

V Praze dne 24. dubna 2014

Výtisk jediný

Počet listů: 8

Přílohy: 7/14

Schvaluji: _____

Mgr. Vladimír Orság
ředitel

INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM

HANDBALL CLUB DUKLA PRAHA p.o.

(dále jen HC DUKLA PRAHA)

Úvod

Interní protikorupční program **HC DUKLA PRAHA** určuje pět základních částí, jež jsou dále rozpracovány do dílčích oblastí.

Jedná se o:

- *vytváření a posilování protikorupčního klimatu,*
- *transparentnost,*
- *řízení korupčních rizik a monitoring kontrol,*
- *postupy při podezření na korupci,*
- *vyhodnocování interního protikorupčního programu.*

Vedení **HC DUKLA PRAHA** si je vědomo **následků, které může neřešená hrozba korupce způsobit**. V této souvislosti klade při plnění úkolů mimořádný důraz na **ochranu majetku státu, dodržování nejvyšších etických standardů, právních a vnitřních předpisů a podporu oznamování podezření na korupční jednání, která jsou činěna v dobré víře**. Vedení **HC DUKLA PRAHA netoleruje korupční jednání**, uvnitř ani navenek organizace 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. Vedení **HC DUKLA PRAHA** projevuje uznání činnosti oznamovatelů v případech, že jejich oznámení přispěje k odhalení pachatele.

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Jedná se o zastřešující oblast celého interního protikorupčního programu, která se dále člení do následujících částí: *Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky, Vzdělávání zaměstnanců, Systém pro oznámení podezření na korupci, Ochrana oznamovatelů*.

Vedení **HC DUKLA PRAHA** vnímá boj proti korupci jako jeden ze svých nejdůležitějších úkolů. Uvědomuje si, že ze všeho nejdůležitější je odstraňovat působení systémových podmínek pro korupci, **mezi které** patří organizační nepřehlednost, špatně nastavené odpovědnostní vztahy, špatná interní i externí komunikace a celková netransparentnost některých procesů. Vedení **HC DUKLA PRAHA** se připojuje k Etickému kodexu zaměstnanců rezortu MO¹, který je zakotven v rozkaze ministra obrany (dále jen „RMO“) č. 6/2013 Věstníku MO z 1. února 2013.

Po doplnění *Etického kodexu zaměstnanců rezortu MO* o zásady, které se k němu vztahují a doplnění konkrétních pravidel o návody a rozbory životních situací, jakož i postup pro prosazování kodexu v praxi, provést školení k mechanismu hlášení porušení kodexu, přičemž by mělo být pamatováno na situace, kde může být předmětem oznámení nadřízený oznamovatele a ochrany oznamovatele (zákaz odvetných opatření), a to i pro případy, ve kterých podezření nebude prokázáno.

¹ Vztahuje se na zaměstnance rezortu, jimiž se rozumějí občanští zaměstnanci MO a vojáci z povolání, kteří v rámci svého pracovního nebo služebního zařazení vykonávají veřejnou správu nebo se na jejím výkonu podílejí.

Vzdělávání zaměstnanců k problematice boje s korupcí je zaměřeno na vstupní seznámení s chodem příspěvkové organizace u nových zaměstnanců, cílené a průběžné vzdělávání vedoucích pracovníků a zaměstnanců, zastávajících místa se zvýšeným rizikem vzniku korupce.

K tomu využít zaměstnání řízených odborníky IMO, příp. externích pracovníků (odborníků z nevládních neziskových organizací, které jsou dlouhodobě činné na poli boje s korupcí), **specializovaných školení** cílených na jednotlivé skupiny pracovních míst se zvýšeným rizikem vzniku korupce (samostatná monotematická zaměstnání pro osoby vykonávající činnosti vystavené korupčnímu riziku v akvizičním procesu, v personální práci apod.).

Zachována zůstane povinnost identifikovat místa se zvýšeným rizikem vzniku korupce, vést a aktualizovat jejich seznam (Příloha č. 6).

HC DUKLA PRAHA pro tyto případy zřídila protikorupční linku na adrese hcduklapraha@volny.cz.

