

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Společenská odpovědnost a uplatňování  
etických principů ve veřejné správě**

**Tereza Ronovská**

© 2016 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Ronovská, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Společenská odpovědnost a uplatňování etických principů ve veřejné správě

Název anglicky

Social responsibility and the application of ethical principles in public administration

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce bude návrh možností společenské a individuální odpovědnosti v rámci efektivního fungování veřejné správy při uplatnění etických principů přijetím etického kodexu orgány veřejné správy. Dílčím cílem práce bude zjištění uvědomění si vlastní společenské odpovědnosti zaměstnanců veřejné správy vůči běžným občanům, kteří jsou klienty veřejné správy. Dalším dílčím cílem bude zjistit aktuální stav povědomí odpovědnosti a možná opatření vykonavatelů veřejné správy.

### Metodika

Teoretická část a charakteristika objektů bude vycházet ze studia dokumentů v listinné či elektronické podobě. Kvantitativní šetření v terénu bude probíhat pomocí dotazníku mezi zaměstnanci vybraných orgánů veřejné správy. V kvalitativním výzkumu bude využito polostandardizované interview. Dále bude využito osobní zkušenosti autora s korupčním jednáním občana v rámci činnosti orgánu veřejné správy. Výsledky budou podrobně analyzovány a bude stanoven závěr.

Osnova: 1. Úvod, 2. Cíl práce a metodika, 3. Teoretická východiska, 4. Charakteristika prostředí, 5. Šetření v terénu, 6. Zhodnocení výsledků a diskuze, 7. Závěr, 8. Seznam použitých zdrojů, 9. Přílohy

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

veřejná správa, veřejná služba, etický kodex, dobrá správa, morálka, korupce, kontrola, odpovědnost

---

**Doporučené zdroje informací**

ARDELEAN, Ben-Oni. The Ethics of the Relationship between Religious and Civil Norms. Kairos: Evangelical Journal of Theology [online]. 2012, 6(2): 163-174, ISSN 18464599

DYTRT, Z. – BLÁHA, J. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.

[http://www.vlada.cz/assets/media-](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_veřejne_spravy.pdf)

[centrum/aktualne/Eticky\\_kodex\\_uredniku\\_a\\_zamestnancu\\_veřejne\\_spravy.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_veřejne_spravy.pdf)

<http://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/eticky-kodex/eticky-kodex-zamestnancu-uradu-vlady-cr-100436/>

POTŮČEK, M. – NETWORK OF INSTITUTES AND SCHOOLS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. ISBN 80-86429-50-4.

PUTNOVÁ, A. – SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě : nástroje a metody : etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.

RÝZNAR, L. – ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA. ODBOR ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ, – ŠIMONOVÁ, A. *Evropská veřejná správa*. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2006. ISBN 80-7314-102-7.

UNIVERZITA KARLOVA, PRAHA, – DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-0139-7.

VIDLÁKOVÁ, O. – CHAPMAN, R A. *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-14-8.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Pavla Varvažovská

**Garantující pracoviště**

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2015

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Společenská odpovědnost a uplatňování etických principů ve veřejné správě" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské za odborné vedení, přínosné rady, podněty při vypracování a připomínky ke zpracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat za pochopení a podporu celé své rodině a přátelům.

# Společenská odpovědnost a uplatňování etických principů ve veřejné správě

## Souhrn

Etický kodex ve veřejné správě, který by zohlednil každodenní uplatnění základních etických principů při výkonu veřejné správy, by měl být morálním předpisem upravujícím profesionální osobní přístup k adresátům veřejné správy. Nemůže být na úrovni sankcemi vynutitelného obecného právního předpisu, neboť se vztahuje na vykonavatele veřejné správy. Spíše by měla být obecnou normou každé instituce obsahující společensky přijatelné etické principy zohledňující základní principy dobré správy, které by trvale ustálily žádoucí odpovědný profesionální přístup vykonavatelů veřejné správy v rámci vymezené právní úpravy. Tedy cílem etického kodexu, který by měl být v každé instituce veřejnosti přístupný v listinné či elektronické formě, by mělo být trvalé zajištění základních požadavků mezi účastníky veřejné správy. Základní zásady etických principů, doplněné o postřehy citovaných autorů v rámci diplomové práce, by mohly napomoci řadě veřejných institucí při tvorbě vlastního etického kodexu a formulování společenské odpovědnosti za jeho praktické dodržování.

**Klíčová slova:** veřejná správa, veřejná služba, etický kodex, dobrá správa, morálka, korupce, kontrola, odpovědnost

# **Social responsibility and the application of ethical principles in public administration**

## **Summary**

Code of Ethics in Public Administration, which takes into account the daily exercise of fundamental ethical principles in public administration, should be moral regulation governing professional personal approach to public administration addressees. It can not be at the level of sanctions enforceable regulation, which applies to public administrators. Rather, it should be the norm every institution containing socially acceptable ethical principles reflecting the basic principles of good governance that would permanently stabilize desirable responsible professional approach executors of public administration within the defined legislation. Thus, the aim of the code of ethics, which should be in every institution open to the public in paper or electronic form, should be sustained to ensure the basic requirements among the participants of the public administration. Basic principles of ethical principles, supplemented by observations of the authors cited in the thesis could help a number of public institutions in developing their own code of ethics and social responsibility for formulating its practical observance.

**Keywords:** public administration, public service, Code of Ethics, good governance, morality, corruption, monitoring, accountability

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Vymezení základních pojmů.....	14
3.1.1 Společnost a odpovědnost.....	14
3.1.2 Morálka .....	15
3.1.3 Kodex.....	16
3.1.4 Veřejná služba.....	17
3.1.5 Dobrá správa .....	18
3.1.6 Úředník a veřejná služba.....	19
3.2 Etika ve veřejné správě .....	21
3.3 Etický kodex v České republice.....	22
3.4 Přínos etického kodexu .....	25
3.4.1 Vytváření etického kodexu .....	25
3.4.2 Pozitivní a negativní profil etického kodexu .....	27
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>29</b>
4.1 Charakteristika prostředí .....	29
4.1.1 Geografické indikátory .....	31
4.1.2 Socioekonomické ukazatele.....	31
4.1.3 Administrativní členění kraje.....	31
4.1.4 Působnost krajského úřadu .....	32
4.1.5 Rozpočtová zodpovědnost Středočeského kraje.....	33
4.1.6 Společenská odpovědnost krajského úřadu .....	35
4.2 Kvantitativní šetření .....	35
4.2.1 Šetření v terénu .....	36
4.2.2 Analýza zjištěných dat .....	37
4.2.3 Posouzení závislosti kvalitativních znaků .....	54
4.2.4 Shrnutí problematiky zobecněním .....	55
4.3 Kvalitativní šetření polo standartizovaným interview .....	56
4.3.1 Podmínění rozhovoru absolutní anonymitou tazatele.....	57
4.3.2 Transkripce dotazů a odpovědí .....	58
4.3.3 Zhodnocení interview tazatelem.....	58
4.3.4 Komparativní srovnání rozhovorů .....	59



4.4	Deskriptivní studie skutečného případu korupce .....	60
4.4.1	Průběh korupčního jednání .....	61
4.4.2	Zhodnocení životní zkušenosti .....	63
4.5	Komparace etických kodexů .....	64
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuze .....</b>	<b>66</b>
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>70</b>
	Literární zdroje .....	70
	Elektronické zdroje.....	72
	Právní předpisy.....	73
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>75</b>
	Příloha A.....	76
	Příloha B.....	81
	Příloha C.....	87
	Příloha D.....	92
	Příloha E .....	95
	Příloha F .....	98
	Příloha G.....	108
	Příloha H.....	111
	Příloha CH.....	114
	Příloha I .....	116
	Příloha J.....	118

**Seznam obrázků**

**Seznam tabulek**

**Seznam grafů**

# 1 Úvod

*“Strašlivá těžkopádnost českých úřadů a zamotanost jejich procedur není výsledek zlovolného spiknutí, ale přirozený následek toho, že jsou obsazeny špatně vzdělanými, a tedy ne dost kompetentními lidmi, kteří – inu, dělají, co umějí.”*

*Ivo Možný*

Diplomovou práci s tématem Společenská odpovědnost a uplatňování etických principů ve veřejné správě lze zařadit do značně specifické oblasti veřejné správy a etiky.

Mnozí z nás se s veřejnou správou, resp. s jejím výkonem a působením setkávají každodenně na každém kroku, po celý život. Zpočátku je člověk jejím pouhým příjemcem, když je mu jako novorozenci vydán první oficiální doklad - rodný list. Posléze se, i prostřednictvím svých zákonných zástupců, stává také uživatelem veřejné správy. Například poté, co se odvolává proti rozhodnutí o nepřijetí na střední školu. Postupně se s veřejnou správou setká každý při uplatňování svých práv, žádostí či nároku, třeba při registraci nezaměstnaného na úřadu práce či nárokování dávky ze státní sociální podpory. Platí to ale i v případech, kdy je rozhodnutím orgánu veřejné správy stanoveno plnit konkrétní povinnost. To se děje třeba v případě správního řízení, které může jedinec sám vyvolat například žádostí o povolení stavby domy, anebo když se stane osobou odpovědnou za spáchání protiprávního přestupkového nebo jiného správně deliktního jednání. Na druhou stranu je možné také se stát vykonavatelem veřejné správy, tedy tou osobou, která rozhoduje a vymezuje, jaká mohou být práva a povinnosti adresáta veřejné správy.

Otázka etiky a vlastního etického jednání, ať již adresáta nebo vykonavatele veřejné správy, je v rámci společnosti jednou z nejcitlivějších a značně diskutovaných otázek v různých podobách. I když byl v rámci reformy veřejné správy v České republice vládou přijat Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě, který specifikuje standardy chování zaměstnanců státní správy a samosprávy a je zpracován na základě doporučení Rady Evropy, lze v úvodu zmínit, že k jeho širokému uplatnění v rámci řady institucí vykonávajících veřejnou správu stále nedošlo.

Diplomová práce se v úvodních kapitolách věnuje tématu obecně, vysvětluje často použité pojmy a využité odborné metody. Dále mapuje veřejnou správu a územní

samosprávu, spolu s vysvětlením etických principů s přihlédnutím k charakteristice vývoje obecné etiky.

V další části se práce zaměřuje na konkrétní etické principy a etický kodex vybraného územně samosprávného celku, kterým je Krajský úřad Středočeského kraje. V rámci jedné kapitoly je zpracována analýza uplatnění etických principů jak adresáty, tak i vykonavateli veřejné správy u uvedené instituce, ale i mezi občany Středočeského kraje. Rovněž je zde popsán konkrétní případ korupčního jednání adresáta veřejné správy vůči vykonavateli - zaměstnanci jmenovaného úřadu s ohledem na osobní zkušenost autorky práce.

V závěru diplomové práce je zhodnocen přínos etických principů ve veřejné správě a jejich smysl - upevnit společenskou odpovědnost u jejího vykonavatele, ale i adresáta.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem diplomové práce je návrh možností společenské a individuální odpovědnosti v rámci efektivního fungování veřejné správy při uplatnění etických principů přijetím etického kodexu orgány a institucemi veřejné správy. Dílčím cílem práce je zjištění uvědomění si vlastní společenské odpovědnosti zaměstnanců veřejné správy vůči běžným občanům, kteří jsou adresáty a současně také klienty veřejné správy.

Pozornost je věnována teoretické rovině etiky, jejímu vývoji ve veřejné správě a uplatnění pomocí etických principů ve veřejné správě. Významnou kapitolou práce je její aplikační část, která se věnuje podrobnější analýze vybraného úřadu. Tím je Krajský úřad Středočeského kraje (IČO: 7089 1095, se sídlem Zborovská 11, 150 21 Praha 5) a touto institucí dotčení zaměstnanci a občané ve vybraném vzorku. Cílem dotazníkového šetření je v reálném prostředí poukázat na povědomí společenské odpovědnosti vyplývající z činnosti správního orgánu v rámci veřejné správy a tedy možného pozitivního přínosu etického kodexu. Možnost uspořádat konkrétní etické principy vybrané instituce umožňuje poukázat na jejich kladné a stinné stránky v rámci každodenního profesního uplatňování.

Předkládaná práce je zaměřena na podporu při vytvoření návrhu etického kodexu umožňující jeho uplatnění nejen ve vybrané instituci, ale také u řady dalších v rámci veřejné správy v České republice. Tedy takového návrhu, který si klade za cíl usnadnění profesní existence vykonavatelům veřejné správy a kladné odezvy ze strany adresátů, to znamená účastníků a klientů veřejné správy. Smyslem návrhu je rovněž dále zvýšit společenskou odpovědnost nejen za vlastní výkon veřejné správy, ale také za její bezproblémovou realizaci ze strany všech zúčastněných osob.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část a charakteristika etického přístupu ve veřejné správě v podobě etických principů a možnosti vymáhání společenské odpovědnosti vychází ze studia jednotlivých dokumentů a řady odborných publikací v listinné či elektronické podobě, jejímž smyslem bylo získání potřebných podkladů a informací. Tyto jsou zpracovány za využití metody komparace a metody deskripce, a to i v případě čerpání znalostí z odborných zdrojů ze zahraničí.

Kvantitativní šetření v terénu tvoří poznatky získané pomocí dotazníku mezi zaměstnanci vybraného krajského úřadu a nahodilého anonymního vzorku občanů dotčených výkonem veřejné správy zvoleného úřadu. Kvalitativní význam je realizován prostřednictvím polo standardizovaného interview a rovněž konkrétním případem osobní zkušenosti autorky s korupčním jednáním občana v rámci činnosti orgánu veřejné správy. Důležitou součástí je rozbor reálného prostředí zkoumané problematiky s využitím metody analýzy a syntézy. Praktická část práce má potom naznačit, jaké úkony jsou z tohoto pohledu ještě eticky přípustné a které již nepřipustné.

Problematika získávání těchto údajů a zjištěných výsledků je ukončena úvahami *de lege ferenda* a doporučujícím návrhem pro uplatnění v praxi.

V této diplomové práci jsou využity nejen uvedené literární zdroje v rámci systémového přístupu, ale také letitá osobní zkušenost s profesní etikou ve veřejné správě, jak ze strany jejího vykonavatele, tak i jejího adresáta, z důvodu celkového komplexního posouzení a vyhodnocení společenské odpovědnosti.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Vymezení základních pojmů

V této kapitole je potřebné věnovat pozornost vymezení základních pojmů, se kterými se v této práci bude opakovaně pracovat. I když je možný různý způsob výkladu každého z nich, s ohledem na zaměření práce byl zvolen převážně právní výklad. Rovněž došlo k zaměření na etický kodex zaměstnanců v rámci veřejné správy. S ohledem na osobní zkušenost je část věnována korupci jako značně neetickému a nežádoucímu projevu, který se v rámci veřejné správy neustále objevuje, a tím ji značně ohrožuje.

#### 3.1.1 Společnost a odpovědnost

Pod pojmem společnost si lze představit skupinu obyvatel, jejíž soužití upravují normy, které si schválili. V současné době se takto označuje zpravidla společnost plnoprávných suverénních občanů, kteří se mohou aktivně účastnit na spoluvytváření státu (Majer Z., Slovník českého práva, s. 1421)<sup>1</sup>. Tento pojem se formoval od poloviny 18. století a v průběhu let až do dnešní doby se v něm odráží změny pohledu na vztah společnosti a státu. Obecně lze říci, že člověk žil vždy v určité skupině uznávající stabilní pravidla života, ať se jednalo o rodiny, rodové komunity nebo společenské třídy a státy. Občanská společnost je dnes považována za lidskou existenci, která je politicky organizována a je upravena normami na demokratickém principu. V nich jsou jasně definována práva a povinnosti a z nich vyplývající i odpovědnost sama za sebe vůči společnosti a naopak.

Odpovědnost tedy říká, že existuje povinnost za něco nést důsledky. V případě právní odpovědnosti musí dojít k naplnění základního obecného znaku, kterým je sankce, tedy povinnost nést zákonem stanovenou újmu za protiprávnost. Vznik odpovědnostního vztahu sankční povahy je hlavním předvídaným následkem porušení právní odpovědnosti (Majer Z., Slovník českého práva, s. 885). Společenskou odpovědnost je proto možné definovat jako pravidlo společensky vyžadovaného a přínosného jednání, které neznehodnocuje základní morální principy.

---

<sup>1</sup> K uvedené problematice se obdobným způsobem vyjadřuje ve své publikaci Kuldová L. (Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi, 2010) a autoři Putnová A., Seknička P. a Uhlář P. (Etické řízení ve firmě: nástroje a metody, 2007).

### 3.1.2 Morálka

Latinský výraz „mos“ se dá přeložit jako mrav, obyčej či zvyk. Morálka znamená mravnost, schopnost lidského jedince řídit se ve všech úkonech svědomím, tedy posuzováním veškerých záležitostí z hlediska rozeznávání dobra a zla. Lze tedy říci, že morálka představuje jakýsi souhrn společenských pravidel vzájemného chování, považovaný v konkrétním prostředí a době za zavazující individuální svědomí každého jedince. Morálka má základ ve společnosti, s níž se mění a vyvíjí. Odráží se v ní všechny společenské vztahy, tj. kulturní, ekonomické, sociální a jiné. Normy morálky pomáhají lidem dosáhnout společensky žádoucího a uznávaného chování a současně jsou také kritériem hodnocení tohoto chování (Majer Z., Slovník českého práva, s. 749). I proto lze souhlasit, že morálka je chápána jako soubor uznávaných mravních norem vyplývajících z určitého chápání mravních hodnot, z jejich povahy a hierarchie (Jankovský J., Etika pro pomáhající profese, s. 24): „*Morálka hodnotí lidské chování z hlediska dobra a zla, a to v porovnání s lidským svědomím*“. Zpravidla bývá považováno za morálně pozitivní takové jednání, které je ve shodě jednajícího a obecnými požadavky společnosti na dodržování daných norem.

Morálkou jako historicky se vyvíjející formou společenského vědomí a jemu odpovídajícího způsobu chování se v obecné rovině zabývá speciální společenskovědní disciplína, etika (Majer Z., Slovník českého práva, s. 749)<sup>2</sup>. Etymologicky jsou pojmy etika a morálka synonyma. Etika, coby věda o mravnosti především řeší problém mravního dobra. Morálka je systémem mravních pravidel, kterými se lze řídit v životě. Mravnost jako celek tak zahrnuje vztah mezi tím, co je a co má být, vztah mezi individuálním a společenským zájmem (Bílý J., Základy etiky, estetiky a religionistiky, s. 11). Každý člověk ví o mravním zákoně ve svém nitru, a proto umí rozpoznat, kdy a za jakých okolností proti němu jedná a dostává se na „scestí“ svým rozhodnutím. Základem morálně přirozeného jednání jedince je plnění pravidla nečinit jiným to, co nechci, aby bylo činěno mně. V podstatě by se měl člověk snažit o konání dobra pro dobro samé, čímž by se morálka stávala spravedlností v praxi (Jankovský J., Etika pro pomáhající profese, s. 25).

---

<sup>2</sup> Etickými aspekty z různých úhlů se ve své publikaci zabýval také Vaněk J. (Obecná, ekonomická a informační etika, 2010) a Ardelean B. (The Ethics of the Relationship between Religious and Civil Norms, 2012).

Etika je pro potřeby této práce pojmána jako specifický obor zabývající se lidským konáním v situacích, kde se vyskytuje možnost projevu svobodné vůle, kdy záleží na každém individuálním jedinci a jeho svobodné vůli, pro které konkrétní hodnoty se rozhodne, které upřednostní a které zavrhne. Jedná se o hodnocení činnosti člověka z hlediska dvou protipólů, dobra a zla. Etika se snaží objasnit obecné základy, na kterých stojí lidská morálka. Již Aristoteles ve svém díle Etika Nikomachova věnoval pozornost individuu respektujícímu obecný prospěch, kterým není nic jiného než blaho státu. Za mravné, jiným slovem řečeno ctnostné, bylo proto považováno vše, co vedlo k lepšímu životu na tomto světě, a i proto je etika vnímána jako praktická filozofie reprezentující vztah člověka ke světu (Jankovský J., Etika pro pomáhající profese, s. 21)<sup>3</sup>.

### 3.1.3 Kodex

Pod tímto termínem, který obsáhne značné množství významů, lze nalézt různé způsoby vysvětlení. V antice se tímto slovem označoval svazek voskovaných destiček na psaní, později takto byla označována pergamenová rukopisná kniha v pevných deskách (Bradnová, H., Encyklopedický slovník, s. 524). V právnické terminologii se kodex vysvětluje jako zákoník, „*je tedy druhem zákona systematicky upravujícím problematiku jednoho právního odvětví nebo jeho rozhodující části*” (Hendrych, D. a kolektiv, Právnický slovník, s. 291). Jednotlivé kodexy se neliší od ostatních zákonů právní silou, ale svým rozsahem a faktickým významem. I proto se v rámci úprav etického přístupu ve veřejné správě začala vyhledávat forma zpracování a následného vydání základních principů pro vykonavatele veřejné správy, a to formou etického kodexu.

Podle Jiřího Jankovského (Etika pro pomáhající profese, s. 45) je nutnou podmínkou lidsky důstojného a funkčního soužití ve všech sférách společnosti přechod od subjektivní morality, tedy rozlišování mezi morálně dobrým (tím, co se shoduje se svědomím) a zlým (co je v rozporu se svědomím), k mravnosti, což je vlastní schopnost jedince rozpoznání mezi mravným (odpovídajícím společenské normě a mravům) a nemravným (v rozporu s normou a mravy). Podle Š. Špinky (Přístupy k etice, s. 35)

---

<sup>3</sup> Morální vědou tematizující lidské jednání, které vždy směřuje k nějakému cíli, se zabývá také autor Špinka Š., et al., Přístupy k etice.



je člověk, pojmán jako politická bytost povoláný k péči o obec<sup>4</sup> jako prostoru vzájemné výchovy a zpřítomňování ctnosti. Proto politická a zákonodárná činnost usiluje o vznik podmínek, aby se v tomto společném prostoru mohlo uskutečnit i to, co jej překračuje a v jistém slova smyslu i opouští.

Normy pomáhají jedinci usměrňovat své jednání ve společnosti tím, že poskytují jakýsi obecně závazný řád. I proto je vhodné rozlišení normy mravní a právní, která mívá zpravidla podobu zákona. Mravní norma je obvykle nepsané pravidlo, jež v dané společenské skupině platí a je podporováno silou veřejného mínění. Oproti tomu právní norma (zákon) je vyhlášena oprávněným orgánem na základě jasně stanoveného legislativního procesu. Naplnění a dodržování takového předpisu již není pouze otázkou svědomí jednotlivce, ale i jeho jednání, které je posuzováno ve vztahu k danému právnímu předpisu z hlediska jeho znění. Při překročení mravní normy dochází zpravidla k morálnímu odsouzení konkrétní osoby. Porušením právní normy je však potrestána uložením sankce, která pro ni mnohdy má dalekosáhlejší dopad.

Za zajímavý, zejména v této souvislosti, lze považovat výrok T. G. Masaryka, podle kterého je zákon etické minimum a morálka etické maximum.

### **3.1.4 Veřejná služba**

Oproti morálce, která je založena na mravních pravidlech společnosti, se pod obratem veřejná služba rozumí jakákoli služba uskutečňována ve veřejném zájmu a k tomu určenými subjekty (Majer Z., Slovník českého práva, s. 1644). Její výkon souvisí s veřejnými zájmy společnosti, která může být realizována prostřednictvím veřejné správy.

Veřejná správa se historicky vyvíjela. Zprvu se jednalo o zabezpečení státních či mocenských požadavků prostřednictvím správy vojenské, finanční, justiční, zahraniční, ale také vnitřní správy. Jako první se chápání veřejné správy jako veřejné služby, tzv. „service public“, začalo uplatňovat ve Francii v 70. letech 19. století, kde se poprvé začalo na veřejnou službu nahlížet jako na správu veřejných záležitostí a přestávala se stávat pouhou nařizovací správou. Dnes se již obsahové zaměření veřejné správy zabývá vlastní podstatou správy jako společenské činnosti, která je obdařena zákonnými pravomocemi,

---

<sup>4</sup> Poznámka autorky: Obcí je v této souvislosti myšleno lidské společenství, nikoli územní samosprávná jednotka.

ale rovněž odpovědností vyplývající z její činnosti v různých oblastech. Správou se tak chápe společenské řízení, které má specifické rysy a je realizováno ve specifických formách (Majer Z., Slovník českého práva, s. 1645)<sup>5</sup>. Neustále se měnící objem a forma správních činností, které veřejné správě přisoudila měnící se a nestálá legislativa, jsou velkým problémem, který vyvolává potřebu vytvoření takových opatření, jež by zabránily případnému zneužití.

S realizací veřejné správy jsou velice úzce spjati její vykonavatelé, kterými jsou konkrétní orgány, ať státní či samosprávné. Především ale v nich zaměstnané, zvolené, či jmenované fyzické osoby. Tedy jedná se buď o politické představitele, které může občan volit, nebo zvolené do jejich funkce na základě konkurzního řízení, anebo zaměstnané na základě splnění předpokladů stanovených ve výběrovém řízení. A protože se jedná o lidský faktor, který by mohl z různých důvodů selhat v rámci veřejné správy, je nutné, aby byla nastavená kontrola veřejné správy jako záruka jejího řádného fungování. Zpravidla se pod pojmem kontrola předpokládá dohled nad zajištěním realizace veškerých potřebných činností v odpovídajícím rozsahu, směru a čase (Majer Z., Slovník českého práva, s. 591)<sup>6</sup>. Kontrola veřejné správy neznamená jen zajištění záruky zákonnosti, ale jedná se také o nutnost dodržování účelnosti a hospodárnosti ve veřejné správě, která má být efektivní a transparentní.

### **3.1.5 Dobrá správa**

Dobrá správa vyžaduje předpokládané jednání a chování úředníků, které nepodléhá vlastním cílům, skupinovým zájmům a politickým vlivům. Protože v rámci veřejné správy dochází velmi často k rozhodování, souvisí etika úředníků coby vykonavatelů veřejné správy s volbou mezi etickým či neetickým jednáním v postavení jednotlivce či celé instituce. Jedná se o společenské hodnoty a společností nastavené standardy přijatelného jednání v rámci veřejné správy, za které je možné považovat zejména nestrannost, společenskou odpovědnost, přiměřenost a čestnost. Míra uplatňování těchto atributů odráží také kvalitu výkonu veřejné správy.

---

<sup>5</sup> Uvedenou problematikou hodnocením etiky v rámci veřejné služby a jejího vlivu na veřejnou službu se zabývá Chapman R. A. ve své publikaci *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*, 2003.

<sup>6</sup> Kontrolou, resp. kontrolní činností v rámci instituce se zabývá také Armstrong M. (*Personální management*, 1999) a Potůček, M. (*Veřejná politika*, 2005).

Termín dobrá správa je možné definovat jako společensky optimálně přijatelné chování všech představitelů orgánů veřejné správy, respektive jejich vykonavatelů, jež sice není normativně upraveno příslušným právním předpisem, ale které mohou občané, jako adresáti veřejné správy, spravedlivě očekávat a zejména požadovat. Logicky je proto možné vyvodit, že špatně či nesprávně vykonávaná správa může vést ke vzniku nespravedlnosti, k nadměrnému obtěžování osob přehnanou byrokracií, k průtahům v řízení, neekonomickému zatěžování celého správního řízení a tedy i ke zřejmé nespokojenosti občanů s veřejnou správou.

