



Zpráva o interním protikorupčním programu

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i.

Zpráva o interním protikorupčním programu je zpracovávána v souladu článkem 8. 1. interního předpisu Centra dopravního výzkumu, v. v. i. – Protikorupčního programu CDV.

V souladu článkem 8.2. Protikorupčního programu CDV zajistí ř právní oddělení každoroční zpracování zprávy o plnění interního protikorupčního programu a přijatých nápravných opatřeních.

Výchozím podnětem ke zpracování Protikorupčního programu CDV bylo usnesení vlády č. 752 ze dne 2. října 2013, jímž byl schválen Rámcový resortní interní protikorupční program, kterým bylo uloženo vytvoření rezortního interního protikorupčního programu a ostatních interních protikorupčních programů rezortů v souladu s Rámcovým rezortním interním protikorupčním programem. Rezortní interní protikorupční program Ministerstva dopravy (dále také „RIPP MD“) byl aktualizován na základě úkolu stanoveného Strategii vlády v boji s korupcí na období let 2015 až 2017. Aktualizace vycházela z vyhodnocení RIPP MD ke dni 12. července 2018 na základě usnesení vlády ČR ze dne 29. listopadu 2017 č. 853 a z konzultací s garantem za uvedenou problematiku z Úřadu vlády ČR. Na základě tohoto Rezortního interního protikorupčního programu jsou instituce v gesci Ministerstva dopravy povinny zpracovat vlastní interní protikorupční program, nebo se řídit Rezortním interním protikorupčním programem Ministerstva dopravy.

Protikorupční program Centra dopravního výzkumu, v. v. i. (dále jen Protikorupční program), je součástí vnitřních předpisů instituce, nazvaných „Základní dokumenty CDV“. Tyto dokumenty mají dlouhodobý charakter. Protikorupční program CDV je zpracován v souladu s RIPP MD a je členěn do devíti kapitol. Jeho poslední aktualizace byla provedena v souvislosti s aktualizací RIPP k 15. říjnu 2019.

1. **Cíle dokumentu, postavení dokumentu**

Cílem dokumentu mj. je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a nastavit mechanismy pro oznámení podezření na korupční jednání.

2. **Výklad pojmů**

Obsahuje vysvětlení a definice základních termínů, s nimiž dokument dále pracuje.

3. **Institucionální protikorupční opatření.** V rámci této kapitoly je kladen důraz především na systém vzdělávání zaměstnanců, které je pravidelně realizováno v rámci pravidelných porad vedení instituce potažmo v rámci porad jednotlivých divizí.

Důležitým nástrojem pro snížení korupčních rizik je také dobrá znalost zákonných postupů a vnitřních předpisů instituce a průběžné zvyšování kvalifikace a odbornosti zaměstnanců instituce. V případě přijetí vnitřního předpisu instituce, jsou o tomto předpisu a jeho obsahu před nabytím jeho účinnosti vždy informováni emailem všichni zaměstnanci instituce prostřednictvím IIS. Zaměstnanci instituce jsou v rámci své agendy v IIS povinni vždy vložit potvrzení o seznámení s novým dokumentem.

V rámci prvního, nejpozději druhého kvartálu kalendářního roku jsou pravidelně organizovány kariérní pohovory, jichž se individuálně účastní každý zaměstnanec instituce, jeho přímý nadřízený (vedoucí oblasti) a nadřízený přímého nadřízeného, eventuálně v případě vedoucího oblasti se kromě kariérního pohovoru účastní ředitel útvaru a ředitel instituce. Smyslem kariérního pohovoru je dvoustranný rozhovor o uplynulém roce z hlediska výkonu zaměstnance a instituce, sumarizace výsledků z předchozího pohovoru s ohledem na naplnění stanovených cílů a výhledy do dalšího kalendářního roku. Účelem pohovoru je:

1. poznat osobní priority zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli,
2. poznat míru naplnění osobních priorit zaměstnance,
3. zhodnotit aktivity zaměstnance v uplynulém období,
4. dohodnout se zaměstnancem plán jeho osobního rozvoje.

