

Výzkumný ústav lesního hospodářství a myslivosti, v.v.i.
Strnady 136, 252 02 Jíloviště

Strnady, 30. 10. 2025

č.j.: 41/1389/VULHM/2025

INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM

Zaměstnanci Výzkumného ústavu lesního hospodářství a myslivosti, v. v. i. (dále jen „instituce“ nebo „ústav“), jsou zavázáni jednat v souladu s nejvyššími standardy osobní integrity a profesní etiky při výkonu své činnosti v rámci ústavu.

Rezortní interní protikorupční program (dále jen „IPP“) má výslovnou podporu vrcholového vedení ústavu, vyjádřenou úsilím o posílení etického, protikorupčního a otevřeného jednání zaměstnanců ústavu a dalších osob. Za tímto účelem vrcholové vedení klade důraz na ochranu majetku ústavu, dodržování etických standardů založených právními a vnitřními předpisy a podporu oznamování podezření na korupční jednání, která jsou činěna v dobré víře.

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Cíl: Snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

Prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání a je zdůrazňována ochrana majetku instituce, je jedním ze základních pilířů preventivních protikorupčních opatření. Hlavními nástroji pro budování takového prostředí jsou osvěta, posilování morální integrity zaměstnanců, aktivní propagace pravidel etiky a kontrola dodržování pravidel etiky.

1.1. Propagace pravidel etiky vedoucími

Vedoucí pracovníci systematicky podporují a prosazují zásady etického chování, přičemž se opírají o ustanovení Pracovního řádu a Etického kodexu instituce. Zároveň zabezpečují, aby byli zaměstnanci řádně informováni o svých právech a povinnostech.

Pravidla etického chování zaměstnanců instituce jsou upravena:

- a) v platném vnitřním předpisu „Pracovní řád“, a
- b) v platném vnitřním předpisu „Etický kodex“.

Tato pravidla stanovují chování a povinnosti zaměstnanců, které nevyplývají ze zákona nebo z vnitřních předpisů, ale rozvádí podrobněji oblasti, jako jsou dary, střet zájmů apod.

Příklady neetického a korupčního jednání:

- a) získávání účelových nebo jiných prostředků na činnost podvodným způsobem (předstíráním neexistující kvalifikace, dezinformováním o předchozích výsledcích a praxi, vytvářením falešných a zkreslených představ o výsledcích, uvádění nepravdivých údajů do nabídkových řízení apod.)
- b) zfalšování výsledků výzkumu nebo jejich prezentace,
- c) porušování práv z duševního vlastnictví nebo účelová manipulace s nimi uváděním částí textu či faktů jinde publikovaných jinými autory bez odkazu nebo poděkování,
- d) prezentování fiktivních údajů jako výsledku pozorování nebo experimentu,
- e) veškeré formy manipulativního chování na pracovištích ústavu s cílem získat výhody pro jednotlivce či úzkou skupinu zaměstnanců na úkor ústavu nebo ostatních zaměstnanců, jako jsou například mobbing, bossing, staffing apod.,
- f) podávání zkreslených, nepravdivých a vykonstruovaných informací, vedoucích k poškození instituce nebo konkrétních zaměstnanců, např. řediteli nebo dalším pracovníkům ústavu, pracovníkům zřizovatele, orgánům veřejné správy, partnerským subjektům apod.,
- g) prezentování sebe jako autora nebo spoluautora bez významného přispění k získání, interpretaci nebo zpracování výsledků výzkumu,
- h) neuvedení autorů, kteří významně přispěli k výzkumu, a naopak uvedení jmen osob, které se na publikaci nepodíleli vůbec, nebo jen malým podílem,
- i) zadávání veřejných zakázek předem vybraným firmám na základě osobního prospěchu zaměstnance v pozici příkazce operace, rozhodujícího o použití peněžních prostředků ústavu,
- j) porušování předpisů o veřejných zakázkách například přímým zadáváním nákupů bez výběrového řízení protěžováním určitého okruhu dodavatelů, včetně případného možného získání osobního prospěchu zaměstnance v pozici příkazce operace, rozhodujícího o použití peněžních prostředků ústavu z takového jednání aj.

