

# ORGANIZAČNÍ NORMA

20/15

Počet listů

10

Platné od

1.2.2014

## Protikorupční program

Zpracoval	RNDr. Milan Čepera, Ph.D.	<i>Čepera</i>
Uvolnil	RNDr. Milan Čepera, Ph.D.	<i>Čepera</i>
Schválil	RNDr. Bohuslav Šafář, CSc.	<i>Šafář</i>

Razítko





## Obsah

<b>1</b>	<b>Účel .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Odpovědnost a spolupráce.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Definice a zkratky.....</b>	<b>4</b>
	3.1 Definice.....	4
	3.2 Použité zkratky.....	4
<b>4</b>	<b>Postup .....</b>	<b>4</b>
	4.1 Vytváření a posilování protikorupčního klimatu .....	4
	4.2 Transparentnost projevů.....	6
	4.3 Řízení korupčních rizik, monitorování .....	7
	4.4 Postupy při podezření na korupci .....	8
	4.5 Vyhodnocení interního protikorupčního programu .....	8
<b>5</b>	<b>Dokumentace .....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Změnové řízení .....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Související předpisy .....</b>	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>9</b>
	<b>Příloha 1: Etický kodex Vojenského výzkumného ústavu, s. p.....</b>	<b>10</b>

# 1 Účel

Účelem této normy je definovat principy interního protikorupčního programu Vojenského výzkumného ústavu, s. p.

## 2 Odpovědnost a spolupráce

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance VVÚ (dále jen „zaměstnanec“), kteří by mohli být při vykonávání svěřených pracovních činností ovlivněni korupčním jednáním.

## 3 Definice a zkratky

### 3.1 Definice

**Diskriminace** – odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.

**Etický kodex** – je dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích.

**Korupce** – je zneužití postavení nebo funkce v politice, veřejné správě, hospodářství, k osobnímu prospěchu nebo preferování skupinových zájmů.

### 3.2 Použité zkratky

ISM	Integrovaný systém managementu
ON	Organizační norma
VVÚ	Vojenský výzkumný ústav, s. p.

## 4 Postup

### 4.1 Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Jedním ze základních atributů interního protikorupčního programu je prostředí, v němž dochází k odmítání korupčního jednání a v němž je zvýrazňována ochrana majetku státu. Hlavními znaky pro vytvoření antikoruptionálního prostředí jsou:

- osvěta,
- posilování a usměrňování morálních zásad zaměstnanců,
- aktivní propagace etických zásad,
- nastavení důvěryhodného mechanismu pro oznamování podezření na korupční jednání.

#### 4.1.1 Osvěta a propagace protikorupčního postoje

Každý vedoucí zaměstnanec (do vedoucího skupiny) by měl dbát na prosazování protikorupčního postoje. Protikorupčním postojem je míněn, vedle vlastní bezúhonnosti, zejména soubor pravidel, který vede k dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti existence a dodržování morálních zásad při styku s jakýmkoliv osobami během výkonu práce. Dále je to propagace jednání odmítajícího korupci, důraz na citlivé

prošetření podezření z korupčního jednání a na vyvozování odpovídajících disciplinárních nebo i jiných opatření v případě, že se takového prošetřované skutečnosti prokáží.

Jednou z nejučinnějších forem je aktivní vystupování vedoucích zaměstnanců na školících akcích, nejlépe na interních školeních zaměstnanců, které jsou kromě jiného zaměřeny na protikorupční problematiku. Na těchto interních školeních jsou zaměstnanci seznamováni s konkrétními příklady z praxe v podniku, jejich řešením a důsledky.

#### **4.1.2 Etický kodex**

Jde o cílevědomé a neustálé propagování čestného a etického jednání a definování žádoucího a nežádoucího chování.

Etický kodex stanovuje povinnosti a chování zaměstnanců, které nevyplývají ze zákona nebo z vnitřních předpisů. Může rozvádět detailněji takové problematické oblasti, jako jsou přijímání darů, střet zájmů atd. Zavedení etického kodexu do chování a jednání pracovníků podniku spočívá v aktivní propagaci a vyhodnocování jeho účinnosti.

Správně implementovaný etický kodex všichni zaměstnanci znají, rozumí mu a dodržují jej.

Etický kodex zaměstnanců VVÚ je přílohou č. 1 k této ON. Je dostupný na nástěnkách jednotlivých sekcí a v elektronické podobě také na intranetu podniku.