Je nutné zmínit, že ačkoliv pojem “dobré správy” není definován v žádném zákoně České republiky, přesto jej zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů používá, ale bez jakéhokoli dalšího bližšího výkladu. Protože neexistuje doktrinální výklad tohoto termínu, dalo by se říci, že se jedná o souhrn společensky přijatelných pozitivních požadavků na vykonavatele veřejné správy nad rámec platné legislativy při provádění správy věcí veřejných. Dá se dovodit, že principu dobré správy jako blíže neurčenému právnímu pojmu dávají obsah ti, kteří jej v praxi a ve společnosti svojí činností naplňují.

### **3.1.6 Úředník a veřejná služba**

Jelikož oblast veřejné správy je velice rozsáhlá a upravena řadou speciálních právních norem, byla pro potřeby a obsahové možnosti diplomové práce omezena na oblast konkrétního územního samosprávného celku. K tomuto se vztahuje i vysvětlení opakovaně užívané základní odborné terminologie.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení paragrafu 1 deklaruje, že *„Tento zákon upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání“*, přičemž *„na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak“*. Dále je v tomto ustanovení negativním způsobem vymezeno, na které zaměstnance územního samosprávného celku se uvedený zákon nevztahuje. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou zařazeni do organizačních složek nebo do zvláštních orgánů územního samosprávného celku, a dále ti, kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí.

Ve stejném právním předpise, konkrétně v ustanovení paragrafu 2 odst. 4, je potom úředník definován takto: „*Úředníkem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy*“.

Základní povinnosti kladené na úředníka v rámci kteréhokoliv územně samosprávného celku jsou podrobně vymezeny ustanovením paragrafu 16 zákona o úřednících územních samosprávných celků. Je nutné upozornit na ty nejvýznamnější z pohledu společenské odpovědnosti:

- „*dodržovat ústavní pořádek České republiky a právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci,*
- *hájit při výkonu správních činností veřejný zájem,*
- *plnit pokyny vedoucích úředníků, nejsou-li v rozporu s právními předpisy, přičemž nesmí vykonat pokyn ani příkaz, pokud by se tím dopustil trestného činu, přestupku, popřípadě jiného správního deliktu, a tuto skutečnost je povinen bez zbytečného prodlení písemně oznámit vedoucímu úřadu,*
- *jednat a rozhodovat nestranně bez ohledu na své přesvědčení a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,*
- *zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného,*
- *v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných územním samosprávným celkem, u něhož je zaměstnán, nebo na základě právních předpisů a kolektivních smluv,*
- *v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu zaměstnání a v souvislosti s ním (uvedené neplatí, pokud byl povinnosti mlčenlivosti zproštěn),*
- *pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností,*
- *plně využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,*

- *řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu územním samosprávným celkem a střežit a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy územního samosprávného celku,*
- *zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě“.*

Pro potřeby praktického výkonu veřejné správy byly zákonodárci vymezeny rovněž základní, dá se říci vzájemné společensky odpovědnostní, zásady adresátů a vykonavatelů veřejné správy, a to zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Z pohledu společenské odpovědnosti je důležité zdůraznit nejen to, že dle ustanovení paragrafu 2 správního řádu *„Správní orgán postupuje v souladu se zákony a ostatními právními předpisy, jakož i mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu“* a že *„uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena“*, ale zejména, že *„Správní orgán šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká, a může zasahovat do těchto práv jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu“*, přičemž *„dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly“*.

V ustanovení paragrafu 4 správního řádu je naprosto jednoznačně deklarováno, že *„Veřejná správa je službou veřejnosti. Každý, kdo plní úkoly vyplývající z působnosti správního orgánu, má povinnost se k dotčeným osobám chovat zdvořile a podle možností jim vycházet vstříc“*, není pochyb o tom, že společnost si sama uvědomuje nutnost odpovědnosti nejen za právní pořádek, ale a to je zcela zásadní, odpovědnost za vlastní výkon veřejné správy konkrétní úřední osobou v rámci její působnosti a pravomoci, s přihlédnutím k jejím osobnostním předpokladům a schopnostem. Je tedy kladen důraz přímo zákonnou normou na etickou stránku vykonavatele veřejné správy, pouhé vzdělání a schopnost vykonávat úkoly v rámci veřejné správy již nestačí.

### **3.2 Etika ve veřejné správě**

Etiku lze různě členit a hodnotit podle rozdílných kritérií a náhledů. Vyjdeme-li z premise, že výkon veřejné správy je veřejnosti dosti známá profese, konaná zpravidla

vůči ní a v její prospěch, je možné učinit si závěr, že etika ve veřejné správě je zvláštním druhem profesní etiky. Tato se zabývá okruhem uplatnění morálních standardů v rámci činnosti veřejné správy. Druh profesní etiky ve veřejné správě vytváří speciální systém pravidel chování a vystupování odpovídající vykonavatelům veřejné správy konkrétního orgánu zařazeného do státní správy či územní samosprávy. Je nutné zaujímat odpovědné postoje při výkonu pomáhajících profesí (Jankovský J., *Etika pro pomáhající profese*, s. 11), které přicházejí do bezprostředního kontaktu a vzájemné interakce s ostatními lidmi.

Ministerstvo vnitra ČR, ze své pozice ústředního správního orgánu, definoval etiku uplatněnou v rámci veřejné správy takto: *„Etika ve veřejné správě se zabývá problematikou aplikace morálních standardů v činnosti veřejné správy. Vztahuje se k dobře založeným normám toho, co je správné a co špatné, a zabývá se tím, co by lidé měli dělat - obvykle formou zákonů, povinností, závazků, užitku pro společenství, čestnosti či dalších specifických ctností. Mezi nástroje institucionalizace etiky patří mj. také etické kodexy”* (citováno z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx>). S uvedeným byť obecným vyjádřením základních předpokladů pro uplatnění etiky ve veřejné správě a z toho vyplývající společenské odpovědnosti v rámci výkonu veřejné služby lze zcela jednoznačně souhlasit.

### 3.3 Etický kodex v České republice

Autoři J. Bláha, a Z. Dytrt se ve své publikaci *Manažerská etika*, pokud je možné trochu parafráze, shodli na rozdílnosti přístupů k posuzování etického chování jednotlivých členů v rámci veřejné správy. Neopomněli dodat, že vytvářené etické kodexy vyslovují jednoznačné nároky na etické jednání v konkrétní formě s tím, že etické kodexy mají mít podobu písemného dokumentu právě s ohledem na společenskou odpovědnost.

V poměrně nedávné minulosti, zcela jistě do roku 1990, byla veřejná správa v České republice v rukou „byrokratického aparátu”, který rozhodoval převážně z pozice moci a síly. Běžný občan si netroufal, dá se říci, že se i obával oslovit „úřad” s nějakou prosbou. Tento systém také do jisté míry nahrávalo korupčnímu jednání, neboť řada zcela běžných záležitostí byla „obyčejnému” občanu nedostupná.

Se změnou politického režimu, který měl značný vliv na změnu právních norem a jejich výkladů, a v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie se začal výkon veřejné správy vysvětlovat a chápat spíše jako výkon veřejné služby či služba

veřejnosti. Aby veřejná správa mohla fungovat, muselo dojít ke změně legislativy a zejména také smýšlení a jednání výkonného aparátu, tedy samotných úředníků, kteří začali sloužit veřejnému zájmu v rámci dobré správy.

I odborná veřejnost začala vyvíjet tlak na společenskou odpovědnost vykonavatelů veřejné správy, s čímž souvisela nutnost přijetí etických principů, které by vytvořily společensky vhodný standard v podobě kvalitního výkonu práce, ale také jeho efektivní hospodárnosti a účelnosti. V průběhu uplynulých dvou desetiletích získal také na významu etický přístup, spolu s konkrétní odpovědností zaměstnance v rámci veřejné správy. Tedy vytvoření morálních zásad a jejich každodenní aplikování v rámci úředního jednání.

V roce 2009 se členské země Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), a to i včetně České republiky, vyjadřovaly v rámci své komparativní studie o etice k jednotlivým hodnotám ve veřejné správě. Za důležité dokumenty v rámci veřejné služby byly označeny právě etické kodexy. Současně byly posuzovány hodnoty uváděné v kodexech etiky, kdy nejvíce hodnocené byly nestrannost, legalita, integrita, transparentnost, účinnost, rovnost, odpovědnost a spravedlnost.

Rada OECD následně doporučila svým členským zemím zdokonalovat etické chování úředníků ve veřejné správě, přičemž uvedla základních dvanáct principů etiky<sup>7</sup> takto:

1. Etické standardy pro veřejnou službu musí být jasné.
2. Etické standardy musí být zakotveny v právu.
3. Úředníci veřejné správy musí mít k dispozici etické vedení.
4. Úředníci veřejné správy musí znát svá práva a povinnosti, jsou-li vystaveni obvinění.
5. Politická angažovanost ve prospěch etiky musí posilovat etické chování úředníků veřejné správy.
6. Rozhodovací proces musí být transparentní a otevřený kontrole.
7. Musí být stanovena jasná pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.
8. Manažeři se musí chovat eticky a podporovat etické chování.

---

<sup>7</sup> Poznámka autorky: Jedná se o doslovnou citaci uveřejněných základních principů etiky ve veřejné správě, které jsou volně dostupné na webu Ministerstva vnitra ČR (<http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx>).

9. Řídící politika, postupy a praxe musí podporovat etické chování.
10. Podmínky veřejné služby a řízení lidských zdrojů musí podporovat etické chování.
11. Veřejná správa musí disponovat adekvátními mechanismy odpovědnosti.
12. Musí existovat vhodné postupy a sankce za nesprávné chování.

Prvním oficiálním obecně závazným krokem vedoucím ke zvyšování kvality vztahů a společenských vazeb mezi občany a veřejnou správou v novodobé historii České republiky, bylo přijetí Usnesení vlády České republiky č. 270 „Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě v České republice“ ze dne 27. března 2001 (Příloha A).

*„Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců ve veřejné správě vůči občanům, kteří od veřejné správy očekávají profesionální přístup. V České republice nemá Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě povahu závazné právní normy, nicméně jeho dodržování přispívá k vyšší kulturní úrovni vzájemných vztahů občanů a zaměstnanců v oblasti veřejné správy. Každý úřad (ústřední orgán státní správy) má mít svůj etický kodex“* (citováno z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx>).

Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě v České republice tvoří preambule a dalších sedm článků, se zabývá vztahy zaměstnanců, obecnými zásadami, případným střetem zájmů, politickou či veřejnou činností, otázkou darů a jiných nabídek, zneužitím úředního postavení a oznámením nepřípustné činnosti. Jedná se o precizování základních hodnot, jež má vykonavatel veřejné správy respektovat a realizovat. Především z důvodu nutné společenské odpovědnosti a naplnění víry veřejnosti v zákonné rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým a právnickým osobám, tj. adresátům veřejné správy.

Z uvedeného tedy vyplývá, že si představitelé jednotlivých institucí v rámci veřejné správy začali plně uvědomovat morální povinnost a odpovědnost za výkon veřejné správy, který se nedá vnutit ani vynutit, který má být stavěn na morálních kvalitách každého ze zaměstnanců vykonávajícího správu věcí veřejných. Kodex ovšem nemá právní sílu zákona. Jedná se spíše o souhrn doporučení, vztahující se na orgány veřejné správy a její vykonavatele. Přestože se jeho upřesnění ujalo Ministerstvo vnitra ČR, je na jednotlivých správních úřadech, zda si formou vnitřního předpisu upraví „pravidla hry“, vztahující se na jejich zaměstnance a úředníky.

Může se konstatovat značně rozdílný přístup úřadů v rámci veřejné správy v implementaci etického kodexu do svých interních předpisů a jeho zveřejnění



pro adresáty. Etický kodex byl například vydán Magistrátem hlavního města Prahy (Příloha D) a Krajským úřadem Vysočina (Příloha C). Novelizovaný Etický kodex tohoto krajského úřadu se dle autorky práce snad nejvíce přibližuje požadavkům na uplatňování principů ve veřejné správě, které jsou uvedeny v příslušných dokumentech OECD a Vlády ČR (Příloha A a B). Oproti tomu se však dají i dnes najít úřady, například Krajský úřad Středočeského kraje (Příloha E a F), které i po patnácti letech od přijetí vládního usnesení stále nemají svůj etický kodex a opakovaně pouze připravují pracovní verzi jeho znění. Pro občany je tak jednoznačně vypovídající, že otálejší orgán, který dosud nebyl schopen nejen pro potřeby svého úřadu a zaměstnanců vypracovat a uvést v život svůj etický kodex, bude mít přinejmenším stejně značně velké problémy s jeho pozdějším reálným naplněním.

### **3.4 Přínos etického kodexu**

Abychom mohli hodnotit význam etického kodexu, ať již v pozitivním nebo negativním slova smyslu, musí být naplněn zásadní předpoklad. Tím je jeho vlastní existence.

#### **3.4.1 Vytváření etického kodexu**

Jakmile se “úřadem” rozezná, že vedení zamýšlí a snad i připravuje etický kodex, vypadá to mezi jednotlivými zaměstnanci, jako by se šířila nějaká rychlá šeptaná viróza. A to většinou vlastně ani nikdo pořádně netuší, o co se doopravdy jedná<sup>8</sup>. Úkolem vedení je, aby včasnou a otevřenou formou vysvětlil, jakých možných témat se etický kodex dotkne a jaké konkrétní podoby by měl nabýt a jaké změny sebou jeho zavedení přinese. Mělo by se tak dojít k předložení společensky vhodných a uplatnitelných principů v praxi, v souladu s požadavky OECD a Vlády ČR a otevřít věcnou diskusi v daném úřadu. Zaměstnanci a úředníci by neměli mít pocit, že se na ně připravuje další blíže nespecifikovaný příděl práce a ohrožení, ale že se jedná o potřebný dokument, který posílí jejich vnitřní povědomí o správnosti jejich jednání při vystupování v rámci výkonu veřejné správy a současně doplní mantinely stanovené právními předpisy.

---

<sup>8</sup> Poznámka autorky: Autorka se tématu „Etického kodexu“ věnovala již ve své bakalářské práci v době, kdy se poprvé připravovala jeho realizace na Krajském úřadě Středočeského kraje. V té době postřehla převažující názor svých kolegů, že se zase připravuje něco, co je zbytečné, nikoho nezajímá a pouze se do rukou vedení dává nástroj, jak hodnotit zaměstnance, aby nebyl důvod mu poskytnout finanční ohodnocení nad rámec mzdy.

Vytváření a následné přijetí etického kodexu evokuje změny, na které je nutné úřad, potažmo jeho zaměstnance předem připravit. Dá se tomu předejít jasným vysvětlením základních charakteristik a důvodů pro přijetí etického kodexu dříve, než “septanda” zveličí negativa v souvislosti s jeho přijetím. Rovněž apel na dobrovolné dodržování jednotlivých principů je pak zaměstnanci daleko přijatelnější než jejich vnucování shora, zejména pokud dojde k jejich faktické participaci na tvorbě kodexu etických zásad.

Určitě by bylo vhodné vytvořit několik dílčích skupin ze všech zaměstnanců, např. podle jednotlivých odborů či sekcí úřadu, a stanovit vhodné strategické prostředky pro získávání názorů a myšlenek. Management instituce by měl také konkrétně definovat složení hlavní skupiny plně spolupracujících členů, kteří jsou plně informováni nejen o vnitřním chodu úřadu a znají jeho potřeby a povinnosti, ale také si uvědomují možná rizika, která se mohou vyskytnout v souvislosti s výkonem veřejné správy v různých druzích správního řízení. Tato řídicí skupina by měla průběžně v časově ohraničeném termínu shromažďovat a následně vyhodnocovat jednotlivá fakta a argumenty předkládané zaměstnanci, případně i odborovou organizací. Na základě analýzy shromážděných podkladů je potom možné stanovit návrhy adekvátní principů etického kodexu pro danou organizaci.

Teprve poté, v časově přijatelném horizontu, jasně definované jednotlivé principy, které povedou k efektivnosti chodu úřadu, mají být připomínkovány nejen vedoucími, ale i řadovými pracovníky. Předpokládá se možné využití služeb personálních či právních profesionálů, kteří umějí „úřad“ připravit na nadcházející změny a eliminovat tak možná nedorozumění a značnou část negativních reakcí. „Úřad“ se tak vnitřně připravuje na nadcházející změny, které budou mít svůj vliv na veřejnost, která musí mít možnost se s novým vnitřním předpisem seznámit. V důsledku vzájemného působení dochází ke změně nejen uvnitř úřadu, ale také v očích společnosti, která získává pocit, že si úřad přijetím etického kodexu plně uvědomuje svoji společenskou odpovědnost.

Zcela jistě je možné souhlasit s názorem Olgy Vidlákové (Vidláková O., Konference o etice ve veřejné správě: Hradec Králové, 27. - 28. března 2008, s. 473), který vyslovila na Konferenci o etice ve veřejné správě v Hradci Králové, konané ve dnech 27. až 28. března 2008: *„Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování*

*zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jenž je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat”.*

### **3.4.2 Pozitivní a negativní profil etického kodexu**

Etické kodexy samy o sobě nevyřeší samozřejmě všechny problémy, ke kterým dochází v rámci profesionálního jednání mezi vykonavateli veřejné správy a jejími adresáty. Zcela jistě také nezvládnou vyřešit pracovní problémy v rámci interpersonálních vztahů uvnitř jednotlivých orgánů a institucí veřejné správy, jakož i relací mezi nimi.

Každá organizace či úřad veřejné správy si může, nejlépe v souladu s postuláty základních principů OECD a Vlády ČR vytvořit svůj vlastní etický kodex, který bude následně využívat podle požadavků veřejné služby a svých interních potřeb. Již proto je při jeho sestavování nutné respektovat, že definuje konkrétní etický vzor pro profesionální jednání a chování vykonavatele veřejné správy v dané instituci, tedy pro celou její organizační strukturu, bez ohledu na dílčí personální úroveň či postavení. Tímto etické kodexy poskytují metodiku, jak je možné postupovat a současně také obecný návod na to, co adresáti v rámci „přípustného modelu jednání” ze strany vykonavatele veřejné správy mohou očekávat. Tím se *„výrazně odlišují od pracovních řádů organizace, které jednoznačně určují, co se od nich očekává, a subjekty, kterým se předkládají, vědí, co mohou od firmy očekávat”*(Bláha, J., Dyrtr, Z., Manažerská etika, s. 101).

Proti etickým kodexům existují opodstatněné námitky, které lze zjednodušit do následujícího výčtu:

- V rámci veřejné správy není jednoduché vždy zajistit nestranný přístup, neboť zde dochází ke kontaktu vykonavatelů s působením politických představitelů a mnohdy také dochází k profesním střetům.
- Nízká, či spíše žádná, vymahatelnost bez sankce, přestože v mnoha případech obsahují regulace jednání a postupů.
- Kodexy občas představují určitou sbírku proklamovaných frází a prázdných, byť politicky ceněných slov, což se jeví přínosným pouze v případě, kdy se bude jednat o „vylepšení image“ politických představitelů, zejména ve volebním roce. Jako konkrétní příklad lze uvést aktuálně připravovaný Etický kodex zaměstnanců a úředníků Středočeského kraje (Příloha F), který byl v lednu 2016 předán

vedoucím odborů úřadu k připomínkování – tedy v době před volbami do krajských zastupitelstev na podzim 2016<sup>9</sup>.

- Chování jednotlivých pracovníků je svým způsobem ovlivněno hodnotami získanými již v dětství, které jsou později v průběhu celého života korigovány sociálním prostředím a profesním vzděláváním. Tyto hodnoty a postoje mohou přinášet drobné neshody s principy psaného kodexu jasně stanovujícího pracovní a morální předpoklady vykonavatele veřejné správy nejen v rámci jeho profesního, ale také soukromého života.

Závěrem lze vyjádřit souhlas s názorem Ladislava Špačka (Špaček, L., Malá kniha etikety pro firmu a úřad, s. 8), že *„prototypem nevrlého úředníka patří minulosti. Dnes už je I malému úřadu jasné, že přicházející je klient, který se svými daněmi podílí na chodu úřadu, a podle toho se zásadně mění chování úředníků. Pravidla však platí pro obě strany, ani klient nemůže zapomínat na slušné chování, byť se jedná o kancelář úředníka”*. Etický kodex by tak měl zcela jednoznačně podpořit nutné profesionální standardy úředního jednání a chování vykonavatelů veřejné správy vůči jejím adresátům, kteří je naprosto oprávněně očekávají.

---

<sup>9</sup> Poznámka autorky: Při dokončení diplomové práce nebyl prezidentem republiky ještě vyhlášen přesný termín konání voleb do krajských zastupitelstev.

## 4 Vlastní práce

Pro potřeby realizace praktické části bylo postupováno podle M. Dismana, což znamenalo nutné vymezení předpokladu cíle kvantitativního výzkumu spočívajícího v testování hypotéz, a dále kvalitativního výzkumu, jehož cílem je vytváření teorie (Disman M., Jak se vyrábí sociologická znalost, s. 286). Parafrazováním M. Dismana lze říci, že kvantitativní výzkum je z teorie přeložen do jedné či více hypotéz, které jsou základem pro stanovení výběru proměnných. Získané údaje jsou upotřebeny „*pro testování hypotéz a výstupem kvantitativního výstupu je soubor přijatých nebo zamítnutých hypotéz*“ (Disman M., Jak se vyrábí sociologická znalost, s. 287). Oproti tomu kvalitativní výzkum spočívá v pozorování, sběru dat, zjišťování případných stejnoměrností a jejich významu, následné stylizaci prozatímních názorů. „*Výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie*“ (Disman M., Jak se vyrábí sociologická znalost, s. 287).

### 4.1 Charakteristika prostředí

Vzhledem k tomu, že téma diplomové práce, zejména její praktickou částí, je uplatněno na konkrétní orgán veřejné správy, vyplynula potřeba jej specifikovat jej odpovídajícími údaji.

Z tohoto důvodu bylo využito administrativní členění Středočeského kraje s vyznačením předělů obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, jak byly upraveny zákonem č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, ve znění pozdějších předpisů, které bylo naposledy v grafické podobě zveřejněno Českým statistickým úřadem k 1. lednu 2008. Z Přílohy 1 zmíněného zákona je zřejmé, že Středočeský kraj má 55 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem<sup>10</sup>. Z Přílohy 2 zákona je dohledatelné, že Středočeský kraj má 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností<sup>11</sup>.

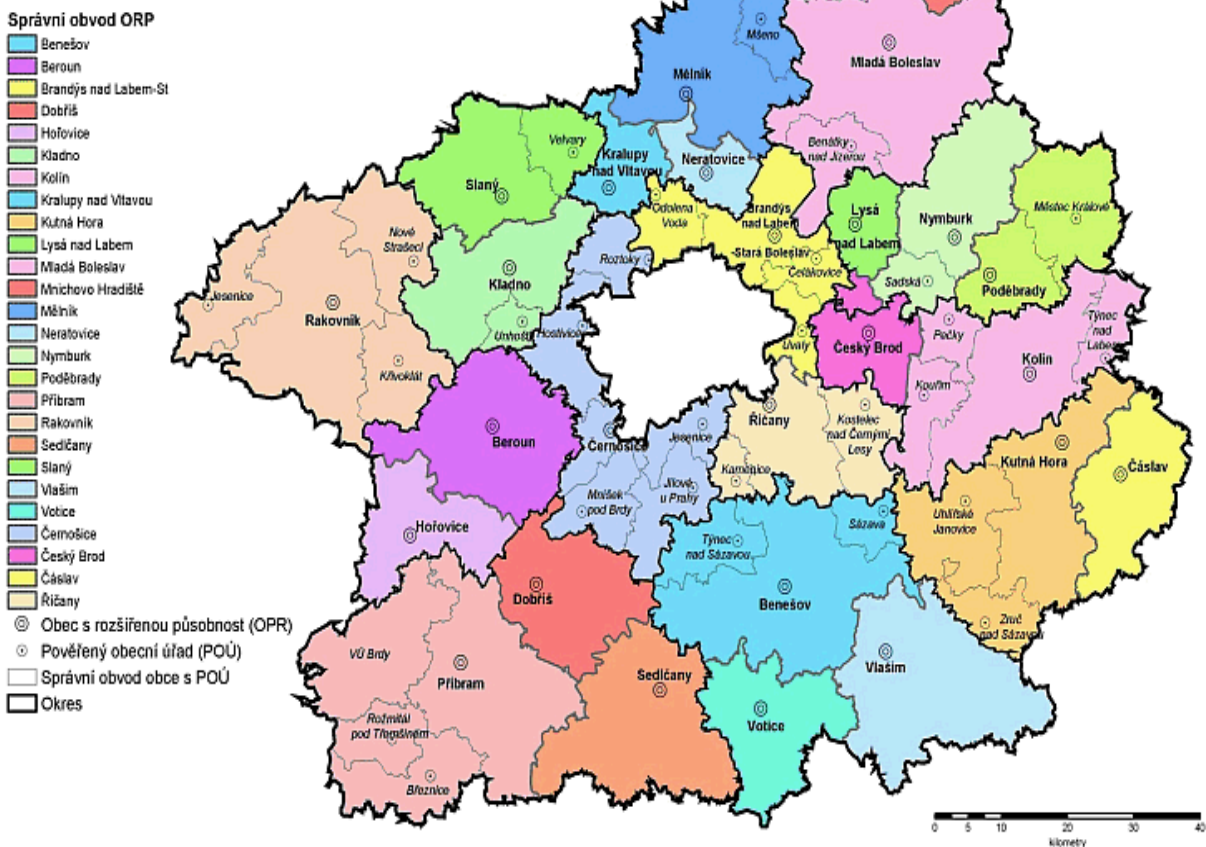
---

<sup>10</sup> Poznámka autorky: Obce s pověřeným úřadem bývají označovány zkratkou POÚ.

<sup>11</sup> Poznámka autorky: Obce s rozšířenou působností bývají označovány zkratkou ORP.

Obrázek č. 1 Administrativní členění Středočeského kraje

**Administrativní členění kraje**  
*Administrative breakdown of the region*  
 k 1.1.2008



Zdroj: Český statistický úřad,

[www.czso.cz/csu/xs/spravni\\_rozdeleni\\_stredoceskeho\\_kraje\\_platne\\_od\\_1\\_1\\_2008](http://www.czso.cz/csu/xs/spravni_rozdeleni_stredoceskeho_kraje_platne_od_1_1_2008)

Tabulka 1 - Základní statistické údaje (aktuálně za rok 2015):

<b>Rozloha:</b>	<b>11 016 km<sup>2</sup></b>
Počet obyvatel Středočeského kraje:	1 317 605
Hustota osídlení:	119 osob/km <sup>2</sup>
Průměrná měsíční mzda:	25 048 Kč
Míra registrované nezaměstnanosti v kraji	5,58 %

Zdroj: <http://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/statisticke-udaje>

#### **4.1.1 Geografické indikátory**

Středočeský kraj se rozprostírá ve středních Čechách a svojí rozlohou 11 015 km<sup>2</sup> zabírá 14 % území České republiky. Kraj zcela obklopuje hlavní město Prahu. Hranicemi sousedí téměř se všemi kraji kromě Karlovarského a moravských krajů. Přes území kraje vedou do hlavního města historicky uspořádané hlavní železniční i silniční tranzitní tepny. Vodní doprava je v kraji zastoupena jedinou vodní cestou pro vnitrostátní i mezinárodní přepravu v republice. Představuje ji Labsko-vltavská vodní cesta, jejíž 3/4 procházejí územím kraje. Územně náleží kraj k Českému masivu, který je jednou z nejstarších částí evropské pevniny. Nejvyšším bodem území je vrchol brdských hřebenů Tok (865 m n. m.) v okrese Příbram, nejnižším bodem je řečiště Labe (153 m n. m.) v okrese Mělník.

#### **4.1.2 Socioekonomické ukazatele**

Úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje ji potravinami a zejména poskytuje obyvatelům Prahy svůj rekreační potenciál.

