

Podniková norma

Interní protikorupční program

Obsah

1	ÚČEL	4
2	OBLAST PLATNOSTI	4
3	POJMY, DEFINICE, ZKRATKY, SYMBOLY	4
3.1	Pojmy a definice.....	4
3.2	Zkratky.....	6
3.3	Symboly	7
4	PRAVOMOCI A ODPOVĚDNOSTI	7
4.1	Ředitel podniku	7
4.2	Ředitelé ředitelství podniku a ředitelé odštěpných závodů	7
4.3	Vedoucí zaměstnanci.....	7
4.4	Správní úsek	7
5	INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VOJENSKÉHO TECHNICKÉHO ÚSTAVU 7	
5.1	Úvod	7
5.2	Vytváření a posilování protikorupčního klimatu	8
5.2.1	Propagace protikorupčního postoje	8
5.2.2	Etický kodex VTÚ	9
5.2.3	Vzdělávání zaměstnanců v oblasti boje s korupcí	9
5.2.4	Systém pro oznámení podezření na korupci	9
5.2.5	Ochrana oznamovatelů	10
5.3	Transparentnost	10
5.3.1	Zveřejňování informací o veřejných prostředcích	10
5.3.2	Zveřejňování ostatních informací.....	10
5.4	Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	11
5.4.1	Hodnocení korupčních rizik.....	11
5.4.2	Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	13
5.4.3	Prošetřování rizikových oblastí	13
5.5	Postup při podezření na korupci	14
5.5.1	Postupy při prošetřování podezření na korupci	14
5.5.2	Následná opatření	14
5.6	Vyhodnocování interního protikorupčního programu	14
5.6.1	Vyhodnocování interního protikorupčního programu	14
5.6.2	Zpráva o plnění interního protikorupčního programu.....	15
5.6.3	Aktualizace interního protikorupčního programu	15
6	ZÁZNAMOVÁ DOKUMENTACE	15
7	SOUVISEJÍCÍ PODKLADY	16
8	SEZNAM TABULEK	16
9	SEZNAM OBRÁZKŮ	16

10	SEZNAM PŘÍLOH	16
11	ZMĚNY, ARCHIVACE A SKARTACE	16
12	ROZDĚLOVNÍK.....	16

1 Účel

Účelem této podnikové normy je přijmout Interní protikorupční program VTÚ (dále jen jako „IPP VTÚ“) coby nástroj k vytváření a posilování protikorupčního klimatu, který tvoří systém dokumentů, procesů, rolí a časových rozvrhů, jenž zajišťuje, spravuje a rozvíjí celkové protikorupční klima ve společnosti, a který slouží k řízení korupčních rizik ve VTÚ. Současně je rolí PN nastavit kontrolní a vyhodnocovací mechanismus, tak aby tato PN nebyla pouhým izolovaným statickým dokumentem. Navazuje na PN-35 Etický kodex Vojenského technického ústavu, s.p.

2 Oblast platnosti

Podniková norma je platná a závazná pro všechny útvary a zaměstnance VTÚ, kteří se podílejí na provádění činností vymezených touto PN a na osoby vykonávající činnosti na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud to vyplývá z ustanovení pracovněprávních předpisů, popřípadě z uzavřených dohod.

3 Pojmy, definice, zkratky, symboly

3.1 Pojmy a definice

3.1.1 Pojem korupce

Podle RRIPP lze korupci „... charakterizovat jako vztah dvou stran (příčemž i v tomto smluvním vztahu platí, že na jedné straně může být více subjektů), ve kterém jedna strana poruší své povinnosti, především pak zneužije určitou pravomoc (zneužití pravomoci v sobě zahrnuje též zneužití postavení), za což získá neoprávněné zvýhodnění pro sebe nebo jiného, a to z vlastního podnětu nebo z podnětu jiné osoby, přičemž i druhá strana získá určité neoprávněné zvýhodnění pro sebe nebo jiného, a mezi porušením povinnosti a neoprávněným zvýhodněním je souvislost (spojitost).

Korupce je v podnikatelském prostředí České republiky zpravidla vnímána jako úplatkářství, resp. jev, který otevírá dveře úřednických kanceláří a zajišťuje nebo urychluje vyřizování záležitostí. Ve skutečnosti se však jedná o mnohem širší negativní společenský jev, který postihuje řadu oblastí výkonu veřejné správy a způsobuje společnosti nemalé ekonomické ztráty. I když neexistuje jediná obecně platná definice pojmu korupce, v odborné literatuře a v běžné mezinárodní praxi se definice korupce používají, zpravidla v kontextu s prostředím a s předmětem, o němž se pojednává.“

Korupce jako negativní společenský jev je charakterizována vysokou mírou latence (skrytosti), danou vlastním charakterem tohoto jednání: na rozdíl například od násilných trestných činů nemá žádná ze stran korupčního vztahu zájem na odhalení tohoto trestného jednání, a proto jsou obě strany motivovány spolupůsobit při zakrývání této trestné činnosti. Často jediným indikátorem tohoto jednání jsou vnější projevy, varovné signály. Jejich názorný přehled je uveden v [Příloze 1](#).

3.1.2 Typy korupce

Korupční jednání je možno podle některých zdrojů¹ dělit na korupci drobnou (nebo také „administrativní“) a korupci velkou („politickou“) spojenou s rozkrádáním a zneužíváním veřejných prostředků. Rozdíly mezi těmito druhy korupce shrnuje následující tabulka:

¹ Strategie, str. 7.

Charakteristika	Drobná korupce („administrativní)	Velká korupce („politická“)
Vztah podpláceného a podplácejícího	Situační charakter	Systémová, připravovaná, dlouhodobá aktivita
Objem prostředků, kterých se korupce týká	Malé prostředky, většinou peníze v hotovosti	Velké prostředky
Finanční převody	Fyzický převod nebo předání peněz	Finanční prostředky putují složitou cestou, může se jednat o směnu různých druhů statků
Míra organizovanosti	Netvoří se sítě, utajení relativně malé	K realizaci nutná síť společenských vztahů
Detekce běžnými kontrolními metodami	Porušení pravidel snadno dohledatelné	Porušení pravidel těžko dohledatelné; nemusí být přítomno
Odhalování a vyšetřování	Nasazení operativní techniky je efektivní, vyšetřování jednoduché; problém je množství případů	Velmi složité, nutná spolupráce různých orgánů, často lze stíhat pouze dílčí část organizované korupce

3.1.3 Korupce a trestní právo

Třebaže pojem korupce český právní řád nedefinuje, lze podle některých zdrojů² mezi korupční trestné činy ve smyslu zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, řadit zejména

„přijetí úplatku (§ 331), podplacení (§ 332), nepřímé úplatkářství (§ 333), pletichy v insolvenčním řízení (§ 226), porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže [§ 248 odst. 1 písm. e)], sjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě (§ 256 odst. 1 a 3), pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži [§ 257 odst. 1 písm. b) a c)], nebo pletichy při veřejné dražbě [§ 258 odst. 1 písm. b) a c)].“

K trestným činům, které mají znaky korupčního chování v určitých zvláštních situacích, lze řadit také například trestné činy porušení povinnosti při správě cizího majetku (§ 220 a § 221) a zneužití informace a postavení v obchodním styku (§ 255). Strategie vlády proti korupci na období let 2011 a 2012 kromě přijetí úplatku, podplacení a nepřímého úplatkářství blíže uváděla i trestné činy s korupcí úzce související, a to zneužití pravomoci úřední osoby (§ 329) a maření úkolů úřední osoby z nedbalosti (§ 330)³.“

3.1.4 Korupční riziko

Korupčním rizikem se zpravidla rozumí možnost, že dojde ke korupčnímu jednání s negativními dopady do sféry podniku.

