



Zpráva o interním protikorupčním programu
Centrum dopravního výzkumu, v. v. i.,

za rok 2016

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 ředitel pro ekonomiku a správu každoroční zpracování zprávy o plnění interního protikorupčního programu a přijatých nápravných opatřeních.

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.

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. Jednou až dvakrát ročně je organizován celoinstitucionální seminář pro všechny zaměstnance instituce, na kterém jsou zaměstnanci instituce seznamováni s nutností dodržování firemní kultury, etického kodexu a vyzývání k otevřené komunikaci s vedením instituce, a to přímo, nikoliv nutným dodržováním obvyklých subordinačních postupů. Dle možností je rovněž pořádáno jednou ročně výjezdní zasedání všech zaměstnanců instituce, na kterém zaměstnanci rovněž mj. absolvují školení o nutnosti dodržování firemní kultury a jsou poučeni o protikorupčních opatření platných v rámci resortu i instituce.

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 účinnosti předpisu informováni emailem všichni zaměstnanci instituce prostřednictvím IIS. Zaměstnanci instituce jsou v rámci své agendy na IIS povinni vždy vložit potvrzení o seznámení s novým dokumentem.

Nejpozději do konce února následujícího kalendářního roku jsou pravidelně organizovány kariérní pohovory, jichž se individuálně účastní každý zaměstnanec instituce, jeho přímý nadřízený (vedoucí oblasti) a nadřízený nadřízeného, případně v případě vedoucího oblasti se kromě vedoucího oblasti kariérního pohovoru účastní nadřízený pracovník a ředitel příslušného útvaru, do něhož je pracovník zařazen. Kariérní pohovory ředitelů útvarů a nadřízených pracovníků se konají za přítomnosti ředitele instituce. Smyslem kariérního pohovoru je otevřený rozhovor o uplynulém roce z hlediska naplnění

očekávání a výkonu zaměstnance a hlediska naplnění potřeb a očekávání z pohledu 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, 2. zaměstnanec a nadřízený pracovník projdou spolu jednotlivá kritéria hodnocení a konsensuálně dojdou k hodnocení, které zapíše nadřízený pracovník za přítomnosti zaměstnance do formuláře „Výsledek rozhovoru“, 3. Nadřízený pracovník na základě proběhnuvšího rozhovoru provede shrnutí, 4. Nadřízený pracovník po dohodě se zaměstnancem stanoví návrh platu na příští rok, 5. 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 v IIS 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. Dle schváleného a dohodnutého plánu rozvoje pak v dalším kalendářním roce zaměstnanec absolvuje školení a vzdělávání za účelem zvyšování své kvalifikace.

Decentralizace rozhodování: Zásadním nástrojem pro snížení interních protikorupčních rizik je kolektivní rozhodování v případě: výběru dodavatele při veřejné zakázce nebo poptávce vyšší než 100.000,-Kč (hodnotící komise a komise pro posouzení nabídek, ekonomický ředitel a statutární zástupce instituce), 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 zaviněním zaměstnancem instituce nebo instituce (škodní komise), pořizování majetku (žádanky prochází posouzení z hlediska efektivity, účelnosti a ekonomické výhodnosti zamýšleného majetku), využívání přístrojů a zařízení (přístrojové deníky, měsíční výkazy počtu odpracovaných hodin), porušení etického kodexu (etická komise). Zcela zásadní je přitom externí kontrola nad hospodařením instituce a vedením účetnictví (dozorčí rada) a kontrola nad odborným směřováním instituce a její vnitřním fungováním (Rada instituce). Vyhledávání cílů výzkumu a možnosti jejich uplatnění pro potřeby partnerů posuzuje na pravidelných jednáních Rada pro komercializaci, která dohlíží nad odborností a směřováním výzkumu z hlediska potenciálního využití jeho výsledků.

4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Postup při podezření na korupční jednání, způsob a adresát pro toto oznámení je popsán Protikorupčním programem 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.

V návaznosti na přijetí Etického kodexu byla zřízena Etická komise, na níž se zaměstnanci organizace mohou obrátit vždy, když mají podezření na porušení etického kodexu.

V roce 2016 nebyl řešen žádný případ podezření na korupční jednání.

5. **Transparentnost**

Transparentnost z interního hlediska je 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 pořizování zboží nebo služeb na IIS, přístupným všem zaměstnancům instituce, sdíleným interním systémem realizovaných fakturace ve vztahu k uzavřeným smluvním vztahům a jednotlivým dodavatelům je zjišťována maximální otevřenost a transparentnost hospodaření instituce ve vztahu k zaměstnancům instituce.

