

Protikorupční program ČUS

čl. I

Úvodní ustanovení

1. ČUS je vedena snahou nastavit funkční, účinný a efektivní systém prevence proti případům korupčního jednání. Prokorupční program ČUS tak definuje žádoucí principy chování a jednání, které by se měly stát trvale vynucovaným i dobrovolně, přirozeně přijímaným standardem.
2. Svým protikorupčním programem reaguje ČUS na národní legislativní požadavky a mezinárodní standardy protikorupčních programů.
3. Protikorupční program ČUS se vztahuje na všechny zaměstnance Sekretariátu ČUS a sportovních center ČUS. Ve stejném rozsahu se vztahuje i na osoby zvolené do všech orgánů ČUS a rovněž i na všechny ostatní pracovníky, kteří se podílejí na činnosti ČUS v jakémkoli jiném právním vztahu.
4. Protikorupční program ČUS se rovněž přiměřeně uplatní v rámci činnosti pobočných spolků ČUS (zaměstnanci, volené orgány atd.).
5. Protikorupční program ČUS se zaměřuje zejména na pět základních oblastí:
 - a) Vytváření a posilování protikorupční kultury
 - b) Transparentnost
 - c) Identifikace a monitoring korupčních rizik
 - d) Postupy při podezření na korupci
 - e) Vyhodnocení a aktualizace protikorupčního programu

čl. II

Cíle Protikorupčního programu ČUS

1. Hlavním cílem Protikorupčního programu ČUS (dále i jen Program) je zamezit vzniku možného korupčního jednání či neoprávněného zvýhodňování (dále společně i jen korupční jednání či korupce) v podmínkách ČUS a jejích pobočných spolků, zvyšovat pravděpodobnost odhalení korupce a minimalizovat její dopad na ČUS.
2. Zavedení Programu představuje jasnou deklaraci vůle ČUS dodržovat etické a morální standardy a rovněž závazek jednat vždy v souladu s platnými právními předpisy, mimo jiné i se zákonem č. 418/2011Sb. o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim v platném znění.
3. Mezi dílčí cíle Programu patří:
 - a) snižovat motivaci zaměstnanců, volených funkcionářů a jiných pracovníků (dále společně jen zaměstnanci) ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení;

- b) stanovit jasná pravidla při jednání ČUS, zejména v rámci spolupráce s partnery, při činnosti související s poskytnutím dotace z veřejných rozpočtů a při zadávání veřejných zakázek;
- c) nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání;
- d) minimalizovat škody způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování obdobného jednání;
- e) zdokonalovat Program.

III. **Definice pojmů**

Pro účely Programu je korupce definována jako jednání, při kterém dochází ke zneužití postavení nebo funkce k osobnímu prospěchu či získání jiné výhody pro sebe a/nebo ČUS a/nebo jinou osobu, a to v rozporu s právním řádem či etickými pravidly. Za osobní prospěch či získání výhody jsou považovány i prospěch a výhody pro osoby blízké či pro právnické osoby v obchodním či jiném vztahu. V českých podmínkách se pro korupci užívá jako synonymum také pojem úplatkářství. Zákon č. 40/2009Sb., trestní zákoník v platném znění rozlišuje následující trestné činy:

- **Přijetí úplatku** – osoba sama nebo prostřednictvím jiného v souvislosti s obstaráváním věci obecného zájmu pro sebe nebo jiného přijme nebo si dá slíbit úplatek; osoba sama nebo prostřednictvím jiného v souvislosti s podnikáním svým nebo jiného pro sebe nebo jiného přijme nebo si dá slíbit úplatek; osoba za předchozích okolností úplatek žádá.
- **Podplácení** – osoba sama nebo prostřednictvím jiného poskytne nebo slíbí úplatek jinému nebo pro jiného v souvislosti s obstaráváním věcí obecného zájmu; osoba sama nebo prostřednictvím jiného poskytne nebo slíbí úplatek jinému nebo pro jiného v souvislosti s podnikáním svým nebo jiného.
- **Nepřímé úplatkářství** – osoba sama nebo prostřednictvím jiného žádá, dá si slíbit nebo přijme úplatek za to, že bude svým vlivem nebo prostřednictvím jiného působit na výkon pravomoci úřední osoby, nebo za to, že tak již učinila; osoba sama nebo prostřednictvím jiného z předchozích důvodů poskytne, nabídne nebo slíbí úplatek.

IV. **Vytváření a posilování protikorupční kultury**

Jedním ze základních pilířů Programu je prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání. Hlavními nástroji pro vytvoření takového prostředí jsou propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky, propagace etických zásad, osvěta a posilování morální integrity zaměstnanců formou jejich vzdělávání.