Korupční rizika je třeba v procesu hodnocení rizik korupčního jednání nejprve identifikovat a následně posoudit z hlediska pravděpodobnosti a dopadu. Zjistí se tak míra významnosti inherentního korupčního rizika.

Míra významnosti zbytkového (reziduálního) rizika se pak zjistí na základě posouzení účinnosti stávajících kontrol při zmírňování inherentního korupčního rizika.

Podle některých zdrojů⁴ lze boj proti korupci jako negativnímu společenskému fenoménu chápat jako „aktivní činnost, jejímž cílem je pohyb určitého systému z jednoho bodu do druhého, přičemž mezi těmito body je rozdíl právě v rozsahu korupce ve fungování tohoto systému. Tento systémový pohyb lze pak vyvolat tím, že se změní poměr mezi možným prospěchem z korupčního jednání a rizikem z toho, že bude toto jednání odhaleno a sankcionováno.“

² Strategie, str. 7-8.

³ Ze shora uvedené definice nicméně vyplývá, že korupční nedbalostní trestný čin je jen těžko myslitelný. Vždy půjde ve vztahu k zavinění přinejmenším o nepřímý úmysl.

⁴ ZEMANOVIČOVÁ, D.: Protikorupční strategie. In Transparentná miestna samospráva. Transparency International – Slovensko, Bratislava 2004, str. 18.

„Protikorupční strategie je [pak] souhrnem nástrojů a procesů, které umožňují dostat se z jednoho bodu korupční rovnováhy do jiného rovnovážného bodu s nižším rozsahem korupce.“

3.1.6 Střet zájmů

Velmi často se v souvislosti s korupcí hovoří o střetu zájmů. Zájmy se v tomto kontextu rozumí

- na jedné straně zájmy osobní (soukromé), přičemž osobním zájmem je takový zájem, který přináší subjektu tohoto zájmu osobní výhodu nebo zamezuje vzniku případného snížení majetkového nebo jiného prospěchu⁵ a
- na druhé straně zájmy, které jsou subjekty těchto osobních zájmů povinny z titulu svého postavení nebo funkce prosazovat nebo hájit.

Střet zájmů zahrnuje mimo jiné situace, kdy

- zaměstnanci⁶ podniku, jejich osoby blízké či lidé, s nimiž mají zaměstnanci podniku jiný typ osobního vztahu (jako např. přátelé) vykonávají práci pro subjekt či mají jiný osobní (např. obchodní) zájem na subjektu, který je klientem či dodavatelem podniku nebo který se jiným způsobem účastní obchodních vztahů s tímto podnikem (dále jen „třetí strana“) nebo
- zaměstnanci podniku mají jiný osobní zájem, který ovlivňuje plnění jejich úkolů vyplývajících z práce v podniku.

Skutečnost, že existuje možný střet zájmů, automaticky nevyklučuje třetí stranu ze vztahů k podniku. Dojde-li ovšem ke střetu veřejného zájmu se zájmem osobním, nesmí subjekt těchto zájmů upřednostňovat svůj osobní zájem před zájmy, které je povinen prosazovat a hájit⁷. Současně ovšem musí být z dané situace zjevné, že tato třetí strana nezískala v důsledku svého vztahu se zaměstnanci podniku jakoukoliv výhodu.

Z tohoto důvodu se pro situace, kdy hrozí střet zájmů, stanoví zpravidla následující postupy:

- dotčení zaměstnanci jsou povinni v maximální možné míře povolené zákonem hlásit svým nadřízeným situace vedoucí ke vzniku skutečného či domnělého střetu zájmů;
- nadřízení dotčených zaměstnanců pak odpovídají za vyřešení skutečného či domnělého střetu zájmů;
- osoba, která je ve střetu zájmů, se nesmí účastnit nebo být jiným způsobem zapojena do rozhodování, kterého se střet zájmů týká;
- vyřešení střetu zájmů musí být řádně zdokumentováno.

3.2 Zkratky

AP	Akční plán ⁸
BKO	Bílá kniha o obraně
HP	Hlavní právník
IPP	Interní protikorupční program
IS	Informační systém
BŘ	Bezpečnostní ředitel
M-KC	Manažer kvality a certifikace
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
o. z.	Odštěpný závod
PISM	Představitel integrovaného systému managementu

⁵ Viz např. § 3 odst. 1 věta druhá zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

⁶ Zahrnuje též osoby v jiném než pracovněprávním postavení k podniku.

⁷ Viz § 3 odst. 1 věta první zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

⁸ Vydává se zpravidla na daný kalendářní rok, předkládá ministr spravedlnosti

PN	Podniková norma
RIPP MO	Rezortní interní protikorupční program Ministerstva obrany
RRIPP	Rámcový rezortní interní protikorupční program
S-PVM	Specialista pro pracovní právní vztahy a mzdu
SŘ	Správní ředitelka
SÚ	Správní úsek
VTÚ, s.p.	Vojenský technický ústav, státní podnik

3.3 Symboly

© Copyright

4 Právomoci a odpovědnosti

4.1 Ředitel podniku

- Je odpovědný za vydání a celkové naplňování této PN.

4.2 Ředitelé ředitelství podniku a ředitelé odštěpných závodů

- Pravidelně vyhodnocují IPP VTÚ.
- Jsou odpovědní za naplňování této PN v praxi.

4.3 Vedoucí zaměstnanci

- Jsou povinni seznámit a proškolit podřízené zaměstnance s touto PN.
- Plní jednotlivé úkoly stanovené v této PN.
- Identifikují korupční rizika na svých pracovištích.

4.4 Správní úsek

- Svodné místo pro zasílání a vyhodnocení IPP VTÚ.
- Zpracovává celkové vyhodnocení plnění IPP VTÚ a návrh jeho aktualizace včetně návrhů Protikorupční komise VTÚ.

5 Interní protikorupční program Vojenského technického ústavu

5.1 Úvod

Usnesením vlády České republiky ze dne 2. října 2013 č. 752 byl schválen *Rámcový rezortní interní protikorupční program* (dále jen „RRIPP“)⁹, osnova vycházející z úkolu 6.2.1 *Rezortní interní protikorupční programy* dokumentu *Od korupce k integritě – Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014* (dále jen „Strategie“). Poslední platný vládní dokument *Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2023 až 2026*¹⁰ (dále jen „Koncepce“) navazující na předchozí dokument uvádí rezortní protikorupční interní programy (dále jen „RPIP“) jako významnou součást

⁹ Změněno usnesením vlády ze dne 13. listopadu 2013 č. 851 k *Informaci o stavu a způsobu plnění úkolů obsažených ve Strategii vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 a o aktualizaci této strategie*, změněno usnesením vlády ze dne 21. 12. 2015 č. 1077 a změněno usnesením vlády ze dne 29. listopadu 2017 č. 853.