Zaměstnanci jsou s povinnostmi upravenými v Pracovním řádu seznámeni v rámci přijetí do pracovního poměru a dále pak jsou jim oba vnitřní předpisy instituce dostupné na příslušných pracovištích u vedoucího útvaru a na intranetu.

Všichni vedoucí pracovníci mají za úkol aktivně propagovat obsah Pracovního řádu a Etického kodexu svým podřízeným zaměstnancům a aktivně prosazovat a kontrolovat jejich dodržování.

K projednávání případů neetického nebo korupčního jednání zřizuje ústav **Etickou komisi**. Etická komise se zabývá dodržováním etických zásad a pravidel upravených v etickém kodexu a v pracovním řádu ústavu, a dále se zabývá konkrétními případy nesprávného chování, porušení etiky a vzniku korupčního jednání zaměstnanců ústavu.

Etická komise má 3 až 5 členů, jmenovaných ředitelem ústavu. V čele etické komise stojí předseda. Předseda organizuje a řídí činnost etické komise, je oprávněn rozhodnout o pracovní oblasti, na kterou se jednotliví členové etické komise zaměří a budou ji svým konáním zastřešovat, například edukativní činnost apod.

Etická komise dbá na dodržování standardů osobní integrity zaměstnanců s ústavem a jejich profesionálního chování, které jsou upraveny ve vnitřních předpisech, dohlíží na to, zda zaměstnanci nenabízí, nepožadují nebo neposkytují jakoukoliv protiprávní platbu, úsluhu, neadekvátní pohoštění, cestování, dary, jiné zvýhodnění nebo jinou ocenitelnou hodnotu za účelem ovlivnění rozhodnutí učiněné jménem ústavu.

1.1.1. Úkolem vedoucích pracovníků je aktivně propagovat obsah Etického kodexu a Pracovního řádu podřízeným zaměstnancům a kontrolovat jeho dodržování.

1.1.2. Úkolem všech zaměstnanců je v případě zjištěného pochybení postupovat podle platného Etického kodexu a Pracovního řádu.

1.1.3. Úkolem předsedy Etické komise, společně s IT pracovníkem je pravidelně aktualizovat seznam členů Etické komise na internetových stránkách.

1.2. Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Protikorupčním postojem se vedle vlastní bezúhonnosti rozumí zejména dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku instituce, zdůrazňování důležitosti dodržování etických zásad při plnění pracovních úkolů, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření a na vyvození adekvátních trestně právních, kázeňských, disciplinárních a jiných nápravných a preventivních opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností.

Boj s korupcí má výslovnou podporu vedení instituce, vyjádřenou úsilím o posílení etického chování, otevřeným vyjadřováním názorů zaměstnanců a upozorňováním na neetické chování. Vedení instituce klade důraz na ochranu majetku ve výlučném vlastnictví instituce, dodržování etických standardů, právních a interních předpisů a podporu oznamování podezření na korupční jednání, která jsou činěna v dobré víře.

Vedení instituce netoleruje korupční jednání, uvnitř či navenek instituce, a použije právní prostředky vůči osobám, které se tohoto jednání dopustí nebo se o ně pokusí. Stejně tak nebudou tolerována odvetná opatření vůči oznamovatelům korupčního jednání.

Jako jednu z forem propagace protikorupčního postoje lze doporučit aktivní vystupování vedoucích pracovníků na akcích zaměřených na protikorupční problematiku. Zaměstnanci se tak osobně setkají s protikorupčním vystupováním svých nařízených, případně jsou seznamováni s konkrétními příklady z praxe své instituce včetně jejich řešení a důsledků.