Středočeský kraj je význačný svoji rozvinutou zemědělskou výrobou, kterou umožňují vynikající přírodní podmínky v severovýchodní části kraje. Na jeho území převažuje rostlinná produkce spočívající v pěstování pšenice, ječmene, cukrovky, v příměstských částech se pěstuje ovoce, zelenina a květiny.

Neopomenutelná je průmyslová výroba zastoupená strojírenským, chemickým a potravinářským oborem. Škoda Mladá Boleslav se stala podnikem celostátního významu. Naopak ústup zaznamenaly dříve tradiční obory jako těžba uhlí, ocelářství a kožedělný průmysl. Ve srovnání s odvětvovou strukturou zaměstnanosti České republiky, je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba a zemědělství. Podíl stavebnictví a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší.

#### **4.1.3 Administrativní členění kraje**

Administrativně je Středočeský kraj rozdělen na 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Tyto obce od 1. ledna 2003 nahradily bývalé okresní úřady.

Největším správním obvodem s rozšířenou působností je Příbram, který zaujímá 8,5 % z celkové rozlohy Středočeského kraje. Naopak nejmenším správním obvodem s rozšířenou působností jsou Neratovice zaujímající pouze 1 % rozlohy Středočeského kraje.

V roce 2014 bylo na území kraje 1 145 obcí. Největší počet obcí je soustředěn v okrese Příbram (celkem jej tvoří 121 obcí), nejmenší počet obcí má okres Mělník (s celkem 69 obcemi). Statut města je přidělen 83 obcím, statutárními městy jsou Kladno a Mladá Boleslav. Podíl městského obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel kraje byl 53 %, tedy nejvyšší v celé České republice. Středočeský kraj je zvláštní tím, že jako jediný kraj v České republice nemá své krajské město na území Středočeského kraje, krajský úřad má své sídlo ve správním obvodu jiného, a to v hlavním městě Praze. Přesná adresa sídla krajského úřadu je Zborovská 11, Praha 5.

#### **4.1.4 Působnost krajského úřadu**

Středočeský kraj je veřejnoprávní korporací, má vlastní majetek a vlastní příjmy a hospodáří za podmínek stanovených zákonem podle vlastního rozpočtu. Podle ustanovení paragrafu 1 odst. 2 zákona č.129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, kraj vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Kraj je společenstvím občanů, pečuje o všestranný rozvoj svého území a zejména o potřeby svých občanů. Z uvedeného vyplývá předpoklad společenské odpovědnosti uvedený ve speciálním právním předpisu - zákonu.

Kraj je samostatně spravován zastupitelstvem kraje. Dalšími orgány kraje, které vymezuje zákon o krajích, jsou rada kraje, hejtman kraje a krajský úřad. Postavení a působnost úřadu upravuje zákon o krajích a v případě působnosti (konkrétně se jedná o ustanovení paragrafů 66, 67 a 69a zákona č.129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů a též další obecně závazné právní předpisy.

V samostatné působnosti plní úřad úkoly uložené mu zastupitelstvem, radou a napomáhá činnosti výborů zastupitelstva a komisí rady. Rada může ukládat úkoly úřadu jen v rozsahu své působnosti svěřené jí zákonem. Úřad provádí řízení o právech a povinnostech fyzických a právnických osob ve věcech svěřených v samostatné působnosti k rozhodování orgánům kraje. Do samostatné působnosti kraje patří také



záležitosti, které jsou v zájmu kraje a občanů kraje, pokud nejde o přenesenou působnost kraje.

Krajský úřad vykonává přenesenou působnost (s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu a radě nebo zvláštnímu orgánu), což znamená, že přezkoumává rozhodnutí vydaná orgány obce v řízení podle zvláštních zákonů (pokud není zákonem tato působnost svěřena zvláštnímu orgánu nebo zákon nestanoví jinak), ukládá sankce podle zákona, poskytuje odbornou a metodickou pomoc obcím, a dále zabezpečuje koordinaci výstavby a provozu informačního systému kompatibilního s informačními systémy veřejné správy, organizuje kontroly výkonu přenesené působnosti obcí a vykonává další působnosti svěřené mu zákonem.

Úřad vykonává v přenesené působnosti dozor nad výkonem samostatné a přenesené působnosti obcí podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů. Dozor je zaměřen výhradně na následné posuzování dodržování zákonnosti a je prováděn tak, aby nebyla omezována samostatná působnost a rozhodovací pravomoc orgánů obce. Zde tak dochází k plnění zákonné povinnosti uložené krajskému úřadu, tj. kontroly ve smyslu naplnění vlastní společenské odpovědnosti vůči jemu podřízeným obcím.

#### **4.1.5 Rozpočtová zodpovědnost Středočeského kraje**

Středočeskému kraji bylo jako územní statistické jednotce (NUTS) přiřazeno číslo CZ 020, v rámci Klasifikace ekonomických činností (NACE) je kraj evidován pod číslem 84110 - Všeobecné činnosti veřejné správy s tím, že mu byl přiřazen Kód institucionálního subsektoru (SEKTOR) 13130 - Místní vládní instituce. Způsob odměňování v rámci krajského úřadu je stanoven příslušným platovým výměrem dle ustanovení paragrafu 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Kraj sestavuje střednědobý rozpočtový výhled, zpravidla na rozpětí dvou až pěti let následujících po roce, na který se sestavuje rozpočet. Takový výhled obsahuje souhrnné základní informace o příjmech a výdajích, závazcích a pohledávkách včetně sumarizované informace o finančních zdrojích a potřebách dlouhodobě realizovaných záměrů. Po schválení usnesením Zastupitelstva Středočeského kraje je volně dostupný

na webových stránkách Středočeského kraje<sup>12</sup>. Z posledního střednědobého rozpočtového výhledu Středočeského kraje pro roky 2015 až 2018 je evidentní předpoklad mírného nárůstu celkových zdrojů příjmů, ale i výdajů. Dále je evidentní, že kraj bude hradit své závazky, jež mu vznikly mimo jiné v souvislosti s financováním oblasti dopravy a dluhové služby za úvěr nemocnic.

Příjmy kraje pro rok 2015 tvořily daňové příjmy (ve výši 5 310 510 tisíc Kč), kapitálové příjmy (ve výši 5 178 tisíc Kč), nedaňové příjmy (ve výši 191 834 tisíc Kč) a přijaté transfery (ve výši 10 809 537 tisíc Kč). Celková výše příjmů kraje za rok 2015 společně s financováním z vytvářených zdrojů činila 17 876 809 tisíc Kč. Předpoklad příjmové stránky rozpočtu kraje pro rok 2016 byl na stejně rozlišené položky příjmů stanoven na hladinu 19 317 648,40 tisíc Kč.

Výdajová stránka rozpočtu pro rok 2015 byla sestavena z běžných (ve výši 14 031 875 tisíc Kč) a kapitálových výdajů (ve výši 1 643 702 tisíc Kč). Celková výše výdajů kraje za rok 2015 společně s úhradou splátky úvěru kraje dosahovala výše 17 876 809 tisíc Kč. Předpoklad výdajové stránky rozpočtu kraje pro rok 2016 byl stanoven obdobným způsobem na hladinu 19 317 648,40 tisíc Kč. Celková bilance mezi příjmovou a výdajovou stránkou byla v roce 2015 nulová a jako nulová je nastavena také pro rok 2016.

Jelikož je i celková bilance nastavena jako vyrovnaná, lze přístup kraje hodnotit jako přínosný a zejména společensky odpovědný za předpokladu, že nedošlo ke zkreslování údajů pro její zpracování. Současně je však nutné vyzdvihnout fakt, že uvedené údaje, které jsou on-line dohledatelné na Monitoru státní pokladny či prostřednictvím tzv. „Rozklikávacího“ rozpočtu<sup>13</sup> na webových stránkách Středočeského kraje, popírají zkreslení údajů předkládaných v roce 2013 pro sestavení střednědobého rozpočtového výhledu.

---

<sup>12</sup> Poznámka autorky: Poslední Střednědobý rozpočtový výhled Středočeského kraje, který byl sestaven na roky 2015 až 2018, byl schválen usnesením Zastupitelstva Středočeského kraje č. 5-9/2013/ZK ze dne 9. prosince 2013.

<sup>13</sup> Poznámka autorky: Středočeský kraj prostřednictvím Monitoru Ministerstva financí zpřístupnil své hospodaření pomocí dálkového přístupu s poukázáním na svoji maximální otevřenost a transparentnost vůči veřejnosti.

#### 4.1.6 Společenská odpovědnost krajského úřadu

Středočeský kraj prostřednictvím svých zaměstnanců zařazených do jednotlivých odborů a oddělení naplňuje široké spektrum rozličných činností a služeb. Ať již na úseku kultury, školství, dopravy či regionálním rozvoji. Soustřeďuje se na ochranu životního prostředí. Rovněž nastavuje systém kvalitních a dostupných sociálních a dalších služeb.

Dále je možno říci, že Středočeský kraj společně s obcemi, církvemi či nestátními neziskovými organizacemi poskytuje sociální služby také na úseku terénních sociálních služeb pro různé cílové skupiny uživatelů. Protože si plně uvědomuje svoji nezastupitelnou společenskou roli, je Středočeský kraj zřizovatelem celkem 61 příspěvkových organizací pro sociální oblast coby poskytovatelů sociálních služeb, které poskytují více než sto registrovaných sociálních služeb. Povětšinou se jedná o pobytové sociální služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením dlouhodobého či krátkodobého charakteru.

Středočeský kraj svůj odpovědný přístup prokázal, když Zastupitelstvo Středočeského kraje svým usnesením č. 097-17/2015/ZK ze dne 22. června 2015, kterému předcházelo usnesení Rady Středočeského kraje č. 045-21/2015/RK ze dne 8. června 2015, schválilo aktualizaci Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb ve Středočeském kraji na období 2015 – 2017 vztahující se k roku 2016. Uvedený dokument je koncepčním materiálem z oblasti plánování sociálních služeb. Aktualizace se týkala jednak vymezení okruhu relevantních žadatelů o dotaci na poskytování sociálních služeb pro daný rok, a dále *„nově obsahuje kapacitní jednotky podstatné pro výpočet vyrovnávací platby, a to lůžka u pobytových služeb, přepočtené úvazky v přímé péči u služeb ostatních a v případě azylových domů, domů na půl cesty, terapeutických komunit a odlehčovacích služeb poskytovaných pobytovou formou jak lůžka, tak úvazky“*<sup>14</sup>.

#### 4.2 Kvantitativní šetření

Je na výzkumníkovi, aby rozhodl, které osoby budou v rámci dotazníkového šetření osloveny a aby stanovil způsob oslovení respondentů.

---

<sup>14</sup> Poznámka autorky: Kompletní dokument, společně s Obecnou částí SPRSS 2015-2017, Akčním plánem pro rok 2016 a dalšími materiály je možné získat na webových stránkách Středočeského kraje: [www.kr-stredocesky.cz/web/socialni-oblast/proces-planovani-socialnich-sluzeb](http://www.kr-stredocesky.cz/web/socialni-oblast/proces-planovani-socialnich-sluzeb). Zde je volně dostupný seznam sociálních zařízení tvořících Síť sociálních služeb ve Středočeském kraji společně se základními kritérii pro zařazení do této sítě.

Zkoumání spočívajícím ve výběru odpovědi na položené dotazy se z menší části se týkalo osob, které s ohledem na svoji pracovní náplň vykonávají veřejnou správu v pozici správního orgánu I. a II. stupně, kdy byli osloveni náhodně vybraní zaměstnanci Krajského úřadu Středočeského kraje. Z větší části byla oslovena občanská veřejnost, přičemž náhodně vybraní respondenti byli požádáni o účast a vyplnění dotazníku autorkou práce vždy poté, co splnila svoji pracovní činnost, kvůli které byla respondentem navštívena. Je nutné, aby respondent zohlednil problém spočívající v pochopení položené otázky tak, jak byla výzkumníkem zamýšlena, neboť v kvalitativním výzkumu jde o srovnatelnost dat a tedy provedení validního zjišťování. Z tohoto důvodu je nutné zvolit vhodnou hypotézu k testování.

Cílem dotazníkového šetření, kterým byl prováděn kvantitativní výzkum, bylo zjistit, zda a jak si jsou vykonavatelé veřejné správy vědomi své společenské odpovědnosti za její výkon, ale také zda občané, jako její adresáti, vědí o etických principech uplatňovaných v rámci výkonu veřejné služby, možnosti se jich dovolávat a požadovat jejich naplňování (formulování teoretické hypotézy).

#### **4.2.1 Šetření v terénu**

Pro získání výchozích dat byla zvolena dotazníková metoda. Vlastní anonymní dotazník zahrnoval 19 otázek. Konečný počet dotazů byl omezen v důsledku předběžného neformálního šetření v podobě předvýzkumu, který byl realizován z důvodu předem avizované, ale i předpokládané neochoty respondentů odpovídat na větší počet otázek. Bylo využito uzavřených a otevřených otázek, a dále identifikační dotazy.

V rámci předvýzkumu byly zajišťovány kontaktní údaje pro potřeby následného zaslání či předání dotazníku. Tato skutečnost společně se zaručením anonymity způsobila, že všichni oslovení respondenti se dotazníkovému šetření nevyhýbali. V důsledku provedení předvýzkumu došlo k přeformulování několika dotazů jejich zjednodušením, ve třech případech došlo zcela k vypuštění předpokládaných otázek. Vzor dotazníku je součástí přílohy diplomové práce (Příloha G).

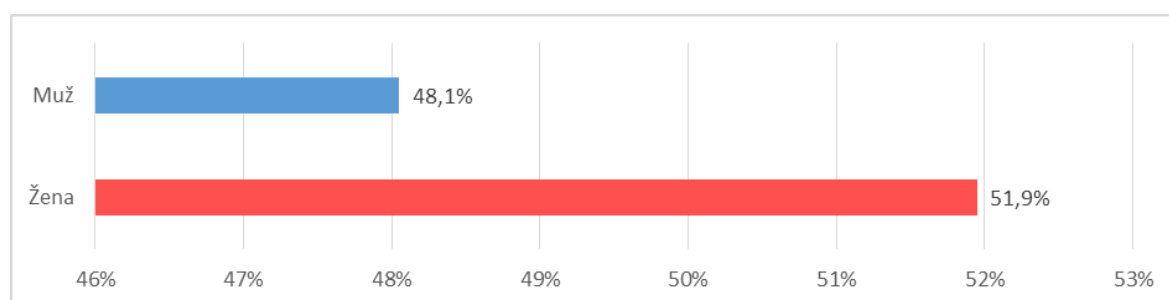
Dotazník byl uskutečňován v elektronickém provedení prostřednictvím internetu a dále v listinné podobě, a to zejména v případě zajištění dat u zaměstnanců Krajského úřadu Středočeského kraje, kteří nejevili přílišný zájem o jeho elektronickou verzi s ohledem na kontrolu e-mailové komunikace vedením úřadu.

Zjišťování formou dotazníku se uskutečnilo v období od 1. prosince 2015 do 29. ledna 2016 a bylo omezeno na správní území Středočeského kraje. Minimální požadovaná velikost šetřeného vzorku byla v rámci metodické podpory stanovena na minimální počet 120 respondentů, ve skutečnosti se podařilo získat 154 osob. Anonymně získaná data byla poté použita k analýze zkoumaných jevů a následnému vyvození příslušných závěrů.

#### 4.2.2 Analýza zjištěných dat

Dotazníkového zjišťování se zúčastnilo celkem 154 respondentů, z toho 80 žen (51,9 %) a 74 mužů (48,1 %).

Graf 1 – Respondenti podle pohlaví



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

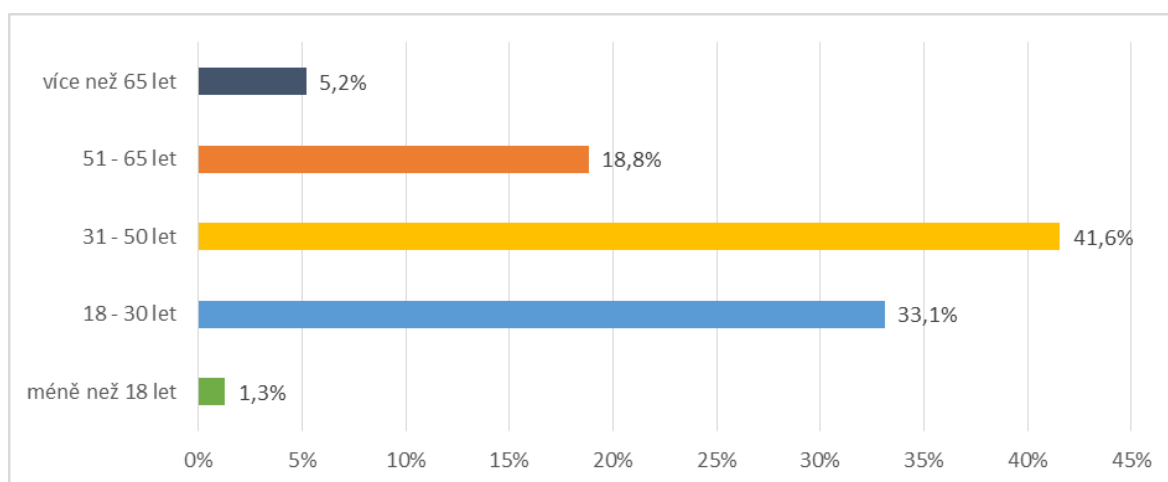
Nejpočetnější věkovou skupinu dotazovaných reprezentovali respondenti ve věkovém rozpětí 31 – 50 let (64 osob, tj. 41,6 %), dále respondenti v rozpětí 18 – 30 let (51 osob, tj. 33,1 %), 51 – 65 let (29 osob, tj. 18,8 %), více než 65 let (8 osob, tj. 5,2 %) a v rozmezí méně než 18 let (2 osoby, tj. 1,3 %).

Tabulka 2 – Respondenti podle věku

Věkové složení	méně než 18 let	18 - 30 let	31 – 50 let	51 – 65 let	nad 65 let
<b>Ženy</b>	1	26	34	16	5
<b>Muži</b>	1	25	30	13	3
<b>Celkem</b>	2	51	64	29	8

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 2 – Respondenti podle věku



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

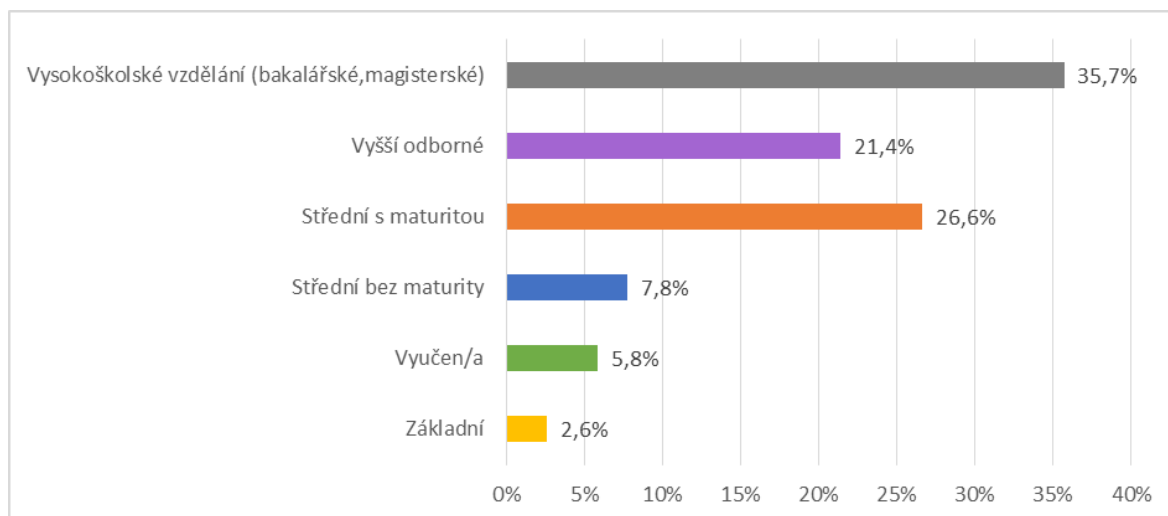
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se jej zúčastnilo nejvíce osob s vysokoškolským vzděláním (55 osob, tj. 35,7 %), dále pak se středoškolským vzděláním s maturitou (41 osob, tj. 26,6 %), s vyšším odborným vzděláním (33 osob, tj. 21,4 %), se středoškolským vzděláním bez maturity (12 osob, tj. 7,8 %), vyučených (9 osob, tj. 5,8 %) a se základním vzděláním (4 osoby, tj. 2,6 %).

Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Základní	Vyučen/a	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné	VŠ
<b>Ženy</b>	1	3	2	31	25	17
<b>Muži</b>	3	6	10	10	8	38
<b>Celkem</b>	4	9	12	41	33	55

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 3 – Respondenti podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Respondenti podle pracovního zařazení

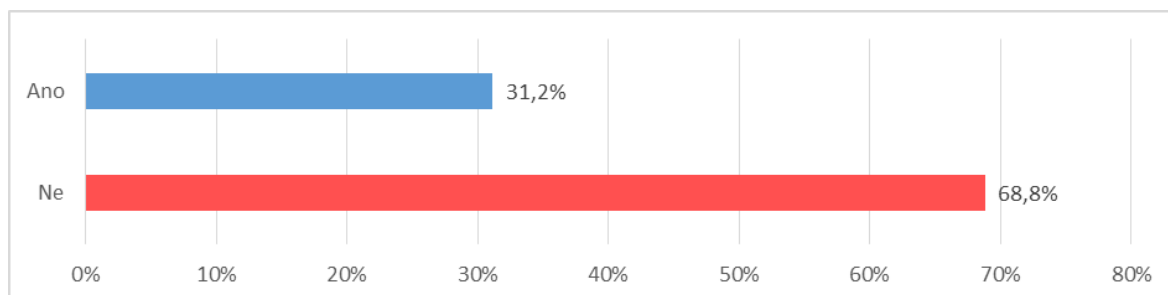
Na otázku, zda je dotazovaný zaměstnancem územního samosprávného celku odpovědělo 48 dotazovaných (31,2 %) kladně a 106 osob (68,8 %) záporně.

Tabulka 4 – Respondenti podle pracovního zařazení

Otázka č. 1:		
Jste zaměstnancem územního samosprávného celku?	Ano	Ne
<b>Ženy</b>	39	34
<b>Muži</b>	9	72
<b>Celkem</b>	48	106

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 4 – Respondenti podle pracovního zařazení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Předcházející dotaz byl upřesněn otázkou vůči dotazovanému, zda rozhoduje o právech a povinnostech v rámci správního řízení. Ne každý zaměstnanec územního samosprávného celku se totiž s ohledem na svoji pracovní náplň na jeho realizaci podílí. Typickým příkladem takového zaměstnance je technickohospodářský pracovník.

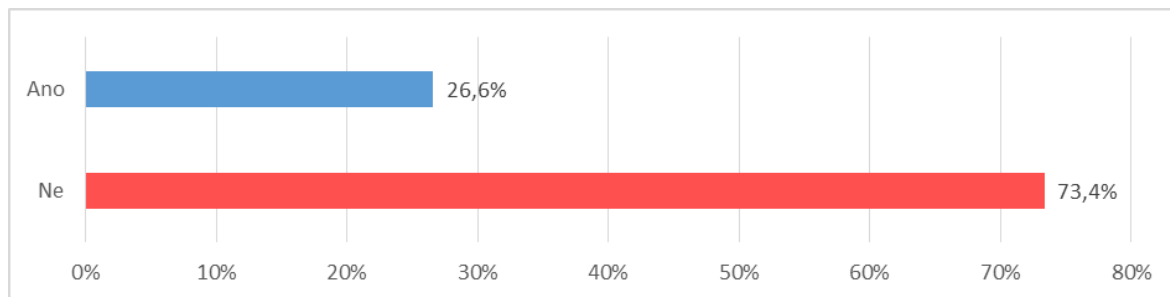
Tomuto předpokladu odpovídá zjištění z dotazníkového šetření, kdy kladně odpovědělo 41 dotazovaných (26,6 %) a 113 osob (73,4 %) záporně.

Tabulka 5 – Respondenti podle pracovního zařazení

Otázka č. 2:		
Rozhodujete o právech a povinnostech v rámci správního řízení?	Ano	Ne
<b>Ženy</b>	34	39
<b>Muži</b>	7	74
<b>Celkem</b>	41	113

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 5 – Respondenti podle rozhodování v rámci správního řízení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Účast ve správním řízení

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že účastníkem správního řízení bylo 103 respondentů (66,9 %). A naopak, 51 osob (33,1 %) ze 154 dotázaných, ke dni vyplnění dotazníku, nebylo účastníkem správního řízení.

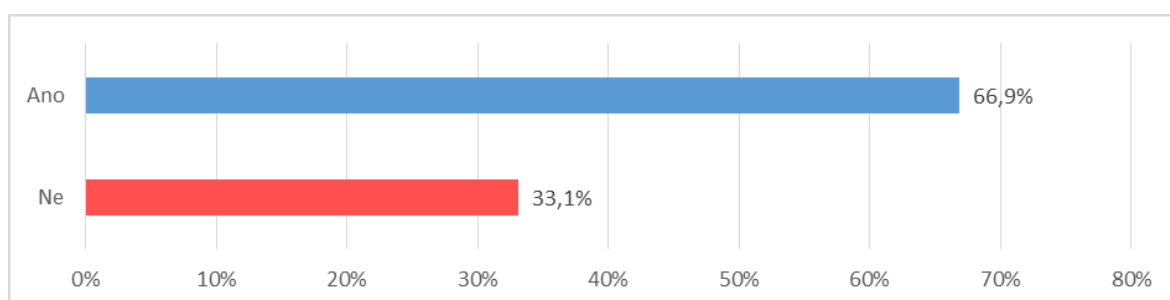


Tabulka 6 – Respondenti podle účasti ve správním řízení

Otázka č. 3:		
Byl/a jste někdy účastníkem správního řízení?	Ano	Ne
<b>Ženy</b>	56	23
<b>Muži</b>	47	28
<b>Celkem</b>	103	51

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 6 – Respondenti podle účasti ve správním řízení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Respondentům bylo v dotazníku nabídnuto několik oblastí veřejné správy, ve kterých probíhají správní řízení.

Stavebního řízení se zúčastnilo osob 78 (50,6 %), přestupkového řízení 82 (53,2 %), řízení na úseku životního prostředí 18 (11,7 %) a zrušení trvalého pobytu 34 (22,1 %). Jinou variantu zvolilo 7 osob (4,5 %), z nichž pouze 3 upřesnili, že se jednalo o porušení živnostenského zákona.

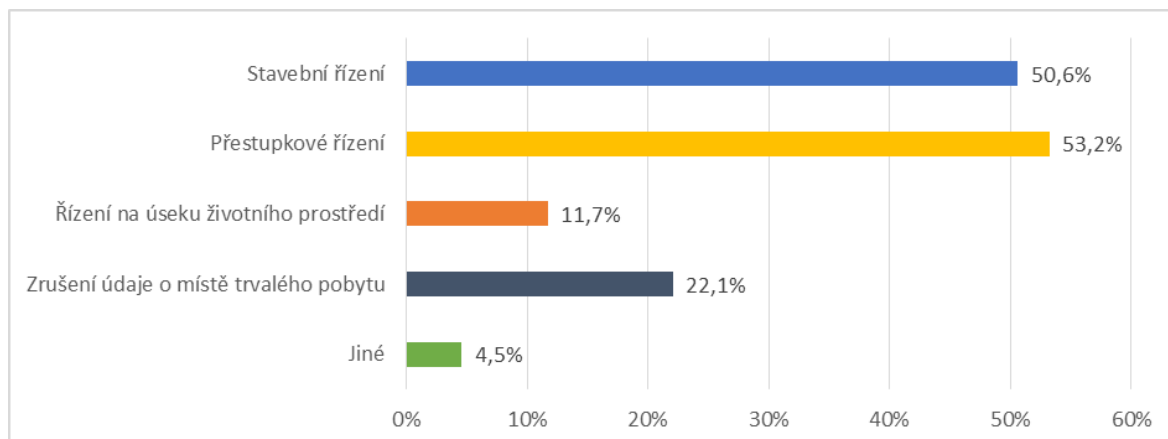
Možnosti zvolit více variant odpovědí využilo 65 dotázaných (42 %).