¹⁰ Přijata usnesením vlády ze dne 17. prosince 2018 č. 855., aktualizována březen 2023

vládního boje s korupcí. Konkrétním nástrojem k realizaci výše uvedených dokumentů jsou akční plány boje s korupcí na daný kalendářní rok.

Cílem zmíněného úkolu je unifikace stávajících protikorupčních programů ústředních správních úřadů a ostatních úřadů podřízených jednotlivým rezortům, která zajistí standardizovanou podobu boje s korupcí – vytvoření systému dokumentů, procesů, rolí a časových rozvrhů, který zajišťuje, spravuje a rozvíjí celkové protikorupční klima ve státní správě¹¹.

Osnova RRIPP byla podkladem pro vypracování RIPP MO, který byl schválen ministryní obrany a vydán dne 23. dubna 2018 pod č.j. 104834/2018-8694, aktualizace dne 3. května 2022, Č.j. MO 123706/2022-8694, [další aktualizace dne 24. června 2024 Č.j. MO 335369/2024-6757](#).

Statutární orgán VTÚ, kterým je jeho ředitel, si je vědom nedozírných následků, které může neřešená hrozba korupce způsobit. V této souvislosti klade při plnění úkolů VTÚ mimořádný důraz na ochranu majetku, se kterým VTÚ hospodaří, dodržování nejvyšších etických standardů, právních a vnitřních předpisů a podporu oznamování podezření na korupční jednání, která jsou činěna v dobré víře. Management podniku netoleruje korupční jednání, uvnitř ani navenek podniku, a použije veškeré dostupné právní prostředky vůči osobám, které se tohoto jednání dopustí nebo se o ně pokusí. Stejně tak nebudou tolerována jakákoliv odvetná opatření vůči oznamovatelům korupčního jednání. Management podniku projevuje uznání činnosti oznamovatelů v případě, že jejich oznámení přispěje k odhalení pachatele.

IPP VTÚ vychází z principů

- aktivního prosazování protikorupčního postoje a IPP VTÚ z úrovně managementu podniku,
- nulové tolerance korupčního jednání ve VTÚ,
- komplexního přístupu k řízení korupčních rizik,
- provázanosti s Koncepcí a závaznosti RIPP MO a
- koordinace protikorupční politiky s ostatními rezorty a dalšími orgány (orgány činnými v trestním řízení, NKÚ apod.).

5.2 Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Jednou ze stěžejních oblastí celého IPP VTÚ je tato kapitola, která má za cíl zajistit prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání a je zdůrazňována ochrana majetku státu.

5.2.1 Propagace protikorupčního postoje

Těžiště propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci podniku je založeno na vnímání boje s korupcí v podniku jako jeden ze svých důležitých úkolů. Vedoucí zaměstnanci podniku si uvědomují, že ze všeho nejdůležitější je odstraňovat působení systémových podmínek pro korupci. Management podniku se zavazuje propagovat jednání odmítající korupci, zdůrazňovat význam ochrany majetku státu a minimalizace případných škod, které by mohly být protiprávním jednáním druhých způsobeny.

Deklarace protikorupčního postoje a apel na oznamování korupčního jednání je rovněž součástí připomenutí Mezinárodního dne boje proti korupci, který připadá na 9. prosince.

Úkol č. 5.2.1a:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Aktivně prosazovat protikorupční postoj na pracovišti.	všichni vedoucí zaměstnanci	zaměstnanci	průběžně

¹¹ Předkládací zpráva k RRIPP.

Úkol č. 5.2.1b:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Klást důraz na prošetřování podezření na korupci a na vyvození adekvátních disciplinárních a jiných opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností.	všichni vedoucí zaměstnanci	zaměstnanci	průběžně

5.2.2 Etický kodex VTÚ

Etický kodex zaměstnanců VTÚ (dále jen „Etický kodex“) je zakotven v podnikové normě PN-35. Etický kodex vymezuje a podporuje žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Je souhrnem základních hodnot a principů etického chování, vytváří základ pro důvěru veřejnosti. Etický kodex upravuje mechanismus přijímání podání a vyjadřování obav stran ohledně protiprávního jednání. V návaznosti na tento mechanismus je zřízena Protikorupční komise VTÚ, přičemž součástí oznamovacího mechanismu je úprava ochrany oznamovatele (zákaz odvetných opatření), a to i pro případy, ve kterých podezření nebude prokázáno. Blíže viz kapitola 5.2.4. a Příloha 4 Protikorupční komise VTÚ.

Úkol č. 5.2.2a:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Propagovat obsah Etického kodexu podřízeným zaměstnancům a aktivně prosazovat a kontrolovat jeho dodržování.	všichni vedoucí zaměstnanci		průběžně

Úkol č. 5.2.2b:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Vyhodnotit účinnost Etického kodexu, jeho propagaci a vysvětlování jeho obsahu zaměstnancům podniku a případně navrhnout jeho aktualizaci či jiné způsoby propagace.	Protikorupční komise VTÚ	všichni vedoucí zaměstnanci	vždy k 31. 12.

5.2.3 Vzdělávání zaměstnanců v oblasti boje s korupcí

Vzdělávání v boji s korupcí je rozděleno do několika úrovní. Program vzdělávání na daný kalendářní rok zpracovává HP, který rovněž odpovídá za provádění (zajištění) plánovaných aktivit a tyto vyhodnocuje v rámci pravidelného vyhodnocení IPP.

Úkol č. 5.2.3:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Provádět pravidelně v nastavených termínech školení zaměstnanců k boji proti korupci	HP	S-PMV	průběžně

5.2.4 Systém pro oznámení podezření na korupci

Systém pro oznámení podezření na korupci aktuálně vychází z obecných pravidel pro vyřizování petic a stížností. Systém umožňující oznámení podezření na korupci v podniku:

- ▶ osobně (vedoucí zaměstnanec, HP)
- ▶ elektronicky (vyplnit formulář umístěný na intranetu pod záložkou Ostatní → Podněty, který je anonymní a neumožňuje identifikovat odesílatele)
- ▶ v listinné podobě s možností jej podat i anonymně.
- ▶ Oznámením cestou PN-38 Ochrana oznamovatelů

Úkol č. 5.2.4a:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Propagovat systém pro oznámení podezření na korupci.	HP	všichni vedoucí zaměstnanci	průběžně (porady vedení)

Úkol č. 5.2.4b:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Předložit řediteli podniku zprávu o činnosti Protikorupční komise VTÚ za kalendářní rok, jež bude obsahovat zejména počet a způsob vyřízení podání, u nichž existovalo podezření na korupční jednání.	Protikorupční komise VTÚ		vždy 31.1.

5.2.5 Ochrana oznamovatelů

Principem ochrany oznamovatelů je nastavení postupů a pravidel, které zajišťují podporu a ochranu osobám v dobré víře upozorňujícím na možné korupční či jiné protiprávní nebo neetické jednání. Součástí ochrany oznamovatelů je zákaz odvetných opatření vůči oznamovateli. Ochrana oznamovatelů ve smyslu zajištění jejich anonymity bude zaručena prostřednictvím systému pro oznámení podezření na korupci dle kapitoly 5.2.4.

