



INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM

Povodí Vltavy, státní podnik

Platnost od 29. 6. 2018

Schválil: RNDr. Petr Kubala, generální ředitel

Povodí Vltavy, státní podnik, Holečkova 3178/8, Praha 5

OBSAH

| | |
|--|----------|
| ÚVOD | 3 |
| 1. VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTIKORUPČNÍHO KLIMATU | 4 |
| 1.1. <i>PROPAGACE PROTIKORUPČNÍHO POSTOJE</i> | 4 |
| 1.2. <i>ETICKÝ KODEX</i> | 4 |
| 1.3. <i>VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</i> | 5 |
| 1.4. <i>SYSTÉM PRO OZNÁMENÍ PODEZŘENÍ NA KORUPCI</i> | 5 |
| 1.5. <i>OCHRANA OZNAMOVATELŮ</i> | 5 |
| 2. TRANSPARENTNOST | 6 |
| 2.1. <i>ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ O VEŘEJNÝCH PROSTŘEDCÍCH</i> | 6 |
| 2.2. <i>ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ O SYSTÉMU ROZHODOVÁNÍ</i> | 6 |
| 3. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK A MONITORING KONTROL | 7 |
| 3.1. <i>HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK</i> | 7 |
| 3.2. <i>MONITORING KONTROLNÍCH MECHANISMŮ ODHALUJÍCÍCH KORUPCI</i> | 7 |
| 4. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI | 8 |
| 4.1. <i>POSTUPY PŘI PROŠETŘOVÁNÍ PODEZŘENÍ NA KORUPCI</i> | 8 |
| 4.2. <i>NÁSLEDNÁ OPATŘENÍ</i> | 8 |
| 5. VYHODNOCOVÁNÍ INTERNÍHO PROTIKORUPČNÍHO PROGRAMU | 9 |
| 5.1. <i>SHROMÁŽDĚNÍ ÚDAJŮ A VYHODNOCENÍ INTERNÍHO PROTIKORUPČNÍHO PROGRAMU</i> | 9 |
| 5.2. <i>ZPRÁVY O INTERNÍM PROTIKORUPČNÍM PROGRAMU</i> | 9 |
| 5.3. <i>AKTUALIZACE INTERNÍHO PROTIKORUPČNÍHO PROGRAMU</i> | 9 |

ÚVOD

Korupce je nebezpečný společenský jev, který postihuje řadu oblastí výkonu veřejné správy, způsobuje společnosti nemalé ekonomické i morální škody, ohrožuje zákonnost, demokracii a lidská práva, podryvá dobrý způsob vlády, zásady solidnosti a sociální spravedlnosti, zkruskuje konkurenceschopnost, brzdí ekonomický rozvoj a ohrožuje stabilitu demokratických institucí a morální základy společnosti. Tuto úmluvu ratifikovala Česká republika jako členský stát Rady Evropy.

Pojem korupce vychází z latinského slovesa *corrumpere*, které znamená kazit, nalomit, oslabit, znetvořit či podplatit. Korupce je obecně chápána jako zneužívání pravomoci osobami ve veřejných funkcích, které směřuje k získání nepatřičných výhod za účelem soukromého obohacení. Nejčastěji se projevuje úplatkářstvím. V širším slova smyslu pojem korupce ve veřejné správě zahrnuje veškeré chování funkcionářů a zaměstnanců, které se odchyluje od formálně stanovených a kodifikovaných povinností za účelem dosažení soukromého finančního či statusového zisku prostřednictvím pravomocí, které jim byly svěřeny.

Ke korupci může docházet zejména u útvarů a organizací, které mají rozhodovací pravomoci a mohou ovlivnit zejména financování veřejných programů, přidělování dotací, odprodeje majetku státu, zadávání a rozhodování o veřejných zakázkách, veřejných soutěžích, obsazování pracovních míst. Riziko vzniku korupce může být u osob, které disponují důležitými informacemi, jejichž funkční postavení v rámci organizace umožňuje ovlivnit rozhodovací procesy, ať už v přímé linii nadřízenosti a podřízenosti, nebo po linii výše postavení v rámci hierarchie funkcí a s tím spojených kontaktů.