Základní pravidla, která ověřují jeho dodržování:

- zaměstnanci pracují jako jeden tým, propagují otevřenou, přímou a zdvořilou komunikaci,
- v prostředí, ve kterém zaměstnanci působí, jednají v souladu se zákonnými předpisy,
- zaměstnanci netolerují jakoukoliv formu diskriminace nebo obtěžování směřovanou vůči sobě samým, nebo jimi páchanou,
- porušení etického kodexu je porušením povinností vyplývajících z interních předpisů podniku.

#### **4.1.3 Vzdělávání zaměstnanců**

Podnik pořádá v pravidelném termínu školení všech zaměstnanců na všech úrovních (vedoucí i zaměstnanci). Vzdělávání se zaměřuje na význam ochrany majetku státu, na objasňování obsahu etického kodexu zaměstnanců VVÚ a na zvyšování schopnosti rozpoznat korupci. Dále je předmětem školení zvyšování povědomí o ochraně zaměstnance, který oznámí podezření na korupci a na postupy podniku v případě, kdy se korupční jednání potvrdí. Školení se účastní zaměstnanci celého podniku. Téma školení je zvoleno tak, aby odráželo činnost a zaměření posluchačů s případným uvedením zobecněných příkladů korupčního jednání.

#### **4.1.4 Systém oznámení podezření na korupci**

Podnik vytvořil následující systém umožňující anonymní oznámení podezření na korupci: zaměstnanec, který chce nahlásit podezření na korupci, ale i jinou závažnou problematiku, kterou nelze řešit přes svého přímého nadřízeného, využije anonymní schránky. Ta je pověšena na pravém sloupu u vchodu do kaple ze zadní strany (ze schodiště není vidět). Předseda komise pro řešení korupčního chování tuto schránku kontroluje každé pondělí a vložené písemné materiály vybere. Externí podněty s podezřením na korupci mohou přicházet do podniku dopisem, mailem nebo se mohou dokonce uskutečnit při osobním jednání. Komise zasedne nejpozději do dvou pracovních dnů od přijetí oznámení.

Jednání komise pro řešení korupčního chování má zpravidla následující formát:

- úvodní posouzení relevance oznámených informací,
- prověření oznámených informací,
- návrh řešení.

Komise pro řešení korupčního chování:

Předseda: RNDr. Milan Čepera, Ph.D.

Členové: sSEaM – Ing. Petr Navrátil, CSc.

sCHBRO – Ing. Kamila Vymazalová

sMI – Ing. Jaroslav Belko

Vytvořený systém je vedoucími zaměstnanci propagován i mimo pravidelné školení (např. na nástěnkách jednotlivých sekcí).

#### **4.1.5 Ochrana oznamovatelů**

Vedení podniku jasně deklaruje ochranu oznamovatelů. Minimálně v tom, že oznámení je striktně anonymní. Komise pro řešení korupčního chování pak provádí nestranná posouzení hrozeb a jednotlivých oznámení a eventuálně projevů diskriminace (represe) na oznamovateli korupčního jednání, pokud se jakýmkoliv způsobem prokáže jeho totožnost. Jako součást ochrany oznamovatelů je zahrnuto i nestranné posouzení jakéhokoli jednání vůči zaměstnanci, které lze považovat za hrozbu, diskriminaci či represi za to, že podal oznámení o podezření na uskutečnění korupčního jednání.

## **4.2 Transparentnost projevů**

Cílen transparentnosti je odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti odhalení. Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření s majetkem státu jak zaměstnanci podniku, tak veřejností. Tím se zvyšuje pravděpodobnost odhalení korupce a zároveň se tím odrazuje od korupčního jednání.

### **4.2.1 Zveřejňování informací o veřejných zakázkách**

Podnik postupuje při nakládání s veřejnými prostředky transparentně a zveřejňuje informace na webové stránce ústavu: [www.vvubrno.cz](http://www.vvubrno.cz).

Zveřejňování je prováděno v souladu s platnou legislativou. Zahrnuje tyto informace:

- o rozpočtu,
- vztahující se k realizaci veřejných zakázek: webová stránka [www.vhodne-uverejneni.cz/verejne-zakazky](http://www.vhodne-uverejneni.cz/verejne-zakazky),
- k čerpání financí z grantů, dotací a evropských nebo jiných fondů – na webové stránce [www.vvubrno.cz](http://www.vvubrno.cz),
- vztahující se k nakládání s majetkem resortu obrany,
- o uzavřených smlouvách, na které se vztahuje povinnost informovat.

Podnik má v souvislosti s hospodařením (nakládáním) s majetkem státu zapracovány postupy do svých vnitřních norem – jedná se o veřejné zakázky (ON 10-09 Veřejné zakázky a ON 10-06 Řízení nákupu) a účtování nehmotného majetku (normy řady 60).