Úkol č. 5.2.5:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Propagovat a zajišťovat ochranu oznamovatelů.	Protikorupční komise VTÚ	všichni vedoucí zaměstnanci	průběžně

5.3 Transparentnost

Konkrétním cílem v této oblasti je odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jejího odhalení. RRIPP požadavek na transparentnost dále rozvíjí směrem k aktivnímu zpřístupňování informací o veřejných prostředcích a o struktuře a kompetencích při rozhodování podniku. Transparentnost posiluje veřejnou kontrolu nad hospodařením s veřejnými prostředky.

5.3.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

V rámci transparentního zpřístupňování informací o nakládání s veřejnými prostředky VTÚ zveřejňuje:

- ▶ **veřejné zakázky**, a to prostřednictvím Portálu pro vhodné uveřejnění a Národního elektronického nástroje. U veřejných zakázek jsou uveřejněny informace o dodavateli a o uzavřené smlouvě v případě, že tuto povinnost ukládá zákon č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, nebo interní předpisy, přičemž v zákonem předpokládaných případech je uveřejněna též skutečně uhrazená cena a někteří subdodavatelé. Veřejnosti je k dispozici archiv veřejných zakázek i aktuálně vypsané veřejné zakázky. Dále VTÚ zveřejňuje informace o veřejných zakázkách v Informačním systému veřejných zakázek provozovaném Ministerstvem pro místní rozvoj (www.isvz.cz).
- ▶ **informace o hospodaření podniku**, a to periodicky ve výročních zprávách za uplynulý rok
- ▶ **prostředky vynaložené na poradce a poradní orgány**, a to prostřednictvím souhrnného materiálu MO

Úkol č. 5.3.1:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Na internetové stránce www.vtusp.cz aktualizovat zveřejňované informace.	SŘ	příslušní vedoucí zaměstnanci	průběžně

5.3.2 Zveřejňování ostatních informací

V rámci transparentního zpřístupňování informací VTÚ dále zveřejňuje:

- ▶ strukturu podniku, a to v rámci Výroční zprávy o činnosti podniku
- ▶ Etický kodex a Interní protikorupční program
- ▶ Politiku integrovaného systému managementu

5.4 Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Konkrétním cílem v této oblasti je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování neetického či protiprávního (zejména korupčního) jednání. Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřovat a posilovat existenci a funkčnost kontrolních mechanismů. Jedná se o ty oblasti rozhodovacího procesu, kde při nedostatečně kvalitně nastaveném kontrolním a řídicím systému může docházet k nežádoucímu ovlivňování výsledku rozhodnutí. Správně nastavené kontrolní a řídicí mechanismy cíleně brání a snižují rizika negativních jevů.

Hodnocení korupčních rizik zahrnuje identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech podniku, vytvoření mapy (katalogu) korupčních rizik, stanovení strategie řízení korupčních rizik a přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.¹²

5.4.1 Hodnocení korupčních rizik

Hodnocení korupčních rizik VTÚ je rozloženo do 5 etap s jednotlivými činnostmi. Zodpovědnost za plnění činností v jednotlivých etapách je rozdělena následovně:

- Etapa 1 - Současný stav (vedoucí zaměstnanci)
- Etapa 2 - Identifikace korupčních rizik (vedoucí zaměstnanci)
- Etapa 3 - Hodnocení korupčních rizik (vedoucí zaměstnanci)
- Etapa 4 - Kontrolní a řídicí mechanismy (vedoucí zaměstnanci)
- Etapa 5 - Identifikace klíčových korupčních rizik (HP)

Hodnocení korupčních rizik VTÚ probíhá jedenkrát ročně.

Popis hodnocení korupčních rizik v jednotlivých etapách je následující:

Etapa 1 – Současný stav

- **Analýza organizační struktury**
- **Analýza podnikových norem**
- **Analýza protikorupčních opatření**
- **Zjištění vnímání korupce a korupčních rizik** - např. rozhovory se zaměstnanci, média, závěry vnitřní kontroly, závěry NKÚ

Etapa 2 – Identifikace korupčních rizik

- Vytipování korupčních rizikových oblastí - např. oblast veřejných zakázek, oblast uzavírání smluv, oblast bezpečnosti informací, oblast poskytování finančních prostředků
- Identifikace existujících korupčních rizik
- Vytvoření tabulky ***Katalog korupčních rizik a opatření k jejich minimalizaci*** (dle Přílohy 3)

V této fázi je potřeba do tabulky *Katalog korupčních rizik* za jednotlivá pracoviště vyplnit sloupce „Riziková oblast“ a „Riziko“.

Etapa 3 – Hodnocení korupčních rizik

- **Hodnocení významnosti korupčních rizik**

V této fázi je potřeba do tabulky *Katalog korupčních rizik* vyplnit sloupce „Pravděpodobnost výskytu rizika“, „Míra dopadu rizika“ a „Významnost rizika“.

Pro vyplnění prvních dvou výše uvedených sloupců se použije bodové hodnocení uvedené v tabulce A a tabulce B.

¹² K podrobnostem viz důvodovou zprávu k RRIPP, část 3.

Tabulka A – Pravděpodobnost výskytu rizika

Bodové hodnocení	Výskyt jevu
5	Téměř jistý
4	Pravděpodobný
3	Možný
2	Nepravděpodobný
1	Téměř vyloučený

Tabulka B – Míra dopadu rizika

Bodové hodnocení	Výskyt jevu
5	Devastující
4	Zásadní
3	Podstatný
2	Málo podstatný
1	Prakticky žádný

Vzorec výpočtu významnosti korupčních rizik je následující:

významnost rizika = pravděpodobnost výskytu rizika x míra dopadu rizika

Vysvětlení pojmů:

„Pravděpodobnost výskytu rizika“ - možnost vzniku události v budoucnu, tj. pravděpodobnost, že neetické či protiprávní (zejména korupční) jednání nastane.

„Míra dopadu rizika“ - dopad neetického či protiprávního (zejména korupčního) jednání může být přímý (např. výše úplatku, finanční ztráta VTÚ, zisk pro uplácejícího) nebo nepřímý (např. společenská škodlivost, reputační riziko – negativní medializace, nemateriální újma).

„Významnost rizika“ - vznikne vynásobením bodového hodnocení pravděpodobnosti výskytu rizika s bodovým hodnocením míry dopadu rizika.

Etapu 4 – Kontrolní a řídicí mechanismy

- **Identifikace kontrolních a řídicích mechanismů**, které mají pomoci k eliminaci každého korupčního rizika uvedeného v tabulce *Katalog korupčních rizik*.
- **Posouzení identifikovaných kontrolních a řídicích mechanismů** z hlediska adekvátnosti jejich nastavení v podnikových normách.
- **Identifikace a případná implementace nápravných opatření** na základě zjištěných nedostatků, tj. posílení kontrolních a řídicích mechanismů.