Ochrana oznamovatelů vyplývá z předpisu Všeob-P-35, podle jehož čl. 162 „*Osoba nesmí být přímo nebo nepřímo postihována či znevýhodňována proto, že podala petici nebo stížnost.*“ Citovanou ochranu však nepoživají případy úmyslného jednání s cílem poškodit jiné osoby. Článek 170 Všeob-P-35 pak doplňuje, že „*za zákroky proti pisateli proto, že podal petici nebo stížnost, jsou příslušné orgány rezortu MO povinny vyvodit důsledky.*“

1. 1 Úkoly

Číslo a popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín splnění
1.1 Zařadit problematiku boje s korupcí na program každoročního shromáždění k úkolům na kalendářní rok.	Ředitel	Ř Kabmo	v termínech dle Plánu činnosti HC DUKLA PRAHA na rok
1.2 K objasnění obsahu etického kodexu provést zaměstnání.	Ředitel	Ř Kabmo IMO	říjen-listopad 2014
1.3 Aktualizovat seznam míst se zvýšeným rizikem vzniku korupce - Příloha č. 6.	Vedoucí sekretariátu	Ř Kabmo IMO	dle potřeby
1.6 Využít návrhu systematického protikorupčního vzdělávání v rezortu MO, diverzifikovaný podle jednotlivých cílových skupin.	Ředitel	Ř Kabmo IMO	říjen 2014

2. Transparentnost

Konkrétním cílem v této oblasti je odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jejího odhalení. Požadavek na transparentnost dále rozvíjet směrem k aktivnímu zpřístupňování informací o veřejných prostředcích a o struktuře a kompetencích při rozhodování organizace:

- rozpočtu;
- vztahující se k výběru dodavatelů, k veřejným zakázkám a uzavřeným smlouvám a jejich dodatkům;
- poskytovaných grantech a dotacích;
- nakládání s majetkem státu.

Požadavek na otevřenost a transparentnost bude naplněn úpravou existujících webových stránek **HC DUKLA PRAHA**, kdy veškerá související data o protikorupčních aktivitách budou umístěna soustředěně a přehledně v uživatelsky přátelském prostředí, což bude zahrnovat i přímý přístup z hlavní stránky. Dojde tak k vytvoření „protikorupčního portálu“, jehož obsahem budou zejména

- informace o pojetí boje s korupcí;
- interní protikorupční program **HC DUKLA PRAHA**, jeho aktualizace;
- povinně zveřejňované informace (úkoly a opatření vyplývající ze Strategie MO);
- údaje a kontakty na PKL (adresa, účel, správa, vyhodnocení);
- podrobnosti ke spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi;

Úkoly a opatření protikorupční strategie budou plněny v součinnosti IMO a pracovní skupinou MO složenou z osob, které určili rezortní gestoři jednotlivých úkolů Strategie. Za **HC DUKLA PRAHA** bude členem pracovní skupiny osoba, kterou určil k plnění úkolů Strategie ředitel Kabinetu ministra obrany na návrh ředitele **HC DUKLA PRAHA**.

2.1 Úkoly

Číslo a popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín splnění
2.1 Vybudovat na stránkách www.hcduklapraha.cz protikorupční portál, soustřeďující kompletní informace k boji s korupcí u HC DUKLA PRAHA .	Ředitel	Ř Kabmo	31. srpna 2014

3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Konkrétním cílem v této oblasti je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání. Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřovat a posilovat existenci a funkčnost kontrolních mechanismů. Hodnocení korupčních rizik zahrnuje identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech, vytvoření mapy korupčních rizik, stanovení strategie řízení korupčních rizik a přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.

Mapa rizik zahrnuje provozní, finanční, právní a společenská rizika na straně jedné a návrhy opatření k jejich zmírnění či odstranění na straně druhé. Vedoucím sekretariátu **HC DUKLA PRAHA** vést 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 tento seznam minimálně jednou ročně.

Co se monitoringu kontrol týče, pověření vedoucí zaměstnanci realizují v souladu se zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, předběžnou, průběžnou a následnou kontrolu operací, mezi nimiž mohou být operace vystavené zvýšenému riziku korupce.

Zpracováním a správou katalogu korupčních rizik resortu MO je pověřena IMO, která současně vyhotoví metodiku řízení korupčních rizik v resortu MO. Výsledný katalog a jeho následné aktualizace budou k dispozici ve webové aplikaci www.kontrola.army.cz.

3.1 Úkoly

Číslo a popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín splnění
3.1 Aktualizovat seznam korupčních rizik a opatření k jejich minimalizaci - Příloha č. 7.	Sportovní ředitel	Ř Kabmo IMO	30. dubna 2014
3.2 Navrhnout, zavést a provádět vlastní monitorovací aktivity, vzejde-li z hodnocení korupčních rizik potřeba.	Ředitel	Ř Kabmo IMO	dle potřeby
3.3 Zpracovat metodiku řízení korupčních rizik v resortu MO	IMO	vedoucí OC	30. dubna 2014
3.4 Vytvořit a spravovat katalog korupčních rizik	IMO	vedoucí OC	31. července 2014 dále průběžně

4. Postupy při podezření na korupci

Konkrétním cílem v této oblasti je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním, zabránit opakování obdobného korupčního jednání a bezodkladně reagovat na podezření na korupční jednání, jež zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného odhalení. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.