Za korupci lze tedy považovat takové chování, které se z důvodů dosahování soukromých (osobních, rodinných, úzce skupinových) finančních nebo statusových zisků odchyluje od formálních povinností vyplývajících z veřejné role, anebo přestupuje normy proti výkonu určitého typu soukromého vlivu.

Na úseku boje s korupcí jsou již od roku 1997 vytvářeny koncepční dokumenty na celorepublikové úrovni, které jsou postupně uváděny v platnost a v rámci jednotlivých resortů konkretizovány.

Resortní interní protikorupční program Ministerstva zemědělství (dále jen RIPP) byl aktualizován v návaznosti na aktualizaci Rámcového resortního interního protikorupčního programu (dále jen RRIPP), schválenou usnesením vlády ČR č. 853 ze dne 29. 11. 2017.

Cílem Interního protikorupčního programu státního podniku Povodí Vltavy je stanovit riziková místa, funkce a činnosti, při kterých by mohlo docházet k výskytu korupce. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní postupy a opatření k jejich minimalizaci.

1. VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU

Jeden ze základních pilířů IPP, jehož cílem je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

Hlavním nástrojem pro vytvoření a udržení protikorupčního klimatu je osvěta a aktivní propagace etických zásad, kontrola jejich dodržování a nastavení důvěryhodného mechanismu pro oznamování při podezření na výskyt korupčního jednání.

1.1. PROPAGACE PROTİKORUPČNÍHO POSTOJE

Protikorupčním postojem se vedle vlastní bezúhonnosti rozumí zejména dodržování obecných právních i vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti existence a dodržování etických zásad při výkonu práce, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na důsledné prošetřování podezření z korupce a na bezprostředně navazující vyvození adekvátních opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností.

Jednou z hlavních forem propagace protikorupčního postoje je aktivní vystupování vedoucích zaměstnanců na školících akcích zaměřených na protikorupční politiku. Zaměstnanci se tak osobně setkávají s protikorupčním vystupováním svých nadřízených, případně jsou seznamováni s konkrétními příklady z praxe, včetně jejich řešení a důsledků.

ÚKOLY

1.1.1. Aktivně prosazovat protikorupční postoj na pracovišti.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.1.2. Na poradách na všech úrovních řízení zhodnocovat s podřízenými zaměstnanci korupční situaci na pracovišti. Podřízené zaměstnance seznamovat s korupčními případy, které se za uplynulé období na pracovišti staly. Sdílet způsob jejich řešení a důsledky.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.1.3. Klást důraz na prošetřování podezření na korupci a na vyvození adekvátních opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností .

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.2. ETICKÝ KODEX

Etický kodex stanovuje chování a povinnosti zaměstnanců, které nevyplývají ze zákona nebo z vnitřních předpisů a definuje žádoucí, resp. nežádoucí chování (dary, střet zájmů, apod.). Aktivní propagace čestného a etického jednání ve smyslu Etického kodexu a vyhodnocování jeho účinnosti je předpokladem pro udržení a posílení dobrého jména podniku. Etický kodex zaměstnanců podniku je součástí Pracovního řádu.

ÚKOLY

1.2.1. Propagovat obsah Etického kodexu a aktivně prosazovat a kontrolovat jeho dodržování.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.2.2. V případě zjištěného pochybení postupovat dle platného Etického kodexu.

Zodpovídají: všichni zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.3. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice se zaměřuje na význam ochrany majetku státu, na vysvětlování obsahu Etického kodexu, na zvyšování schopnosti rozpoznat korupci na zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci, na postupy organizace v případě potvrzení korupčního jednání.

Každý nový zaměstnanec je povinen do jednoho roku od nástupu absolvovat protikorupční školení. Následně je povinen absolvovat toto školení alespoň 1x za pět let. Školení může probíhat v rámci jednotlivých organizačních jednotek či pracovních týmů nebo v rámci většího celku.

ÚKOLY

1.3.1. Pořádat protikorupční školení.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: dle potřeby, minimálně 1x za pět let

1.4. SYSTÉM PRO OZNÁMENÍ PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Anonymní či neanonymní oznámení podezření na výskytu korupčního jednání je možné podat na ohlašovací místo, kterým je útvar generálního ředitele, a to v listinné podobě, elektronické podobě na adresu korupce@pvl.cz nebo ústně. Každý způsob podání, zvolený oznamovatelem, musí být respektován, a prošetřování uvedených skutečností musí být vedeno s ohledem na zachování maximálně možné ochrany oznamovatele.