V této fázi je potřeba do tabulky *Katalog korupčních rizik* vyplnit sloupec „Opatření k minimalizaci rizika“. U každého korupčního rizika tak musí být uvedena opatření k jeho eliminaci, tj. kromě příslušných zákonů musí být u korupčních rizik uvedeny i relevantní podnikové normy. Tyto vnitřní dokumenty jsou do tabulky včleněny odkazem s přesným uvedením dostupnosti aktuální verze (př. webová adresa). U každého korupčního rizika musí být také uvedeny návrhy na opatření k nápravě.

Etapu 5 – Identifikace klíčových korupčních rizik

- **Vytvoření souhrnné tabulky *Katalog korupčních rizik***

Vyplněné tabulky *Katalog korupčních rizik* shromažďuje od jednotlivých pracovišť HP. Cílem shromažďování je zjistit sjednocený názor na významnost korupčních rizik ve VTÚ.

- **Vytvoření mapy korupčních rizik**
- **Identifikace klíčových korupčních rizik**

Úkol č. 5.4.1a:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Identifikovat korupční rizika v rámci každoročního mapování rizik.	HP	všichni vedoucí zaměstnanci	vždy k 31. 12. kalendářního roku

Úkol č. 5.4.1b:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Provádět dotazníková šetření na vybraných pracovištích, zaměřená na vnímání korupce vlastními zaměstnanci. Zobecněné výsledky využít ke zlepšení řídicí práce a v případě potřeby k zaměření kontrolní činnosti.	HP	všichni vedoucí zaměstnanci	1 x ročně

5.4.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Pravidelné testování kontrolních a řídicích mechanismů v oblastech významného korupčního rizika je důležité proto, aby se zjistilo, jak jsou tyto mechanismy účinné pro identifikaci a odhalování korupčního jednání.

Povinností všech vedoucích zaměstnanců musí být povinnost vést pro své pracoviště seznam míst se zvýšeným rizikem vzniku korupce (tzv. míst důležitého významu), přehledů činností s reálným nebezpečím vzniku korupce a opatření k jejímu zamezení, včetně povinnosti aktualizovat a upřesňovat seznamy vždy na základě realizovaných organizačních, mobilizačních a dislokačních změn, v periodicitě minimálně jednou ročně.

Úkol č. 5.4.2:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Testovat kontrolní a řídicí mechanismy z hlediska toho, jak jsou účinné pro identifikaci a odhalování korupčního jednání a v případě potřeby navrhnout posílení těchto mechanismů.	HP	všichni vedoucí zaměstnanci	průběžně

5.4.3 Prošetřování rizikových oblastí

Pravidelné prošetřování oblastí, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné, se provádí s cílem identifikovat a vyhodnotit skutečnosti nasvědčující výskyt korupčního jednání. Výsledek prošetřování by měl odrážet hodnocení prováděné zaměstnanci, kteří plní úkoly v příslušných rizikových oblastech, a zaměstnanci – odborníky z oblastí kontroly.

Povinností všech vedoucích zaměstnanců musí být povinnost indikovat nově vznikající zdroje a formy korupčního jednání, analyzovat je, průběžně aktualizovat konkrétní protikorupční organizační a technická opatření, zejména vytipované činnosti spojené s rizikem korupce a k nim stanovená konkrétní opatření.

Plán interní kontrolní činnosti na daný kalendářní rok je sestavován s ohledem na rizikové oblasti – zadávání veřejných zakázek, nakládání s majetkem, manipulaci a nakládání se zbraněmi atd.

Úkol č. 5.4.3a:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Prošetřovat oblasti, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné.	všichni vedoucí zaměstnanci	HP	průběžně

Úkol č. 5.4.3b:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Předávat řediteli podniku kontrolní/auditní zjištění, kterými byla identifikována korupční rizika.	HP		průběžně

5.5 Postup při podezření na korupci

Konkrétním cílem v této oblasti je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování obdobného korupčního scénáře. RRIPP zároveň zdůrazňuje potřebu bezodkladné reakce na podezření na korupční jednání, jež zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného odhalení. Důkladnou analýzu příčin vzniku korupčního jednání pak RRIPP považuje za zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.

5.5.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci

Prošetřování, které má za cíl shromáždit fakta k posouzení podezření z porušení zákona a případně stanovit další kroky, ukáží-li se tato podezření důvodnými, je aktuálně upraveno nastavením procesu pro vnitřní kontrolu (PN-17).

Nápravnými opatřeními RRIPP rozumí *úpravu vnitřních předpisů, přijímání disciplinárních opatření a řešení vzniklých škod*. V této souvislosti možno zmínit PN-05 Pracovní řád a PN-01 Organizační řád. Bod 5.4.3 Organizačního řádu stanovuje, že vedoucí zaměstnanci ... *jsou oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit, kontrolovat a hodnotit jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny*, což zdůrazňuje povinnost důsledně odstraňovat zjištěné nedostatky a zabezpečit, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně, jakož i uplatňovat nároky na náhradu škody.

Cílem tohoto opatření musí být to, aby zaměstnanec VTÚ měl zaručeno právo podat stížnosti, návrhy, podněty a jiná podání upozorňující na jednání v rozporu s právními předpisy či podnikovými normami nebo upozorňující na neetické jednání či navrhuující opatření ke zlepšení. Žádný zaměstnanec, který upozorní na neetické či jakékoli protiprávní jednání, avšak pouze pokud tak učiní v dobré víře, by se neměl obávat odvetných opatření. Jinak řečeno, v případě, že zaměstnanec VTÚ upozorní (oznámí) na neetické jednání kolegy či jiné poměry ve státním podniku (podezření z korupce, porušování zákona o veřejných zakázkách atp.), nebude za toto své rozhodnutí nijak sankcionován. To však za předpokladu, že jednal v dobré víře, nikoli proto, aby jiného poškodil. Je důležité oznamovatele chránit a zbavit společnost dojmu, že jde o práskače a udavače.

Úkol č. 5.5.1:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
V případě potvrzeného korupčního jednání provést analýzu příčin vzniku korupce a zjistit, zda existuje obdobné riziko i jinde v podniku, případně navrhnout posílení kontrolních mechanismů k prevenci a detekci obdobných jednání v budoucnu. O potvrzeném případě a krocích, které byly v souvislosti s ním podniknuty, informovat ředitele podniku.	HP	vedoucí dotčeného pracoviště	neprodleně po prošetření

5.5.2 Následná opatření

V návaznosti na předchozí opatření se státní podnik zavazuje, že každé, byť anonymní, podání řádně prověří. Pokud bude podání (zejména stížnost) shledáno jako oprávněné, musí být přijato vhodné opatření k nápravě (ať už v rovině systematického opatření, či v rovině personální), a pokud možno přijmout i opatření, aby se do budoucna obdobná protiprávní jednání nemohla opakovat. Proto management podniku deklaruje svoji připravenost v případě zjištění pochybení přijmout adekvátní nápravná opatření (PN-17).

5.6 Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Cílem této části IPP VTÚ je dle RRIPP „*zdokonalovat interní protikorupční program a umožnit koordinaci protikorupčních aktivit*“.

