



VÝZKUMNÝ ÚSTAV ŽIVOČIŠNÉ VÝROBY, v.v.i.

Přátelství 815, 104 00 Praha Uhřetěves

SMĚRNICE č. S-1/2016

Předmět: INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM

Účinnost: od 20.6.2016

I. ÚVOD

Interní protikorupční program VÚŽV, v.v.i. (dále jen instituce) je dokument vycházející ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 a byl zpracován na základě pokynu Mze všem podřízeným útvarům. K 31.3.2016 byl Rezortní protikorupční program MZe aktualizován a **rezortní organizace jsou povinny** se k němu připojit. Tento program nastavuje řídicí a kontrolní mechanismy v oblastech, v nichž by mohlo dojít ke korupčnímu jednání. Zároveň pojmově definuje korupční jednání v širším smyslu, nejen jako přijímání úplatků a podplácení.

II. CÍLE PROGRAMU

1. Cílem Interního protikorupčního programu (dále jen IPP) je vytvořit prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřeními toto prostředí posilovat zejména ve smyslu morální integrity zaměstnanců a aktivní propagací etických zásad, propagací protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci a naplňováním Etického kodexu zaměstnance, Etického rámce výzkumu, Etického kodexu interního auditora a odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci instituce.
2. Cílem IPP je vytipovat riziková místa, funkce a činnosti a vymezit oblasti činností, při kterých by mohlo docházet ke vzniku korupce. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní systémové postupy a opatření k jejich minimalizaci.
3. IPP by měl sloužit k včasnému rozpoznání korupčních rizik, současně by měl obsahovat preventivní opatření eliminující korupční rizika v zárodku. Nástrojem pro řízení rizik a jejich minimalizaci je mapa rizik. Důležitým prvkem v této oblasti je významnost rizika – v instituci tuto problematiku řeší směrnice S – 14/2007 „Systém řízení rizik“

III. DEFINICE KORUPCE

1. Korupci lze definovat jako vztah mezi dvěma subjekty, ať jednotlivci nebo institucemi, z nichž jeden nabízí a většinou i poskytuje druhému určitou formu odměny za poskytnutí či příslib neoprávněné výhody. Druhý pak očekává, že za tuto poskytnutou výhodu mu bude slíbená materiální či nemateriální odměna poskytnuta.
2. Pojem korupce nelze zužovat pouze na úplatkářství, tedy na neoprávněnou výhodu spočívající v přímém majetkovém obohacení nebo jiném zvýhodnění, které se dostává nebo má dostat uplácené osobě nebo s jejím souhlasem jiné osobě a na kterou není nárok.
3. Dalšími formami korupčního jednání jsou rovněž klientelismus (navazování známostí a vytváření vzájemně závislých vztahů) a nepotismus (spočívající v preferování příbuzných a

známých při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům).

4. O korupčním jednání mohou vypovídat změny v chování zaměstnanců, kterými jsou např. :
 - změna pracovního stylu, návyků, pracovního vystupování apod.
 - změna životního stylu a chování
 - zasahování do přípravy a zadávání veřejných zakázek a snaha o ovlivnění výsledku výběrového řízení apod.
5. Příčiny korupce je možné definovat jako selhání systému nebo jednotlivce, jejichž dopadem je vznik rizika, tedy možností výskytu korupce.

IV. VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU

1. Cílem je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení
2. Hlavními nástroji jsou zejména :
 - Etické kodexy, které stanovují chování a povinnosti zaměstnanců instituce, které nevyplývají ze zákona či vnitřních předpisů. V instituci pracuje Etická komise
 - propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci spočívající zejména v dodržování právních a vnitřních předpisů, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření z výskytu korupce-tento postup je součástí každodenní činnosti vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení
 - vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních zaměřené na protikorupční problematiku. Každý nově přijatý zaměstnanec je povinen do jednoho roku od nástupu absolvovat protikorupční školení. Školení může probíhat v rámci většího celku, nebo např. v rámci úvodního školení nových zaměstnanců
 - systém pro oznámení podezření na korupci – je možno oznamovat písemně i osobně na útvar interního auditu a kontroly
 - ochrana oznamovatelů – nastavení postupů a pravidel, které zajistí podporu a ochranu osobám upozorňujícím na možné korupční jednání

Úkoly :

- a) aktivně prosazovat protikorupční postoj na pracovišti

Zodpovídají: vedení instituce, všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

- b) na poradách se svými podřízenými zaměstnanci zhodnocovat korupční situaci na pracovišti a vycházet přitom z mapy korupčních rizik. Seznamovat podřízené zaměstnance s korupčními případy, pokud se za uplynulé období staly, sdílet způsob jejich řešení a důsledky

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

- c) klást důraz na prošetřování podezření na korupci a na vyvození adekvátních disciplinárních a jiných opatření, včetně preventivních opatření

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

- d) propagovat obsah Etického kodexu podřízeným zaměstnanců a aktivně prosazovat a kontrolovat jeho dodržení
Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale
- e) v případě zjištěného pochybení postupovat dle platného Etického kodexu
Zodpovídají: všichni zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale
- f) uvádět seznam členů Etické komise na intranetu nebo internetu
Zodpovídá: předseda Etické komise
Spolupráce: personální útvar
Termín: průběžně, trvale
- g) provést protikorupční proškolení
Zodpovídá: personální útvar
Termín: při nástupu nového zaměstnance
- h) provést prokazatelně protikorupční školení na svém pracovišti
Zodpovídají : vedoucí zaměstnanci
Termín : jednou ročně
- ch) propagovat systém podřízeným zaměstnancům
Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale
- i) propagovat a zajišťovat ochranu oznamovatelů
Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