1.2.1. Úkolem vedoucích pracovníků je trvale a průběžně prosazovat protikorupční postoj na pracovišti, aktivně vystupovat na jednáních a poradách, kde seznamují zaměstnance s bojem proti korupci, a zhodnocovat korupční situaci. Dále jsou povinni zajistit prošetření podezření z korupce a vyvozovat odpovídající disciplinární či jiná opatření.

1.3. Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice se zaměřuje na význam ochrany majetku instituce, na vysvětlování obsahu etického jednání, na zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, na zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců – oznamovatelů korupčního jednání, na postupy instituce v případě potvrzení korupčního jednání.

Všichni zaměstnanci jsou průběžně proškolení v etické a protikorupční problematice. Základním tématem školené problematiky je důraz na nezbytnost etického konání každého zaměstnance ústavu a uvědomění si zásad morálního postoje v situacích, se kterými se zaměstnanci mohou při své práci setkat.

Každý nový nastupující zaměstnanec má povinnost do 1 roku od uzavření pracovního poměru absolvovat proškolení z oblasti etického a protikorupčního jednání.

Všichni zaměstnanci ústavu mají za povinnost absolvovat 1x za dva roky, minimálně však alespoň 1x za pět let, proškolení z oblasti etického a protikorupčního jednání.

Proškolení provádí člen Etické komise, pověřený předsedou této komise. O provedeném školení se pořizuje záznam ve formě prezenční listiny, podepsané zúčastněnými zaměstnanci. Lze též provádět školení elektronickou formou, případně v rámci jiného školeného tématu.

1.3.1. Úkolem předsedy Etické komise je pořádat protikorupční školení do 1 roku u nových zaměstnanců, dále nejdéle v 5leté prioritě.

2. Transparentnost

Cíl: Odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti odhalení.

Transparentnost posiluje veřejnou kontrolu nad hospodařením a zároveň zvyšuje pravděpodobnost odhalení korupce, a tím odrazuje od korupčního jednání. Zveřejňování informací je prováděno v souladu s právními předpisy. Informace jsou zveřejňovány centrálně a ve formátu, které umožňuje jejich zpracování. Konkrétním cílem této oblasti je též odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jejího odhalení.

IPP požadavek na transparentnost rozvíjí směrem k zpřístupňování informací o veřejných prostředcích a o kompetencích při rozhodování instituce. Požadavek na otevřenost a transparentnost je naplněn úpravou webových stránek instituce.

2.1. Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Zveřejňování informací je prováděno v souladu s platnou legislativou a v rozsahu daném vnitřními předpisy instituce, a v tomto vymezení zahrnuje zejména informace o výběru dodavatelů v rámci veřejných zakázek a informace o uskutečněných veřejných zakázkách včetně veřejných zakázek malého rozsahu.

Informace zveřejňované v souladu s příslušnými obecně závaznými předpisy obsahují výroční zprávy o činnosti ústavu, taktéž zveřejněné na webových stránkách, nebo uložené v Rejstříku veřejných výzkumných institucí, vedeném ČR – Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v Praze. Další údaje jsou obsaženy v příslušných sekcích webových stránek ústavu.

2.1.1. Úkolem vedoucích pracovníků ve spolupráci s asistentkou ředitele je průběžně a trvale aktualizovat informace o veřejných prostředcích.

2.2. Zveřejňování informací o poradcích a kolektivních poradních orgánech

Instituce periodicky zveřejňuje informace o poradcích a poradních orgánech, hrazených z veřejných prostředků, na svých internetových stránkách a zároveň tyto informace předává zřizovateli. V rámci této povinnosti se instituce týká zveřejňování informací o:

- poradenských služeb na základě příkazní či jiné obdobné smlouvy,
- činnosti advokátů a advokátních kanceláří, na základě uzavřené smlouvy o poskytování právních služeb, pokud již smlouvy na uvedené poradenské a právní služby nebyly zveřejněny v Registru smluv podle zákona č. 340/2015 Sb.

2.2.1. Úkolem vedoucích pracovníků ve spolupráci s asistentkou ředitele je každoročně aktualizovat informace o poradcích a kolektivních poradních orgánech na internetových stránkách.