Oblast postupů při podezření na korupci se úzce váže na dílčí oblasti *Systém pro oznámení podezření na korupci* a *Ochrana oznamovatelů*. Je specifikována do dvou částí: *Postupy při prošetřování podezření na korupci* a *Nápravná opatření*.

Tzv. 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 předpisem pro vnitřní kontrolu a vyřizování petic a stížností (Všeob-P-35).

Nápravnými opatřeními se rozumí *úprava vnitřních předpisů, přijímání disciplinárních opatření a řešení vzniklých škod*. (povinnost vedoucích zaměstnanců důsledně odstraňovat zjištěné nedostatky a zabezpečit, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně, jakož i uplatňovat nároky na náhradu škody).

Vedoucí zaměstnanci **HC DUKLA PRAHA** mimo jiné mají povinnost využívat vlastní kontrolní zjištění k odstranění příčin nedostatků, ke zvýšení účinnosti ochrany lidských práv, k efektivnímu, účelnému a hospodárnému využívání veřejných prostředků, posilování právního vědomí na svém stupni i u podřízených, k hodnocení práce podřízených a k vyvození důsledků ze zjištěných nedostatků.

Postupy při řešení zjištěných škod jsou pak komplexně upraveny v RMO č. 47/2013 Věstníku MO, *Předcházení škodám a řešení škod na majetku státu v působnosti MO*, který s účinností k 1. červenci 2013 nahradil RMO Všeob-P-21, *Řešení škod na majetku státu*.

4.1 Úkoly

Číslo a popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín splnění
4.1 Do nových předpisů pro výkon vnitřní kontroly a vyřizování petic a stížností převzít ze Všeob-P-35 instituty k naplnění požadavků části 4. RRIPP.	IMO	vedoucí OC MO	31. března 2014
4.2 V případě potvrzeného korupčního jednání provést analýzu příčin vzniku a posílení kontrolních mechanismů k prevenci a detekci obdobných jednání v budoucnu.	Ředitel	Ř Kabmo	dle potřeby
4.3 Informovat o potvrzeném případě korupčního jednání a krocích, které byly v souvislosti s ním podniknuty.	Ředitel	Ř Kabmo	dle potřeby

5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Cílem této části je „zdokonalovat interní protikorupční program“.

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

Na základě vyhodnocení budou zpracovány *Návrh na aktualizaci interního protikorupčního programu* a *Zpráva o interním protikorupčním programu* strukturovaná do následujících částí:

- stav implementace protikorupčních opatření;
- informace k úrovni protikorupčního vzdělávání (systém a rozsah školení);
- obsah katalogu detekovaných a ohodnocených korupčních rizik;
- počet identifikovaných podezření na korupční jednání a výsledky jejich prověření;
- hodnocení účinnosti *Interního protikorupčního programu.*

Aktualizace *Interního protikorupčního programu* bude prováděna způsobem a v termínech stanovených Strategií.

5.1 Úkoly

Číslo a popis úkolu	Gestor	Součinnost	Termín splnění
5.1 Vyhodnotit <i>Interní protikorupční program</i> z hlediska kvality a včasnosti plnění stanovených úkolů a celkové aktuálnosti. Navrhnout potřebné změny.	Ředitel HC	Ř Kabmo	31. srpna 2014
5.2 Zpracovat <i>Zprávu o interním protikorupčním programu</i> a předložit ji ke schválení.	Ředitel HC	Ř Kabmo	15. září 2014
5.3 Po schválení <i>Zprávy o interním protikorupčním programu</i> zabezpečit aktualizaci <i>interního protikorupčního programu</i>	Sportovní ředitel	Ř CASRI	bezodkladně
5.4 Zveřejnit aktuální znění <i>Interního protikorupčního programu HC DUKLA PRAHA</i> na stránkách www.hcduklapraha.cz .	Sportovní ředitel	Ř Kabmo	30. září 2014

Závěr

Interní protikorupční program HC DUKLA PRAHA nabývá účinnosti dnem podpisu ředitele HC DUKLA PRAHA.