ÚKOLY

1.4.1. Propagovat systém u podřízených zaměstnanců.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

1.5. OCHRANA OZNAMOVATELŮ

Žádné oznámení učiněné dle bodu 1.4. IPP nebude postihováno, a to ani nepřímo. Principem ochrany oznamovatelů je nastavení postupů a pravidel, které zajišťují podporu a ochranu osobám, jež v dobré víře upozorňují na možné korupční či jiné protiprávní nebo neetické jednání. Součástí ochrany oznamovatelů je systém nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči zaměstnanci, které lze považovat za hrozbu, diskriminaci nebo represii za to, že podal oznámení o podezření na uskutečnění výše zmíněného jednání. Stejně jsou chráněni zaměstnanci, u kterých se v rámci posouzení neprokáže pochybení.

ÚKOLY

1.5.1. Propagovat a zajišťovat ochranu oznamovatelů.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

2. TRANSPARENTNOST

Transparentnost posiluje veřejnou kontrolu nad hospodařením s majetkem státu v rámci činnosti podniku a zvyšuje pravděpodobnost odhalení, čímž současně odrazuje od korupčního jednání. Zveřejňování informací probíhá v souladu s platnými právními předpisy.

2.1. ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ O VEŘEJNÝCH PROSTŘEDCÍCH

Zveřejňování informací o způsobu, účelu a rozsahu použití finančních prostředků je prováděno v souladu s platnými právními předpisy.

Zveřejňovány jsou v předepsaném rozsahu a formě v souladu s platnými právními a vnitřními předpisy informace z oblasti zadávání veřejných zakázek a informace o prodeji či pronájmu nepotřebného určeného majetku, stejně jako informace o nákladech na právní a konzultační služby.

S účinností od 1. 7. 2016 jsou v souladu se zákonem č. 340/2015 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uveřejňovány veškeré smlouvy v hodnotě nad 50 tis. Kč bez DPH, a to v rámci informačního systému veřejné správy - Registru smluv.

Interní protikorupční program je trvale zpřístupněn všem zaměstnancům na podnikovém intranetu a veřejnosti na internetových stránkách na adrese <http://www.pvl.cz/pro-media-a-verejnost/protikorupcni-strategie>.

ÚKOLY

2.1.1. Aktualizovat informace o veřejných prostředcích.

Zodpovídají: příslušní vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

2.2. ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ O SYSTÉMU ROZHODOVÁNÍ

V rámci transparentnosti o struktuře a kompetencích při rozhodování podnik zveřejňuje organizační schéma podniku na internetových stránkách podniku na adrese <http://www.pvl.cz/profil-statniho-podniku/organizacni-struktura>. Z platného zveřejněného organizačního schématu podniku jsou jednoznačně patrné vztahy podřízenosti a nadřízenosti.

ÚKOLY

2.2.1. Aktualizovat informace o systému rozhodování.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: průběžně, trvale

3. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK A MONITORING KONTROL

Cílem v této oblasti je na základě nastavených kontrolních mechanismů identifikovat a zhodnotit korupční rizika oblastí se zvýšeným korupčním potenciálem a v těchto oblastech posilovat existenci a funkčnost kontrolních mechanismů. Správně nastavené řídicí a kontrolní mechanismy cíleně brání a snižují rizika korupčního jednání.

3.1. HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK

Hodnocení korupčních rizik probíhá na všech úrovních a sestává z analýzy pracovního prostředí a činností zajišťovaných na pracovišti, které na základě zkušeností provádí vedoucí zaměstnanci. Společně se současným vyhodnocením způsobu a postupu plnění uložených úkolů, spojen se zvýšenou možností výskytu korupčního jednání, tedy zejména v oblasti zadávání veřejných zakázek a nakládání s majetkem státu, slouží k přesnějšímu zaměření a nastavení kontrolních mechanismů.