Oblast vyhodnocování IPP VTÚ je specifikována do tří dílčích oblastí: *vyhodnocování interního protikorupčního programu, roční zprávy o interním protikorupčním programu a aktualizace interního protikorupčního programu*.

5.6.1 Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Základním pilířem tohoto protikorupčního opatření je to, že vedoucí zaměstnanec podniku určený dle čl. 5.4.2 kvantitativně i kvalitativně vyhodnocuje:

- a) plnění povinností vyplývajících z IPP VTÚ (jeho jednotlivých částí),
- b) účinnost těchto plnění,
- c) implementaci opatření k nápravě,
- d) popřípadě navrhuje aktualizaci IPP VTÚ v rámci jím řízeného pracoviště.

Úkol č. 5.6.1:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Vyhodnotit plnění IPP VTÚ z hlediska kvality a včasnosti plnění stanovených úkolů a celkové aktuálnosti (se stavem ke dni 31. prosince kalendářního roku) a případně navrhnout jeho aktualizaci. Tyto informace zaslat HP.	Určení vedoucí zaměstnanci	HP	vždy do 31. 1.

5.6.2 Zpráva o plnění interního protikorupčního programu

HP vyhodnocuje informace od jednotlivých organizačních útvarů a na jejich základě zpracovává Zprávu o plnění IPP VTÚ.

Součástí Zprávy o plnění IPP VTÚ jsou tyto informace:

- a) stav implementace protikorupčních opatření a popřípadě plán opatření k nápravě,
- b) informace k úrovni protikorupčního vzdělávání (systém a rozsah školení);
- c) obsah katalogu detekovaných a ohodnocených korupčních rizik;
- d) počet identifikovaných podezření na korupci a výsledky jejich prověření,
- e) výsledek hodnocení účinnosti IPP VTÚ (jeho jednotlivých částí), včetně nápravných opatření v případě potřeby.

Úkol č. 5.6.2:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Zpracovat Zprávu o plnění IPP VTÚ a předložit ji ke schválení řediteli podniku.	HP	ředitelé úseků, ředitelství a ředitelé o. z.	vždy do 31. 1.

5.6.3 Aktualizace interního protikorupčního programu

IPP VTÚ se aktualizuje v případě, kdy ze Zprávy o plnění IPP VTÚ nebo z jakékoli jiné činnosti v rámci podniku vyplyne potřeba zlepšení protikorupčních opatření. Dále se IPP VTÚ aktualizuje v návaznosti na aktuální znění vládní protikorupční koncepce, případně dalších relevantních dokumentů týkajících se boje s korupcí, přijatých vládou či Ministerstvem obrany, která jsou závazná i pro organizace, u nichž je ministerstvo jejich zřizovatelem či zakladatelem.

Úkol č. 5.6.3:

Popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín
Vypracovat návrh aktualizace IPP VTÚ a předat jej ke schválení řediteli podniku (spolu se Zprávou o plnění IPP VTÚ).	HP	všichni vedoucí zaměstnanci	vždy do 31. 1., v případě potřeby kdykoliv v průběhu roku

6 Záznamová dokumentace

SEZNAM POŘIZOVANÉ ZÁZNAMOVÉ DOKUMENTACE

Název dokumentu	Odpovídá za zpracování	Místo uložení	Převzal/datum převzetí	Skartační znak/ lhůta
Záznam o prostudování PN	Příslušný vedoucí zaměstnanec	Vedoucí zaměstnanec		

Tab. 1 Seznam pořizované záznamové dokumentace

7 Související podklady

PN-01	Organizační řád
PN-02	Příručka ISM
PN-03	Řízení dokumentovaných informací
PN-05	Pracovní řád
PN-07	Podpisový řád
PN-08	Administrativní bezpečnost
PN-09	Spisový a skartační řád
PN-17	Vnitřní kontrola, interní audity, preventivní a nápravná opatření
PN-35	Etický kodex VTÚ

Další platné dokumenty a normy (podle aktuálně platných PN, ZN) + záznamy

8 Seznam tabulek

Tab. 1 Seznam pořizované záznamové dokumentace.....	16
---	----

9 Seznam obrázků

Nevyužito.

10 Seznam příloh

PŘÍLOHA 1 Indikátory korupčního jednání	18
PŘÍLOHA 2 Protikorupční desatero zaměstnanců podniku	20
PŘÍLOHA 3 Katalog korupčních rizik a opatření k jejich minimalizaci	21
PŘÍLOHA 4 Protikorupční komise VTÚ	23

11 Změny, archivace a skartace

Prováděním změnového řízení této PN je pověřen HP. Za změnování na podnikovém portálu a za archivaci originálu této PN odpovídá M-KC o. z. VTÚLaPVO ve spolupráci se SŘ.

Této PN je přidělen u originálu skartační znak A.

Vedoucí zaměstnanci k datu účinnosti této PN proškolí a seznámí s jednotlivými ustanoveními této PN podřízené zaměstnance.

12 Rozdělovník

PN je umístěna na podnikovém portálu v IS podniku a přístupná všem zaměstnancům podniku.

INDIKÁTORY KORUPČNÍHO JEDNÁNÍ

Indikátory jsou náznaky a varovné signály. Jejich vyšší přítomnost není ještě žádným důkazem, ale měla by vést ke zvýšené pozornosti spolupracovníků a vedoucích zaměstnanců.

Obecné varovné signály

- nákladný životní styl osob, které se podílejí na daném procesu;
- vedlejší zaměstnání bez příslušného souhlasu nebo oznámení;
- odmítání kariéerního postupu mimo stávající pracovní zařazení, odpor proti změně úloh nebo přeložení, zvláště pokud jsou spojeny se zlepšením nebo alespoň s vyhlídkou na zlepšení platu;
- trávení příliš mnoho času v práci, odmítání dovolené;
- narůstající uzavřenost, náhlé změny chování vůči kolegům a nadřízeným;
- klesající identifikace s nadřízenými a úkoly;
- obcházení nebo „přehlížení“ předpisů; vzrůstající počet „malých nepravidelností“; odchylky od transakčních a operačních postupů a jejich následné dokumentace;
- nereagování na podezřelé momenty a události nebo tolerance protiprávního jednání;
- sociální problémy, osobní slabosti (závislost na alkoholu, drogách, gamblerství);
- časté osobní kontakty mezi zaměstnancem a protistranou, jíž se rozhodovací činnost týká;
- návštěvy protistran pouze tehdy, pokud je přítomný „jejich“ zaměstnanec oddělení;
- chybějící konflikty s protistranami tam, kde obvykle vznikají;
- kamarádský tón nebo nápadné ustupování při jednání s protistranou;
- jiné jednání vycházející vstříc protistranám;
- pohostinnost od třetích osob (zvláštní podmínky při nákupu, poukazy do restaurací a obchodů, pozvání na soukromé nebo obchodní akce obchodních partnerů);
- chybějící kontrola na místech, kde existuje riziko korupčního jednání;
- opakovaná podání směřující na konkrétní osoby;
- ústní dohody namísto písemných ujednání, chybějící auditní stopa dokládající postup ve věci;
- koncentrace úkolů na jednu osobu;
- nedostatečná transparentnost.