2.3. Zveřejňování informací o systému rozhodování

V rámci transparentního zpřístupňování informací o struktuře a kompetencích instituce zveřejňuje:

- a) informace o struktuře instituce – (organizační schéma), vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti,
- b) kontakty na zaměstnance instituce.

V rámci organizační struktury ústavu, zveřejněné na webových stránkách ústavu, jsou zde uvedeny informace o svěřené působnosti a vykonávaných činnostech jednotlivých organizačních útvarů instituce.

2.3.1. Úkolem příslušného vedoucího pracovníka ve spolupráci s IT pracovníkem je průběžně a trvale aktualizovat informace o systému rozhodování.

2.4. Sjednocení umístění informací týkající se boje proti korupci na internetových stránkách povinných subjektů

Zvýšení transparentnosti sjednocením místa na internetových stránkách instituce, na kterých je umístěn text o protikorupční problematice, a jsou zveřejněny základní informace o boji s korupcí v instituci.

Na internetové stránce [Protikorupční strategie | VÚLHM](#) věnované boji s korupcí jsou zveřejněné jednotně základní údaje, týkající se následujících tematických okruhů:

- IPP
- etický kodex, případně pravidla etiky
- systém pro oznámení podezření na korupci
- seznam poradenských a právních služeb.

2.4.1. Úkolem příslušného vedoucího pracovníka, společně s IT pracovníkem je průběžně a trvale sjednotit umístění protikorupčních informací.

2.4.2. Úkolem příslušného vedoucího pracovníka, společně s IT pracovníkem je zajistit členění zveřejněných základních protikorupčních informací podle bodu 2.3.

3. Řízení korupčních rizik

Cíl: Nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání.

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 a řídicích mechanismů v těchto oblastech. Jedná se o ty oblasti rozhodovacího procesu, kde při nedostatečně kvalitně nastaveném kontrolním a řídicím systému může docházet k nežádoucímu ovlivňování výsledku rozhodnutí. Správně nastavené kontrolní a řídicí mechanismy cíleně brání a snižují rizika negativních jevů.

Řízení korupčních rizik představuje tři hlavní činnosti:

- hodnocení korupčních rizik,
- monitoring kontrolních a řídicích mechanismů,
- prošetřování rizikových oblastí.

3.1. Hodnocení korupčních rizik

Hodnocení korupčních rizik vychází z analýzy rizik instituce a obsahuje:

- a) identifikaci a hodnocení korupčních rizik instituce,
- b) vytvoření Seznamu korupčních rizik,
- c) přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti a dopadu korupčních rizik,

d) sledování rizikových oblastí.

Analýza rizik má 3 fáze:

- a) individuální hodnocení rizik,
- b) týmové hodnocení rizik,
- c) zpracování výstupů.

Hodnocení korupčních rizik obsahuje:

- identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech instituce,
- vytvoření katalogu korupčních rizik,
- přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik,
- sledování rizikových oblastí.

Analýzy rizik se účastní všichni vedoucí pracovníci instituce.

Při prvotní analýze provádí vedoucí pracovníci podle svých odborných znalostí a zkušeností identifikaci rizik. Rizika identifikuje na základě rozboru jím řízeného organizačního celku a vykonávaných činností. Zdrojem k identifikaci rizik je aktuální znění organizačního řádu, nastavené pracovní postupy a jejich efektivnost, kompetence jednotlivých pracovníků, finanční a majetkové procesy a zjištění externích kontrolních akcí apod.

Záznam údajů o identifikovaných rizicích se provádí na formuláři „Identifikace / aktualizace rizik“:

Název rizika	Scénář rizika	Pravděpodobnost výskytu rizika	Dopad výskytu rizika	Stupeň významnosti rizika	Opatření k eliminace rizika

Tento formulář vedoucí pracovníci vyplňují následujícím způsobem.