Přílohy

Číslo přílohy	Název	Počet listů
1	Použité zkratky	1
2	Výklad stěžejních pojmů	4
3	Indikátory korupčního jednání	2
4	Protikorupční desatero	2
5	Statut a jednací řád Protikorupční komise HC Dukla Praha	2
6	Seznam pracovních míst se zvýšeným rizikem vzniku korupce (míst důležitého významu)	1
7	Seznam korupčních rizik a opatření k jejich minimalizaci	2

POUŽITÉ ZKRATKY

Zkratka	Rozeepsaný název
AČR	Armáda České republiky
ARPP	Aktualizovaný rezortní protikorupční program
BKO	Bílá kniha o obraně
IMO	Inspekce ministra obrany
OC MO	Organizační celky Ministerstva obrany
PKL	Protikorupční linka (hcdyklapraha@volny.cz)
RMO	Rozkaz ministra obrany (druh vnitřního předpisu)
ŘKabmo	Ředitel Kabinetu ministra obrany

VÝKLAD STĚŽEJNÍCH POJMŮ

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 prostředí veřejné správy 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 č. 3.

Typy korupce

Korupční jednání je možno podle některých zdrojů² 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:

² 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

Korupce a trestní právo

Třebaže pojem korupce český právní řád nedefinuje, lze podle některých zdrojů³ 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)⁴.

³ Strategie, str. 7-8.

⁴ 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.

Korupční riziko

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

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.

Boj s korupcí

Podle některých zdrojů⁵ 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.“

„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.“

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 prospěchu⁶ 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

- zaměstnanci⁷ organizace, jejich osoby blízké či lidé, s nimiž mají zaměstnanci organizace 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 organizace nebo který se jiným způsobem účastní obchodních vztahů s touto organizací (dále jen „třetí strana“) nebo
- zaměstnanci organizace mají jiný osobní zájem, který ovlivňuje plnění jejich úkolů vyplývajících z práce v organizaci.

Skutečnost, že existuje možný střet zájmů, automaticky nevylučuje třetí stranu ze vztahů k organizaci. Dojde-li ovšem ke střetu veřejného zájmu se zájmem osobním, nesmí subjekt těchto zájmů upřednostňovat svůj osobní zájem před zájmy, které je povinen prosazovat

⁵ ZEMANOVIČOVÁ, D.: Protikorupčná stratégia. In Transparentná miestna samospráva. Transparency International – Slovensko, Bratislava 2004, str.18.

⁶ Viz např. § 3 odst. 1 věta druhá zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

⁷ Zahrnuje též osoby v jiném než pracovněprávním postavení k organizaci.

a hájit⁸. Současně ovšem musí být z dané situace zjevné, že tato třetí strana nezískala v důsledku svého vztahu se zaměstnanci organizace 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.

⁸ Viz § 3 odst. 1 věta první zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

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 kariérního 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 je zjevně nepotřebná dodávka;
- chybí průzkum trhu, z něhož by vyplynula předběžná cena zakázky a okruh relevantních dodavatelů;
- chybí předběžný rozpočet zakázky;
- 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 (kulaté částky, 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;
- uchazeči bez historie, případně s neprůhlednou vlastnickou strukturou (akcie na majitele);
- 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;
- nesoulad mezi skladovými příjemkami, dodacími listy, fakturací, smlouvou nebo objednávkou, vítěznou nabídkou a zadávacími podmínkami;
- 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.

PROTIKORUPČNÍ DESATERO ZAMĚSTNANCŮ HC DUKLA PRAHA

1. V boji s korupcí začněte sám u sebe. V životě se můžete dostat do situace, kdy nebezpečí korupce budete těžko odolávat. Začněte v boji proti korupci u sebe tím, že zhodnotíte své slabé stránky a možné situace, se kterými se při plnění pracovních 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 VP). Takový postup Vám jednak pomůže, abyste se vyhnul jakémukoli podezření z korupce, a jednak to umožní zahájení právních postupů proti tomu, kdo úplatek nabízí nebo žádá. 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. Neved'te vedlejší spisy, abyste předem vyloučil 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 nezpochybnitelné informace. Nesmí však dojít k tomu, aby Vaši kolegové byli podezříváni, aniž by pro to existoval konkrétní důvod. Při tom můžete využít protikorupční linku na adrese hcduklapraha@volny.cz

9. Přemýšlejte o rizicích korupce na Vašem pracovišti a navrhujte svému zaměstnavateli přijetí potřebných opatření. Své návrhy můžete rovněž zasílat na adresu hcduklapraha@volny.cz. Oznamujte i případy správného postupu v boji proti korupci, které budou zveřejňovány na webové stránce IMO v intranetu MO.

