



# **ETICKÝ KODEX**

## **zaměstanců Povodí Vltavy, státní podnik**

**Platnost od 8. 2. 2023**

schválil RNDr. Petr Kubala, generální ředitel

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

## Preambule

Etický kodex (dále jen „Kodex“) navazuje na standardy chování a jednání zaměstnanců státního podniku Povodí Vltavy (dále jen „podnik“), které jsou stanoveny zákoníkem práce, dalšími platnými právními předpisy, interními předpisy podniku a základními pravidly slušnosti.

Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců podniku.

### Článek 1 Základní ustanovení

1. Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec/zaměstnankyně podniku (dále jen „zaměstnanec“) dodržovat a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost, kvalita a efektivnost práce, dodržování nestrannosti a rovného přístupu, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost.
2. Zaměstnanec vykonává svou práci ve shodě s Ústavou České republiky a dalšími platnými právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné proto, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu.
3. Vedení podniku přispívá k uplatňování těchto zásad a tím i k efektivnímu výkonu předmětu činnosti podniku vytvářením vhodného pracovního prostředí a zachováním rovného přístupu k zaměstnancům.

### Článek 2 Obecné zásady

1. Zaměstnanec vykonává svou práci na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen si průběžně prohlubovat a doplňovat, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty.
2. Zaměstnanec jedná korektně a s úctou s ostatními zaměstnanci, s představiteli a zaměstnanci správních úřadů, jiných subjektů i se soukromými osobami.
3. Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti bez zbytečných průtahů a objektivně, přičemž zohledňuje pouze právně relevantní skutečnosti a zájmy podniku. Nejedná svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob nebo orgánů právnické osoby. Veškeré úkony provádí profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu.
4. Zaměstnanec jedná při výkonu své funkce nestranným způsobem a chová se navenek tak, aby nenarušil důvěru v jeho schopnost nestranného výkonu pracovních povinností.
5. Ve shodných nebo podobných případech jedná zaměstnanec tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, které není možné odůvodnit objektivními skutečnostmi.
6. Zaměstnanec si je vědom, že veškeré jeho chování na pracovišti i mimo něj může mít dopad na podnik. Proto zvláště při jednání za podnik a při reprezentaci podniku postupuje vždy v souladu se zákony, požadavky občanské slušnosti, jakož i v souladu s nepsanými pravidly společenské etikety.

### Článek 3

#### Střet zájmů

1. Zaměstnanec nepřipustí, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením zaměstnance. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické a fyzické osoby, se kterými má nebo měl obchodní nebo politické vztahy.
2. Zaměstnanec se nezúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje. V případě, že si zaměstnanec není jist, zda jde o činnost slučitelnou s výkonem jeho pracovní činnosti, projedná záležitost se svým přímým nadřízeným.

### Článek 4

#### Dary a jiné nabídky

1. Zaměstnanec nepřijímá žádné pozornosti, dary, úsluhy ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit jeho rozhodování, narušit profesionální přístup k věci nebo které by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je součástí jeho pracovní náplně. Zaměstnanec se přímo ani nepřímo nezapojí do žádné činnosti, která by mohla být vykládána jako požadování či přijímání výhod za účelem vlastního prospěchu či obohacení.
2. Zaměstnanec je povinen vždy odmítnout dary s výjimkou darů dle bodu 3 tohoto článku a veškeré finanční prostředky v jakékoliv výši a měně.
3. Dary a jiné předměty, které jsou součástí společenského bontonu (např. květiny, drobné upomínkové předměty, suvenýry, knihy a jiné tištěné dokumenty) a které se poskytují v rámci oficiálního pracovního jednání, nejsou považovány za úplatek a není nutno je oznámit. Při pochybnostech zaměstnance o charakteru a ceně takového daru informuje zaměstnanec přímého nadřízeného.
4. Jakékoliv korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se zaměstnanec dověděl hodnověrným způsobem, je povinen oznámit svému přímému nadřízenému nebo orgánu činnému v trestním řízení. Zaměstnanec je povinen bezodkladně oznámit svému přímému nadřízenému rovněž nabídnutí neoprávněné či získané výhody.

### Článek 5

#### Zneužití pracovního postavení

1. Zaměstnanec nevyužívá výhody vyplývající z jeho postavení ani informace získané při výkonu své práce v podniku ke svému osobnímu prospěchu ani prospěchu jiných osob. Nesnaží se ovlivnit pro soukromé účely žádnou osobu či instituci tím, že by zneužil svého pracovního postavení. Je jeho povinností vyhnout se střetu zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření ze střetu zájmů vyvolat.
2. Zaměstnanec neuvádí nikoho vědomě v omyl.
3. Zaměstnanec nenabízí ani neposkytuje žádné přednostní nebo jiné zvýhodnění spojené s jeho pracovní činností.

## Článek 6

### **Nakládání se svěřenými prostředky**

1. Zaměstnanec nakládá se svěřenými prostředky maximálně efektivně a ekonomicky. Hospodárně využívá finanční zdroje a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služby, které mu byly poskytnuty.

## Článek 7

### **Mlčenlivost a informování veřejnosti**

1. Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s výkonem své práce, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost podniku. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti související s podezřením na korupční jednání.
2. Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o všech údajích, které se dozvěděl při výkonu práce, zejména o osobních údajích nebo utajovaných skutečnostech, pokud není této mlčenlivosti zbaven.
3. Informace o činnosti podniku, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti, sděluje za podnik zaměstnanec, který je k tomu určen.

## Článek 8

### **Závěrečná ustanovení**

1. Tento Kodex je závazný pro všechny zaměstnance podniku, kteří jsou k němu v pracovním poměru, a pro zaměstnance vykonávající pro podnik činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
2. Porušení jednotlivých ustanovení tohoto Kodexu může být posuzováno jako porušení pracovní kázně, popř. jako hrubé porušení pracovní kázně.