V. TRANSPARENTNOST

1. Cílem je odrazovat zaměstnance od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jejich odhalení
2. Hlavními nástroji jsou :
 - informace o veřejných prostředcích (poskytování dotací, grantů), způsobu nakládání s majetkem, zejména s nepotřebným, zveřejňování informací o veřejných zakázkách a výběru dodavatelů
 - zveřejňování informací a údajů na webových stránkách instituce
 - informace o struktuře instituce (organizační schéma), vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti

- telefonické a e-mailové kontakty na všechny zaměstnance

Úkoly:

- a) aktualizovat informace o veřejných prostředcích

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Spolupráce: personální útvar

Termín: průběžně, trvale

- b) aktualizovat informace o systému rozhodování

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Spolupráce: personální útvar

Termín: průběžně, trvale

VI. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK A MONITORING KONTROLOR

Opatření je soubor postupů, metodických pokynů, vnitřních předpisů (v instituci jde zejména o Organizační řád instituce, Směrnice vnitřního kontrolního systému, ekonomické předpisy) a pod., které jsou zaměstnanci instituce v rozhodovacím procesu povinni dodržovat. Uvedená opatření by měla cíleně bránit a snižovat rizika negativních jevů. Účinnost opatření je trvale prověřována a v případě zjištěné potřeby jsou opatření aktualizována.

1. Ke snížení rizika výskytu korupce mohou obecně přispět opatření spočívající v dodržování právních předpisů a postupů, které lze rozdělit na obecná opatření, opatření v oblasti zadávání veřejných zakázek, opatření v oblasti uzavírání a realizace smluv, opatření v oblasti hospodaření s majetkem (nákup, prodej), opatření v oblasti řídicí, opatření v oblasti přijímání nových zaměstnanců, opatření v oblasti vzdělávání.
2. Obecná opatření zahrnují zejména :
 - důsledně dodržovat právní předpisy
 - maximálně zprůhlednit všechny činnosti, při kterých by mohlo ke korupčnímu jednání docházet
 - udržovat účinný a přiměřený vnitřní kontrolní systém
 - dodržovat zpracované a vydané Etické kodexy v instituci
3. Hodnocení korupčních rizik :

Hodnocení korupčních rizik vychází z každoroční analýzy instituce, která probíhá na základě směrnice S – 14/2007 – „Systém řízení rizik“, které obsahuje :

- subjekty systému řízení rizik
 - definice pojmů pro účely systému řízení rizik (pravděpodobnost výskytu rizika, mapa rizik, řazení rizik - stupeň významnosti rizika)
 - zásady řízení rizik
 - principy řízení rizik
 - seznam rizik – název rizika, složky rizik, bodové hodnocení rizik (pravděpodobnost výskytu rizika, významnost rizika)
 - příklady stupnic pro hodnocení složek rizika
 - matice hodnocení rizik
4. Monitoring kontrolních mechanismů odhalující korupci – pravidelné testování mechanismů používaných k identifikaci a odhalování korupčních rizik

5. Prošetřování rizikových oblastí – pravidelná prošetřování oblastí, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné

Úkoly:

- a) vytvořit hodnocení korupčních rizik na základě analýzy rizik v instituci

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Termín: jednou ročně

- b) testovat kontrolní a řídicí mechanismy z hlediska účinnosti pro identifikaci a odhalování korupčního jednání a v případě potřeby navrhnout posílení těchto mechanismů

Zodpovídá: útvar interního auditu a kontroly

Spolupráce: vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

- c) pravidelná prošetřování oblastí, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Spolupráce: útvar interního auditu a kontroly

Termín: průběžně, trvale

VII. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

1. Cílem je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit výskytu dalšího obdobného jednání
2. Hlavními nástroji jsou zejména:
 - postupy při prošetřování podezření na korupci spočívající v systému pro prověření oznámené informace. Systém se zaměřuje na sběr podnětů a podezření, posouzení podezření, plán prošetřování, nápravná opatření a případné předání podnětů orgánům činným v trestním řízení
 - následná opatření spočívající v disciplinárních opatřeních, řešení vzniklých škod a úpravě nastavení vnitřních procesů, zveřejňování informací a závěrů

Úkoly:

- a) dodržovat stanovené postupy při prošetřování podezření na korupci

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci a prošetřovatelé

Termín: průběžně, trvale

- b) stanovit vhodná následná opatření při podezření na korupci

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

VIII. VYHODNOCOVÁNÍ IPP

1. Cílem je zdokonalování IPP a koordinace protikorupčních aktivit.

Hlavními nástroji jsou :

- vyhodnocování IPP spočívající v pravidelném vyhodnocování účinnosti vedoucími zaměstnanci jednotlivých útvarů na úseku definovaných obecných i korupčních rizik, v účinnosti a dodržování definovaných protikorupčních opatření s cílem odstranit či omezit předpoklady pro korupci
- zpráva o hodnocení IPP spočívající v uvedení stavu působení protikorupčních nástrojů, plánu nápravných opatření, počtu identifikovaných podezření na korupci, včetně výsledku jejich prověření a zhodnocení účinnosti celého protikorupčního programu. Tato zpráva je každoročně zpracována v termínu k 31. Proinci
- aktualizace IPP prováděná v návaznosti na jeho pravidelném vyhodnocování vedoucími zaměstnanci útvarů a na základě zpracované Zprávy o hodnocení IPP

Úkoly:

- a) provádět aktualizaci IPP

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Termín: vždy k 31.3. nebo kdykoliv v průběhu roku

- b) zveřejňovat na webových stránkách aktuální verzi IPP

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci

Spolupráce: personální útvar

Termín: průběžně, trvale

Dnem účinnosti této směrnice se ruší platnost směrnice S – 3/2014.