Tabulka 7 – Specifikace veřejné správy správním řízení

Otázka č. 4:	
Oblast veřejné správy, která se Vás týká/týkala v rámci správního řízení	počet odpovědí
<b>Stavební řízení</b>	78
<b>Přestupkové řízení</b>	82
<b>Řízení na úseku životního prostředí</b>	18
<b>Zrušení údaje o místě trvalého pobytu</b>	34
<b>Jiné</b>	7

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 7 – Specifikace veřejné správy správním řízením



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Postavení respondenta ve správním řízení

Podstatným údajem šetření bylo získání informace o postavení dotazovaného ve správním řízení a zjištění možnosti předpokladu povědomí až po přímou znalost etických principů ve výkonu veřejné správy.

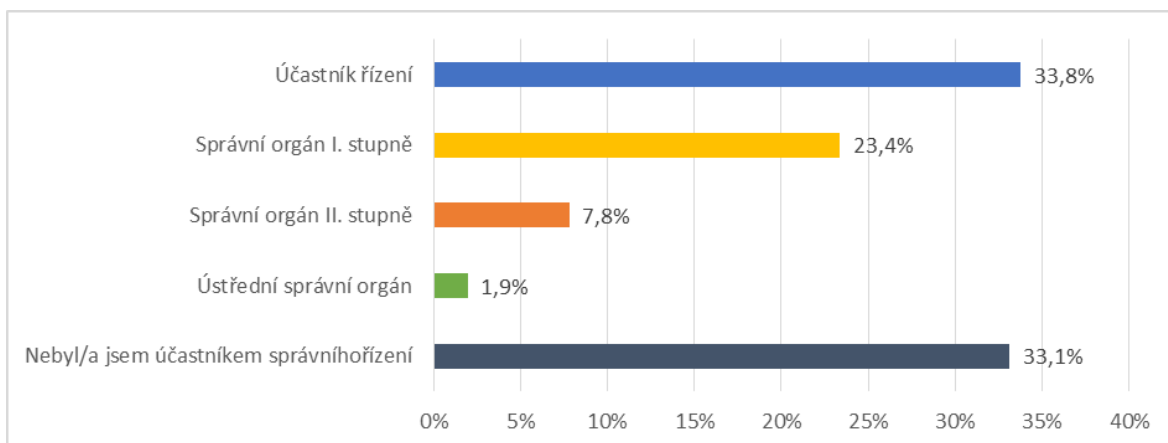
Účastníkem řízení bylo 52 osob (33,8 %), nebylo 51 osob (33,1 %). V postavení správního orgánu I. stupně vystupovalo 36 dotázaných (23,4 %), v postavení správního orgánu II. stupně 12 (7,8 %) a v pozici ústředního správního orgánu 3 osoby (1,9 %).

Tabulka 8 – Postavení respondenta ve správním řízení

Otázka č. 5:	
Byl/a jste v rámci správního řízení v pozici	počet odpovědí
Účastníka řízení	52
Správního orgánu I. stupně	36
Správního orgánu II. stupně	12
Ústředního správního orgánu	3
Nebyl/a jsem účastníkem správního řízení	51

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 8 – Účastenství ve správním řízení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Předcházející otázka byla doplněna o upřesnění správního řízení.

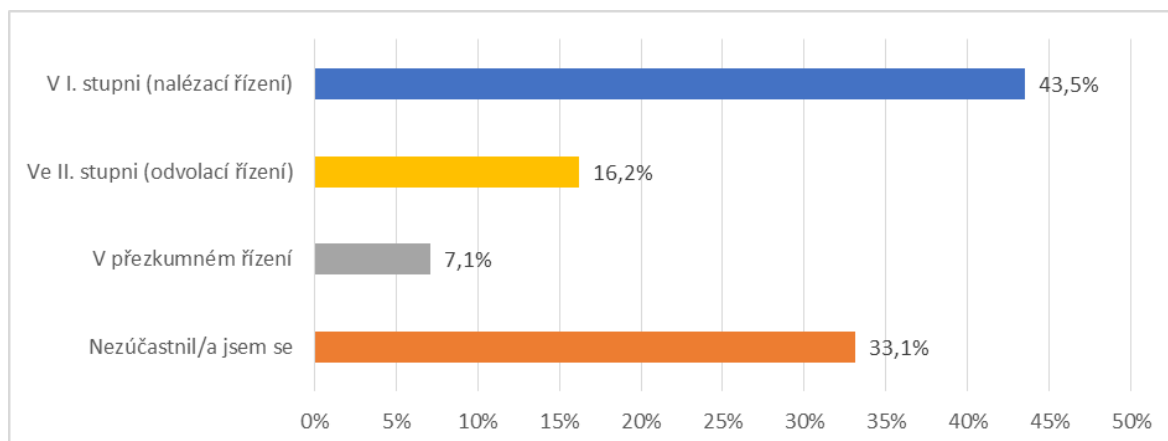
Bylo zjištěno, že správního řízení v I. stupni se zúčastnilo 67 osob (43,5 %), ve II. stupni 25 (16,2 %) a v přezkumném řízení 11 (7,1, %). Neúčastnilo se 51 (33,1 %) z celkového počtu dotázaných – uvedené zjištění plně koresponduje s výsledkem šetření na 3. otázku (viz. strana 38).

Tabulka 9 – Postavení respondenta ve správním řízení

Otázka č. 6:	
Správní řízení, jehož jste se zúčastnil/a, bylo:	počet odpovědí
<b>V I. stupni (nalézací řízení)</b>	67
<b>Ve II. stupně (odvolací řízení)</b>	25
<b>Přezkumné řízení</b>	11
<b>Neúčastnil/a jsem se</b>	51

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 9 – Zjištění stupně správního řízení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Výhody správního řízení

Oslovení shledali největší výhody v dostupnosti správních orgánů v blízkosti bydliště – 38,3 %, dále v nízké finanční zátěži správního řízení (oproti soudnímu) – 37 %, ve stanovení lhůt pro posouzení či rozhodnutí věci – 26,6 % a ve vázanosti úředních osob právními předpisy při rozhodování – 18,2 %.

Ostatním výhodám již není přikládána taková důležitost.

Zajímavým zjištěním je odpověď 37 dotázaných (24 %), kteří výhody správního řízení nedokáží posoudit. Respondenti využili možnosti zvolit více odpovědí z nabízených variant.

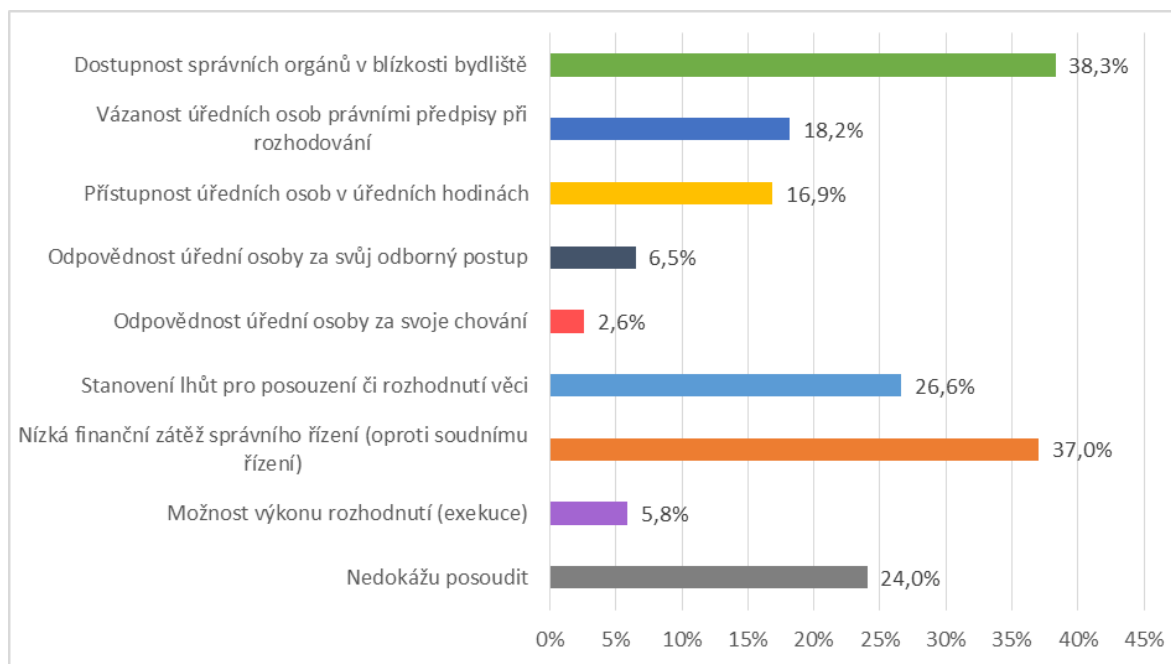
Celkem více možností odpovědi zvolilo 76 % dotázaných osob.

Tabulka 10 – Výhody správního řízení

Otázka č. 7:	
Jaké výhody má správní řízení?	počet odpovědí
Dostupnost správních orgánů v blízkosti bydliště	59
Nízká finanční zátěž správního řízení (oproti soudnímu řízení)	57
Stanovení lhůt pro posouzení či rozhodnutí věci	41
Vázanost úředních osob právními předpisy při rozhodování	28
Přístupnost úředních osob v úředních hodinách	26
Odpovědnost úřední osoby za svůj odborný postup	10
Odpovědnost úřední osoby za svoje chování	4
Možnost výkonu rozhodnutí (exekuce)	9
Nedokážu posoudit	37

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 10 – Výhody správního řízení



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Vymezení negativních oblastí veřejné správy

Za největší problém veřejné správy považují dotázaní administrativní zátěž, celkem 48,01 %. Druhým největším problémem spatřují v korupci – 44,8 % a dále kladeným legislativním požadavkům – 35,1 %.

Zbývající nabízené varianty jsou již, co se týká jejich četnosti, téměř vyrovnané. Ať se jedná o komunikaci úředních osob - 15,6 %, náročnost a vázanost interními předpisy konkrétního správního orgánu – 11,7 % anebo nezodpovědnost úřední osoby za její chování – 11 %. Žádný problém neshledalo 2,6 % respondentů.

Variantu nevím zvolilo 7,1 % z dotázaných.

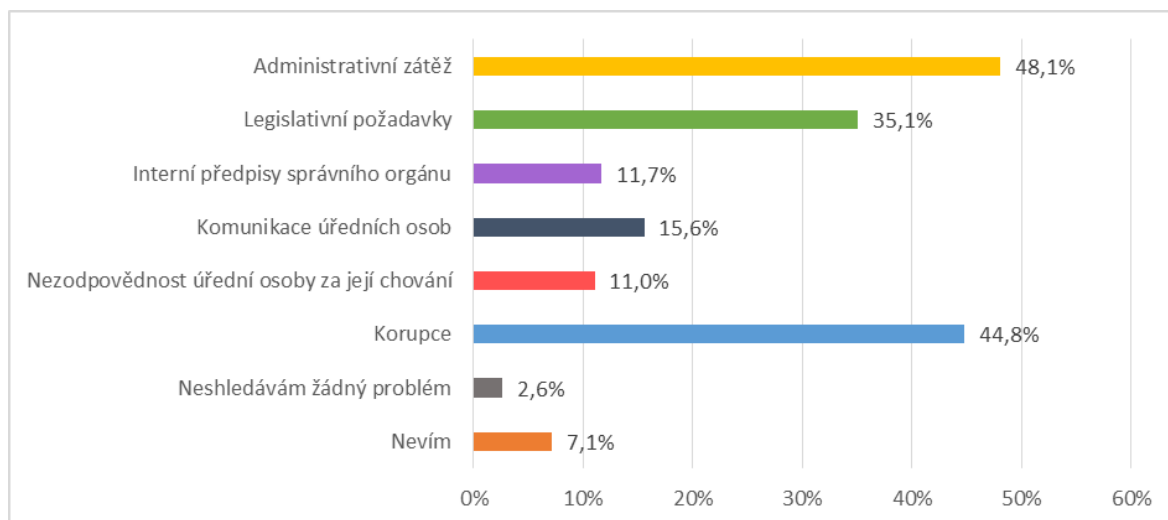
I v tomto případě respondenti využili možnost zvolit více odpovědí - 76 % osob.

Tabulka 11 – Negativa veřejné správy

<b>Otázka č. 7:</b>	
<b>Co považujete za negativní stránku veřejné správy?</b>	<b>počet odpovědí</b>
<b>Administrativní zátěž</b>	74
<b>Legislativní požadavky</b>	54
<b>Interní předpisy správního orgánu</b>	18
<b>Komunikace úředních osob</b>	24
<b>Nezodpovědnost úřední osoby za její chování</b>	17
<b>Korupce</b>	69
<b>Neshledávám žádný problém</b>	4
<b>Nevím</b>	11

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 11 – Negativa veřejné správy



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Aplikování etických principů ve veřejné správě

Požadovaným údajem bylo získání informace, zda respondenti vědí o začleňování etických principů do výkonu veřejné správy.

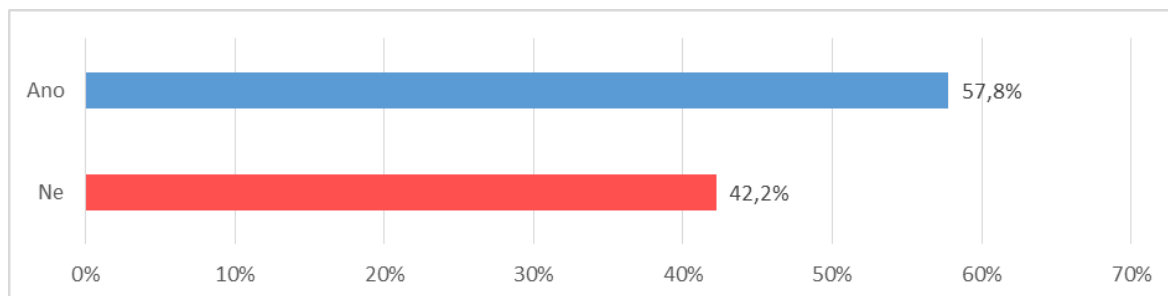
Kladně odpovědělo 48 dotazovaných (31,2 %) a 106 osob (68,8 %) záporně.

Tabulka 12 – Aplikace etických principů

Otázka č. 9:	
Víte o uplatňování etických principů ve veřejné správě?	počet odpovědí
Ano	89
Ne	65

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 12 – Aplikace etických principů



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

S předchozí otázkou velmi úzce souvisí zjištění, zda se respondent skutečně setkal s etickým kodexem u některé z mnoha institucí a orgánů veřejné správy.

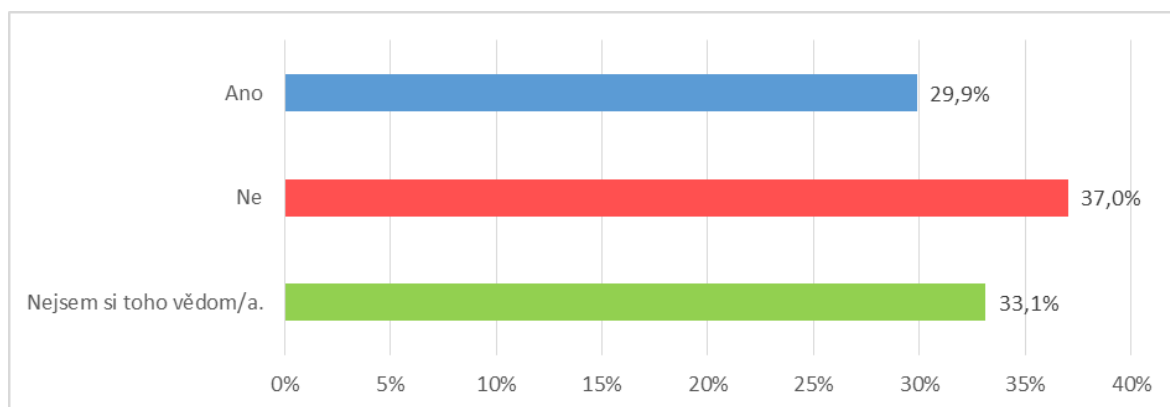
Z celkového počtu dotázaných odpovědělo kladně 46 (29,9 %), záporně 57 (37 %). 51 dotázaných (33,1 %) uvedlo, že si tuto skutečnost neuvědomuje.

Tabulka 13 – Praktické setkání s etickým kodexem

Otázka č. 10: Setkal jste se v běžném životě s etickým kodexem u některé z institucí veřejné správy?		počet odpovědí
<b>Ano</b>		46
<b>Ne</b>		57
<b>Nejsem si toho vědom/a</b>		51

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 13 – Praktické setkání s etickým kodexem



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### **Upozornění na společenskou odpovědnost představitele veřejné správy**

Odpovědi k tomuto dotazu byly značně odlišné. Kladně odpovědělo 52 (33,8 %) a záporně 102 osob (66,2 %) z celkového počtu 154 dotázaných.

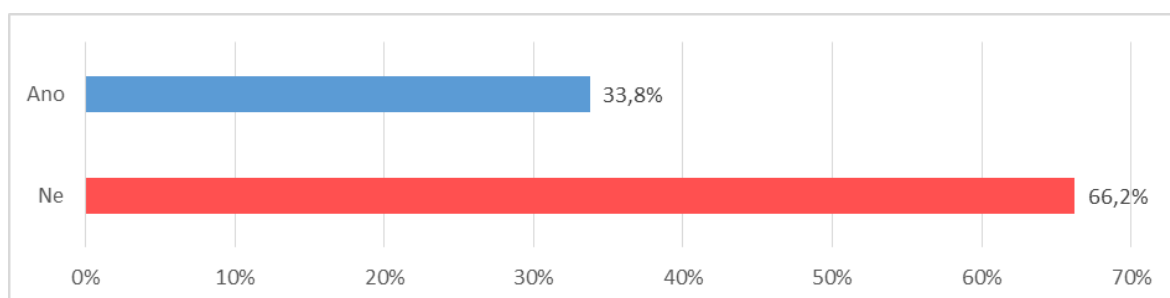


Tabulka 14 – Upozornění na souvislost společenské odpovědnosti s kodexem

<b>Otázka č. 11:</b>	
<b>Apeloval/a jste na společenskou odpovědnost vyplývající z etického kodexu?</b>	
	<b>počet odpovědí</b>
<b>Ano</b>	52
<b>Ne</b>	102

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 14 – Upozornění na souvislost společenské odpovědnosti s kodexem



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Na předcházející dotaz navazovalo zjištění možnosti, zda etický kodex orgánu veřejné správy může mít pozitivní vliv na celkový přístup úředníků.

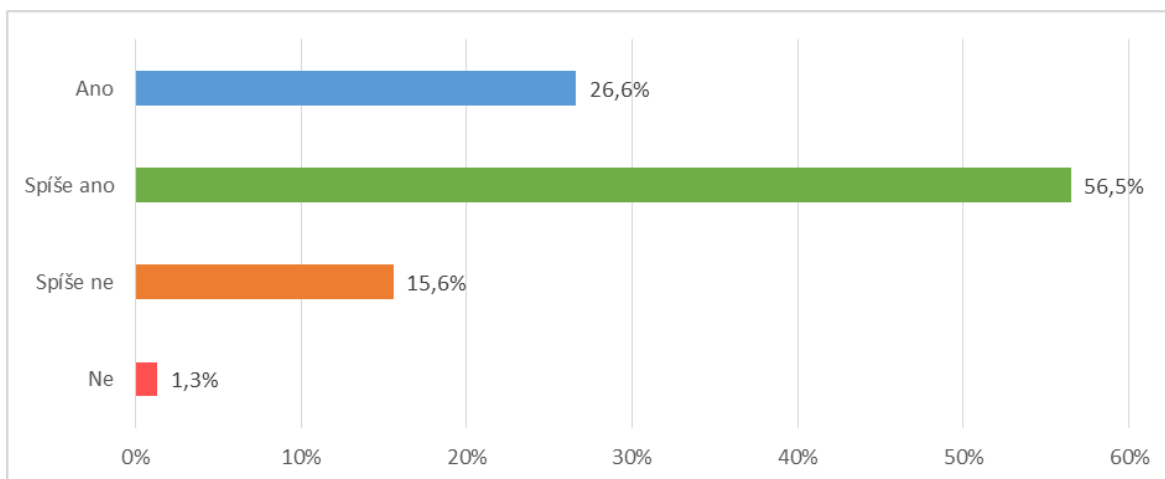
Z celkového počtu dotázaných odpovědělo jednoznačně kladně 41 (26,6 %), spíše ano 87 (56,5 %), spíše ne 24 osob (15,6 %) a naprosto negativně 2 respondenti (1,3 %).

Tabulka 15 – Pozitivní přínos kodexu

<b>Otázka č. 12:</b>	
<b>Má/může mít etický kodex ve veřejné správě pozitivní vliv na chování, jednání úředníků?</b>	
	<b>počet odpovědí</b>
<b>Ano</b>	41
<b>Spíše ano</b>	87
<b>Spíše ne</b>	24
<b>Ne</b>	2

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 15 – Pozitivní přínos kodexu



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

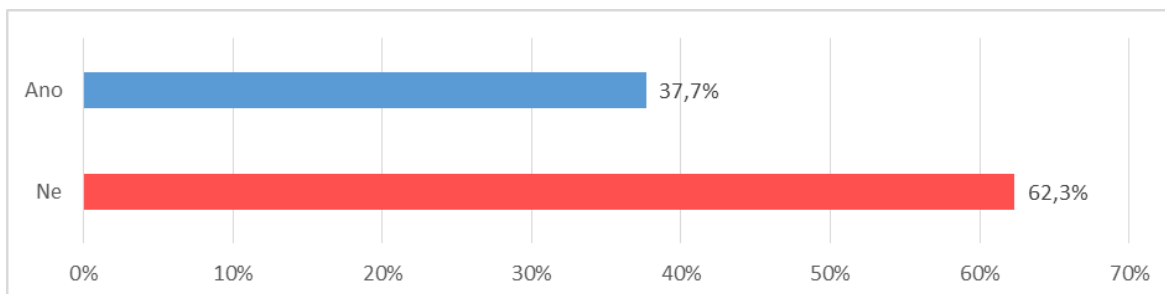
Změnu v přístupu úředníků požadováním jejich společenské odpovědnosti při realizaci veřejné správy zaznamenalo 58 respondentů (37,7 %), naopak 96 (62,3 %) změnu nezaznamenalo.

Tabulka 16 – Změna přístupu úředníka po požadavku společenské odpovědnosti

Otázka č. 13: Zaznamenal/a jste změnu v přístupu úředníků s ohledem na požadavek jejich společenské odpovědnosti při výkonu veřejné správy?		počet odpovědí
<b>Ano</b>		58
<b>Ne</b>		96

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 16 – Změna přístupu úředníka



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

## Problematika korupce ve veřejné správě

Veřejná správa je poměrně velkou oblastí, kterou ovlivňuje korupční jednání jak ze strany jejích vykonavatelů, tak i příjemců. Zjistit, zda se konkrétní osoba s korupcí setkala, je velmi obtížné, pokud není současně dán prostor pro vysvětlení okolností. Proto byli adresáti dotazováni hlavně obecně na:

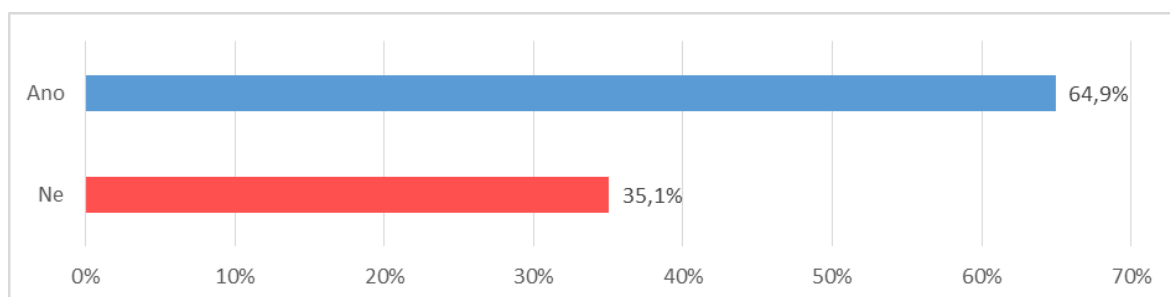
- a) zabránění korupce, resp. zda je možné ji zabránit - 100 respondentů odpovědělo kladně (64,9 %) a 54 (35,1 %) záporně;

Tabulka 17 – Názor k zabránění korupce ve veřejné správě

Otázka č. 14:	
Lze zabránit korupčnímu jednání ve veřejné správě?	počet odpovědí
Ano	100
Ne	54

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 17 – Názor k zabránění korupce ve veřejné správě



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

- b) opatření, kterými je možné zabránit korupci ve veřejné správě - i přes nabídnuté alternativy respondenti nejčastěji označili právě společenský kredit jednotlivých orgánů a jejích představitelů – 48 (31,2, %) jako nejvhodnější protikorupční opatření, kterým lze zabránit korupci, poté těsně následovalo zvýšení platových tarifů – 42 (27,3 %); variantu, že korupci ve veřejné správě nelze zabránit, zvolilo 54 osob (35,1 %).

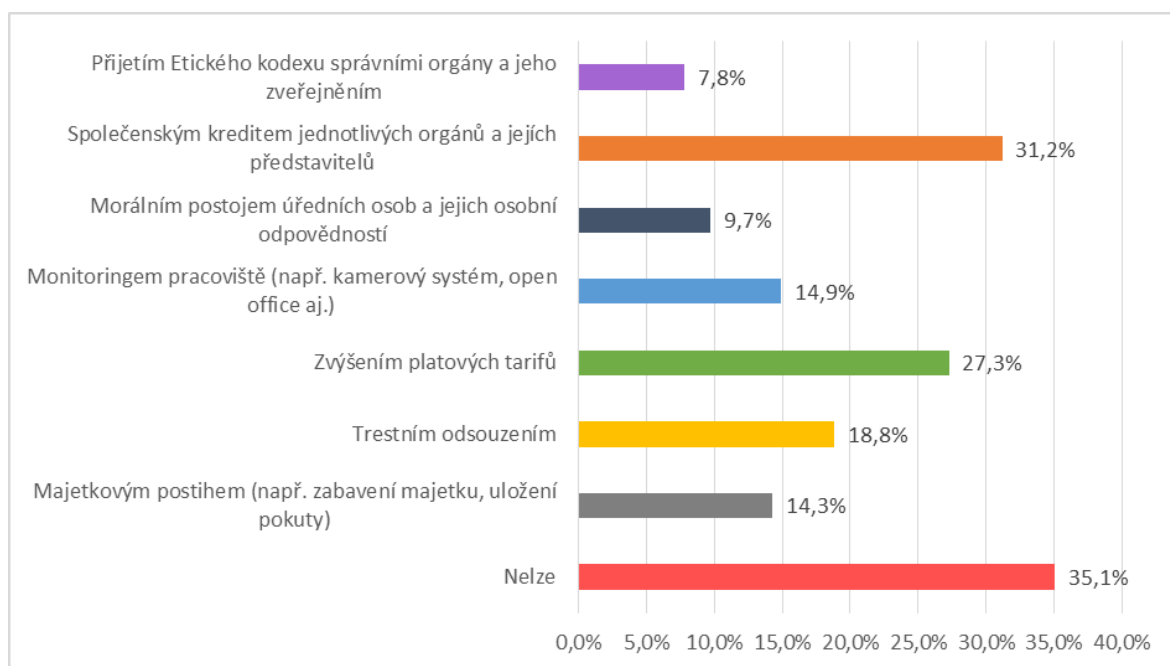
U tohoto dotazu zvolilo v rámci vyplnění dotazníku více možností odpovědí 59,1 % dotázaných.