A) Propagace protikorupčního postoje:

1. Protikorupčním postojem se rozumí zejména dodržování příslušných právních a interních předpisů, zdůrazňování důležitosti existence a dodržování etických zásad při výkonu práce, jednání odmítajícího korupci a jiné neopodstatněné zvýhodňování sebe či jiného.
2. ČUS schválením Programu:

- dává jednoznačně najevo, že je odhodlána předcházet korupci a jinému neopodstatněnému zvýhodňování a uplatňovat vůči takovým jednáním princip nulové tolerance
 - zavazuje se jednat vždy poctivě a otevřeně;
 - prosazuje napříč ČUS kulturu, v níž není korupce ani jiné neopodstatněné zvýhodňování v žádném případě akceptovatelné
3. Vedoucí zaměstnanci na jednotlivých pracovištích aktivně propagují protikorupční postoje ČUS a průběžně hodnotí jednotlivá korupční rizika. Vedoucí zaměstnanci seznamují své podřízené s případy korupčního jednání, pokud se na daném pracovišti vyskytly, se způsoby řešení a důsledky takového jednání.

B) Etický kodex zaměstnanců ČUS:

1. Etický kodex zaměstnanců ČUS vymezuje a podporuje žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců, volených funkcionářů a dalších pracovníků při výkonu jejich činnosti pro ČUS.
2. Porušení jednotlivých ustanovení etického kodexu může být posuzováno jako porušení pracovních povinností dle příslušných pracovně právních předpisů či důvodem k ukončení spolupráce s osobu, která se takového porušení dopustila.

C) Vzdělávání zaměstnanců

1. Zásadní součástí vyspělé protikorupční kultury je silné povědomí zaměstnanců o Programu, jejich schopnost rozpoznat korupční rizika a adekvátně na ně reagovat. Za tímto účelem je nezbytné průběžně a opakovaně pořádat školení zaměstnanců. Cílem školení je vysvětlit zaměstnancům důvody existence protikorupčních pravidel, jejich konkrétní podobu, způsoby a postupy, jakými lze tato pravidla dodržovat, a vyhnout se tak případné sankci.
2. Cílem školení je zajištění, aby zaměstnanci ČUS:
 - věděli, co je korupce a byli schopni ji rozpoznat;
 - znali korupční rizika a jak v nich jednat;
 - znali příslušné právní předpisy;
 - věděli, jak se zachovat, když je po nich vyžadován úplatek/je jim úplatek nabízen;
 - věděli, jak se zachovat, když jsou svědky korupčního jednání;
 - znali potenciální následky pro ČUS, pokud nebudou jednat v souladu s Programem;
 - věděli, že ČUS poskytne anonymitu a ochranu ohlašovatelům v případě oznámení podezření na korupční jednání.
3. Interní školení v oblasti boje proti korupci a jinému zvýhodňování v souvislosti s výkonem jejich práce je pořádáno zpravidla jednou ročně. Základní dokumenty jsou pak zveřejněny na webu ČUS.

D) Systém pro oznámení podezření na korupční jednání

1. K efektivnímu boji proti korupci přispívá vytvoření efektivního systému pro interní oznamování zaměstnanců o porušení nebo hrozícím porušení protikorupčních pravidel.

2. ČUS považuje za zásadní zajistit oznamovatelům anonymitu. Oznamovatelé nebudou za poskytnutí informací v dobré víře, jakkoliv postihováni. V rámci ČUS je pověřen přijímáním oznámení a vyhodnocením jejich závažnosti Odbor legislativně právní a personální
3. K podání oznámení je možné využít několika možností, a to:
 - doručovací adresu ČUS, Odbor legislativně právní a personální, Zátopkova 100/2, Praha 6, 169 00;
 - e-mailovou adresu pravo@cusc.cz;
 - v případě zaměstnanců ČUS – osobní jednání s vedoucím zaměstnancem.
4. V oznámení je třeba uvést zejména tyto informace:
 - identifikace osob podezřelých z korupčního jednání a všech zúčastněných osob, případně osob profitujících z korupčního jednání;
 - podrobný a souvislý popis korupčního jednání včetně časového sledu;
 - konkrétní důkazy o korupčním jednání nebo jiné konkrétní poznatky podporující podezření ze spáchání korupčního jednání;
 - kontaktní údaje oznamovatele, a to pro případ potřeby upřesnění informací uvedených v oznámení.

čl. V.

Transparentnost

Transparentnost zvyšuje pravděpodobnost odhalení korupce, čímž odrazuje od korupčního jednání. Transparentnost jednání ČUS je zajištěna zejména dodržováním stanovených pravidel při spolupráci se smluvními partnery, při výběru dodavatelů či zveřejňováním výsledů činnosti ČUS členské základně.