Ve sloupci:

- a) *Název rizika* – stručný popis konkrétní činnosti/procesu/korupčního jevu, ve kterém může riziko s nežádoucími dopady nastat.
- b) *Scénář rizika* – stručný popis rizika, vztahující se k příslušné činnosti/procesu/korupčnímu jevu tak, aby byl zřejmý jeho obsah (podstata), tzn. v čem riziko, s nímž je spojen nežádoucí dopad, spočívá.
- c) *Pravděpodobnost výskytu rizika (P)* – se uvede hodnota ve stupnici 1 až 5, kde hodnota:
 - 1 = pravděpodobnost výskytu je vyloučená, vyskytne se pouze ve výjimečných případech
 - 2 = výskyt rizika je nepravděpodobný, může se příležitostně vyskytnout
 - 3 = pravděpodobnost je možná, riziko se může vyskytnout
 - 4 = výskyt je pravděpodobný, riziko se pravděpodobně vyskytne
 - 5 = pravděpodobnost je téměř jistá, riziko se téměř s jistotou vyskytne
- d) *Dopad rizika (D)* – se uvede hodnota ve stupnici 1 až 5, která vyjadřuje posouzení míry závažnosti dopadu rizika vzhledem k případným nežádoucími dopadům na

plnění úkolů a cílů řízeného organizačního celku a celé instituce. Definice hodnot dopadu rizika je následující:

1 = nevýznamné (prakticky žádné) – dopad rizika neovlivňuje chod instituce, řeší zaměstnanci v rámci svých pracovních povinností,

2 = méně významné (málo podstatné) – dopad rizika je třeba řešit na úrovni vedoucích útvarů v rámci každodenních řídicích povinností,

3 = významné (podstatné) – dopad rizika zřetelně ovlivňuje plnění úkolů a cílů instituce, riziko je řešeno na úrovni vedoucích útvarů,

4 = velmi významný (zásadní) – dopad rizika významně ovlivňuje plnění úkolů a cílů instituce, riziko je řešeno na úrovni vedoucích útvarů a náměstků ředitele,

5 = kritické (devastující) – dopad rizika je pro chod a dobré jméno instituce nepřijatelný. Je řešeno vedením instituce.

- e) *Významnost rizika (V)* – bude uveden výsledek výpočtu významnosti rizika (V), který je součinem hodnot pravděpodobnosti výskytu (P) a míry závažnosti dopadu rizika (D)

$$V = P * D$$

- f) *Opatření k eliminaci rizika* – bude uveden návrh opatření nebo již přijatá opatření, kterými lze riziko vyloučit nebo jeho výskyt minimalizovat.

Vedoucí pracovníci pravidelně aktualizují rizika ve své působnosti prostřednictvím formuláře „**Identifikace / aktualizace rizik**“, kde zaznamenávají nová rizika a revidují dříve identifikovaná. Vyplněné formuláře předkládají elektronicky pověřenému vedoucímu zaměstnanci.

Pověřený zaměstnanec provádí souhrnné posouzení všech rizik instituce, stanovuje jejich významnost, strategii řízení a opatření k jejich eliminaci či minimalizaci. Na základě výsledků zpracovává „**Souhrnný seznam rizik instituce**“ a „**Roční zprávu o řízení rizik**“, kterou předkládá řediteli ke schválení do **31. 12.** příslušného roku.

- 3.1.1. Úkolem vedoucích pracovníků, společně s asistentkou ředitele je do 15. 12. kalendářního roku vytvoření hodnocení korupčních rizik.

3.2. Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Pravidelné testování kontrolních a řídicích mechanismů v oblastech významného korupčního rizika je důležité proto, aby se zjistilo, jak jsou tyto mechanismy účinné pro identifikaci a odhalování korupčního jednání.

- 3.2.1. Úkolem vedoucích zaměstnanců je trvale a průběžně testování kontrolních a řídicích mechanismů z hlediska toho, jak jsou účinná pro identifikaci a odhalování korupčního jednání a v případě potřeby navrhnout posílení těchto mechanismů.