ÚKOLY

3.1.1. Pravidelně hodnotit korupční rizika.

Zodpovídají: všichni vedoucí zaměstnanci ve spolupráci s útvarem generálního ředitele
Termín: průběžně, trvale

3.2. MONITORING KONTROLNÍCH MECHANISMŮ ODHALUJÍCÍCH KORUPCI

Pravidelné testování kontrolních a řídicích mechanismů v oblastech významného korupčního rizika je důležité pro zjištění účinnosti kontrolních mechanismů pro identifikaci a odhalování korupčního jednání.

ÚKOLY

3.2.1. Testovat kontrolní a řídicí mechanismy z hlediska toho, jak jsou účinné pro identifikaci a odhalování korupčního jednání a v případě potřeby navrhnout jejich posílení.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Bezodkladná reakce při podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného prověření. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je pak zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce a minimalizuje ztráty způsobené korupčním jednáním.

4.1. POSTUPY PŘI PROŠETŘOVÁNÍ PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Prošetřování všech podnětů a oznámení podezření na výskyt korupčního jednání, které má za cíl shromáždit veškerá dostupná fakta k posouzení prověřovaných skutečností se provádí bezodkladně a důsledně, vždy za respektování platných právních předpisů a stanovených vnitřních postupů.

ÚKOLY

4.1.1. Dodržovat stanovené postupy při prošetřování podezření na korupci

Zodpovídají: příslušní vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

4.2. NÁSLEDNÁ OPATŘENÍ

V případě prokázání korupčního jednání jsou k jeho eliminaci neprodleně přijímána opatření zaměřená zejména na oblast úpravy vnitřních předpisů a řešení vzniklých škod. Současně je vždy stanovena osobní a funkční odpovědnost zaměstnanců, včetně případného vyvození adekvátních postihů.

ÚKOLY

4.2.1. Stanovit vhodná následná opatření při prokázání korupčního jednání

Zodpovídají: příslušní vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

4.2.2. Minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit výskytu dalšího obdobného jednání.

Zodpovídají: příslušní vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně, trvale

5. VYHODNOCOVÁNÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

5.1. SHROMÁŽDĚNÍ ÚDAJŮ A VYHODNOCENÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

Vyhodnocení účinnosti IPP je zaměřeno na plnění všech jeho částí, na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření. Shromáždění údajů a provedení dílčího vyhodnocení na úrovni jednotlivých organizačních jednotek je prováděno pravidelně ve dvouletých intervalech vždy k 31. prosinci lichého kalendářního roku.

Na základě podkladů a vyhodnocení, zpracovaných jednotlivými organizačními jednotkami, je následně provedeno pravidelné souhrnné vyhodnocení IPP.

ÚKOLY

5.1.1. Shromáždit podklady a provést dílčí vyhodnocení plnění povinností vyplývajících z IPP v rámci organizační jednotky za období dvou uplynulých kalendářních let a předat je útvaru generálního ředitele.

Zodpovídají všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: 31. prosince lichého kalendářního roku

5.1.2. Provést vyhodnocení plnění povinností vyplývajících z IPP a zaslat je příslušnému odboru Ministerstva zemědělství,

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: 31. ledna sudého kalendářního roku

5.2. ZPRÁVY O INTERNÍM PROTİKORUPČNÍM PROGRAMU

Souhrnná zpráva o plnění IPP, obsahující zejména počet identifikovaných podezření na korupci včetně výsledků jejich prověření a přehled přijatých nápravných opatření za uplynulý kalendářní rok se předkládá generálnímu řediteli podniku. Součástí zprávy je případný návrh na aktualizaci či úpravu IPP.

ÚKOLY

5.2.1. Předložit zprávu o plnění IPP za období dvou uplynulých kalendářních let generálnímu řediteli podniku.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: 31. března sudého kalendářního roku

5.3. AKTUALIZACE INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

Pokud ze zprávy o plnění IPP dle bodu 5.2.1. vyplynula potřeba jeho aktualizace či úpravy, bude IPP aktualizován, a to po kontrole souladu s aktuálním RIPP.

Aktualizace či úprava IPP je možná i na základě jiné aktuální potřeby

ÚKOLY

5.3.1. Provádět aktualizaci interního protikorupčního programu.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: k 30. 6. sudého kalendářního roku nebo dle potřeby

5.3.2. Zveřejňovat na internetových stránkách podniku aktuální verzi IPP.

Zodpovídá: útvar generálního ředitele

Termín: průběžně, trvale