10. Nechte se vyškolit a rozšiřte své znalosti k tématu prevence korupce. Využijte nabídky zaměstnavatele na školení a další vzdělávání o existujících formách korupce, nebezpečných situacích, preventivních opatřeních, trestněprávních, jakož pracovníprávních důsledcích korupce.

PROTIKORUPČNÍ KOMISE HC DUKLA PRAHA

Čl. 1

K aktivnímu zapojení vedení HC DUKLA PRAHA do řešení otázek souvisejících s bojem s korupcí, k naplňování požadavků boje proti korupci a jako projev protikorupčního postoje zřizuje ředitel HC DUKLA PRAHA Protikorupční komisi HC DUKLA PRAHA (dále jen „komise“) ve složení:

- a) předseda – sportovní ředitel
- b) členové – ekonom HC, hlavní trenér
- c) tajemník.

Komisi zveřejňuje vedoucí sekretariátu ve výnosu č.1 na kalendářní rok.

Čl. 2

Členství v komisi je nezastupitelné.

Čl. 3

Komise plní zejména tyto úkoly:

- a) postupuje případy potvrzeného odvetného jednání vůči oznamovatelům korupčního jednání komisi MO;
- b) projednává
 - výsledky vyhodnocení úkolů vyplývajících pro HC DUKLA PRAHA z aktuální strategie v boji s korupcí;
 - návrhy na aktualizaci protikorupční směrnice;
 - formy a výsledky protikorupčních aktivit realizovaných v působnosti jejích členů;
 - obsah katalogu korupčních rizik a seznamu pracovních míst se zvýšeným rizikem vzniku korupce;

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.

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 okamžitě.
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 zápisu řediteli HC DUKLA PRAHA

HC DUKLA PRAHA

**SEZNAM PRACOVNÍCH MÍST
SE ZVÝŠENÝM RIZIKEM VZNIKU KORUPCE
(MÍST DŮLEŽITÉHO VÝZNAMU)**

Název organizačního článku	Název místa důležitého významu	Počet míst
Ředitelství	Ředitel	1x
Sekretariát	Tajemník	1x
	Ekonom	1x
Úsek	Sportovní ředitel	1x
	Hlavní trenér	1x
Celkem		5

HC DUKLA PRAHA

SEZNAM KORUPČNÍCH RIZIK A OPATŘENÍ K JEJICH MINIMALIZACI

Riziková oblast	Riziko	Opatření 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 žadatelem, zvýšená kontrola...	1	2	2
Kontrolní činnost	Ovlivnění výsledku kontrol	Vícečlenné složení kontrolní komise, eliminace střetu zájmů, kolektivní posouzení opravného prostředku...	1	1	1
Nakládání s majetkem státu (pokud bude povolen zřizovatelem)	Odprodej majetku za podmínek nevýhodných pro rezort, výhodných pro třetí stranu	Jasně vymezení odpovědností, víceúrovňové rozhodování, zvýšená kontrola...	1	1	1
Správní řízení	Zneužití volné úvahy při rozhodování	Omezení osobního kontaktu se žadatelem, zesílení kontrolní činnosti, víceúrovňové posuzování...	1	2	2
Personální práce	Upřednostňování uchazečů o přijetí do pracovního poměru	Vícečlenné výběrové komise, stanovení transparentních kritérií, zveřejňování výsledků výběru...	1	1	1
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...	1	2	2
Vyřizování stížností	Ovlivnění výsledku vyřízení stížnosti	Vyřizování vícečlenným orgánem, vyloučení podjatosti, kontrola výsledků...	1	1	1

UPOZORNĚNÍ:

V případě, že by u HC DUKLA PRAHA byl proveden interní audit, který detekoval korupční rizika, je ředitel HC DUKLA PRAHA povinen tuto skutečnost zohlednit při vlastním hodnocení a výpis ze zprávy o auditních zjištěních připojit ke zpracovanému seznamu.

Poznámky:

1. **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.
2. **Pravděpodobnost rizika** označuje možnost vzniku události v budoucnu.
3. **Dopad rizika** lze klasifikovat jako přímý materiální (výše úplatku, ušlý zisk, výše ztráty apod.) či nepřímý nemateriální (společenská nebezpečnost, ztráta reputace apod.).
4. **Významnost rizika** odpovídá součinu jeho pravděpodobnosti a dopadu. Může se pohybovat v rozmezí hodnot 1 až 25.
5. **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).