Zásadním nástrojem řízení projektů je vlastní interní informační systém instituce (Intranet - IIS). Interní informační systém byl již auditován třemi nezávislými auditorskými institucemi (PricewaterhouseCoopers, QCM a QUALIFORM) a prospěl vždy bez výhrad. Systém mj. zahrnuje, eviduje a umožňuje elektronické řízení oběhu dokumentů a jejich verifikaci elektronickými podpisy, efektivní plánování a kontrolu projektu pomocí Ganttova diagramu, zadávání dílčích úkolů, dohled a kontrolu nad financováním projektu, evidenci pracovních výkazů v souvislosti s pracovní dobou odvedenou zaměstnanci na jimi řešených projektech atd.

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 www.cdv.cz/uredni_deska/protikorupcni_programCDV), výroční zprávu organizace o její činnosti a hospodaření (www.cdv.cz/urednideska/vyrocnizpravy), 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 (www.cdv.cz/informace/vybervyberizeni/profil).

CDV zveřejňuje také o informace 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 (http://www.cdv.cz/onas/organizacni_struktura) včetně kontaktů na vedoucí zaměstnance instituce.

Na webových stránkách instituce jsou v neposlední řadě zveřejňovány volné pracovní pozice (záložka <http://www.cdv.cz/pracovninabidky>), 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 (<http://www.cdv.cz/informace/vyberova-rizeni>), případně elektronického systému pro zadávání veřejných zakázek TENDERMARKETU, a to v případě zadávání veřejných zakázek malého rozsahu (pozn. hodnota plnění je od 250 tis. Kč do 1.999.999,- Kč). Proces výběrových řízení je z hlediska interní dokumentace řízen dle Pracovního postupu pro zadávání výběrových řízení a Pracovním řádem CDV a interními předpisy upravujícím postup pro realizaci výběrových a poptávkových řízení. Zveřejňování zadávacích řízení s hodnotou nad 2.000.000,- Kč je kromě webových stránek instituce prováděno i prostřednictvím dalších zákonných nástrojů (Věstník veřejných zakázek apod.). Kromě profilu zadavatele splňujících zákonné požadavky jsou podlimitní a nadlimitní veřejné zakázky zveřejňovány vždy přímo i na internetové stránce organizace na záložce <http://www.cdv.cz/informace/vyberova-rizeni/>. Zde je dostupný i plný archiv zakázek za poslední roky i přehled uzavřených smluv a jejich čerpání v jednotlivých letech.

Instituce od 1. července 2016 zveřejňuje uzavřené smlouvy a objednávky, jejichž hodnota plnění přesahuje 50.000,-Kč bez DPH v souladu se zákonem č. 340/2015 Sb., o registru smluv. Smlouvy jsou zveřejňovány v plném, rozsahu, včetně příloh, pokud tyto neobsahují obchodní tajemství, osobní údaje, které by nebylo možno uveřejnit, utajované skutečnosti ve smyslu ustanovení zák. č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných skutečností, ani jiné informace či skutečnosti, které by nebylo možno uveřejnit. Smlouvy jsou zveřejňovány na adrese: <https://smlouvy.gov.cz>.

Instituce zveřejnila profesní životopis ředitele instituce, který je možné dohledat na adrese: <http://www.cdv.cz/uredni-deska/>.

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.

Instituce se v oblasti řízení rizik řídí interním dokumentem (Pracovní postup interního auditu – Systém řízení rizik), který je zařazen do gesce interního auditu. Pracovní postup definuje 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 FMEA (Failure Mode and Effects Analysis). Za systém řízení rizik (SŘR) v instituci je zodpovědná vedoucí interního auditu.

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 vyhodnocována projektová rizika, obchodní rizika, rizika vedení (řízení instituce).

Za účelem odborného posouzení problematiky rizik a zkvalitnění navrhovaných výstupů je zřízen pracovní tým FMEA. Odpovědnost za řízení práce týmu nese vedoucí interního auditu. Frekvence setkání týmu FMEA je obvykle 1 x za čtvrtletí. Tým FMEA 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 FMEA dříve, než je splněn či na

základě vzájemného odsouhlasení vyřazení mezi ředitelem instituce a vedoucí interního auditu.

Evidenci nesrovnalostí vede oddělení interního auditu. Žádné ze zjištěných rizik či neshod v roce 2016 se netýkalo problematiky z oblasti korupčního jednání.

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 nebylo možné provést hlubší analýzu účinnosti navrhovaných opatření, případně jejich úpravu. Navrhovaná opatření a postupy jsou proto shledány jako dostatečné.

8. **Vyhodnocování interního protikorupčního programu.** V CDV se vytváří a posiluje protikorupční klima, zveřejňují se 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 Protikorupčního programu potvrdilo funkčnost nastaveného systému a v roce 2016 nezjistilo žádné významné nedostatky, které by mohly ohrozit protikorupční úsilí instituce.

Leden 2017