Tabulka 18 – Protikorupční opatření ve veřejné správě

Otázka č. 15:	
Zabránit korupci ve veřejné správě lze:	počet odpovědí
Přijetím Etického kodexu správními orgány a jeho zveřejněním	12
Společenským kreditem jednotlivých orgánů a jejich představitelů	48
Morálním postojem úředních osob a jejich osobní odpovědností	15
Monitoringem pracoviště (např. kamerový systém, open office aj.)	23
Zvýšením platových tarifů	42
Trestním odsouzením	29
Majetkovým postihem (např. zabavení majetku, uložení pokuty)	22
Nelze	54

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 18 – Protikorupční opatření ve veřejné správě



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### Předpoklady úřední osoby

Společenská odpovědnost se odvíjí od každého jednotlivce žijícího v dané společnosti. Tímto dotazem bylo shledáno, že respondenti, jako vzorek společnosti, nejvíce preferují všechny předdefinované eventuality – 71 dotázaných (46,1 %). Pokud se jedná o jednotlivé možnosti, jejichž značně rozdílnou kombinaci zvolilo 83 osob (72,1 %),

je nejvíce upřednostňováno příslušné odborné vzdělání – 68 osob (44,2 %), společně s bezúhonností – 47 respondentů (30,5 %). Teprve poté je preferován profesionální přístup – 28 dotázaných (18,2 %), spolu s empatií – 26 (16,9 %) a asertivitou – 18 (11,7 %).

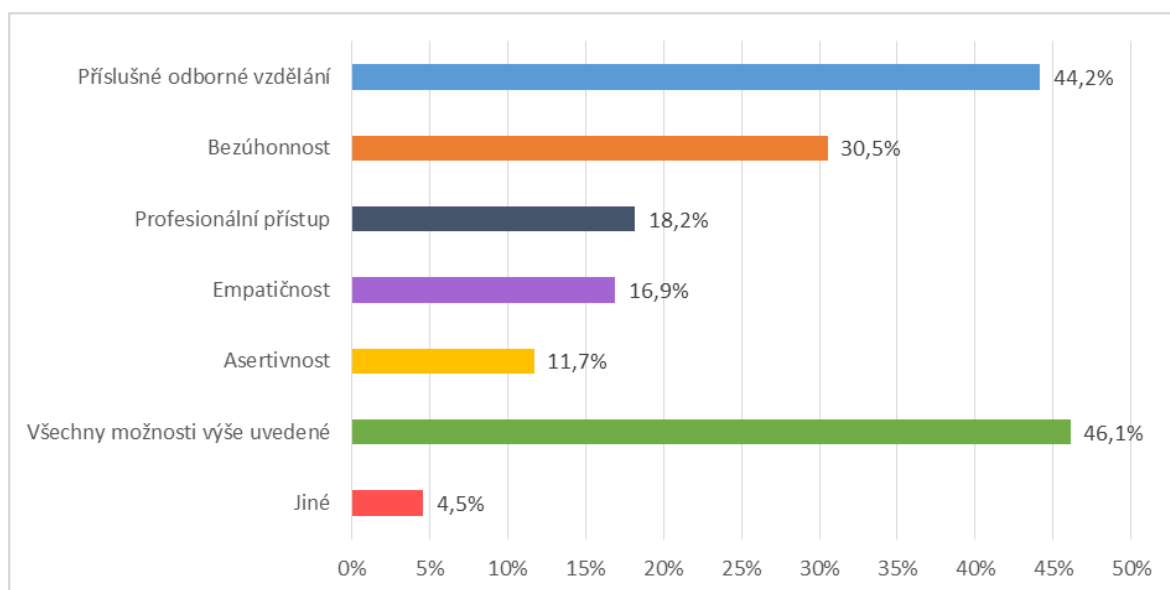
Pouze 7 respondentů (4,5 %) zvolilo originální předpoklady, které se ani v jednom případě neopakovaly (např. věcnost, mlčenlivost, pracovitost). Výjimečným, z hlediska šetření, byl názor zrušit úředníky.

Tabulka 19 – Předpoklady úřední osoby

Otázka č. 16:	
Mezi předpoklady úřední osoby určitě patří?	počet odpovědí
<b>Příslušné odborné vzdělání</b>	68
<b>Bezúhonnost</b>	47
<b>Profesionální přístup</b>	28
<b>Empatie</b>	26
<b>Asertivita</b>	18
<b>Všechny výše uvedené</b>	71
<b>Jiné</b>	7

Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

Graf 19 – Předpoklady úřední osoby



Zdroj: Dotazník – vlastní zpracování

### 4.2.3 Posouzení závislosti kvalitativních znaků

Účelem provedeného dotazování byl sběr prvotních informací, pro vytvoření základních hypotéz.

První zněla, zda muži a ženy uplatňují požadavek na uplatnění etických principů ve veřejné správě s důrazem na společenskou odpovědnost stejnou měrou. Tedy sleduje úroveň a znalost etických principů v rámci veřejné správy, což současně znamená povědomí o rozsahu veřejné správy, znalost jejího vymezení a úkolů.

Druhá hypotéza zněla, zda závislost uplatnění požadavku na změnu chování úředníků v souvislosti s jejich společenskou odpovědností na pohlaví respondenta. Jejím cílem bylo zjištění, zda, ženy nebo spíše muži upozorní úředníky na souvislost jejich vystupování (při úředním styku jako výkonu veřejné správy) při uvědomění si vyplývající společenské odpovědnosti.

Znění třetího předpokladu uzavírá předcházející dvě hypotézy, neboť se týká závislosti věku a pohlaví respondenta. Jejím cílem bylo ověření, případně vyvrácení hypotézy, zda respondent v závislosti na svém pohlaví využívá etických principů, uplatňuje je (případně je vyžaduje) v rámci veřejné správy v těsné souvislosti nutné společenské odpovědnosti.

Ve všech třech případech ověřování stanovených hypotéz byly předem stanoveny dva kvalitativní znaky (vyplývající z předchozího dotazování) pro porovnání a dále byla určena nulová hypotéza ( $H_0$ ) a její alternativa ( $H_A$ ) ke všem třem uvedeným předpokladům.

Pro ověření hypotéz ( $H_0$  a  $H_A$ ) a zjištění příslušných dat pro vyvození závěrů byl zvolen Test dobré shody<sup>15</sup> jako příslušná statistická metoda, která zjišťuje, zda sledovaná veličina má rozdělení pravděpodobnosti určitého typu. Jeho základ spočívá v porovnání pozorovaných četností (uváděných v kontingenčních tabulkách Kritické hodnoty  $\chi^2$ ) a očekávaných četností (které bylo nutné vypočítat a tvoří Přílohu J).

Uvedený druh Test dobré shody byl zvolen z toho důvodu, že byl splněn jeho předpoklad velikosti souboru vyšším než 40 (v této práci je soubor roven 154), tedy

---

<sup>15</sup> Poznámka autorky: Pro potřeby analýzy závislosti kvalitativních znaků v rámci diplomové práce je Test dobré shody dále označován zjednodušeně matematickým označením  $\chi^2$  nebo slovním spojením chí kvadrát.

v počtu jeho četností vyšším než 5. Hladina významnosti  $\alpha$  pro jeden stupeň volnosti je 5%.

**Základní tvar vzorce Testu dobré shody:**

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(X_i - N p_i)^2}{N p_i}$$

#### 4.2.4 Shrnutí problematiky zobecněním

Dotazníkové šetření, prováděné metodou kvantitativního výzkumu se týkalo jak vykonavatelů veřejné správy, tak i občanské veřejnosti. Počet otázek byl redukován na konečných 19 především z důvodu předem avizované neochoty respondentů odpovídat na větší počet otázek. Minimální požadovaná velikost šetřeného vzorku byla stanovena na 120 respondentů. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 154 respondentů, z toho 80 žen (51,9 %) a 74 mužů (48,1 %). Nejpočetnější věkovou skupinu dotazovaných reprezentovali respondenti ve věkovém rozpětí 31 – 50 let, nejvíce osob mělo vysokoškolské vzdělání 55 osob (35,7 %), vykonavatelů veřejné správy bylo 48 dotazovaných (31,2 %), 106 (68,8 %) se rekrutovalo z občanské veřejnosti. Účastníkem správního řízení jako vykonavatele veřejné správy a občanské veřejnosti bylo celkem 103 respondentů (66,9 %), nejvíce stavebního řízení a přestupkového řízení.

Jako výhodu správního řízení respondenti uvedli dostupnost správních orgánů v blízkosti bydliště – 38,3 %, nižší finanční zátěž (oproti soudní) – 37 %, stanovení lhůt pro posouzení či rozhodnutí věci – 26,6 % a vázanost úředních osob právními předpisy při rozhodování – 18,2 %.

Jako největší problém veřejné správy považují dotázaní administrativní zátěž – 48,01 %, korupci – 44,8 % a legislativní požadavky – 35,1 procent.

48 dotazovaných ((31,2 %) ví o začleňování etických principů do výkonu veřejné správy, 46 respondentů (29,9 %), se reálně setkalo s etickým kodexem u některé z institucí a orgánů veřejné správy, na společenskou odpovědnost představitele veřejné správy upozornilo 52 dotázaných (33,8 %).

Pro pozitivní vliv etického kodexu na celkový přístup úředníků se vyslovilo jednoznačně kladně 41 osob (26,6 %), spíše ano 87 (56,5 %), spíše ne 24 osob (15,6 %) a naprosto negativně 2 respondenti (1,3 %).

Změnu v přístupu úředníků z pohledu uvědomění si společenské odpovědnosti při realizaci veřejné správy zaznamenalo 58 respondentů (37,7 %), naopak 96 (62,3 %) změnu nezaregistrovalo.

V zabránění korupci ve veřejné správě, resp. možnosti ji zabránit věří 100 respondentů (64,9 %), nejčastěji společenským kreditem jednotlivých orgánů a jejich představitelů – 48 (31,2, %), ve druhém pořadí zvýšením platových tarifů – 42 (27,3 %).

Variantu, že korupci ve veřejné správě nelze zabránit, zvolilo 54 osob (35,1 %).

Jako předpoklad pro kvalitní výkon úřední osoby bylo respondenty nejvíce upřednostňováno příslušné odborné vzdělání – 68 osob (44,2 %), bezúhonnost – 47 (30,5 %) a teprve potom profesionální přístup – 28 (18,2 %) dotázaných. Následovaly empatie – 26 (16,9 %) a asertivita - 18 (11,7 %).

Uvedeným zjištěním plně odpovídali výsledky všech tří testovaných hypotéz (Příloha J), které byly provedeny testem závislosti kvalitativních znaků – Test dobré shody. Vyplývalo z nich, že mezi muži a ženami uplatňujícími požadavek na etické principy ve veřejné správě s důrazem na společenskou odpovědnost je významný rozdíl, přičemž uplatněný požadavek společenské odpovědnosti je odlišně prosazován v závislosti na pohlaví a věku adresáta veřejné správy.

### **4.3 Kvalitativní šetření polo standartizovaným interview**

Pro potřeby kvalitativního výzkumu ve vybrané instituci, kterou je Krajský úřad Středočeského kraje, byl autorkou zvolen polo standardizovaný interview problémově zaměřený na uplatňování etických principů, a z toho vyplývající společenské odpovědnosti nejen u politických představitelů Středočeského kraje, ale zejména zaměstnanců a vedoucích pracovníků krajského úřadu, tedy vlastních vykonavatelů veřejné správy.

V průběhu zpracování diplomové práce se ukázalo nezbytným provést polo standardizované interview k relevantním etickým kodexům i v rámci jiných institucí, aby bylo možné porovnat názory pracovníků rozdílných orgánů státní moci a správy a vyvodit z nich potřebné obecné a jedinečné přístupy ke zkoumané problematice. Jako



další, ke komparaci vhodné subjekty, jsem vybrala Policii České republiky a Úřad vlády České republiky, potažmo jejich významné představitele.

#### **4.3.1 Podmínění rozhovoru absolutní anonymitou tazatele**

Při oslovení řídicích osob Krajského úřadu Středočeského kraje o spolupráci při vlastní realizaci rozhovoru došlo k velmi nečekané a do značné míry i šokující reakci. Autorka byla zpočátku striktním způsobem současným vedením úřadu odmítnuta, aniž by řídicí osoby znaly obsah konkrétních dotazů. Pro odmítnutí stačilo pouhé vyslovení tématu diplomové práce. Posléze, vytrvalým opakováním žádosti o poskytnutí rozhovoru, se podařilo uspět u jednoho z představitelů řídicího managementu úřadu, který však velmi úzkostlivě trval na zaručení své absolutní anonymity nejen při vlastním rozhovoru, ale i při následném přepisu rozhovoru do diplomové práce (Příloha H).

Oslovený představitel s ohledem na svoji údajně značnou časovou zaneprázdněnost apeloval na stručnost rozhovoru a položil jen několika otázek. Z tohoto důvodu bylo předem připraveno schéma otázek. V úvodu byl vyrozuměn o tématu diplomové práce s tím, že na připravené dotazy neexistuje pouze špatná nebo dobrá odpověď, ale že je upřednostněn požadavek na vyslovení jeho vlastního subjektivního názoru, což mu anonymita zcela jistě umožnila.

Autorce diplomové práce bylo respondentem taktním způsobem naznačeno, že je značně nepříjemné zodpovídat dotazy k tomuto tématu. Zejména v době, kdy je management úřadu a kraje politicky nucen přijmout Etický kodex, neboť se jedná o společensky předpokládaný krok. Respondent podotkl, že z potřeby větší objektivity a transparentnosti<sup>16</sup> byla oslovena nejmenovaná advokátní kancelář s požadavkem o vytvoření základního rámce kodexu pro úřad. Z tohoto důvodu nebyl ani zohledněn naposledy připravovaný kodex personálním oddělením úřadu.

---

<sup>16</sup> Poznámka autorky: S ohledem na uvedené termíny (objektivita a transparentnost) a skutečnosti, že se ve veřejné správě a mezi politiky používají velmi často, dospěla autorka k subjektivnímu názoru, že jsou obecně používána jako kouzelná zaříkadla, a to zejména v okamžiku, kdy je nutné maskovat nepříjemné záležitosti.

### 4.3.2 Transkripce dotazů a odpovědí

Podle zvolené metodiky měl být rozhovor nahráván. Respondent však s nahráváním nesouhlasil, striktně je odmítl. V průběhu rozhovoru byly prováděny podrobné písemné poznámky pro potřeby dalšího zpracování tazatelem. Po skončení rozhovoru byly tyto poznámky tazatele autorizovány respondentem. Ten uvedl, že nevyžadují žádnou korekci, upřesnění či doplnění. Znovu byla respondentem připomenuta podmínka na jeho anonymitu. Poté byla autorkou provedena transkripce rozhovoru shrnujícím zápisem odpovědi ke každé položené otázce.

### 4.3.3 Zhodnocení interview tazatelem

Předně je nutné poděkovat i touto cestou za vstřícnost a projev určité osobní statečnosti, byť ukryté pod rouškou zatajení jména. Z odpovědí je zřejmé, že respondent se snažil vyhovět požadavku o interview, ale nechtěl se pouštět do jakéhokoli kritizování nedostatku v absenci Etického kodexu. Jelikož v průběhu rozhovoru byly neformálně zmíněny nadcházející volby do krajského zastupitelstva, je zřejmé, že i tato skutečnost měla vliv na míru kritiky a zejména zatajení dotazované osoby. Z uvedeného je evidentní, že společenskou odpovědnost se v této podobě krajskému úřadu nedaří realizovat.

Tím, že do tvorby Etického kodexu byla vtažena advokátní kancelář, která se touto činností běžně nezabývá, je patrné, že došlo k záměně morálních zásad, které by měly být běžné v podobě předpokládaného kladného morálního kreditu úředníka, za řadu nařizujících či omezujících opatření, které jsou z větší části upraveny zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími zákonnými předpisy. Je však více než podivné, že si tuto skutečnost vedení krajského úřadu neuvědomuje nebo možná nechce uvědomovat, a tímto značně laickým a alibistickým způsobem řeší předpoklad vymezený vládou již v roce 2001.

V průběhu rozhovoru dotazovaný připomněl, že z pohledu Středočeského kraje je letošní rok 2016 rokem volebním, a z tohoto důvodu není přínosné upozorňovat na jakékoli sebemenší negativum krajského úřadu. To autorka diplomové práce pochopila, neboť za uplynulých 12 let<sup>17</sup> měla osobní zkušenosti s viditelnou angažovaností řídicích

---

<sup>17</sup> Poznámka autorky: Autorka je zaměstnancem krajského úřadu Středočeského kraje od 1. června 2004.

představitelů úřadu zejména v tom roce, kdy se konají volby do krajských zastupitelstev<sup>18</sup>. Jakoby se za každou cenu představitelé snažili navenek zkrášlit přístup krajského úřadu, potažmo jejich zaměstnanců vůči vnějšímu světu. Možná se jedná o vidinu uplatnění vlastních politických ambicí, možná je to jen zvolený způsob udržet si své vydobyté místo na slunci, které je finančně relativně dobře ohodnoceno a může poskytovat i další nepřímé, ale příjemné bonusy.

#### 4.3.4 Komparativní srovnání rozhovorů

Pro potřeby diplomové práce byly v souladu se zvolenou metodikou provedeny další dva polo standardizované rozhovory se zástupci či představiteli státních institucí, kterým byly položeny obdobným způsobem formulované dotazy. Odpovědi na jednotlivé dotazy byly v průběhu rozhovorů protokolovány průběžným zápisem. Výstup provedeného zápisu byl po skončení rozhovoru tazatelem zkontrolován a poskytovatelem autorizován. Jedná se o rozhovor s představitelem Policie České republiky (Příloha CH) a zaměstnancem Úřadu vlády České republiky (Příloha I).

Všichni poskytovatelé rozhovorů vyjádřili souhlas s potřebou vlastního etického kodexu pro instituci, kterou zastupovali. Shodli se rovněž na tom, že základ pro formulaci tohoto materiálu představuje příslušné usnesení vlády z roku 2001, respektive jeho novelizace, provedená Ministerstvem vnitra v roce 2012. Zatímco Policie ČR a Úřad vlády ČR vytvořili Kodex vlastními silami a prostředky, Krajský úřad Středočeského kraje pracuje v současnosti na novém návrhu Etického kodexu ve spolupráci s outsourcingovou institucí - advokátní kanceláří, působící mimo kompetenční kraj.

Obsah Etického kodexu je u všech zkoumaných úřadů podobný - tvoří jej problematika profesionality, střet zájmů, boj proti korupci, oznamovací povinnost, mravní normy a hospodárné nakládání se svěřenými prostředky. Více specifický je Kodex Policie ČR, která se na rozdíl od jiných zkoumaných institucí neřídí především zákoníkem práce, ale služebním zákonem s mnoha odlišnostmi oproti „civilní práci“ veřejné správy. Přesto to byla právě Policie ČR, která jako jedna z prvních reagovala na usnesení vlády vlastním Kodexem.

---

<sup>18</sup> Poznámka autorky: V době zpracování diplomové práce prezident republiky Miloš Zeman nevyhlásil přesný termín voleb, byly známý tři předběžné termíny s tím, že se musí konat do poloviny října 2016.

V Kodexu etiky Úřadu vlády ČR je věnována značná pozornost oznamovací povinnosti a ochraně oznamovatelů. V materiálu jsou uvedeny konkrétní možnosti a cesty oznamování nepřípustného jednání, které zaměstnanci hodnověrně identifikují anebo se o něm dozví. Oznamovací povinnost a ochrana oznamovatelů jsou nedílnou součástí zkoumaných kodexů a bude vhodné, když mu budou věnovat zvýšenou pozornost tvůrci všech nových Kodexů etiky nebo jejich novel. Stejně tak řízení a fungování komisí a jiných podobných orgánů, které budou dbát na dodržování a hodnocení konkrétních etických kodexů a postupů.

Rozhodně si při koncipování kodexů etiky zaslouží důraznou pozornost vybalancování principů etiky a předpisových zásad a postupů, aby nedocházelo k duplicitám pasáží kodexu a již platných zákonů a vyhlášek. Nedostatečně se v tomto směru vypořádali s tímto problémem v návrhu etického kodexu na Krajském úřadu Středočeského kraje. Pevně věřím, že tento návrh z tohoto pohledu dozná příslušných změn a nestane se jakýmsi eticko-předpisově-směrniceovým hybridem bez chtěného dopadu na posílení etické roviny chování a společenské odpovědností především zaměstnanců úřadu.

#### **4.4 Deskriptivní studie skutečného případu korupce**

Autorka diplomové práce je od 1. června 2004 zaměstnancem Krajského úřadu Středočeského kraje na pozici odborné referentky oddělení správních agend. V rámci své pracovní náplně vykonávala řadu různých správních činností, kontrolních a rozhodovacích, mezi které patřilo mj. provádění odvolacího řízení podle paragrafu 5 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů<sup>19</sup>. Citované ustanovení se vztahovalo na poskytnutí ochrany pokojného stavu příslušným orgánem státní správy, jestliže došlo ke zřejmému zásahu do pokojného stavu. Tento orgán pak mohl předběžně zásah zakázat, nebo uložit, aby byl obnoven předešlý stav, přičemž tím nebylo dotčeno právo domáhat se ochrany soudní cestou.

---

<sup>19</sup> Uvedený právní předpis byl zrušen přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s účinností ode dne 1. ledna 2014. Současně však pamatoval na probíhající nepravomocně ukončená řízení ustanovením § 3081, podle něhož se řízení zahájené dle zrušeného občanského zákoníku dokončí podle dosavadních právních předpisů.

Ke konkrétnímu případu korupčního jednání ze strany účastníka správního řízení, který může být s ohledem na neveřejnost správního řízení popsán pouze v obecné rovině, došlo v červenci 2012, kdy byl referentce nadřízenou úřední osobou přidělen konkrétní spisový materiál k provedení odvolacího řízení. K jeho zahájení došlo podáním odvolání „pana doktora“<sup>20</sup> proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně.

#### **4.4.1 Průběh korupčního jednání**

V řízení týkajícím se poskytnutí ochrany pokojného stavu byl pan doktor se synem tím, kdo jej svým aktivním zásahem narušil. Jednalo se o znemožnění využití příjezdové cesty vedoucí k chatové oblasti umístěním uzamykatelné závory. Ve věci bylo vydáno rozhodnutí správním orgánem I. stupně o obnovení předchozího, tj. původního pokojného stavu, a tedy zpřístupnění cesty chatařům. Podáním odvolání byla věc předložena správnímu orgánu II. stupně jako odvolacímu orgánu. V rámci vnitřního organizačního rozdělení Krajského úřadu Středočeského kraje, byl kompletní spisový materiál předán příslušnému odboru a oddělení, a následně jej dostala ke zpracování příslušná odborná referentka.

Od samotného začátku byla zjevná iniciativní angažovanost pana doktora, který se sám ohlásil referentce a trval na nutném doplnění předloženého spisového materiálu s osobním doplňujícím vysvětlením, což v takovém druhu správního řízení není, oproti správnímu řízení o přestupku, obvyklé. V průběhu schůzky, na kterou se dostavil společně se svým synem, byl v přítomnosti kolegy referentky učiněn protokolární záznam ústního doplnění věci a společně s kopiemi předložených listin vložen do předmětného spisového materiálu. Stejnopis záznamu byl předán panu doktorovi. Ještě téhož dne však pan doktor e-mailem upozornil na nutnou potřebu zpřesnění jednoho konkrétního slovního obratu v záznamu, kde údajně chybí slovo „oprávněn“.

Dalšího dne se pan doktor dostavil, tentokrát sám, otevřel své desky a chtěl do spisu založit jím vytvořený, přepsaný, záznam z předchozího dne, kde slovo „oprávněn“ sám doplnil. Referentka tento způsob doplnění odmítla s tím, že pokud trvá na opravě,

---

<sup>20</sup> Hlavního aktéra popisovaného případu bylo nutné identifikovat a přesto nejmenovat. S ohledem na jeho úplné magisterské vzdělání v oblasti práva, což se v souvislosti s popisovaným případem jeví lehce pikantním, byl označen prostřednictvím dosaženého akademického titulu.

bude učiněn písemné doplnění k záznamu tak, že opětovně provede protokolární záznam a tento bude podepsán. Poté si pan doktor založil kopii dodatku, ze svých desek vyjmul skládací mapu “Praha pro motoristy 2012” a předával ji reference, že by se jí mohla hodit. Ačkoli byl odmítnut a vyzván k odnesení mapy, nechal ji na stolku ležet a odešel.

Po skončení pracovní doby referentka vzala mapu do ruky s tím, že ji vyhodí. Přitom z mapy vypadla na zem nezalepená obálka. Obálka se pádem na zem otevřela a bylo zřejmé, že obsahuje bankovky. Referentka obyčejnou tužkou vsunula do nové folie mapu i obálku s bankovkami a telefonicky o uvedeném vyrozuměla nadřízenou osobu. Výsledkem rozhovoru bylo rozhodnutí nadřízené o uzamčení uvedené folie s jejím obsahem ve skříni v kanceláři a zajištění klíče.

Druhý den v přítomnosti vedoucí referentka přes hlasitý odposlech telefonovala panu doktorovi, upozornila jej na zapomenutí mapy a požádala jej, aby si ji vyzvednul. Pan doktor uvedené striktně odmítl, a proto byla mapa s obálkou a jejím obsahem odnesena na nejbližší místní oddělení Policie ČR, kde byl o události sepsán protokol. Co se týká samotné věci, byla referentkou, vedoucí oddělení a i vedoucí odboru vznesena postupně námitka podjatosti ve věci odvolacího správního řízení a tato byla předána do kanceláře ředitele úřadu k projednání. Následně se rozběhlo vyšetřování, proběhlo několik výsledků všech zúčastněných osob na Obvodním ředitelství Policie, Službě kriminální policie a vyšetřování. Referentka byla opakovaně telefonicky i osobně kontaktována synem pana doktora s tím, že by bylo vhodné, aby si to celé ještě rozmyslela a zvážila, respektive zcela změnila svůj přístup v celé věci.

Zhruba po jednom roce od oznámení pokusu o korupční jednání došlo k soudnímu projednání v rámci trestní věci pana doktora, kdy byla věc vedena pod spisovou značkou 2T 31/2013. Předmětné trestní řízení bylo pravomocně ukončeno odvolacím soudem dne 17. září 2013 vynesemím rozsudku o vině, přičemž byl panu doktorovi uložen finanční trest ve výši padesáti tisíc korun českých a současně mu bylo uloženo podmíněné odsouzení společně se zákazem výkonu činnosti v délce osmnácti měsíců.

Zajímavým aspektem celé události bylo zjištění, že se o tomto případu dozvěděl investigativní novinář Ivan Klíma, tehdejší moderátor pořadu “Na vlastní oči”, který telefonicky kontaktoval nejprve tiskové oddělení krajského úřadu a následně samotnou referentku a domáhal se natočení reportáže. Referentka jakoukoli medializaci případu opakovaně odmítla, a to i přes novinářovu pochvalu, že je “bílou vránou mezi úředníky”,

a proto je nutné věc zveřejnit. Veřejnosti známý investigativní novinář, aniž by referentku upozornil, rozhovor po celou dobu nahrával a následně jeho upravenou část bez jejího souhlasu odvyšlal prostřednictvím uvedeného pořadu. Tak se o uvedené kauze dovědělo i tehdejší nejužší vedení úřadu včetně hejtmána Středočeského kraje (ke dni 23. června 2014 ukončil své působení v této politické funkci). Referentka byla pozvána k osobnímu setkání s hejtmánem a bývalým ředitelem (na svoji funkci rezignoval dne 4. března 2014<sup>21</sup>) na kterém se jí dostalo poděkování za kladný a odpovědný přístup v průběhu korupčního jednání, respektive jeho pokusu ze strany adresáta veřejné správy.