4. Oznamování možného protiprávního jednání a ochrana oznamovatelů

Cíl: Minimalizovat ztráty způsobené protiprávním jednáním a zavést účinná nápravná opatření.

Bezodkladná reakce na podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného prověření. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je pak zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.

4.1. Systém pro podávání oznámení o možném protiprávním jednání a ochrana oznamovatelů

Prošetřování, které má za cíl shromáždit fakta k posouzení podezření z porušení zákona a případně stanovit další kroky, ukážou-li se tato podezření důvodná, je upraveno nastavením procesu pro vnitřní kontrolu a vyřizování stížností.

4.1.1. Úkolem vedení instituce a vedoucích pracovníků je trvale a průběžně dodržovat stanovené postupy při prošetřování podezření na korupci.

4.1.2. Úkolem předsedy etické komise ve spolupráci s IT pracovníkem je průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování možného protiprávního jednání dle zákona o ochraně oznamovatelů prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému na intranetových a internetových stránkách.

4.2. Systém pro podávání oznámení podezření o podezření na korupci ze strany veřejnosti

Podezření na případné neetické nebo korupční jednání zaměstnanců ústavu je možné oznamovat písemně nebo osobně, některému z členů Etické komise. Písemné oznámení je možné podat prostřednictvím elektronické pošty na e-mailovou adresu příslušného člena Etické komise. Při osobním oznámení je člen Etické komise povinen pořádit písemný záznam o podání oznámení příslušným oznamovatelem. Písemný záznam obsahuje datum, identifikaci osoby oznamovatele a příjemce oznámení a vlastní předmět oznámení. Veškerá přijatá oznámení jsou evidovaná v dokumentaci předsedy Etické komise.

Oznámení by mělo obsahovat:

- a) identifikaci osob podezřelých ze spáchání nepřipustného jednání a všech zúčastněných osob, případně osob profitujících z nepřipustného jednání,
- b) podrobný a souvislý popis nepřipustného jednání včetně časového sledu,
- c) konkrétní důkazy o nepřipustném jednání nebo jiné konkrétní poznatky podporující podezření ze spáchání nepřipustného jednání.

Při prověřování podezření na korupční jednání zaměstnanců ústavu etická komise klade důraz na bezodkladnou reakci, důslednou analýzu příčin, důkladné prověření důkazních prostředků a řádné zdokumentování. Analýza příčin vzniku korupčního jednání slouží

etické komisi pro posílení preventivních mechanismů, které riziko opakovaného výskytu sníží, případně odstraní. Následná opatření spočívají zejména v úpravě vnitřních předpisů, řešení škodných událostí včetně případných náhrad škod a disciplinárních opatření.

Pro podání oznámení na podvod či jinou závažnou nesrovnalost, která může mít negativní dopad na finanční prostředky EU, ať se již jedná o příjmy, výdaje či aktiva ve vlastnictví orgánů EU, nebo podezření na závažné porušení povinností ze strany zaměstnanců orgánů a institucí EU, lze využít webový formulář umístěný na internetových stránkách Evropského úřadu pro boj proti podvodům (OLAF): http://ec.europa.eu/anti_fraud/investigations/report-fraud/index_cs.htm nebo na poštovní adresu OLAF - Evropský úřad pro boj proti podvodům, Evropská komise, Rue Joseph II, 301000 Bruxelles/Brusel, Belgie.

4.2.1. Úkolem vedoucích pracovníků je průběžná a trvalá propagace systému pro oznámení podezření na korupci.

4.2.2. Vedení instituce zajišťuje v praxi a jasně veřejně deklaruje ochranu oznamovatelů. Oznámení učiněné podle předchozího bodu nebude postihováno. Principem ochrany oznamovatelů je nastavení pravidel, které zajišťují podporu a ochranu osobám, které v dobré víře upozorňují na možné korupční jednání či jiné protiprávní nebo neetické jednání. Součástí ochrany oznamovatelů je systém nestranného posuzování jakéhokoliv jednání vůči zaměstnanci, které lze považovat za hrozbu, diskriminaci, šikanu nebo represí za to, že podal oznámení o podezření na uskutečnění výše zmíněného jednání. Stejně jsou chráněni zaměstnanci, u kterých se v rámci posouzení neprokáže pochybení.