Vrchnostenské rozhodování

- neúplná dokumentace k případu, ztráty dokumentů ze spisu;
- nevyločení z rozhodování, přestože je k tomu zjevný důvod;
- rozdílné posouzení věci a rozhodnutí u různých účastníků při řízeních, která se týkají stejné podstaty;
- neobvyklá rozhodnutí bez pochopitelného nebo jasného odůvodnění;
- udělení povolení bez toho, aby zájemce obdržel související povolení nebo souhlasy;
- rozhodnutí, která jsou přijata v nestandardně krátkém čase;
- pokus ovlivňovat rozhodnutí, která nepatří do působnosti dotyčného a při kterých jsou dotčeny důležité zájmy třetích stran;
- zneužívání práva v neprospěch adresáta rozhodnutí s cílem vynutit si úplatek za standardní postup.

Veřejné zakázky

- předmětem zakázky jsou zjevně nepotřebná plnění;
- chybí průzkum trhu, z něhož by vyplynula předběžná cena zakázky a okruh relevantních dodavatelů;
- rozdělování zakázek na dílčí plnění s cílem obejít schvalovací proces nebo povinnost uskutečnit zadávací řízení;
- využívání typů řízení, které z povahy věci omezují otevřenou soutěž, není-li to v daném případě důvodné;
- kvalifikační kritéria obsahují podmínky, které vylučují relevantní soutěžitele;
- hodnotící kritéria umožňují nepřezkoumatelné hodnocení;
- neobvyklé charakteristiky nabídek (nabídkové ceny jen nepatrně odlišné od předpokládané ceny, nabídkové ceny velmi podobné, případně výrazně odlišné – vztaženo k předmětu plnění);
- vítězná nabídka je vyšší než interní odhad ceny, pokud takový odhad existuje, nebo tržní cenová úroveň;
- celkový nárůst cen nákupů;
- neúspěšní uchazeči se posléze účastní plnění jako subdodavatelé;
- vztah osob, které se podílejí na zadání zakázky, nebo osob jim blízkých k uchazečům;
- „rotace“ dodavatelů při plnění zakázek;

- jeden uchazeč získává většinu zakázek;
- uzavření dlouhodobých smluv bez transparentního výběru za nevýhodných podmínek;
- značné nebo opakované překročení předpokládané hodnoty smlouvy, vícepráce;
- akceptace plnění, které kvalitou nebo množstvím neodpovídá smlouvě (neuplatňování reklamací a smluvních pokut);
- opakované závady dodávek, vysoké náklady na opravy;
- chybějící doklady k zakázkám.

Nakládání s majetkem státu

- předmětem prodeje nebo pronájmu je zjevně potřebný majetek;
- přijetí nabídky po termínu; tento uchazeč vítězí;
- neobvyklé charakteristiky nabídek (kulaté částky, nabídkové ceny jen nepatrně odlišné od předpokládané ceny, nabídkové ceny velmi podobné, případně výrazně odlišné – vztaženo k předmětu dispozice);
- vítězná nabídka je nižší než cenový odhad, pokud takový odhad existuje;
- celkový pokles výnosů z prodeje;
- vztah osob podílejících se na prodeji k uchazečům;
- další prodej majetku na třetí stranu, která se původní soutěže neúčastnila;
- jeden nabyvatel získává většinu majetku;
- nesoulad mezi fakturací, smlouvou, vítěznou nabídkou a podmínkami soutěže.

PROTIKORUPČNÍ DESATERO ZAMĚSTNANCŮ PODNIKU

- 1. V boji s korupcí začněte sami u sebe.** V životě se můžete dostat do situace, kdy nebezpečí korupce budete těžko odolávat. Začněte v boji s korupcí u sebe tím, že zhodnotíte své slabé stránky a možné situace, se kterými se při plnění pracovních a služebních úkolů můžete setkat.
- 2. Předcházejte možnosti vzniku korupčního vztahu svým chováním a jednáním.** Při kontaktech s druhými osobami vytvořte taktně, ale zřetelně takové poměry a pravidla jednání, ze kterých by mělo být zřejmé, že jakýkoliv pokus o korupci odrazíte. Způsob, jak toho dosáhnete, záleží na Vaší osobnosti a nedá se předepsat.
- 3. Jestliže se domníváte, že Vás bude někdo žádat o upřednostňování v rozporu s vaší působností, přizvěte k takovému jednání svého kolegu jako svědka** (v souladu s principem vícerych očí).
- 4. Pokusy o korupci okamžitě odraďte a neprodleně je oznamujte příslušným orgánům (svým nadřízeným nebo orgánům činným v trestním řízení).** Takový postup Vám jednak pomůže, abyste se vyhnuli jakémukoli podezření z korupce, a jednak to umožní zahájení právních postupů proti tomu, kdo se dopouští korupčního jednání. Oznámením korupce rovněž chráníte své kolegy, na které by se mohla uvedená osoba obrátit, když neuspěla u Vás.
- 5. Pracujte tak, aby Vaše práce mohla být kdykoliv překontrolována.** Vaše pracovní postupy by měly být natolik transparentní, aby Váš kolega mohl kdykoli ve Vaší práci pokračovat. Nevedte vedlejší spisy, abyste předem vyloučili dojem nepoctivosti.
- 6. Přísně oddělujte pracovní a soukromý život.** Pokud dojdete k závěru, že při plnění konkrétního pracovního úkolu dochází ke kolizi mezi Vašimi pracovními povinnostmi a Vašimi soukromými zájmy, uvědomte o tom svého nadřízeného.
- 7. Jako nadřízení zaměstnanců dbejte na vytváření takových pracovních podmínek pro své zaměstnance, kde by bylo riziko korupce co nejvíce omezeno.** Pokud se na Vás zaměstnanec obrátí s informací, že při plnění konkrétního úkolu dochází ke střetu zájmu nebo nebezpečí jeho podjatosti, ihned na to reagujte a rozhodněte kupříkladu tak, že takového zaměstnance uvolníte z plnění úkolu.
- 8. Podporujte své pracoviště při odhalování a objasňování korupce. Oznamujte případy korupce u svých kolegů, pokud k tomu máte důvěryhodné informace.** Nesmí však dojít k tomu, aby Vaši kolegové byli podezříváni, aniž by pro to existoval konkrétní důvod.
- 9. Přemýšlejte o rizicích korupce na Vašem pracovišti a navrhujte svému zaměstnavateli přijetí potřebných opatření.** Oznamujte i případy správného postupu v boji s korupcí.
- 10. Nechte se vyškolit a rozšiřujte své znalosti k tématu prevence korupce.** Využijte nabídky zaměstnavatele na školení a další vzdělávání o existujících formách korupce, nebezpečných situacích, preventivních opatřeních, trestněprávních, jakož i pracovněprávních důsledcích korupce.