#### **4.4.2 Zhodnocení životní zkušenosti**

Pokud by se celá “zkušenost s pokusem o podplacení” dala lapidárně vyjádřit, tak na referentce ponechala spíše negativní odraz. Vedení úřadu ji za její jednání poděkovalo zhruba po roce a půl předáním květiny při osobním setkání s hejtmánem a ředitelem úřadu, ke kterému mimochodem došlo až na třetí pokus<sup>22</sup>. Současně se v té době od přímé vedoucí odboru, která o této události věděla od samého počátku, dověděla, že ona sama neočekávala jiný přístup od referentky a předání květiny společně s poděkováním je pro ni nemyslitelný nadstandard. Rovněž dodala, že i to byl důvod, proč o uvedeném incidentu nijak neinformovala vedení úřadu do té doby, než byl úřad osloven o doložení výpisů z telefonní linky referentky s dodáním informací o její pracovní pověsti, přesném obsahu pracovní náplně její práce a vlastním plněním pracovních povinností. I kolega referentky sám přiznal, že neví, zda by měl sám tolik odvahy postupovat tímto uvedeným způsobem, neboť vše bylo postavené na tvrzení pana doktora oproti tvrzení referentky, a že si není jistý, zda by s ohledem na své malé děti ustál následný tlak způsobený zastrašováním ze strany syna pana doktora.

---

<sup>21</sup> Poznámka autorky: O ředitele coby úředníka krajského úřadu v nejvyšším funkčním postavení se v té době zajímala Policie ČR v souvislosti s podezřelými zakázkami, které se týkají například Středočeské turistické a informační služby či schválení odměn pro agenturu, jež v té době zajišťovala ochranu budovy kraje.

<sup>22</sup> Poznámka autorky: Referentka byla opakovaně zvána k oficiálnímu poděkování, ale poprvé se zcela opomnělo, o jaké poděkování se jedná, jeho důvod, a při druhém pokusu nedošlo k zajištění „údajně potřebné“ květiny.

Samotná referentka – autorka této diplomové práce si uvědomuje, i v souvislosti s aférou osoby hejtmana<sup>23</sup> Středočeského kraje, zadrženého Policí ČR dne 13. května 2012, ke které došlo o pár měsíců dříve a doposud není ukončena, že společenská odpovědnost nezačíná a nekončí pracovní dobou zaměstnance úřadu, ale je trvalá a musí být zohledňována bez ohledu na politickou a osobní angažovanost. Zásadní pozitivum shledala v reakci nejbližších, rodiny a několika přátel, u nichž svým jednáním posílila svůj morální kredit. Samozřejmě zůstává částečně nevyjasněnou otázkou, co by se stalo, kdyby se panu doktorovi nepodařilo spáchání trestného činu prokázat.

#### **4.5 Komparace etických kodexů**

Vládou schválený Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě z roku 2001 je bezesporu prospěšný dokument pro možné usměrňování činnosti zaměstnanců veřejné správy, ovšem za předpokladu jejich alespoň základní sebereflexe v každodenním pracovním jednání a utváření pozitivního morálního prostředí v okruhu své působnosti.

Doporučení vlády, aby si úřady veřejné správy v případě potřeby vydaly vlastní etické kodexy, které by v souladu s tímto vládním usnesením respektovaly místní podmínky, dané lokálním kulturním, sociálním či etnografickým vývojem, je ocenitelným krokem na cestě mezi adresáty a vykonavateli veřejné správy. Zcela jistě by měl být v Etickém kodexu vedle obecných etických zásad kladen různorodý akcent v průmyslové oblasti, v zemědělském kraji, v oblasti s hlubším náboženským cítěním či studentském centru s výrazně mladší populací nebo oblasti s trvale výraznější mírou nezaměstnanosti.

Etický kodex by měl být chápán jako souhrn morálních norem, žádoucích způsobů jednání a motivací, jako je např. pojat v Etickém kodexu zaměstnanců Kraje Vysočina (Příloha B). Opakem je připravovaný Etický kodex zaměstnanců a úředníků Středočeského kraje (Příloha D a E), který jakoby v mnohých pasážích byl duplicitní s již dávno platnou legislativou, předpisy a nařízeními. Zcela mimo rámec Etického kodexu jsou jeho vynuocovací a sankční pasáže. Jako nepochopitelné se jeví zadat jeho vypracování advokátní kanceláři vůbec, a ještě navíc se sídlem vzdáleným stovky kilometrů od Prahy.

---

<sup>23</sup> Poznámka autorky: Funkci hejtmana vykonával od 24. listopadu 2008 do 16. května 2012.



Tím vznikl koncept morálního předpisu, který je v mnoha směrech zcela speciální a i různě pochopitelný.

Samozřejmě je možné namítnout, jak vypadalo zadání a představa na vytvoření kodexu. Nicméně výsledný návrh, který byl předložen k internímu připomínkování zaměstnancům krajského úřadu, působí, jako kdyby byl sestavován návrh zákona, nikoli morální předpis.

Ve všech příložených etických kodexech Příloha A – F) postrádám bližší práci s materiálem, aby nezůstal jednou daným a neměnným doslovným zněním. Tak, jak se mění profesionální zdatnost zaměstnanců úřadů, ale i veřejnosti, jak se různí věkové úrovně, a tím i morální atmosféra, tak by se měl vyvíjet i přijatý Kodex etiky a práce s ním ve prospěch úředníků a veřejnosti. Někde a někdy se dostává do popředí posilování morálních principů, jinde a jindy je potřeba důraz položit na efektivitu a hospodárné využívání prostředků.

Pokud nebude vytvoření a uplatňování Etického kodexu na konkrétních úřadech a veřejnosti chápáno komplexněji než doposud, nemůže mít jeho dopad žádoucí pozitivní účinek.

## 5 Výsledky a diskuze

Téma diplomové práce Společenská odpovědnost a uplatňování etických principů ve veřejné správě jsem zvolila hlavně proto, že ve veřejné správě pracuji od října 1996 na odborně různých pozicích. Mé poslední pracovní zařazení referentky Oddělení správních agend Krajského úřadu Středočeského kraje obsahovalo projednávání přestupků a jiných správních deliktů, povolování veřejných sbírek a příprava a realizace volební agendy. Mohu tedy odpovědně srovnávat, samozřejmě z úrovně mého pracovního zařazení, jak se daří na našem, ale i na jiných úřadech veřejné správy, prosazovat a upevňovat společenskou odpovědnost především vykonavatelů, ale i adresátů veřejné služby a jaká pozitiva, resp. úskalí reálně existují při naplňování etických principů ve veřejné správě.

Metody práce pro získání nezbytných podkladů a tomu adekvátních závěrů jsem v některých částech práce volila tak, abych praktickým způsobem dosáhla požadovaného záměru – např. dotazníkovým průzkumem, polo standardizovaným rozhovorem nebo deskripcí skutečného případu korupce při konkrétním výkonu mé práce. Ne vždy jsem našla pochopení a vstřícnost u zamýšlených objektů spolupráce při zpracování některých částí diplomové práce, třeba při hodnocení přínosu etických principů pro výkon veřejné správy na Krajském úřadu Středočeského kraje jejími vedoucími představiteli.

Veřejná správa je v některých případech občanskou veřejností více než jejími vykonavatelí chápána jako veřejná služba, která postupně ztrácí svůj mocenský charakter. Toto pojetí se však důsledně uplatňuje pouze ve vztahu veřejné správy ke společnosti jako celku, již méně v konkrétních případech. Současně se ale také projevuje, jak vyplynulo i z dotazníkového šetření, nižší úroveň občanského povědomí o veřejné správě, což způsobuje, že většina adresátů veřejné správy od ní očekává, že vyhoví jejich požadavkům a jakékoliv omezení pak považují za nedemokratický zásah do svých občanských svobod.

21. března 2001 schválila usnesením vláda České republiky Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě. Ačkoli v něm doporučila jeho přijetí také na úrovni obcí a krajů, je potřebné konstatovat, že je příkladem obecné normy, neboť postrádá konkrétněji předestřená opatření. Omezila se na pouhé uvedení zásady chování zaměstnanců veřejné správy a druhy neetického chování. Částečně byl tento nedostatek odstraněn jeho novelizací vládou v roce 2012.

Stejně jako je zákon právní normou, má etický kodex plnit funkci morální normy. Byť obě normy plní obdobné základní funkce, liší se od sebe prostředky, jimiž je možné dosáhnout jejich plnění. Právo je vynutitelné pod hrozbou sankce či jiného postihu. Naproti tomu morálka vychází spíše z vnitřního přesvědčení každého jedince, které je zpravidla odlišné podle prostředí, v němž vyrůstal, výchovného prostředí a zvyklostí v daném místě a čase. I proto by bylo možné za nejvyšší instanci označit svědomí, které zavazuje k plnění mravních povinností formulovaných v etickém kodexu. Nejedná se proto o vnější instituci, která kontroluje plnění požadavků uvedených v etickém kodexu a která je rovněž připravena trestat jeho případné porušení. Takto není ovšem zcela chápán Krajským úřadem Středočeského kraje připravovaný Etický kodex zaměstnanců a úředníků Středočeského kraje, který upřednostňuje předpisovou formu a jsou v něm zahrnuta zcela nelogicky rovněž donucovací a sankční opatření, až po propuštění z pracovního poměru. Tento materiál se zcela absurdně zabývá například takovými detaily, jako je používání určitého druhu parfému. Pevně věřím, že tento návrh nebude komplexně vedením Krajského úřadu akceptován, a že jeho znění bude podstatně, ve prospěch vykonavatelů a adresátů veřejné správy, přepracováno a upraveno, a to vlastními silami a prostředky, a ne outsourcingovým subjektem.

Etický kodex, jako účelně propracovaná morální norma orgánu veřejné správy, by měl mít samozřejmě také stanovené mantinely oprávnění a povinností úředníků, jako vykonavatelů veřejné správy. Totéž by mělo platit i pro adresáty veřejné správy, ale v mnohem volnější vazbě.

Je markantní rozdíl mezi úředníkem a „úředníkem“, který přímo nesouvisí s věkem, vzděláním a délkou jeho praxe ve výkonu veřejné správy. Existuje úředník, který realizuje „veřejnou službu veřejnou správu“ tak, aby výkon jeho práce byl v souladu s platnými právními předpisy, v souladu s morálkou společnosti a jeho vlastní a v neposlední řadě v souladu s etikou jeho domovského orgánu veřejné správy. Ale je i takový úředník, který „parazituje“ na činnosti ostatních, s úmyslem „přežít osmihodinovou pracovní dobu“, aniž by fakticky realizoval jakoukoli přínosnou pracovní činnost. I z tohoto důvodu se jeví jako vhodné a do jisté míry i nutné, přijmout morální normu v podobě etického kodexu, který by upravoval profesionální přístup úředníků s adresným ohodnocením.

Ve všech již schválených Etických kodexech, nebo v jeho návrzích, je příslušná pozornost věnována protikorupčním opatřením jak v obecné, tak i v individuální podobě.

Že jsou tato opatření naprosto nezbytná i na úrovni etického kodexu, jsem se sama „na vlastní kůži“ přesvědčila. I díky vlastní morálním a charakterovým vlastnostem jsem se s pokusem o korupci vypořádala v souladu s obecně přijatými mravními zásadami.

Podobně jako korupci, i když ne v takové míře, je pozornost v etických kodexech věnována efektivnosti a šetrnému hospodaření. Jakoby tyto atributy do kodexu nepatřily. Myslím si ale, že rozhodně patří, a při rozpracování vládního Kodexu etiky je potřebné jim věnovat příslušnou pozornost.

Rozebráním jednotlivých domněnek o uplatňování etických principů s možností apelace na společenskou odpovědnost vykonavatelů veřejné správy na vzorku společnosti, tedy 154 respondentů, lze dojít k následujícím závěrům. Na základě sloučení jednotlivých hypotéz a výsledku rozhovorů lze dojít k závěru, že uvedená problematika zasahuje do nejrůznějších oblastí veřejné správy a s ohledem na její rozdílné dílčí náplně nelze jednoduše sumarizovat etické principy, které by platily vždy a všude. Je nepochybné, že mladší generace je ve svých názorech radikálnější než starší generace, která má umírněnější názory a s tímto přistupuje i k uplatnění nejen společenské, ale i své vlastní odpovědnosti.

Stejně jako se mění sociální, pracovní a informační prostředí, kulturní vazby, národnostní vztahy a vůbec svět okolo nás, tak lze předpokládat, že ke změnám bude docházet i v oblasti uplatňování etických norem a naplňování společenské odpovědnosti. Proto je nezbytné trvale a cílevědomě s Etickými kodexy pracovat, aktualizovat je a přizpůsobovat společenským požadavkům. A pokud je to možné, na všech dotčených úrovních. Reagovat v nich na obecný a individuální vývoj a významné ekonomické a aktuální společenské změny.

Na základě zpracované teoretické části a závěrů z provedené analýzy výsledků dotazníkového šetření a hodnoceného rozhovoru lze konstatovat, že stanovený cíl diplomové práce byl naplněn.

## 6 Závěr

Veřejná správa se postupně proměnila do veřejné služby. Jak svými základním legislativními předpisy, tak i přístupem ovlivněným společenským tlakem. Z tohoto důvodu, kdy zejména společnost apeluje na odpovědnostní přístup jednotlivých institucí a jejich představitelů, bývá postupně začleňována i morální norma v podobě etických kodexů. Protože se lze setkat s rozdílnými „typy“ úředníků a zejména s rozličným přístupem výkonu jejich práce, jeví se nejen jako vhodné, ale i nutné, přijmout morální normu v podobě etického kodexu, který by upravoval profesionální přístup úředníků s adresným ohodnocením. Stejně jako se mění sociální, pracovní a informační prostředí, kulturní vazby, národnostní vztahy a vůbec svět okolo nás, tak lze předpokládat, že ke změnám bude docházet i v oblasti uplatňování etických norem a naplňování společenské odpovědnosti. Proto je nezbytné trvale s Etickými kodexy pracovat, aktualizovat je a přizpůsobovat společenským požadavkům. Jako zásadní se jeví při koncipování kodexů věnování zvýšené pozornosti komparaci jednotlivých principů etiky, vnitřních směrnic a opatření jednotlivých institucí a zákonných požadavků tak, aby nedocházelo k duplicitám. Současně je nutné mít na zřeteli hledisko vlastní, tedy vnitřní, odpovědnosti každého z nositelů veřejné správy za svoje profesionální a současně adekvátně vstřícné jednání v rámci úředního styku s adresáty veřejné správy. Takové reprezentování veřejné správy, které není vynuceno jakoukoli normou je vždy přínosnější pro celou společnost.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

ANDĚL, Jiří. *Základy matematické statistiky*. Vyd. 3. Praha: Matfyzpress, 2011, 358. ISBN 978-80-7378-162-0.

ARDELEAN, Ben-Oni. *The Ethics of the Relationship between Religious and Civil Norms*. Kairos: Evangelical Journal of Theology, 2012, 6(2): 163-174, ISSN 1848-2511.

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 968 s. ISBN 80-7169-614-5.

BÍLÝ, Jiří. *Základy etiky, estetiky a religionistiky*. Vyd. 1. Praha: Eurolex Bohemia, 2005, 170 s. ISBN 80-86861-21-X.

BLÁHA, Jiří a Zdeněk DYTRT. *Manažerská etika*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2003, 155 s. ISBN 80-7261-084-8.

BONNEAU, Elisabeth. *Pravidla etikety: být na úrovni v každé situaci: 300 otázek a odpovědí v kostce*. Vyd. 1. Praha: Ikar, 2010, 224 s. ISBN 978-80-249-1390-2.

BRADNOVÁ, Hana. *Encyklopedický slovník*. 1. vyd. Praha: Odeon, 1993, 1253 s. Klub čtenářů (Odeon). ISBN 80-207-0438-8.

BSTAN-'DZIN-RGYA-MTSHO, XIV. *Etika pro nové milénium*. Vyd. 1. Praha: Pragma, 2000, 199 s. ISBN 80-7205-788-X.

CUSUMANO, James A. *Rovnováha: spojení práce a života*. 1. vyd. Praha: Fortuna Libri, 2013, 224 s. Fortuna praxis. ISBN 978-80-7321-780-8.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

EDERSHEIM, Elizabeth Haas. *Management podle Druckera: odkaz zakladatele moderního managementu*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2008, 239 s. Knihovna světového managementu. ISBN 978-80-7261-181-2.

ENGEL, Andrew. *Marketing, Morality & the Natural Environment*. 1. Abingdon, United Kingdom of Great Britain & Northern Ireland: Taylor & Francis Ltd / Books, 2010, p70-98. 29p. ISBN 9780816511839.

HERZOGOVÁ, Zuzana. *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. upr. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky, 1998, 148 s. ISBN 80-85981-82-3.

CHAPMAN, Richard A (ed.). *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 263 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-14-8.

CHAPMAN, Richard A. *Ethics in public service for the new millennium*. Burlington, Vt.: Ashgate, 2000, xvi, 245 p. ISBN 0754610632.

CHAPMAN, Richard A. *Ethics in public service*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1993, xi, 178 p. ISBN 0748603832.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003, 223 s. ISBN 80-7254-329-6.

JEMELKA, Luboš. *Správní řád: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2009, xxvi, 640 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-157-4.

JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Vyd. 1. Praha: Oikoymenh, 1997, 318 s. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2.

HENDRYCH, Dušan. *Právníký slovník*. 2. rozš. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, xx, 1340 s. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-740-5.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

LOSIER, Michael J. *Zákon dorozumění: vytváření ideálních osobních a profesních vztahů*. Vyd. 1. Praha: Beta, 2010, 158 s. ISBN 978-80-7306-411-2.

MATHÉ, Ivo a Ladislav ŠPAČEK. *Etiketa*. 1. vyd. v českém jazyce. Praha: BB/art, 2005, 192 s. ISBN 80-7341-564-X.

NYTROVÁ, Olga a Marcela PIKÁLKOVÁ. *Etika a logika v komunikaci*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, 340 s. ISBN 978-80-86723-45-7.

OECD: *Ethics in the Public Service – current issues and practice*, Public management Occasional paper 14, Paris OECD 1996

PAVLÍK, Marek, Martin BĚLČÍK a kolektiv. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 176 s. ISBN 978-80-247-3157-5.

POMAHAČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2002, xii, 278 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 80-7179-748-0.

POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 35. sv. ISBN 80-86429-50-4.

PUTNOVÁ, Anna, Pavel SEKNIČKA a Pavel UHLÁŘ. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody*. 1. vydání. Praha: Grada, 2006, 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

RONOVSKÁ, Tereza. *Problematika etického kodexu ve veřejné správě*. Praha, 2011, 67 s. Bakalářská práce. Vysoká škola regionálního rozvoje Praha, s.r.o. Vedoucí práce JUDr. Petr Novák, Ph.D.

SAMČÍK Peter. Právní úprava střetu zájmů, *Veřejná správa*, 2005, roč. XVI. / č. 16, str. 26 – 29, ISSN 1213-6581

ŠPAČEK, Ladislav. *Malá kniha etikety pro firmu a úřad*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2010, 122 s. Malá kniha etikety. ISBN 978-80-2042-253-8.

ŠPINKA, Štěpán, Lenka KARFÍKOVÁ, Ondřej KRÁSA, et al. *Přístupy k etice*. Vydání první. Praha: Filosofia, 2014-, 228 s. ISBN 978-80-7007-430-5.

ŠTAINER, Martin, KOUDELKA, Ferdinand. Potřeby rozvoje lidských zdrojů na krajských, městských a obecních úřadech veřejné správy, *Veřejná správa*, 2005, roč. XVI. / č. 22, příloha, str. 2 - 5, ISSN 1213-6581

THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004, 167 s. Filozofie (Portál). ISBN 80-7178-806-6.

VANĚK, Jiří. *Obecná, ekonomická a informační etika*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 252 s. ISBN 978-80-7357-504-5.

VIDLÁKOVÁ, Olga. “Konference o etice ve veřejné správě: Hradec Králové, 27. - 28. března 2008”. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45 / č. 2. Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic: s. 472–74.

ZIKMUNDOVÁ Simeona. Otevřený úřad a principy dobré správy, *Veřejná správa*, 2006, roč. XVII. / č. 39, příloha, str. I – VI, ISSN 1213-6581.

## **Elektronické zdroje**

Hospodaření kraje. In: *Středočeský kraj: Krajský úřad* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.kr-stredocesky.cz/web/14432/78>

Kraj Středočeský: Krajský úřad. In: *Monitor: Státní pokladna* [online]. 2016 [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/kraje/krajsky-urad/70891095>

Ministerstvo vnitra České republiky: Moderní úřad. In: *Ministerstvo vnitra České republiky: Moderní* [online]. [cit. 2016-01-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx>



Praha.eu: Portál hlavního města Prahy. In: *Portál.eu* [online]. [cit. 2016-01-14]. Dostupné z: <http://www.praha.eu/jnp/cz/vyhledavani/index.html?q=Etick%C3%BD+kodex>

Středočeský kraj: Informační systém krajského úřadu, sekce Úvodní stránka. In: *www.kr-stredocesky.cz* [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj>

Středočeský kraj: Informační systém krajského úřadu, sekce Sociální oblast. In: *www.kr-stredocesky.cz* [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/socialni-oblast/proces-planovani-socialnich-sluzeb>

Vláda České republiky: Dokumenty vlády. In: *Vláda České republiky: Dokumenty vlády* [online]. Praha, 2001 [cit. 2016-01-14]. Dostupné z: [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB)

Vláda České republiky: Etický kodex zaměstnanců Úřadu vlády ČR. In: *Vláda České republiky: Úřad vlády* [online]. Praha: webový portál, 2014 [cit. 2016-01-14]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/eticky-kodex/Eticky-kodex.pdf>

## **Právní předpisy**

Česko. Zákon č. 40/1964 Sb., ze dne 26.02.1964 občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 19/1964, s. 0201

Česko. Zákon č. 129/2000 Sb., ze dne 18.04.2000 o krajích, ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 38/2000, s. 1765

Česko. Zákon č. 218/2002 Sb., ze dne 26.04.2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 84/2002, s. 4914

Česko. Zákon č. 312/2002 Sb., ze dne 13.06.2002 o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 114/2002, s. 6598

Česko. Zákon č. 314/2002 Sb., ze dne 13.06.2002 o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 114/2002, s. 6630

Česko. Zákon č. 500/2004 Sb., ze dne 24.06.2004 správní řád, ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů č. 174/2004, s. 9782

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21.04.2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, In Sbírka zákonů č. 84/2006, s. 3146

Česko. Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 03.02.2012 občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, In Sbírka zákonů č. 33/2012, s. 1026

## **8 Přílohy**

Příloha A	Usnesení vlády České republiky ze dne 21.03.2001
Příloha B	Etický kodex Úřadu vlády ČR
Příloha C	Etický kodex zaměstnanců Úřadu vlády ČR
Příloha D	Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina
Příloha E	Etický kodex Středočeského kraje (rok 2010)
Příloha F	Etický kodex Středočeského kraje (rok 2016)
Příloha G	Dotazník
Příloha H	Rozhovor s představitelem Středočeského kraje
Příloha CH	Rozhovor s příslušníkem Policie České republiky
Příloha I	Rozhovor se zaměstnancem Úřadu vlády České republiky
Příloha J	Test dobré shody

## Příloha A

Usnesení vlády České republiky ze dne 21.03.2001 s přílohou (text)

# VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



## USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 21. března 2001 č. 270 + P

ke Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Vazba na záznam z jednání vlády:

V l á d a

- I. s c h v a l u j e Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě uvedený v příloze tohoto usnesení (dále jen „Kodex“);
- II. u k l á d á
  1. členům vlády a vedoucím ústředních orgánů státní správy vydat Kodex pro potřeby jejich úřadů a seznámit s ním jejich zaměstnance,
  2. přednostům okresních úřadů
    - a) vydat Kodex pro potřeby okresního úřadu a seznámit s ním jeho zaměstnance,
    - b) seznámit starosty obcí v obvodu své působnosti s tímto usnesením,
  3. ministru vnitra vydat Kodex formou informativního materiálu pro veřejnost;
- III. d o p o r u č u j e  
hejtmanům, primátorovi hlavního města Prahy, primátorům měst Kladno, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Zlín, Olomouc, Ostrava, Opava, Havířov a Most a starostům městských částí

1. seznámit zaměstnance jejich úřadů s Kodexem,
2. postupovat podle Kodexu,
3. v případě potřeby vydat pro jejich úřady vlastní etický kodex vycházející z Kodexu.

Provedou:

členové vlády a vedoucí ostatních ústředních orgánů státní správy, přednostové okresních úřadů, primátoři měst Kladno, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Zlín, Olomouc, Ostrava, Opava, Havířov, Most

Na vědomí:

hejtmani

Předseda vlády

Ing. Miloš Z e m a n , v. r.

P ř í l o h a k u s n e s e n í v l á d y z e d n e 21. b ř e z n a 2001 č. 270

## **Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě**

### **Preambule**

Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec veřejné správy ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost při rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Zaměstnanec veřejné správy má zájem na efektivním výkonu veřejné správy, a proto si dalším vzděláváním prohlubuje svoji odbornost.

Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat.

### **Článek 1**

#### **Základní ustanovení**

1. Kodex je doporučením pro zaměstnance správních úřadů a pro zaměstnance územních samosprávných celků (dále jen „zaměstnanec“).
2. Zaměstnanec vykonává svou práci ve shodě s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu.

## **Článek 2**

### **Obecné zásady**

1. Výkon veřejné správy je službou veřejnosti, zaměstnanec ji vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou si studiem průběžně prohlubuje, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.
2. Zaměstnanec jedná korektně s ostatními zaměstnanci úřadu i se zaměstnanci jiných úřadů veřejné správy.
3. Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně na základě jejich skutkové podstaty, přihlížející pouze k právně relevantním skutečnostem, a bez zbytečných průtahů. Nejedná svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob nebo orgánu či složky právnické osoby, ale naopak prosazuje práva a oprávněné zájmy občanů.

## **Článek 3**

### **Střet zájmů**

1. Zaměstnanec nepřipustí, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením jako zaměstnance ve veřejné správě. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.
2. Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.
3. Pokud si není zaměstnanec jist, zda jde o činnost slučitelnou s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

## **Článek 4**

### **Politická nebo veřejná činnost**

1. Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem.
2. Zaměstnanec nebude vykonávat takovou politickou nebo veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru občanů v jeho schopnost nestranně vykonávat své služební povinnosti.

## **Článek 5**

### **Dary a jiné nabídky**

1. Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, služby, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit nebo zdánlivě ovlivnit rozhodování ve věci, narušit profesionální přístup k věci, nebo která by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je jeho povinností.
2. Zaměstnanec nedovolí, aby se v souvislosti se svým zaměstnáním ve veřejné správě dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.
3. Pokud je zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve veřejné správě nabídnuta jakákoli výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje svého nadřízeného.
4. Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti, nebo dokonce zavdat příčinu k vydírání zaměstnance v důsledku jeho jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

## **Článek 6**

### **Zneužití úředního postavení**

1. Zaměstnanec nevyužívá výhody vyplývající z jeho postavení, ani informace získané při výkonu veřejné správy pro svůj soukromý zájem. Je jeho povinností vyhnout se konfliktům zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření z konfliktu zájmů vyvolat.
2. Zaměstnanec nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoliv způsobem spojenou s jeho postavením ve veřejné správě, pokud to zákon neumožňuje.
3. Zaměstnanec neuvádí vědomě v omyl ani veřejnost ani ostatní zaměstnance v úřadu.
4. S informacemi získanými při výkonu veřejné správy zaměstnanec nakládá s potřebnou důvěrností a poskytuje jim příslušnou ochranu. Přihlíží přitom náležitě k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.