4.2.3. Úkolem všech zaměstnanců je propagovat a zajišťovat ochranu oznamovatelů.

4.3. Následná opatření

Na základě prokázaného korupčního jednání jsou k jeho eliminaci přijímána opatření zaměřená zejména na oblast úpravy vnitřních předpisů, vyvození disciplinárních sankcí a řešení vzniklých škod. Je také stanovena osobní a funkční odpovědnost zaměstnanců, včetně vyvození osobních postihů.

4.3.1. Úkolem vedení instituce a vedoucích pracovníků je stanovit vhodná následná opatření při podezření na korupci.

4.3.2. Úkolem vedení instituce a vedoucích pracovníků je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit výskytu dalšího obdobného jednání.

5. Vyhodnocování rezortního interního protikorupčního programu

Cíl: Zavést a zdokonalovat RIPP/IPP a umožnit koordinaci protikorupčních aktivit napříč povinnými subjekty.

5.1. Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu jednotlivými organizačními útvary

Vyhodnocení účinnosti interního protikorupčního programu je zaměřeno na plnění všech jeho částí, (jak kvalitativně, tak kvantitativně), na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

Shromáždění údajů od organizačních útvarů instituce je prováděno k 15. 12. kalendářního roku. Termín, ke kterému bude prováděno pravidelné dvouleté vyhodnocení interního protikorupčního programu ve formě dle bodu 5.2. pověřeným pracovníkem je k **31. 12. každého lichého kalendářního roku.**

5.1.1. Úkol vedení instituce je pravidelně k **31. 12. lichého kalendářního roku**, na úrovni organizačních útvarů instituce provádět vyhodnocování plnění povinností vyplývajících z IPP a implementaci opatření k nápravě v rámci svého útvaru z hlediska účinnosti a plnění jednotlivých částí.

5.1.2. Úkolem pověřeného pracovníka je provést vyhodnocení plnění povinností vyplývajících z IPP a předat je MZe – Odboru pro veřejné zakázky vždy do **31. 1. sudého kalendářního roku.**

5.2. Zprávy o RIPP/IPP

Zpráva o IPP zahrnuje každoročně zhodnocení informací od jednotlivých útvarů instituce, stav implementace protikorupčních nástrojů, plán nápravných opatření, systém a rozsah školení, seznam korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupci a výsledky prověřování, celkové hodnocení účinnosti IPP v instituci.

5.2.1. Úkolem pověřeného pracovníka ve spolupráci s asistentkou ředitele je zpracovat souhrnnou Zprávu o plnění IPP v instituci, návrh na jeho případnou aktualizaci, včetně přehledu případů korupčního charakteru k **31. 3. sudého kalendářního roku.**

5.2.2. Úkolem asistentky ředitele je E-mailem zaslat zprávu o IPP útvaru pověřenému koordinaci boje s korupcí na Ministerstvo spravedlnosti **do 30. 4. sudého kalendářního roku.**

5.3. Aktualizace RRIPP/IPP

Na základě Zprávy o RIPP/IPP (viz bod 5.2) a po kontrole souladu s aktuálním RRIPP povinný subjekt aktualizuje RIPP/IPP a jeho aktuální znění zveřejňuje na svých internetových stránkách dle bodu 2.4.

5.3.1. Úkolem pověřeného pracovníka společně s IT pracovníkem je provedení aktualizace IPP a zveřejnění na webových stránkách instituce **do 30. 6. v sudý kalendářní rok.**

Ke dni 31. 10. 2025 se ruší vnitřní předpis Interní protikorupční program, č.j. 41/000694/VULHM/2020, ze dne 8. 7. 2020.

Tento IPP nabývá platnosti a účinnosti dnem 3. 11. 2025.



doc. Ing. Vít Šrámek, Ph.D.
ředitel