### **4.2.2 Zveřejňování povinných informací**

Povinné informace o struktuře a kompetencích zveřejňuje podnik na webové stránce ústavu [www.vvubrno.cz](http://www.vvubrno.cz). Zveřejňování informací je prováděno rovněž v souladu s platnou legislativou a zahrnuje veškeré informace vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti v podniku. Jedná se zejména o zákon 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, kde se v §5 odstavec 1 vyžaduje pro informování veřejnosti zveřejnit na místě všeobecně přístupným:

- důvod a způsob založení podniku, včetně podmínek a principů, na kterých provozuje svoji činnost,
- popis své organizační struktury, místo a způsob, jak získat příslušné informace, kde lze podat žádost či stížnost, předložit návrh, podnět či jiné dožádání anebo obdržet rozhodnutí o právech a povinnostech osob,
- místo, lhůtu a způsob, kde lze podat opravný prostředek proti rozhodnutím podniku o právech a povinnostech osob (včetně postupů a pravidel, která je třeba dodržovat při těchto činnostech, a označení příslušného formuláře a způsob a místo, kde lze takový formulář získat),
- postup, který musí podnik dodržovat při vyřizování všech žádostí, návrhů i jiných dožádání občanů, a to včetně příslušných lhůt, které je třeba dodržovat,
- přehled nejdůležitějších předpisů, podle nichž podnik jedná a rozhoduje, které stanovují právo žádat informace a povinnost poskytovat informace (pokud se nejedná o utajované skutečnosti podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády číslo 522/2005 Sb., kterým se stanoví seznam UI, ve znění nařízení vlády číslo 240/2008 Sb. ),
- sazebník úhrad za poskytování informací,
- výroční zprávu za předcházející kalendářní rok o své činnosti v oblasti poskytování informací,
- adresu elektronické podatelny.

U těchto informací je důraz kladen na osobní odpovědnost jednotlivých vedoucích pracovníků a na fungující vztahy mezi pracovníky v podniku.

### 4.3 Řízení korupčních rizik, monitorování

Účelem řízení korupčních rizik je nastavení účinných kontrolních mechanismů a zajištění efektivního odhalování korupčního jednání. Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřuje a posiluje funkčnost kontrolních mechanismů.

#### 4.3.1 Hodnocení korupčních rizik

Při hodnocení korupčních rizik, které je prováděno v podniku minimálně jednou ročně na zasedání Komise pro řešení korupčního chování, je projednávají následující body:

- identifikace a hodnocení korupčních rizik ve všech oborech činnosti podniku,
- vytvoření katalogu korupčních rizik,
- stanovení strategie řízení korupčních rizik,
- přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.

#### 4.3.2 Monitoring kontrolních mechanismů

Jedná se o pravidelné testování hodnověrnosti mechanismů používaných k identifikaci a odhalování korupčních rizik a přijímání opatření, které tyto mechanismy posilují. Na zasedání Komise pro řešení korupčního chování se jednou ročně prověří všechny mechanismy, zejména pak ty mechanismy, u nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné, a přijmou se možná preventivní opatření týkající se posílení konkrétních způsobů vedoucích k odhalení korupce.

#### 4.3.3 Prošetření rizikových oblastí

V oblastech, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné, se provádí pravidelné prošetřování s cílem identifikovat a vyhodnotit skutečnosti nasvědčující výskytu korupčního

jednání. Komise provede minimálně jednou ročně prošetření prvních 10 nejvýznamnějších rizik korupčního jednání. Vezme v potaz veškeré získané relevantní podklady.

## 4.4 Postupy při podezření na korupci

Cílem těchto postupů je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování obdobného korupčního jednání. Pravděpodobnost jeho včasného odhalení zvyšuje okamžitá reakce na podezření z korupčního jednání. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je zásadní pro posílení preventivních mechanismů pro vyloučení možnosti opakování takového jednání.

### 4.4.1 Vlastní postupy

Bezodkladné prošetření podezření na korupci se v podniku provádí takto:

- získání podnětu (informace) o korupčním jednání na půdě podniku,
- ověření rozsahu korupčního jednání,
- důkladná analýza příčin vzniku korupce,
- přijetí závěrů (potrestání viníků, trestně – právní odpovědnost).

### 4.4.2 Následná opatření

Jedná se o opatření, která omezí nebo anulují opakování korupčního jednání nebo zajistí jeho včasné a spolehlivé odhalení v budoucnu. Následná opatření lze zařadit do těchto tří skupin:

- úprava stávajícího ISM – úprava podnikových norem,
- disciplinární opatření,
- řešení vzniklých škod.