A) Spolupráce s partnery

Za účelem zajištění transparentnosti a prevence vzniku korupčního jednání ČUS při spolupráci s partnery zejména:

- dbá zvýšené pozornosti při zamýšlené spolupráci u partnerů, kteří by dle informací zjistitelných z veřejných zdrojů, mohli představovat vyšší riziko vzniku korupce;
- v případě, že na straně smluvního partnera došlo k jednoznačnému a prokazatelnému porušení principů protikorupčního jednání (např. pravomocné odsouzení pro trestný čin podplácení), činí potřebné úkony vedoucí k ukončení smluvní spolupráce

B) Výběr dodavatelů

V případě, kdy je ČUS v postavení zadavatele veřejné zakázky, ať již s odkazem na zákon o zadávání veřejných zakázek nebo s odkazem na podmínky stanovené rozhodnutím o poskytnutí dotace, grantu apod. z veřejných rozpočtů, klade při výběru dodavatelů důraz na postup v souladu s příslušnými právními předpisy a rozhodnutími poskytovatele dotace/grantu. V ostatních případech postupuje v souladu se svými interními předpisy či rozhodnutími kompetentních orgánů. Vždy dbá na dodržování následujících zásad:

- zásada transparentnosti;
- zásada přiměřenosti;
- zásada rovného zacházení;
- zásada zákazu diskriminace;
- zásada péče řádného hospodaření.

C) Střet zájmů

1. ČUS si je vědoma, že střet zájmů je obtížně detekovatelný. Střet zájmů nastává, když se různé zájmy zaměstnance (práce, rodina, přátelé, jiné zájmy) dostanou do konfliktu nebo hrozí riziko jejich konfliktu. Střet zájmu nemusí nutně znamenat protiprávní jednání zaměstnance či ČUS, ale může být indikátorem, předzvěstí nebo výsledkem korupce.
2. ČUS vyžaduje po zaměstnancích:
 - aby v rámci jejich jednání nedocházelo ke střetu jejich soukromého zájmu s jejich postavením jako zaměstnance. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoli výhodu pro ně jejich rodinu, osoby blízké a právnické nebo fyzické osoby, se kterým měli nebo mají obchodní vztahy.
 - aby ČUS o střetu zájmů (hrozícím střetu zájmů) bez zbytečného odkladu informovali.
 - aby se neúčastnili žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jejich pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.
3. V rámci omezení střetu zájmu zaměstnance ČUS:
 - se snaží, aby nepřidělovala zaměstnancům práci v oblastech, kde hrozí střet zájmů;
 - poskytuje zaměstnancům možnost konzultovat problematiku střetu zájmů.

D) Zveřejňování informací o ČUS

V rámci transparentního zpřístupňování informací o ČUS jsou kromě povinně zveřejňovaných informací dle příslušných právních předpisů, zástupcům sdružených členů ČUS (delegátům Valné hromady ČUS) předkládány zejména následující dokumenty s detailními údaji o celkové činnosti ČUS:

- Zpráva o činnosti Výkonného výboru ČUS
- Zpráva o hospodaření ČUS
- Zpráva o majetku ČUS

čl. VI.

Identifikace a monitoring korupčních rizik

Aktivní identifikace korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřovat a posilovat existenci a funkčnost kontrolních a řídicích mechanismů v těchto oblastech. Vzhledem k tomu, že každá činnost ČUS s sebou nese různý charakter a míru rizika, je nezbytné správně nastavit kontrolní a řídicí mechanismy, které umožní identifikaci korupčních rizik a cíleně zabrání vzniku korupce, včetně jejích dopadů.

A) Identifikace a hodnocení rizik

1. Pouze na základě precizně identifikovaných rizik je možné vystavět funkční a potřebám ČUS adaptovanou protikorupční strategii. Z tohoto důvodu ČUS věnuje procesu identifikace a hodnocení rizik náležitou péči a zapojuje do něho co nejširší okruh zaměstnanců.
2. Správně provedená identifikace a hodnocení rizik významně napomáhá následnému rozhodování, jakým způsobem budou tato rizika snížena. Cílem procesu identifikace a hodnocení rizik je vytvoření komplexního přehledu oblastí činnosti, v nichž hrozí nejvyšší riziko vzniku korupce.
3. Při identifikaci rizik využívá ČUS zejména:
 - informace z otevřených zdrojů;
 - informace o dřívějších zkušenostech s korupčním jednáním;
 - informace od partnerů;
 - výsledky interních auditů;
 - zkušenosti svých zaměstnanců.
4. Na základě identifikace a hodnocení rizik zvolí ČUS vhodné kontrolní a prevenční mechanismy, které zamezí jejich vzniku a následkům.