## **Článek 7**

### **Oznámení nepřipustné činnosti**

1. Zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny.

V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na majetku ve státním vlastnictví nebo na majetku ve vlastnictví územních samosprávných celků, podvodné či korupční jednání, oznámí tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, popřípadě příslušnému orgánu činnému v trestním řízení.

2. V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právní úpravou, nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, odmítne takové jednání a oznámí tuto skutečnost svému nadřízenému.



## Příloha B

# Úřad vlády České republiky

## Vedoucí Úřadu vlády ČR



### **Rozhodnutí vedoucího Úřadu vlády ČR č. 27/2014, kterým se vydává ETICKÝ KODEX**

Etický kodex Úřadu vlády ČR vymezuje a podporuje žádoucí zásady chování zaměstnanců ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům, a tímto vytváří, udržuje a prohlubuje důvěru veřejnosti ve veřejnou správu.

---

Rozhodnutí vedoucího Úřadu vlády ČR č. 27/2014, kterým se vydává Etický kodex s účinností od 25. srpna 2014.

---

### **Preambule**

Veřejná správa v České republice, na které se významnou měrou podílí i Úřad vlády České republiky (dále jen „Úřad“), je službou veřejnosti. Z uvedeného důvodu se zaměstnanec v pracovněprávním vztahu k Úřadu (dále jen „zaměstnanec“) zavazuje při výkonu své práce dodržovat a ctít základní hodnoty, kterými jsou zákonnost všech postupů, kvalita a efektivnost práce a dále etika práce, zejména dodržování nestrannosti a rovného přístupu ke všem fyzickým i právnickým osobám, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost. Kromě toho, že zaměstnanec dodržuje stanovené etické zásady, rovněž aktivně podporuje etická jednání a podílí se na vytváření prostředí, které je vůči korupci odolné. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad na veřejnou správu jako celek, a proto jde ostatním příkladem. Současně zachovává věrnost evropským zásadám práva a spravedlnosti, jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, zachovává úctu a loajalitu k České republice, jakož i k Úřadu. Vedení Úřadu přispívá k uplatňování těchto zásad vytvářením vhodného pracovního prostředí a zachováváním rovného přístupu k zaměstnancům s důrazem na hodnocení podle odvedené práce. Účelem Etického kodexu (dále jen „Kodex“) je vymezit a podporovat žádoucí zásady chování zaměstnanců ve vztahu

k veřejnosti a spolupracovníkům, a tímto vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti ve veřejnou správu.

## **Článek 1**

### **Zákonnost**

1. Zaměstnanec plní pracovní úkoly v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a ostatními právními předpisy a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.
2. Při plnění pracovních úkolů jedná zaměstnanec pouze v rozsahu zákonem svěřené pravomoci Úřadu a v souladu s jeho účelem a řídí se vnitřními předpisy Úřadu.
3. V případě, že je zaměstnanec požádán, nebo je na něho vyvíjen nátlak, aby jednal v rozporu s právními předpisy či vnitřními předpisy Úřadu nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, odmítne takovéto jednání. Zaměstnanec takové jednání bez zbytečného odkladu oznámí svému nadřízenému zaměstnanci.

## **Článek 2**

### **Rozhodování**

1. V mezích zákona zaměstnanec vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé. Do práv osob zaměstnanec zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu nutném k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem, k jehož ochraně mu byla pravomoc svěřena.
2. Při volbě nejvhodnějšího postupu zaměstnanec respektuje v mezích právních předpisů též koncepcce, priority a cíle Úřadu, jeho vnitřní předpisy a pokyny nadřízených zaměstnanců vydané v souladu s tímto Kodexem.

## **Článek 3**

### **Profesionalita**

1. Zaměstnanec nezneužívá své zastávané pracovní pozice; rovněž nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které nesouvisejí s plněním jemu svěřených pracovních úkolů. Zaměstnanec dodržuje základní pravidla společenského chování, úctu a respekt k ostatním zaměstnancům.
2. Zaměstnanec plní pracovní úkoly na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen si průběžně prohlubovat a doplňovat studiem, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou a politickou příslušnost nebo jiné charakteristiky.
3. Zaměstnanec jedná s každým ohleduplně, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem, a respektuje jeho individualitu. Veškerá jednání s dotčenými osobami vede zaměstnanec taktně a způsobem, který respektuje důstojnost těchto osob a zachování jejich dobrého jména.
4. Zaměstnanec plní pracovní úkoly zodpovědně, bez zbytečných průtahů a ve stanovených lhůtách. Postupuje při plnění pracovních úkolů tak, aby nikomu nevznikaly zbytečné náklady.

5. Zaměstnanec se vyvaruje jednání majícího znaky psychického, fyzického či sexuálního obtěžování a jiných druhů diskriminačního chování.
6. Zaměstnanec jedná korektně s ostatními spolupracovníky i se zaměstnanci jiných orgánů veřejné správy, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst.
7. Každý zaměstnanec včas poskytuje při plnění pracovních úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy Úřadu.

#### **Článek 4**

##### **Nestrannost**

1. Zaměstnanec dbá na to, aby jeho rozhodování bylo objektivní, nestranné a přijaté řešení bylo vždy v souladu s veřejným zájmem, resp. právními předpisy a vnitřními předpisy Úřadu. Při rozhodování nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani se nechat ovlivnit pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Zaměstnanec se zdrží také všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jeho rozhodování.
2. Zaměstnanec vystupuje vůči účastníkům právních vztahů objektivně tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech; informuje je srozumitelně. Veškerá hodnocení provádí profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu a v souladu s právem.

#### **Článek 5**

##### **Zamezení střetu zájmů**

1. Zaměstnanec svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého osobního zájmu se zájmem obecným, který je z titulu své pracovní pozice povinen za-stávat; zejména nesmí při výkonu své práce vyřizovat záležitosti, na nichž má přímý nebo ne-přímý osobní, zvláště rodinný nebo finanční zájem, který by mohl ovlivnit jeho nezávislost. Osobním zájmem se rozumí takový zájem, který přináší zaměstnanci osobní výhodu, jakož i výhodu pro osoby zaměstnanci blízké, příbuzné a pro právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy, nebo zamezuje vzniku případného snížení majetkového nebo jiného prospěchu. V případě, že se zaměstnanec při plnění pracovních úkolů ocitne v situaci, kdy je vystaven nebo by mohl být vystaven možnému střetu zájmu, ohlásí tuto skutečnost svému nadřízenému zaměstnanci.
2. Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho práce nebo tento výkon omezuje. Pokud si zaměstnanec není jistý, zda jde o činnost slučitelnou s výkonem jeho práce, projedná záležitost se svým přímým nadřízeným zaměstnancem.
3. Zaměstnanec jedná tak, aby se při plnění pracovních úkolů nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána. Pokud taková situace nastane, je zaměstnanec povinen ji bez zbytečného odkladu oznámit svému nadřízenému zaměstnanci.

#### **Článek 6**

##### **Předcházení korupčnímu jednání**

1. Zaměstnanec nesmí v souvislosti s výkonem své práce přijímat ani vyžadovat dary či jiné neoprávněné výhody pro sebe nebo jiného, popřípadě jakýmkoli jiným

způsobem připustit ovlivnění plnění pracovních úkolů, objektivního hodnocení a nestranného rozhodování. To neplatí pro dary nebo výhody poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, ani dary a jiné předměty, které jsou součástí společenského bontonu (např. květiny, drobné upomínkové předměty, suvenýry, knihy a jiné tištěné dokumenty) a které se poskytují v rámci oficiálního pracovního jednání.

2. V případě, že je zaměstnanci v souvislosti s výkonem jeho práce nabídnuta jakákoliv neoprávněná výhoda, musí ji odmítnout a o nabídce neprodleně informovat svého přímého nadřízeného zaměstnance.
3. Zaměstnanec se vyvaruje vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus, nepotismus), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost.
4. Ve všech případech, kdy by mohla vzniknout pochybnost, zda zaměstnanec postupuje v souladu s tímto článkem, informuje zaměstnanec svého nadřízeného zaměstnance a postupuje dle jeho pokynů.

## **Článek 7**

### **Oznamovací povinnost**

1. Jednání v rozporu s tímto Kodexem (dále jen „nepřípustné jednání“) v rámci činnosti Úřadu, o kterém se zaměstnanec dozvěděl hodnověrným způsobem, je zaměstnanec povinen, byť anonymně, oznámit Oddělení boje s korupcí, které spravuje systém pro oznámení o podezření ze spáchání nepřípustného jednání (dále také „útvár“), nebo v případě důvodu hodného zvláštního zřetele orgánu činnému v trestním řízení. Zaměstnanec se může s oznámením o podezření ze spáchání nepřípustného jednání (dále jen „oznámení“) obrátit i na svého nadřízeného zaměstnance, který oznámení spolu se svým vyjádřením neprodleně předá útvaru k vyřízení.
2. K podání oznámení může zaměstnanec využít:
  - a) formulář na intranetu zaručující anonymní posláni, dostupný pod záložkou „Zaměstnanci“ – „Etický kodex“ – „Anonymní oznámení“ nebo také pod záložkou „Úřad“ – „Směrnice a rozhodnutí“ – „Formulář k vyplnění“,
  - b) schránku pro příjem listinných oznámení, která je umístěna v přízemí Strakovy akademie, v místnosti vedle bankomatu, mimo dosah kamerového systému,
  - c) listinné oznámení, které je možno zaslat na adresu: Oddělení boje s korupcí, Úřad vlády České republiky, nábřeží Edvarda Beneše 4, 118 01 Praha 1- Malá Strana,
  - d) e-mailovou adresu [korupce@vlada.cz](mailto:korupce@vlada.cz),
  - e) telefonní linku + 420 224 003 354,
  - f) osobní jednání v Oddělení boje s korupcí.
3. Oznámení by mělo obsahovat následující informace:
  - a) identifikace osob podezřelých ze spáchání nepřípustného jednání a všech zúčastněných osob, případně osob profitujících z nepřípustného jednání,
  - b) podrobný a souvislý popis nepřípustného jednání včetně časového sledu,
  - c) konkrétní důkazy o nepřípustném jednání nebo jiné konkrétní poznatky podporující podezření ze spáchání nepřípustného jednání.

## **Článek 8**

### **Ochrana oznamovatelů**

1. Podá-li zaměstnanec v dobré víře oznámení, nesmí být vůči němu v souvislosti s učiněným podáním oznámení přijímány žádné postihy.
2. V případě, že zaměstnanec ve svém oznámení nepožádá, aby jeho identita byla zveřejněna, musí být zachována jeho anonymita.

## **Článek 9**

### **Nakládání se svěřenými prostředky**

1. Zaměstnanec vynakládá v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy Úřadu veškeré úsilí, aby zajistil hospodárné, efektivní a účelné spravování a využívání finančních prostředků a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty.
2. Zaměstnanec si pro svou vlastní potřebu nepřivlastňuje žádné finanční prostředky ani majetek Úřadu a vědomě nepřispívá k tomu, aby tak činil někdo jiný.
3. V případě, že zaměstnanec zjistí škodu vzniklou Úřadu, oznámí tuto skutečnost přímému nadřízenému zaměstnanci.

## **Článek 10**

### **Mlčenlivost**

1. Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním pracovních úkolů, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost Úřadu. Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost i po skončení pracovního poměru. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření ze spáchání nepřípustného jednání.
2. Zaměstnanec je povinen zachovat mlčenlivost o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud není této povinnosti v souladu s právními předpisy zproštěn.

## **Článek 11**

### **Politická nebo veřejná činnost**

1. Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem.
2. Zaměstnanec nevykonává takovou politickou nebo veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru veřejnosti v jeho schopnost nestranně plnit pracovní úkoly, nebo která by mohla ohrozit demokratický právní stát, práva a svobody druhých, bezpečnost státu, veřejné zdraví a mravnost.

## **Článek 12**

### **Reprezentace**

1. Zaměstnanec dbá na to, aby byl upraven a oblečen způsobem, který je adekvátní jím vykonávané práci a odpovídá vážnosti Úřadu.
2. Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovému jednání, které by mohlo snížit důvěryhodnost Úřadu v očích veřejnosti nebo dokonce zavdat příčinu k ovlivňování zaměstnance, tj. k různým formám nátlaku nebo vydírání zaměstnance Úřadu ze strany jiných osob. Jedná tak, aby jeho chování přispívalo k dobré pověsti Úřadu.

## **Článek 13**

### **Etická komise Úřadu**

1. Etická komise Úřadu (dále jen „Etická komise“) je poradním orgánem vedoucího Úřadu.
2. Etická komise má nejméně tři členy; počet členů musí být lichý.

3. Etická komise se skládá z předsedy a dalších členů, které jmenuje a odvolává vedoucí Úřadu. Předsedou je vedoucí útvaru. Dalšími členy jsou zpravidla vedoucí zaměstnanec Odboru interního auditu a kontroly a vedoucí zaměstnanec Kabinetu vedoucího Úřadu.
4. Etická komise zasedá dle potřeby, minimálně dvakrát ročně. Vedoucí Úřadu se v případě svého zájmu zasedání Etické komise též účastní.
5. Etická komise
  - a) vyhodnocuje oznámení předána útvarem a navrhuje postup vyřízení oznámení,
  - b) vyhodnocuje dodržování Kodexu,
  - c) spolupracuje s útvarem.
6. Etická komise postupuje podle jednacího řádu, který schválí na svém prvním zasedání.

## **Článek 14**

### **Závaznost a vymahatelnost**

1. Tento Kodex je závazný pro všechny zaměstnance. Závazný je také pro zaměstnance, kteří jsou dočasně přidělení k výkonu práce v Úřadu a pro zaměstnance činné pro Úřad na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
2. Porušení jednotlivých ustanovení tohoto Kodexu bude posuzováno jako porušení pracovních povinností ve smyslu platných pracovně právních předpisů.

## **Článek 15**

### **Závěrečná ustanovení**

1. Kodex navazuje na práva a povinnosti zaměstnanců, které jsou stanoveny zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími právními předpisy, vnitřními předpisy Úřadu a základními pravidly slušného chování.
2. Všichni zaměstnanci musí být prokazatelně seznámeni s tímto Kodexem, s jeho změnami a doplňky.
3. Tento Kodex nabývá účinnosti dnem podpisu.
4. Tímto rozhodnutím se ruší rozhodnutí vedoucího Úřadu vlády ČR č. 8/2011 ze dne 21. ledna 2011.

V Praze 25. srpna 2014  
Ing. Pavel Dvořák v. r.  
vedoucí Úřadu vlády ČR

## **Příloha C**

### **Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina**

#### **1 Úvod**

Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina je konkretizací mravních norem, jejichž dodržování zdokonaluje firemní kulturu a utváří etické pracovní prostředí. Prostřednictvím mravních norem, doporučení a výzev formuluje etický kodex žádoucí způsoby jednání a pomáhá tak zaměstnancům Kraje Vysočina nalézt mravně dobré řešení v situacích, kdy se mohou nacházet v mravním konfliktu či dilematu.

Smysl etického kodexu je třeba vnímat především v rovině motivační a utvářející, nikoliv v rovině potlačující či donucující. Respektování tohoto kodexu je vázáno vnitřně na svědomí a profesionální čest člověka - zaměstnance Kraje Vysočina.

#### **2 Preambule**

Etický kodex rozvíjí a specifikuje hodnoty definované ve Vizi Krajského úřadu Kraje Vysočina:

„Chceme být moderní respektovanou institucí, která bude efektivně, profesionálně a vstřícně vykonávat veřejnou správu. Naše služba je dostupná pro všechny v otevřeném a přívětivém úřadu. Zveme ke spolupráci na rozvoji zdravého a prosperujícího Kraje Vysočina“.

V souladu s hodnotami vize rozpracovává Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina aspekty jejich dovedností do žádoucích způsobů jednání a chování. Etický kodex zaměstnanců Kraje Vysočina je postaven na třech klíčových pilířích. Představuje zaměstnance Kraje Vysočina jako PROFESIONÁLa, INOVÁTORa a HOSPODÁŘe.

#### **3 Profesionál**

##### **3.1 Zákonnost**

□ Zaměstnanec Kraje Vysočina (dále jen „zaměstnanec“) plní svěřené úkoly veřejné správy v souladu s ústavním pořádkem, se zákony České republiky a ostatními právními předpisy, s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, jakož i v souladu s nařízeními, vyhláškami a jinými právními předpisy, strategiemi, interními předpisy a normami vydanými Krajským úřadem Kraje Vysočina.

- Zaměstnanec řádně, důsledně a bez zbytečných odkladů seznamuje klienty s jejich právy a povinnostmi.

### **3.2 Loajalita**

- Zaměstnanec aktivně přispívá k naplňování poslání Kraje Vysočina, naplňování poslání a Vize Krajského úřadu Kraje Vysočina i plnění strategických cílů Kraje Vysočina.
- Zaměstnanec chrání a posiluje dobré jméno svého zaměstnavatele.

### **3.3 Veřejná a soukromá činnost**

- Zaměstnanec se i v soukromém životě řídí zákony ČR a ostatními právními předpisy, respektuje a uplatňuje principy základních občanských práv a svobod. Jedná nestranným způsobem.
- Zaměstnanec ctí právem chráněné zájmy a jedná v souladu se zásadou společenské odpovědnosti.
- Zaměstnanec v soukromém životě hospodaří prokazatelným způsobem.
- Zaměstnanec se vyvaruje násilí, výtržností a jakýchkoliv extremistických postojů.
- Zaměstnanec se neztotožňuje s jakýmkoli projevy diskriminace a podporuje jejich omezení.

### **3.4 Reprezentace**

- Zaměstnanec při svém vystupování na veřejnosti reprezentuje veřejnou správu a chová se loajálně ke svému zaměstnavateli Kraji Vysočina a jeho orgánům.
- Zaměstnanec dbá na čistotu a úpravu svého zevnějšku.
- Zaměstnanec dodržuje pravidla jednotného vizuálního stylu Kraje Vysočina, stejně jako pravidla komunikační strategie.

### **3.5 Vstřícnost a přívětivost vůči klientům**

- Zaměstnanec nejedná svévolně ke škodě jakékoliv osoby či skupiny osob, ke každému se chová s nejvyšší mírou zdvořilosti, vstřícnosti a ochoty, a to bez jakýchkoli předsudků.
- Zdravotně či jinak znevýhodněné klienty zaměstnanec respektuje a pomáhá jim.

### **3.6 Mlčenlivost**

- Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním svých pracovních úkolů.



### **3.7 Otevřenost**

- Zaměstnanec vystupuje vůči klientům a partnerům poctivě bez snahy některé skutečnosti neoprávněně zatajit či zkreslit.
- V případech, kdy je zaměstnanec žádán o informaci, která nespadá do jeho pracovních práv a povinností, odkáže na kompetentní osobu.
- Při poskytování informací médiím postupuje zaměstnanec v souladu s nastavenými pravidly. Při poskytování informací z více úseků činností Kraje Vysočina poskytuje zaměstnanec ostatním zaměstnancům potřebnou součinnost.
- Zaměstnanec vždy respektuje právo jednotlivců na ochranu osobních údajů.

### **3.8 Úcta ke kolegům a spolupracovníkům**

- Zaměstnanec jedná zdvořile a vstřícně se všemi svými spolupracovníky, vyhýbá se pomluvám a intrikám, jakož i jakékoliv formě obtěžování.
- Zaměstnanec se snaží předcházet konfliktům.
- Zaměstnanec neohrožuje zdravotní stav svých spolupracovníků a klientů. Respektuje opatření vydaná k regulaci kouření.

### **3.9 Vedoucí zaměstnanec**

- Vedoucí zaměstnanec jedná a hodnotí práci zaměstnanců, které řídí, spravedlivě a podle zásluh. Nejedná předpojatě na základě osobních vztahů či sympatií.
- Vedoucí zaměstnanec jedná se zaměstnanci, které řídí, zdvořile, jím kladené nároky a svěřené úkoly jsou odůvodněné a v souladu s pracovními povinnostmi zaměstnance a s jeho náplní práce.

## **4 Inovátor**

### **4.1 Osobní rozvoj zaměstnance**

- Zaměstnanec dbá o vlastní přehled a přiměřenou orientaci ve společenském životě.
- Zaměstnanec pečuje o své další vzdělávání a rozvoj.

### **4.2 Návrhy na zlepšení a inovace pracovních postupů**

- Zaměstnanec se nebrání inovacím, v rámci svých možností je sám vyhledává a iniciuje.

- Zaměstnanec upozorňuje svého nadřízeného na nedostatky v právních předpisech, v metodických pokynech i v nastavených procesech.
- Vedoucí zaměstnanec vítá návrhy ke zlepšení, nejedná způsobem, který by si jeho kolegové mohli vysvětlovat jako neúctu vůči jejich iniciativě a angažovanosti.

#### **4.3 Technologické inovace**

- Zaměstnanec je otevřený novým technologiím a jejich zavádění aktivně podporuje.
- Zaměstnanec při zavádění technologických inovací spolupracuje na jejich lepší modifikaci pro výkon své práce i praxe Kraje Vysočina.

#### **4.4 Rozvoj Kraje Vysočina**

- Zaměstnanec podporuje rozvojové aktivity vedoucí ke komplexnímu rozvoji kraje.
- Zaměstnanec jedná vždy s respektem vůči ochraně přírody, v souladu s principem udržitelnosti, a také s respektem ke kulturnímu dědictví Kraje Vysočina jako celku i jeho částí.

### **5 Hospodář**

#### **5.1 Nakládání se svěřenými prostředky**

- Zaměstnanec se vyhýbá jednání, o kterém ví, že by vedlo k neoprávněnému využívání veřejného majetku pro soukromé účely.
- Zaměstnanec dodržuje pravidla pro ochranu hospodářské soutěže, stejně jako pravidla pro zadávání veřejných zakázek.

#### **5.2 Zásada včasnosti a efektivity**

- Zaměstnanec vykonává svěřené úkoly na odborné úrovni, která odpovídá jeho pracovnímu zařazení.
- Zaměstnanec plně dodržuje pracovní dobu, využívá ji výhradně k plnění pracovních úkolů.
- Zaměstnanec nepožívá alkohol či jiné návykové látky v pracovní době ani v čase, kdy by jejich požitím mohl být následně ovlivněn výkon práce.

#### **5.3 Rozhodování**

- Zaměstnanec činí taková rozhodnutí, která jsou uvážena, řádně zdůvodněná, transparentní a odpovídají dobré praxi Kraje Vysočina.

□ V mezích zákona volí zaměstnanec vždy takový postup, který v dané situaci považuje za nejvhodnější.

#### **5.4 Nestrannost**

□ Zaměstnanec dbá na to, aby jeho rozhodování bylo čestné, nestranné a přijatá řešení byla vždy v souladu s veřejným zájmem.

□ Zaměstnanec se vyhýbá situacím, u kterých může předpokládat, že by v nich byl vystaven možnému střetu osobního zájmu a veřejného zájmu.

□ V mimopracovních politicky orientovaných aktivitách je zaměstnanec zdrženlivý.

#### **5.5 Integrita**

□ Zaměstnanec respektuje a ctí smysl existence a poslání kraje jako veřejnoprávního subjektu sloužícího obecnému prospěchu a tyto hodnoty vnímá jako ještě významnější, než např. hospodářské a jiné zájmy kraje náležející do jeho samostatné působnosti.

□ Zaměstnanec se v soukromém i pracovním životě vyhýbá takovému chování a jednání, o kterém ví, že by mohlo ohrozit jeho nestrannost.

□ Zaměstnanec aktivně pracuje na omezování rizika vzniku korupčního klimatu, zejména se vyvaruje vytváření vazeb klientelismu a nepatřičného vlivu jiných osob.

□ Zaměstnanec uchovává průkaznou auditní stopu o všech důležitých úkonech.

□ Zaměstnanec jedná v souladu s Protikorupční strategií Kraje Vysočina.

### **6 Zveřejnění etického kodexu**

Etický kodex je vydán v tomto stručném a také v úplném znění. Úplné znění Etického kodexu zaměstnanců Kraje Vysočina je dostupné na webových stránkách kraje [www.kr-vysocina.cz](http://www.kr-vysocina.cz)> Krajský úřad.

## Příloha D

Etický kodex zaměstnanců hlavního města Prahy zařazených do Magistrátu hlavního města Prahy



### ETICKÝ KODEX

## zaměstnanců hlavního města Prahy zařazených do Magistrátu hlavního města Prahy

### **Článek 1.** **Rozsah platnosti**

Etický kodex stanovuje a popisuje zásady chování a jednání zaměstnanců. Je základní etickou normou prezentace Magistrátu a vystupování zaměstnanců v Magistrátu a především vůči veřejnosti.

### **Článek 2.** **Základní zásady**

(1) Výkon veřejné správy je službou občanům. Obecnými zásadami a také i hodnotovými kritérii při výkonu veřejné správy jsou zákonost, kvalita, efektivita a etika práce (zejména dodržování nestrannosti a rovného přístupu). Dalšími základními zásadami jsou informační otevřenost, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost. Zaměstnanci jsou rovněž povinni usilovat o zachování dobrého jména Magistrátu.

(2) Vedení Magistrátu přispívá k uplatňování těchto zásad a tím i k efektivnímu výkonu veřejné správy vytvářením podnětného pracovního prostředí a zachováváním rovného přístupu k zaměstnancům s důrazem na hodnocení především podle vykonané práce.

### **Článek 3.** **Zásada zákonnosti**

(1) Zaměstnanec vykonává svou práci v souladu s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními předpisy a vnitřními předpisy hlavního města Prahy. Zároveň usiluje o urychlení a zjednodušení úředních postupů, dodržování termínů a o maximální zkrácení lhůt stanovených právními předpisy ve prospěch veřejnosti.

(2) V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s předpisy uvedenými v odstavci 1 nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, je povinen takovou žádost odmítnout a tuto skutečnost neprodleně oznámit svému bezprostřednímu nadřízenému.

### **Článek 4.** **Zásada kvality a efektivity**

Zaměstnanec vykonává svou práci na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen studiem průběžně zvyšovat a doplňovat. Je také povinen vynaložit veškeré úsilí k maximálně efektivnímu a ekonomickému spravování a využívání lidského potenciálu, finančních zdrojů a zařízení mu

svěřených. V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na veřejném majetku, podvodné či korupční jednání, je povinen neprodleně oznámit tuto skutečnost svému nadřízenému.

#### **Článek 5. Zásada etiky práce**

(1) Zaměstnanec je povinen svou práci vykonávat odpovědně, čestně a svědomitě ve shodě s posláním Magistrátu. Výkon práce musí být spojen s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění, ochoty a s dodržováním všeobecných pravidel etické komunikace s občany, právníckými osobami a zaměstnanci navzájem, dále s dodržováním sjednaných či stanovených termínů a vyřizováním záležitostí v co nejkratší možné době.

(2) Zaměstnanec jedná vůči veřejnosti vždy zdvořile, vstřícně a slušně, bez ohledu na pohlaví, etnický nebo sociální původ, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, víru a náboženství, členství nebo činnost v politických stranách, odborových organizacích a jiných sdruženích.

(3) Zaměstnanec jedná s ostatními zaměstnanci zdvořile, vstřícně a slušně, na pracovišti spoluvytváří atmosféru spolupráce a důvěry a předchází jakékoli formě nerovného zacházení nebo diskriminace podle jiného předpisu<sup>1a)</sup>.