V rámci pohovoru vedoucí zaměstnanec srovná osobní priority pracovníka s mírou jejich naplnění. Tam, kde je shledána disproporce, je vždy se zaměstnancem probrána tak, aby mohla být skutečnost upravena ve smyslu očekávání pracovníka nebo aby mohlo být navrženo alternativní naplnění priority.

Zaměstnanec a vedoucí projdou spolu jednotlivá kritéria hodnocení a konsensuálně dojdou k hodnocení, které zapíše vedoucí pod dohledem zaměstnance do formuláře „Výsledek rozhovoru“. Vedoucí na základě proběhnuvšího rozhovoru provede shrnutí. Vedoucí stanoví návrh platu na příští rok. Na závěr rozhovoru se s přihlédnutím k hodnocení pracovníka stanoví plán osobního rozvoje (nebo plán nápravných opatření) na příští rok s výhledem na delší období. V plánu osobního rozvoje je naplánováno pro další rok zvyšování kvalifikace a dovedností zaměstnance v oblastech jeho agendy či v oblasti obecných kompetencí, ať již se jedná o sociální dovednosti (prezentační a komunikační dovednosti, zvládání stresu apod.), pracovní

dovednosti (zdokonalování se v užívání produktů MS Office, jazykové vzdělávání apod.) či právní znalosti.

Zásadním nástrojem pro snížení interních protikorupčních rizik je kolektivní rozhodování v případě: výběru dodavatele při veřejné zakázce (hodnotící komise a komise pro posouzení nabídek), přijetí nového zaměstnance (personalista, odpovědný řešitel projektu, budoucí nadřízený a ředitel instituce), rozhodnutí o pořízení a prodeji majetku, (investiční komise a komise pro vyřazování majetku), rozhodnutí o přijetí nápravných opatření v případě vzniku škodní události zaviněné zaměstnancem instituce nebo instituce (škodní komise), pořizování majetku (žádanky), využívání přístrojů a zařízení (přístrojové deníky, měsíční výkazy počtu odpracovaných hodin). Zcela zásadní je přitom kontrola nad hospodařením instituce a vedením účetnictví (dozorčí rada).

4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Postup při podezření na korupční jednání, způsob a adresát pro toto oznámení je popsán v Protikorupčním programu CDV. Činnost pracovníků instituce je postavena na rovném přístupu ke všem fyzickým i právnickým osobám, a ctění dobrého jména instituce, maximální míře slušnosti, porozumění a ochoty. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu je zabezpečeno nad rámec protikorupčního programu CDV i plněním Etického kodexu. Účelem tohoto dokumentu je stanovit a popsat základní pravidla etického chování výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu na základě obecně uznávaných etických norem běžných v této oblasti. Dodržovat ustanovení Etického kodexu je morální povinností všech výzkumných pracovníků CDV.

Povinnost dodržovat etický kodex je součástí Pracovního řádu. Etický kodex je jedním z základních dokumentů instituce a je tedy plně integrován do interních předpisů dokumentace. Kodex je pro zaměstnance instituce závazný a jeho porušení je posuzováno jako porušení interních předpisů. Za uplynulé období od poslední zprávy z roku 2018 nebyl řešen žádný případ podezření na korupční jednání.

5. Transparentnost

Z interního hlediska je transparentnost zajišťována: zveřejňováním všech výstupů z porad vedení, zápisy z jednání investiční komise, evidence majetku, fakturace, objednávky, doklady o pořízení majetku, podklady o publikační činnosti, podací deníky, dotační programy v interním informačním systému, k němuž mají neomezený přístup všichni zaměstnanci instituce. Omezený přístup (tedy s ohledem na ochranu osobních údajů) je veden v interním informačním systému z hlediska personální agendy. Veškeré interní předpisy, formuláře, kontakty, systém managementu kvality jsou rovněž neomezeně sdíleny v interním informačním systému instituce (IIS).