Řešení disciplinárních opatření je v pravomoci ředitele podniku, který ji může delegovat o stupeň níže (přímí podřízení ředitele podniku). Disciplinární opatření mají za cíl zajistit ochranu majetku státu.

## 4.5 Vyhodnocení interního protikorupčního programu

Účelem vyhodnocení je zdokonalovat interní protikorupční program.

Komise pro řešení korupčního chování na pravidelném ročním hodnocení provede hodnocení souladu interního protikorupčního programu s rámcovým resortním protikorupčním programem. Roční hodnocení se provádí v termínu od 1. do 15. září daného kalendářního roku a poslední den tohoto období se odesílá příslušnému referentovi na MO. Zaměří se na kvalitativní i kvantitativní plnění všech jeho částí a na zavádění následných nápravných opatření. Postupy pro vyhodnocení musí mít stanovenou konkrétní zodpovědnost.

Výstupem z ročního hodnocení je zpráva o plnění interního protikorupčního programu, včetně přijatých následných opatření. Obsahem zprávy je popis stavu protikorupčních nástrojů a přijatých následných opatření, přijatý systém a rozsah školení, katalog korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupci a výsledky jejich prověření a výsledek hodnocení účinnosti celého protikorupčního programu.

Na základě zprávy o plnění interního protikorupčního programu VVÚ a dalších součástí armády aktualizuje resort svůj resortní protikorupční program.

## 5 Dokumentace

Záznamy definované touto ON jsou definovány v jednotlivých kapitolách normy.



## **6 Změnové řízení**

Změnovým řízením této ON je pověřen předseda Komise pro řešení korupčního chování.

## **7 Související předpisy**

Zákon 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

## **8 Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Etický kodex Vojenského výzkumného ústavu, s. p.

# **Příloha 1:**

## **Etický kodex Vojenského výzkumného ústavu, s. p.**

### **Společné zásady**

1. Zaměstnanec dodržuje zákony, právní předpisy a organizační normy podniku. Ctí mravní principy a zásady, dodržuje základní pravidla mezilidských vztahů a slušného chování, zásady kolegiality a spolupráce.
2. Jedná charakterně a čestně. Ve vztahu k ostatním zaměstnancům nevyvíjí nevhodný či nemístný nátlak. Případné kritické podněty podává věcně podložené.
3. Obhajuje svobodu slova a kritického myšlení, svobodnou výměnu názorů a informací. Kritiku a alternativní názor uplatňuje korektně.
4. Nevyužívá prostory zaměstnavatele pro uplatňování zájmů politických stran a hnutí (výjimkou je odborová organizace fungující u ústavu).
5. Je hrdý na Vojenský výzkumný ústav a svým jednáním se nedopouští ničeho, co by mohlo poškodit jeho dobré jméno. Je si vědom toho, že svým působením reprezentuje Vojenský výzkumný ústav i navenek.
6. Pečuje o majetek ústavu a řádně jej využívá. Nezneužívá majetek ústavu k soukromým zájmům nebo k prospěchu osobnímu či prospěchu třetí osoby.
7. Odmítá diskriminaci na základě rasy, ideologie, náboženství, národní příslušnosti, věku, pohlaví, sexuální orientace nebo fyzického handicapu.
8. Svým svěřeným pracovním povinnostem a vědecké činnosti nebo studiu se věnuje s plným pracovním nasazením.

### **Zásady ve vědecké a tvůrčí činnosti**

1. Zaměstnanec je přístupný týmové spolupráci a odborným diskusím. Komunikuje věcným a otevřeným způsobem s korektní argumentací, bez ponižování druhých či znevažování jejich názoru a činnosti.
2. V diskusi neznevažuje vědecké postupy a respektuje jiný vědecký názor.
3. Ke svým kolegům se chová s přiměřenou kritičností, kterou v nemalé míře uplatňuje i vůči veškeré vlastní vědecké a tvůrčí práci.
4. Při vědecké práci reflektuje nejnovější vývoj ve svém oboru, odpovídá za přiměřenost, přesnost a objektivitu použitých metod a dbá, aby nedošlo k jejich zkreslování.
5. Prohlubuje své odborné znalosti a dovednosti.
6. Dodržuje zásady ochrany duševního vlastnictví při vlastní práci i při nakládání s tvorbou druhých. Nepřivlastňuje si výsledky práce druhých.
7. Vede-li výzkumný tým, dbá na korektnost a otevřenost ve vzájemné. Brání tomu, aby požadavky na výkon a odborná soutěživost vedly k nepoctivému jednání.
8. Vyvozuje přiměřené důsledky z případného neetického jednání kolegů.