KATALOG KORUPČNÍCH RIZIK A OPATŘENÍ K JEJICH MINIMALIZACI

Riziková oblast	Riziko	Opětření k minimalizaci rizika	Pravděpodobnost výskytu rizika	Míra dopadu rizika	Významnost rizika
Zadávání veřejných zakázek	Upřednostňování účastníků výběrového řízení	Stanovení transparentních výběrových kritérií, eliminace osobního styku s žadateli, zvýšená kontrola, nastavení interních postupů pro vyřizování podnětů a námitek, ...	X	Y	X × Y
Kontrolní činnost	Ovlivnění výsledku kontrol	Vícečlenné složení kontrolní komise, eliminace střetu zájmů, kolektivní posouzení opravného prostředku, ...	X	Y	X × Y
Nakládání s majetkem státu	Odprodej majetku za podmínek nevýhodných pro rezort, výhodných pro třetí stranu	Jasně vymezení odpovědností, víceúrovňové rozhodování, zvýšená kontrola, ...	X	Y	X × Y
Poskytování dotací	Ovlivnění způsobu vyřízení žádosti	Zveřejnění kompletních podmínek výběrového řízení, eliminace osobního styku s žadateli, kolektivní posuzování, zveřejnění výsledků dotačního řízení, ...	X	Y	X × Y
Správní řízení	Zneužití volné úvahy při rozhodování	Omezení osobního kontaktu se žadateli, zesílení kontrolní činnosti, víceúrovňové posuzování, ...	X	Y	X × Y
Personální práce	Upřednostňování uchazečů o přijetí do pracovního/služebního poměru	Vícečlenné výběrové komise, stanovení transparentních kritérií, zveřejňování výsledků výběru, ...	X	Y	X × Y
Řešení škod	Zmanipulování šetření vedoucí k prominutí náhrady škody a vydání rozhodnutí o upuštění od vymáhání	Objasňování vícečlenným orgánem, vyloučení podjatosti, kontrola výsledků objasnění škody, ...	X	Y	X × Y
Vyřizování stížností	Ovlivnění výsledku vyřízení stížnosti	Vyřizování vícečlenným orgánem, vyloučení podjatosti, kontrola výsledků, ...	X	Y	X × Y

UPOZORNĚNÍ:

1. V případě, že byl na konkrétním pracovišti proveden interní audit, který detekoval korupční rizika, je vedoucí tohoto pracoviště povinen tuto skutečnost zohlednit při vlastním hodnocení a výpis ze zprávy o auditních zjištěních připojit ke zpracovanému seznamu.
2. Vzešla-li z hodnocení korupčních rizik potřeba, je součástí seznamu rovněž informace o navrhovaných vlastních monitorovacích aktivitách.

Poznámky:

1. Ve vzoru jsou příkladmo uvedeny pouze možné rizikové oblasti, v jejich rámci identifikovatelná rizika a opatření k jejich minimalizaci.

2. **Riziko** lze chápat jako nebezpečí vzniku události, která může negativně ovlivnit dosažení stanovených cílů (v definici se jedná o synonymum nebezpečí či hrozby). Událost může představovat jednorázový jev, změnu trendu, zvýšení variability, nastalý stav apod.
3. **Pravděpodobnost rizika** označuje možnost vzniku události v budoucnu.
4. **Dopad rizika** lze klasifikovat jako přímý materiální (výše úplatku, ušlý zisk, výše ztráty apod.) či nepřímý nemateriální (společenská nebezpečnost, ztráta reputace apod.).
5. **Významnost rizika** odpovídá součinu jeho pravděpodobnosti a dopadu. Může se pohybovat v rozmezí hodnot 1 až 25.
6. **Proměnné X a Y** představují přiřazenou hodnotu 1 - 5 dle hodnotící škály ŽÁDNÁ (odpovídá hodnotě 1) – NÍZKÁ (odpovídá hodnotě 2) – STŘEDNÍ (odpovídá hodnotě 3) – VYSOKÁ (odpovídá hodnotě 4) – KRITICKÁ (odpovídá hodnotě 5).

PROTIKORUPČNÍ KOMISE VTÚ

Čl. 1

K aktivnímu zapojení vedení VTÚ do řešení otázek souvisejících s bojem s korupcí, jako projev protikorupčního postoje a ke kontrole dodržování Etického kodexu VTÚ zřizuje ředitel VTÚ Protikorupční komisi VTÚ (dále jen „komise“) ve složení:

- a) předseda jmenovaný ředitelem VTÚ;
- b) členové: ředitelé ředitelství podniku;
- c) tajemník: zaměstnanec zařazený na systemizované místo na VTÚ, kterého určil předseda komise.

Čl. 2

Členství v komisi je nezastupitelné.

Čl. 3

Komise plní zejména tyto úkoly:

- a) posuzuje případy potvrzeného odvetného jednání vůči oznamovatelům korupčního jednání a navrhuje řediteli VTÚ jejich řešení;
- b) navrhuje další podoby boje s korupcí;
- c) projednává
 - návrhy na mimořádnou aktualizaci PN – Interní protikorupční program a PN – Etický kodex VTÚ
 - vyhodnocení účinnosti Etického kodexu VTÚ;
 - obsah katalogu korupčních rizik (viz [příloha 3](#));

Čl. 4

Předseda plní zejména tyto úkoly:

- a) svolává jednání komise;
- b) řídí jednání, stanovuje jeho program a určuje pořadí projednávaných otázek;
- c) navrhuje závěry k projednávaným otázkám;
- d) schvaluje zápisy z jednání;
- e) informuje ředitele VTÚ o fungování komise.

Čl. 5

Tajemník plní zejména tyto úkoly:

- a) administrativně zajišťuje svolávání, přípravu a organizaci jednání;
- b) vyhotovuje písemný zápis o průběhu a závěrech jednání a rozesílá jej členům komise;
- c) dohlíží na realizaci schválených závěrů z jednání a vyhodnocuje jejich plnění;
- d) zajišťuje veškeré administrativní práce a archivaci dokumentů, které se týkají činnosti komise.

Čl. 6

Členové plní zejména tyto úkoly:

- a) účastní se jednání;
- b) zpracovávají podklady pro jednání;
- c) vyjadřují se k projednávaným otázkám a podávají k nim návrhy;
- d) zabezpečují realizaci schválených závěrů ve své působnosti.

Čl. 7

Členové jsou oprávněni přizvat na jednání odborníka k projednávané problematice. O této skutečnosti uvědomí v dostatečném časovém předstihu předsedu komise.

Čl. 8

1. Komise zasedá nejméně jedenkrát v průběhu kalendářního roku. Případy, které je nutno neodkladně projednat a není reálné řádné zasedání komise, jsou řešeny per rollam.
2. Zasedání jsou neveřejná. Jsou-li přizváni odborníci, účastní se pouze projednání problematiky, ke které jsou věcně příslušní.
3. Komise je způsobilá jednat, je-li přítomna nadpoloviční většina všech členů.
4. Závěry z jednání schvaluje komise konsenzem. Není-li dosaženo konsenzu, člen komise, který nesouhlasí, předloží odůvodněný návrh vlastního řešení, o němž předseda nechá hlasovat. Není-li návrh schválen, platí, že bylo dosaženo konsenzu.
5. V případě hlasování je třeba souhlasu nadpoloviční většiny přítomných členů. Při rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy.
6. Z jednání je pořizován písemný zápis, jehož součástí jsou přijaté závěry. Zápis schvaluje předseda.
7. Schválený zápis předkládá předseda formou interního sdělení řediteli VTÚ.