Sdíleným interním schvalovacím řízením při projednávání a schvalování smluvních vztahů v rámci IIS, dostupným všem zaměstnancům instituce, sdíleným interním

schvalovacím řízením pro schvalování požadavků (žádanek) pro pořízení zboží nebo služeb na IIS, přístupným všem zaměstnancům instituce, sdíleným interním systémem realizovaných fakturací ve vztahu k uzavřeným smluvním vztahům a jednotlivým dodavatelům je zjišťována maximální otevřenost a transparentnost hospodaření instituce ve vztahu k zaměstnancům instituce v souladu s platnou právní úpravou.

Transparentnost z externího hlediska je zajišťována zejména zveřejňováním maximálního množství informací na webových stránkách instituce (www.cdv.cz).

Na této adrese jsou zveřejněny rovněž povinně zveřejňované informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění, pololetní přehledy pracovních týmů, interní protikorupční program včetně jeho vyhodnocení (vše na záložce <https://www.cdv.cz/file/protikorupcni-program-cdv/>), výroční zpráva organizace o její činnosti a hospodaření (<https://www.cdv.cz/uredni-deska/>), odkaz na Profil zadavatele, kde jsou zveřejňovány všechny veřejné zakázky organizace, podléhající zveřejnění podle zákona č. 134/2016, o zadávání veřejných zakázek, v platném znění (<https://www.cdv.cz/vyberova-rizeni/>).

CDV zveřejňuje také informace o probíhajících a ukončených projektech, v jejichž rámci čerpá dotační prostředky na svoji činnost (záložka <http://www.cdv.cz/projekty>). Součástí internetových stránek je také organizační struktura (<https://www.cdv.cz/organizacni-struktura/>) včetně kontaktů na vedoucí zaměstnance instituce.

Na webových stránkách instituce jsou v neposlední řadě zveřejňovány volné pracovní pozice (záložka <https://www.cdv.cz/kariera/>), které jsou vždy obsazovány výhradně na základě otevřených a transparentních výběrových řízení.

Realizace výběrových řízení pro pořízení poptávaného zboží nebo služeb je zveřejňována prostřednictvím webových stránek (<https://www.cdv.cz/vyberova-rizeni/>), a to v případě zadávání veřejných zakázek malého rozsahu mimo režim zákona (pozn. hodnota plnění je od 250 tis. Kč do 2.000.000,- Kč, popřípadě u stavebních prací až do 6.000.000,-Kč). Proces výběrových řízení je z hlediska interní dokumentace řízen dle směrnice pro zadávání výběrových řízení a dalších interních předpisů. Zveřejňování zadávacích řízení s hodnotou nad 2.000.000,- Kč u stavebních prací nad 6.000.000,-Kč je kromě webových stránek instituce prováděno i prostřednictvím dalších zákonných nástrojů (e-zakazky.cz). Kromě profilu zadavatele splňujících zákonné požadavky jsou podlimitní a nadlimitní veřejné zakázky zveřejňovány vždy přímo i na internetové stránce organizace. Kde je dostupný i plný archiv veřejných zakázek za poslední roky i přehled uzavřených smluv a jejich čerpání v jednotlivých letech.

6. Řízení protikorupčních rizik

Katalog korupčních rizik je součástí Protikorupčního programu CDV jako jeho příloha.

Z předchozí činnosti CDV ve sledovaném období nevyvstala potřeba aktualizace katalogu korupčních rizik, neboť ve sledovaném období nedošlo ke změně zaměření instituce, ani způsobu jejího financování.

V této souvislosti je nutné zdůraznit, že CDV pracuje v oblasti řízení rizik s vlastními interními předpisy. Pracovní postupy definují způsob práce v oblasti řízení rizik instituce od definice a identifikace rizik, hledání příčin a následků rizik, metodu ocenění rizik a návrhu nápravných či preventivních opatření na jejich eliminaci či zmírnění. Postup popisuje i proces implementace opatření, včetně následné kontroly jejich zapracování do činnosti instituce.

Řízení rizik je systémová oblast řízení instituce zaměřující se na analýzu, identifikaci, ohodnocení rizika pomocí různých metod a technik prevence rizik, které eliminují či snižují existující nebo odhalují budoucí faktory zvyšující riziko. Pro řízení rizik instituce je využívána základní filosofie Metody hodnocení rizik CDV (dále jen Metoda) – slouží k identifikaci hrozeb, analýze příčin a důsledků s ohodnocením míry rizik pro instituci.