B) Oblasti se zvýšenou mírou nebezpečí korupce

Uváděné oblasti se zvýšeným rizikem korupčního jednání jsou neuzavřeným demonstrativním výčtem, který se může v čase měnit a vyvíjet. Stejně tak opatření přijatá a uplatněná k eliminaci těchto rizik, mohou procházet vývojem.

Riziková činnost	Popis korupčního rizika	Významnost rizika	Opatření ke snížení korupčního rizika
ovlivnění poskytnutí dotace, grantu apod.	zaměstnanec při jednání se státními orgány a orgány samosprávy nabídne úplatek, v žádosti úmyslně uvede nepravdivé údaje; dopustí se jiného jednání ve snaze o získání výhody apod.	velmi významné	kontrola dodržování postupů stanovených interními akty řízení; důsledná a pravidelná kontrola dodržování etického kodexu zaměstnanců; pravidelné školení zaměstnanců v oblasti zamezení protikorupčního jednání
příprava a realizace veřejných zakázek	nedodržení zákona o zadávání veřejných zakázek k získání výhody pro jednoho uchazeče; úzké vazby zaměstnance na uchazeče	velmi významné	příslušní vedoucí zaměstnanci zajistí objektivní a transparentní znění zadávací dokumentace, v případě důvodného podezření na existenci střetu zájmů, odnětí účasti zaměstnance na plnění úkolu

pracovní setkání	nabídka osobních zvýhodnění od třetí osoby (potenciálního partnera)	méně významné	jednání probíhají zpravidla za přítomnosti alespoň dvou osob
pracovní zařazení zaměstnanců a mzdy	nerovnost přístupu k zaměstnancům	méně významné	kontrola dodržování postupů a povinností vyplývajících z příslušných právních předpisů (např. zákoník práce) a vnitřních předpisů ČUS (např. mzdový řád)
tvorba a připomínkování koncepčních materiálů	zaměstnanec upraví návrh koncepčního materiálu či připomínky k němu ve prospěch zájmové skupiny	méně významné	kontrolní mechanismy v podobě týmové spolupráce
ochrana osobních údajů	zaměstnanec přijme nabídku úplatku či jiné výhody za únik osobních údajů, za porušení mlčenlivosti	významné	pravidelná kontrola dodržování právních předpisů vztahujících se k ochraně osobních údajů, dodržování vnitřních předpisů ČUS; úzká spolupráce s pověřencem pro ochranu osobních údajů

C) Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

V souvislosti se zavedením příslušných kontrolních a prevenčních mechanismů bude vyvíjena maximální snaha o jejich pravidelné zlepšování a přizpůsobování měnícím se podmínkám legislativního prostředí, charakteru činnosti ČUS a jejímu dalšímu rozvoji. Průběžný monitoring přispívá také k identifikaci nových rizik, umožňuje na ně včas reagovat a účinně tak zabránit hrozícím postihům, ztrátám a reputačním rizikům.

čl. VII.

Postupy při podezření na korupci

1. Bezodkladná reakce na podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného prověření a uplatnění řádných postupů k jeho eliminaci. Analýza příčin vzniku korupčního jednání je pak zásadní pro aktualizaci analýzy rizik a posílení kontrolních a prevenčních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.
2. Jakmile se ČUS prokazatelně dozví o korupčním jednání, zahájí prošetření této situace. Toto prošetření může být zpravidla zahájeno na základě přijatého podnětu nebo na základě informace zjištěné při pravidelné kontrole protikorupčního programu
3. Základní postupy při prošetřování korupčního jednání:
 - vytyčení rozsahu a postupu prošetření;
 - identifikace všech přímo i nepřímo zapojených osob;

- provedení pohovoru s dotčenými osobami (účast osoby na pohovoru je dobrovolná);
- shrnutí průběhu šetření;
- popis skutkové podstaty;
- právní posouzení;
- shrnutí důsledků posouzeného jednání pro ČUS;
- následná opatření (analýza příčiny vzniku protikorupčního jednání, posílení kontrolních mechanismů, vyvození důsledků proti pachateli atd.).

čl. VIII.

Vyhodnocení a aktualizace protikorupčního programu

1. ČUS si je vědoma, že pro zajištění efektivity a aktuálnosti Programu musí být tento podroben konstantní revizi a pravidelnému vyhodnocování. ČUS provádí hodnocení Programu dle aktuální potřeby.
2. Při vyhodnocování Programu je nezbytné posoudit a provést hodnocení zpravidla v následujícím rozsahu:
 - úspěšnost plnění povinností vyplývajících z Programu a jeho jednotlivých částí;
 - důvody případného nesplnění povinností vyplývajících z Programu a návrh na opatření k nápravě;
 - návrh případné aktualizace Programu.