Součástí pracovního postupu je i kategorizace budoucích rizik. Dle pracovního postupu jsou sledována i rizika způsobilá navodit korupční jednání – ekonomická finanční rizika (kontrolní činnosti v účetním systému, oblasti majetku, oblasti zásob, oblasti pohledávek, oblasti záloh, oblasti transferů (odvody, daně...) oblasti finančních (likvidních prostředků), oblasti jmění, oblasti závazků a oblasti kurzovní a úvěrových rizik, strategická rizika (závislosti na jediném nebo vymezeném zdroji financování). Jsou sledována a vyhodnocována projektová rizika, obchodní rizika, rizika vedení (řízení instituce), další rizika....

Za účelem odborného posouzení problematiky rizik a zkvalitnění navrhovaných výstupů je zřízen pracovní Tým. Odpovědnost za řízení práce týmu nese vedoucí interního auditu. Frekvence setkání Týmu pro řízení rizik je obvykle 1 x za čtvrtletí. Tým je složený ze zástupců zaměstnanců napříč celou institucí a zabývá identifikací budoucích rizik či k pochopením příčin odhalených neshod, vad, problémů či nálezů. Tým na svých jednáních analyzuje příčiny nesrovnalostí a navrhuje nápravná či preventivní opatření, která jsou následně předložena obvykle čtvrtletně v souhrnné podobě řediteli instituce.

Předložené návrhy na opatření jsou po vyjádření stanoviska ředitele instituce interním auditem postoupeny Manažeru kvality, který zajistí proces zadání a kontroly realizace opatření příslušnými zodpovědnými osobami.

Vedoucí interního auditu provádí následné prověření skutečného naplnění nápravného či preventivního opatření. Úkol není vyřazen z evidence dříve, než je splněn či na základě vzájemného odsouhlasení vyřazení mezi ředitelem instituce a vedoucí interního auditu.

Nesrovnalosti ohledně dotačních programů jsou řešeny nad rámec interního řešení v rámci instituce v úzké součinnosti s poskytovatelem dotace, v případě potvrzení

nesrovnalosti je postoupen návrh na prošetření nesrovnalostí příslušnému finančnímu úřadu, případně Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže či dalším odpovědným orgánům, a to dle povahy nesrovnalosti.

Garance jednotného postupu je dalším z řady opatření, která pozitivně zvyšují transparentní, a tedy protikorupční prostředí.

7. Postupy při podezření na korupci

V případě podezření na korupční jednání jsou příslušní zaměstnanci instituce povinni podezření vždy prověřit a v případě jeho potvrzení dále postupovat systémem, který je popsán v kapitole 7. Protikorupčního programu CDV. Jak bylo uvedeno již výše, ve sledovaném období nedošlo k žádnému podezření na korupční jednání, a to jak ze strany zaměstnanců instituce, tak ze strany jednání instituce. V tomto období nebylo oznámeno podezření na korupční nebo nekalé jednání ani interními zaměstnanci instituce, ani externími subjekty.

Na základě uvedeného faktu nebyl důvod provést hlubší úpravu pro zvýšení účinnosti navrhovaných opatření. Navrhovaná opatření a postupy jsou proto shledány jako dostatečné.

8. Vyhodnocování interního protikorupčního programu.

V CDV se vytváří a posiluje protikorupční klima, jsou zveřejňovány informace o veřejných prostředcích a systému rozhodování, jsou identifikována korupční rizika a nastavena pravidla pro systém jejich řízení, jsou nastaveny postupy oznamování korupčního jednání a celkově dochází k omezení předpokladů pro vznik korupčního jednání.

Vyhodnocení a aktualizace Protikorupčního programu potvrdily funkčnost nastaveného systému a nezjistilo žádné významné nedostatky, které by mohly ohrozit protikorupční úsilí instituce. Současně došlo k vytvoření aktualizovaného přehledu potencionálních hrozeb.

Říjen 2019