#### **Článek 6. Zásada informační otevřenosti**

(1) Zaměstnanec poskytuje veřejnosti co nejúplnější informace v souladu s jinými právními předpisy<sup>1)</sup>.

(2) Zaměstnanec neuvede vědomě v omyl veřejnost tím, že by učinil nepravdivé nebo zavádějící prohlášení nebo že by záměrně zamíchl příslušnou informací.

(3) Hromadným sdělovacím prostředkům poskytuje zaměstnanec informace v souladu s jinými právními předpisy<sup>1)</sup> a za spolupráce se zástupcem odboru public relations Magistrátu, pověřeným komunikací s hromadnými sdělovacími prostředky.

(4) Zaměstnanec nakládá se všemi informacemi, které získal při výkonu své pracovní činnosti, s veškerou nezbytnou diskrétností. Je povinen zachovávat mlčenlivost o služebních záležitostech, o údajích zahrnujících osobní údaje jiných zaměstnanců nebo o utajovaných informacích v rozsahu stanoveném jinými právními předpisy<sup>2)</sup>, pokud není této povinnosti zproštěn.

#### **Článek 7. Zásada neovlivnitelnosti**

(1) Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně a v procesu rozhodování věnuje pozornost odborným stanoviskům, výkladům, metodice a doporučením ústředních správních orgánů. Při rozhodování o požadavcích nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám.

(2) V případě, že se zaměstnanec dostane do situace, kdy je na něj vykonáván nátlak, uvědomí o této situaci okamžitě svého bezprostředního nadřízeného, který je povinen vzniklou situaci s podřízeným neprodleně projednat a pořídit o celé věci stručný zápis, popřípadě iniciovat další kroky.

#### **Článek 8.**

---

<sup>1a)</sup> Nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 13/2009 k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců hlavního města Prahy zařazených do Magistrátu hlavního města Prahy, vydané dne 5. května 2009, pod č. j. S-MHMP 394586/2009RED.

<sup>1)</sup> Například zákon č. 123/1998 Sb., o právu na informace o životním prostředí, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2)</sup> Například § 16 odst. 1 písm. j) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů; zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

### **Zásada neúplatnosti a poctivosti**

(1) Zaměstnanec nepřijímá od fyzických, ani právnických osob žádné finanční prostředky, dary, služby nebo jiné výhody pro sebe či pro osoby blízké, které by mohly případně ovlivnit jeho rozhodování nebo narušit poctivý přístup k pracovním úkolům. Za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, např. psací či kancelářská potřeba, nástěnný kalendář apod., který je využitelný při výkonu práce zaměstnance, aniž by byla ze strany poskytovatele očekávána nebo vyžadována protihodnota či služba přesahující běžný rámec povinností zaměstnance.

(2) Informace získané při výkonu pracovní činnosti zaměstnanec nepoužívá k osobnímu prospěchu, ani k prospěchu jiných osob. Nesnaží se ovlivnit pro soukromé účely žádnou osobu tím, že by zneužil svého úředního postavení. Zaměstnanec je povinen vyhnout se konfliktu zájmů a v případě jeho vzniku neprodleně uvědomit svého bezprostředního nadřízeného.

(3) Zaměstnanec si pro svou vlastní potřebu nepřivlastňuje žádné finanční prostředky nebo majetek hlavního města Prahy nebo jiných vlastníků a vědomě nepřispívá k tomu, aby tak činil někdo jiný.

### **Článek 9.**

#### **Zásada odpovědnosti za dobré jméno Magistrátu**

(1) Zaměstnanec se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jakémukoliv jednání, jež by poškozovaly dobré jméno Magistrátu. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti zaměstnance.

(2) Zaměstnanec se vyhýbá i v osobním životě takovému chování, které by mohlo snížit důvěru veřejnosti v nestranné, spravedlivé a efektivní jednání Magistrátu nebo které by mohlo zavdat příčinu k různým formám nátlaku na zaměstnance ze strany jiných osob.

### **Článek 10.**

#### **Dodržování zásad**

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnance podle jiných předpisů<sup>3)</sup> s tím, že porušení jednotlivých ustanovení tohoto kodexu může být posuzováno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci s důsledky z toho vyplývajících.

---

<sup>3)</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.  
Část IV. nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 3/2008, Pracovní řád Magistrátu hlavního města Prahy, vydaného dne 29. února 2008, pod č.j. S-MHMP 130551/2008 RED, ve znění nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 7/2008.  
Článek 15. nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 13/2009 k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců hlavního města Prahy zařazených do Magistrátu hlavního města Prahy, vydaného dne 5. května 2009, pod č.j. S-MHMP 394586/2009 RED.

## Příloha E

Připravovaný vnitřní předpis Krajského úřadu Středočeského kraje (rok 2010)



Směrnice č. ..

### *Etický kodex*

**Závazné pro:** zaměstnance Středočeského kraje zařazené do Krajského úřadu

**Navrhovatel:** Odbor Kancelář ředitele

Datum vyhlášení:

Přílohy: bez příloh

**Středočeský kraj  
Krajský úřad**

Směrnice č. ..

*Etický kodex*

V souladu s ustanovením § 69 odst. 2 písm. c) a písm. e) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, je vydána tato směrnice č. .. Etický kodex (dále jen „Etický kodex“):

#### **Článek 1 Úvodní ustanovení**

1. Etický kodex stanovuje zásady chování a jednání zaměstnanců Středočeského kraje zařazených do Krajského úřadu Středočeského kraje (dále jen „zaměstnanci“). Je závazný pro všechny zaměstnance a je základní etickou normou jejich vystupování především vůči veřejnosti.
2. Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků, zákonu č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění

pozdějších změn a doplňků, a v platném Pracovním řádu, vydaným Středočeským krajem.

## **Článek 2**

### **Zásady etického jednání zaměstnance**

1. Zaměstnanec si je vědom, že výkon veřejné správy je službou.
2. Základními zásadami při výkonu veřejné správy a souvisejících činnostech jsou:
  - a) zákonnost - zaměstnanec vykonává svou práci v souladu s platným právním řádem České republiky a vnitřními předpisy Krajského úřadu Středočeského kraje (dále jen „krajský úřad“),
  - b) informační otevřenost - zaměstnanec poskytuje veřejnosti pokud možno co nejúplnější informace v souladu s příslušnými obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy krajského úřadu; zaměstnanec nezneužívá informací získaných při výkonu zaměstnání pro svůj soukromý zájem,
  - c) neovlivnitelnost - zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně; při rozhodování o požadavcích nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám,
  - d) neúplatnost - zaměstnanec za výkon své práce nepřijímá žádné dary, služby, laskavosti ani jiná zvýhodnění, která by mohla případně ovlivnit rozhodování nebo narušit poctivý přístup k věci,
  - e) kvalita a efektivnost práce - zaměstnanec vykonává svou práci na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen studiem průběžně zvyšovat a doplňovat, jakož i vynaložit veškeré úsilí k maximálně efektivnímu a ekonomickému spravování a využívání lidských zdrojů, finančních prostředků, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny,
  - f) etický výkon práce, zejména dodržování nestrannosti a rovného přístupu - zaměstnanec je povinen vykonávat svoji práci odpovědně, svědomitě, v dobré víře a ve shodě s posláním úřadu, výkon práce musí být spojen s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění, ochoty a s dodržováním všeobecných pravidel etické komunikace, zaměstnanec jedná vůči veřejnosti vždy zdvořile a s úctou, bez ohledu na pohlaví, etnický nebo sociální původ, barvu pleti, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, jazyk, víru a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích.
3. Pro uplatnění zásad vytvářejí zaměstnanci atmosféru spolupráce, otevřenosti a vzájemné důvěry a vzájemně se respektují, vedení krajského úřadu vytváří podnětné pracovní prostředí a dodržuje rovný přístup k zaměstnancům s důrazem na hodnocení dle odvedené práce, zaměstnanec dodržuje základní principy etické komunikace na svém pracovišti, pečuje o úpravu svého zevnějšku a dbá, aby jeho oblečení odpovídalo pracovnímu zařazení a místu výkonu práce.
4. Zaměstnanec je loajální k zaměstnavateli a vytvářením profesionálního pracovního prostředí přispívá k zachování dobrého jména krajského úřadu.



### **Článek 3**

#### **Účinnost**

Tato směrnice č. .. Etický kodex nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

V Praze dne .....2009

Ing. Petr Hostek  
ředitel Krajského úřadu Středočeského kraje

## **Příloha F**

Připravovaný vnitřní předpis Krajského úřadu Středočeského kraje (rok 2016)

### **Etický kodex zaměstnanců a úředníků Středočeského kraje**

#### **I.**

##### **Preambule**

- 1.1 Středočeský kraj přijímá tento Etický kodex s cílem konkretizovat mravní normy a vzorové chování svých zaměstnanců a úředníků.
- 1.2 Účelem tohoto Etického kodexu zaměstnanců a úředníků Středočeského kraje (dále jen „Etický kodex“) je zejména zajistit, aby zaměstnanci a úředníci Středočeského kraje svým chováním přispívali k zákonné, nestranné a efektivní veřejné správě a k důvěře veřejnosti ve veřejnou správu.

#### **II.**

##### **Úvodní ustanovení**

- 2.1 Etický kodex se vztahuje na všechny zaměstnance Středočeského kraje (dále jen „Kraj“). Zaměstnancem se v tomto Etickém kodexu rozumí osoby v pracovním poměru ke Kraji a osoby zaměstnané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, ať jsou nebo nejsou úředníky ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o úřednících“).
- 2.2 Etický kodex je souborem závazných pravidel, která doplňují platné právní předpisy a interní předpisy Kraje. Nic v Etickém kodexu nezabavuje zaměstnance Kraje jeho povinností vyplývajících z platné právní úpravy a interních předpisů Kraje.

#### **III.**

##### **Zákonnost**

- 3.1 Zaměstnanci Kraje jsou povinni jednat v souladu s ústavním pořádkem České republiky, právně závaznými mezinárodními smlouvami, přímo aplikovatelným právem Evropské unie, zákony, ostatními právními předpisy, dobrými mravy a tímto Etickým kodexem. V případě rozporu Etického kodexu s výše uvedenými právními předpisy mají tyto právní předpisy přednost.
- 3.2 Kromě výše uvedených předpisů jsou zaměstnanci Kraje povinni dodržovat také koncepce, priority a cíle Kraje, jakož i vnitřní pokyny vedoucích zaměstnanců a rozhodnutí či pokyny orgánů Kraje.
- 3.3 Při výkonu veřejné moci jednají zaměstnanci Kraje pouze v rozsahu pravomocí jim svěřených právními předpisy, a to vždy v souladu s jejich účelem a pouze v míře nezbytně nutné.

- 3.4 Jakékoliv nabádání k jednání v rozporu s výše uvedenými normami je zaměstnanec Kraje povinen odmítnout a nahlásit svému nejbližší přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

#### **IV. Zásady etiky práce**

- 4.1 Zaměstnanec Kraje zachovává věrnost zásadám práva a spravedlnosti vyplývajícím z evropského kulturního a historického dědictví a jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody.
- 4.2 Zaměstnanec Kraje uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena.
- 4.3 Zaměstnanec Kraje vybírá vždy nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na okolnosti případu, a zároveň v mezích zákona aktivně vyhledává nejvhodnější řešení pro dotčené osoby.
- 4.4 Zasahovat do práv ostatních osob smí zaměstnanec Kraje, jen pokud je to nezbytné a za podmínek stanovených zákonem. Zásah provede zaměstnanec Kraje v minimální možné míře a pouze na nezbytnou dobu.
- 4.5 Pokud to povaha projednávané věci umožňuje, pokusí se zaměstnanec Kraje o smírné odstranění rozporů, které brání řádnému projednání a rozhodnutí věci.
- 4.6 Zaměstnanec Kraje je povinen jednat objektivně, nestranně a v souladu s právními předpisy. Zaměstnanec Kraje je povinen při výkonu veřejné správy jednat tak, aby byla zachována důvěra v nestrannost jeho rozhodování.
- 4.7 Ve shodných nebo podobných případech jedná zaměstnanec Kraje tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, jež není možno odůvodnit objektivními skutečnostmi, zejména konkrétními okolnostmi daného případu.
- 4.8 Zaměstnanec Kraje neuvádí nikoho v omyl, a to ani úmyslně, ani z důvodu své vlastní nedbalosti. Veškeré informace poskytuje zaměstnanec Kraje úplně a ve srozumitelné formě.
- 4.9 Zaměstnanec Kraje vždy umožní dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy.
- 4.10 S dostatečným předstihem uvědomí zaměstnanec Kraje dotčené osoby o úkonu, který učiní, je-li to potřebné k hájení jejich práv a neohrozí-li to účel úkonu.
- 4.11 Zaměstnanec Kraje vyřizuje pracovní záležitosti zodpovědně, efektivně, profesionálně, bez negativních emocí či vidiny osobního prospěchu a bez zbytečných průtahů, nejpozději v zákonem stanovených lhůtách.

- 4.12 Zaměstnanec Kraje jedná vždy tak, aby nevznikaly zbytečné náklady či nedorozumění, a dotčené osoby co možná nejméně zatěžuje. Podklady od dotčené osoby vyžaduje jen tehdy, stanoví-li tak právní předpis. Lze-li však potřebné údaje získat z úřední evidence, kterou Kraj sám vede, a pokud o to dotčená osoba požádá, je povinen jejich obstarání zajistit.
- 4.13 Zaměstnanec Kraje vykonává své pracovní povinnosti řádně a včas, na odborné úrovni, která odpovídá jeho pracovnímu zařazení a pracovní náplni, a v souladu s povinnostmi, které vyplývají z jeho pracovní smlouvy, z interních předpisů a z úkolů zadaných nadřízenými zaměstnanci. Zaměstnanec Kraje vytváří věcně, formálně (gramaticky, stylisticky) a graficky správnou a vhodnou podobu svých pracovních výstupů.
- 4.14 Zaměstnanec bezpodmínečně dodržuje pracovní dobu a využívá ji efektivně a výhradně k plnění pracovních úkolů.

## **V. Korupce**

- 5.1 Zaměstnanec Kraje se nesmí za žádných okolností dopustit korupčního jednání, ani se o ně pokusit, či pro ně připravovat podmínky. Korupčním jednáním se pro účely Etického kodexu rozumí jakékoliv zneužití svěřených pravomocí či vykonávané pracovní činnosti za účelem získání nezaslouženého soukromého prospěchu, či jiné porušení tohoto článku V. Etického kodexu.
- 5.2 Zaměstnanec Kraje nesmí přijímat ani vyžadovat žádné dary či jiná zvýhodnění pro sebe či kohokoliv jiného v souvislosti se svým postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním svých pracovních povinností, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování. Dary poskytované Krajem jako zaměstnavatelem nebo dary poskytované na základě právních předpisů či kolektivních smluv nejsou tímto ustanovením dotčeny.
- 5.3 Zaměstnanec Kraje jedná tak, aby se nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo by se mohl cítit být zavázán v souvislosti se svým postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním svých pracovních povinností oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.
- 5.4 Zaměstnanec Kraje je povinen vyvarovat se vztahu závislosti a nepatřičného vlivu třetích osob na něj.
- 5.5 Zaměstnanec Kraje v soukromém životě hospodaří prokazatelným a transparentním způsobem.
- 5.6 V případě, že zaměstnanec Kraje má důvodné podezření, že se jiný zaměstnanec Kraje, a to včetně vedoucích zaměstnanců Kraje, dopouští jednání, které naplňuje

znaky korupčního jednání, je takový zaměstnanec Kraje povinen tuto skutečnost nahlásit nejbližší přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, o kterém se lze v dobré víře domnívat, že neporušuje část V. Etického kodexu. Stejně tak je zaměstnanec Kraje povinen nahlásit takovému nadřízenému zaměstnanci, bude-li jakoukoliv osobou nabádán ke korupčnímu jednání.

- 5.7 V případě, že zaměstnanec Kraje nahlásil jednání, o kterém měl v dobré víře důvodné podezření, že naplňuje znaky korupčního jednání, nebude za toto nahlášení a s ním související úkony nijak postížen, byť by se později ukázalo jako nedůvodné.
- 5.8 Porušení jakéhokoliv ustanovení uvedeného v této části V. Etického kodexu bude považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).

## **VI. Střet zájmů**

- 6.1 Zaměstnanec Kraje je povinen předcházet situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu veřejného a soukromého zájmu. Zaměstnanec Kraje nesmí při výkonu své pracovní činnosti preferovat soukromý zájem.
- 6.2 Za soukromý zájem se pro účely tohoto Etického kodexu považuje jakákoliv výhoda pro zaměstnance Kraje, jeho rodinu, osoby blízké nebo pro právnické nebo fyzické osoby, se kterými má nebo měl osobní, obchodní nebo jiné vztahy.
- 6.3 Zaměstnanec Kraje nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které nesouvisí s plněním jemu svěřených úkolů při výkonu veřejné správy.
- 6.4 Zaměstnanec Kraje nesmí využívat informace získané v souvislosti s výkonem pracovní činnosti k soukromým zájmům.
- 6.5 Zaměstnanec Kraje se neúčastní činností, které se neslučují s řádným výkonem jeho pravomocí, pracovních povinností, nebo tento výkon omezují.
- 6.6 Pokud zaměstnanec Kraje zjistí, že v konkrétním případě souvisejícím s jeho postavením zaměstnance Kraje nebo s plněním jeho pracovních povinností je jeho soukromý zájem ve střetu s veřejným zájmem, nebo že tento střet zájmů bezprostředně hrozí, je povinen nahlásit tuto skutečnost svému nejbližší přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. V případě střetu zájmů dle předchozí věty je zaměstnanec Kraje oprávněn jednat jen tehdy, pokud věc nesnese odkladu, a v každém případě tak, aby byl preferován veřejný zájem před soukromým zájmem. Zároveň musí o existenci střetu zájmů informovat všechny jednáním dotčené osoby. Tímto Etickým kodexem nejsou dotčena pravidla jednání v případě střetu zájmů nebo podjatosti zaměstnance Kraje stanovená právními předpisy.

- 6.7 V mimopracovních aktivitách vystupuje zaměstnanec Kraje tak, aby nemohlo být pochyb o jeho nestrannosti a preferenci veřejného zájmu. Zaměstnanec dodržuje pravidla neslučitelnosti funkcí, například neslučitelnosti funkce člena zastupitelstva Kraje.

## **VII.**

### **Nakládání se svěřenými prostředky**

- 7.1 Zaměstnanec Kraje vynakládá veškeré úsilí, aby zajistil efektivní a hospodárnou správu a využívání zdrojů (zejména finančních prostředků, zařízení a poskytovaných služeb), které mu byly svěřeny, jakož i ostatních zdrojů, které využívá v souvislosti se svým postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním svých pracovních povinností.
- 7.2 Zaměstnanec Kraje si nesmí přivlastňovat prostředky, které mu byly svěřeny k provedení jeho pracovních činností nebo s nimiž přijde do styku v souvislosti se svým postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním svých pracovních povinností, ať už jsou jakékoliv hodnoty, včetně předmětů minimální hodnoty, jako jsou např. tužky, propisky, bloky, gumy a podobné předměty.
- 7.3 Zaměstnanec Kraje je povinen za sebou zanechávat průkaznou auditní stopu tak, aby bylo možné vysledovat jeho nakládání se svěřenými prostředky, zejména vždy vyžadovat a archivovat potvrzení o provedených platbách.
- 7.4 Zaměstnanec Kraje je povinen počínat si tak, aby v souvislosti s jeho postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním jeho pracovních povinností nedocházelo k újmám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Zjistí-li zaměstnanec Kraje vzniklou nebo hrozící újmu, je povinen na tuto skutečnost bezodkladně upozornit nejbližše přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.
- 7.5 Zaměstnanec Kraje je povinen umožnit provedení jakýchkoliv auditů a kontrol k tomu oprávněnými subjekty a poskytnout těmto subjektům veškerou potřebnou součinnost.
- 7.6 Zaměstnanec Kraje vždy dodržuje pravidla zadávání veřejných zakázek a pravidla hospodářské soutěže.

## **VIII.**

### **Jednání s veřejností**

- 8.1 Zaměstnanec Kraje respektuje veřejnou správu jako službu veřejnosti. Zaměstnanec Kraje má při jednání s veřejností na paměti, že je za svou pracovní činnost odměňován z veřejných prostředků.
- 8.2 Při jednání s třetími osobami (klienty) je zaměstnanec Kraje povinen chovat se slušně a ochotně, ohleduplně, taktně, poctivě bez snahy některé skutečnosti neoprávněně zatajit či zkreslit, a způsobem, který respektuje důstojnost dotčených osob.

Zaměstnanec Kraje je dále povinen nediskriminovat dotčené osoby a přihlížet k jejich specifickým potřebám.

- 8.3 Zaměstnanec Kraje dodržuje základní zásady etické komunikace, která zahrnuje především pozdravení všech klientů při jejich příchodu a následně při jejich odchodu, a zdvořilost při komunikaci s klienty. Zaměstnanec Kraje svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost a vážnost Kraje.
- 8.4 Zaměstnanec Kraje si uvědomuje ztížené postavení osob se zdravotním znevýhodněním, a je proto vždy ochoten takovým osobám přednostně pomoci.
- 8.5 Pokud se zaměstnanec Kraje dopustí chyby či omylu ve vztahu ke klientovi, omluví se mu za ni a zjedná bezodkladně nápravu.
- 8.6 Zaměstnanec Kraje se snaží vyhýbat se konfliktům s klienty. Pokud přesto ke konfliktu dojde, je povinen řešit tento konflikt kultivovaně, zejména bez zvyšování hlasu, skákání do řeči apod.
- 8.7 Zaměstnanec Kraje je povinen vysvětlit klientům své postupy a důvody, které k nim vedly, jakož i přiměřeně poučit klienty o jejich právech a povinnostech.
- 8.8 Zaměstnanec Kraje usiluje o posílení právního vědomí klientů.
- 8.9 Při písemném jednání s klienty je zaměstnanec Kraje povinen uvést své jméno, příjmení a funkci či pracovní zařazení. Při ústním jednání s klienty je zaměstnanec Kraje povinen uvést tyto údaje pouze v případě, že z okolností případu vyplývá, že klientovi tyto údaje nejsou známy.
- 8.10 Pokud je zaměstnanec Kraje žádán o provedení úkonu nebo poskytnutí informace, které nespádají do jeho pravomocí, resp. pracovních povinností, odkáže klienta na k tomu kompetentní osobu v rámci Kraje a uvede její jméno a kontaktní údaje. V případě že kompetentní je jiný správní orgán nebo instituce než Kraj, odkáže zaměstnanec Kraje žadatele na tento správní orgán nebo instituci, jsou-li mu známy.

## **IX.**

### **Jednání se spolupracovníky a ostatními orgány veřejné moci**

- 9.1 Zaměstnanec Kraje je povinen chovat se zdvořile a vstřícně ke svým spolupracovníkům a přispívat k vytváření příjemného pracovního prostředí.
- 9.2 Zaměstnanec Kraje při výkonu své pracovní činnosti respektuje a využívá zkušenosti a znalosti svých spolupracovníků a zároveň se o své zkušenosti a znalosti dělí se svými spolupracovníky.
- 9.3 Zaměstnanec Kraje se snaží vyhýbat konfliktům se svými spolupracovníky. Pokud přesto ke konfliktu dojde, řeší jej zaměstnanec Kraje kultivovaně, zejména bez

zvyšování hlasu, skákání do řeči apod. Pokud nedokážou spolupracovníci konflikt vyřešit, obrátí se na nejbližšího společného nadřízeného vedoucího zaměstnance.

- 9.4 Zaměstnanec Kraje je povinen při nakládání s informacemi o svých spolupracovnících postupovat diskrétně a nerozšiřovat informace o svých spolupracovnících nad míru nezbytně nutnou. Zaměstnanec Kraje nesmí především rozšiřovat či napomáhat v rozšiřování úmyslně nepravdivých či nijak nepodložených informací o svých spolupracovnících.
- 9.5 Zaměstnanec Kraje dbá vzájemného souladu jeho postupu s postupy ostatních zaměstnanců Kraje, jakož i ostatních orgánů veřejné moci, které probíhají současně a souvisejí s týmiž právy nebo povinnostmi dotčené osoby.

## **X.**

### **Vedoucí zaměstnanci**

- 10.1 Vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto Etického kodexu rozumí vedoucí zaměstnanec ve smyslu § 11 Zákoníku práce, jakož i vedoucí úředník ve smyslu § 2 odst. 5 Zákona o úřednících.
- 10.2 Povinností vedoucích zaměstnanců Kraje je přispívat k naplnění pravidel uvedených v Etickém kodexu. Vedoucí zaměstnanci především vytváří podnětné a důstojné pracovní prostředí, uplatňují rovný přístup k zaměstnancům Kraje a usilují o začlenění zaměstnanců Kraje do pracovního kolektivu.
- 10.3 Vedoucí zaměstnanec Kraje hodnotí zaměstnance Kraje podle kvality a množství skutečně vykonané práce.
- 10.4 Vedoucí zaměstnanec Kraje by měl být zaměstnancům Kraje vzorem.
- 10.5 Vedoucí zaměstnanec Kraje jedná se všemi zaměstnanci Kraje slušně a zdvořile. Úkoly, které svěřuje svým podřízeným zaměstnancům Kraje, souvisí vždy s náplní práce nebo pracovními povinnostmi zaměstnance Kraje.

## **XI.**

### **Mlčenlivost**

- 11.1 Zaměstnanec Kraje je povinen zachovávat mlčenlivost ohledně skutečností, které se dozví v souvislosti se svým postavením zaměstnance Kraje nebo v souvislosti s plněním svých pracovních povinností, ledaže byl zaměstnanec Kraje této povinnosti zproštěn zaměstnavatelem. Povinnost zachovávat mlčenlivost stanovená obecně závazným právním předpisem nebo rozhodnutím správního orgánu či soudu tímto ustanovením není dotčena.



## **XII. Informování veřejnosti**

- 12.1 Informace o činnosti Kraje, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti, zejména pak médiím, sděluje za Kraj výhradně zaměstnanec Kraje, který je k tomu určen. Ostatní zaměstnanci Kraje jsou oprávněni tyto informace sdělovat pouze se souhlasem nadřízeného vedoucího zaměstnance.
- 12.2 Informace jsou veřejnosti poskytovány zejména v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Informace jsou poskytovány pravdivě, přesně a úplně, aniž by byly zmanipulovány nebo jakkoliv zkresleny.
- 12.3 Zaměstnanec Kraje se snaží přispívat k aktivnímu informování veřejnosti ze strany Kraje, zejména formou podnětů ke zveřejňování informací prostřednictvím internetových stránek či místních zpravodajů. Tímto ustanovením není dotčena povinnost mlčenlivosti dle obecně závazných právních předpisů a části XI. Etického kodexu.
- 12.4 Zaměstnanec Kraje je povinen respektovat ochranu osobních údajů, zejména v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, jakož i s dalšími právními předpisy.

## **XIII. Reprezentace**

- 13.1 Zaměstnanec Kraje si je vědom, že reprezentuje nejenom Kraj, ale i celou veřejnou správu, a proto jedná a vystupuje za všech okolností tak, aby nesnižoval důstojnost a vážnost Kraje, veřejné správy jako celku a své pracovní pozice.
- 13.2 Zaměstnanec Kraje je povinen při výkonu své pracovní činnosti využívat oděv adekvátní charakteru pracovní činnosti a vážnosti jeho pozice. Pokud je součástí pracovní činnosti styk s veřejností nesmí být zaměstnanec Kraje oblečen tak, aby snižoval důstojnost Kraje.
- 13.3 Zaměstnanec Kraje dodržuje náležitou hygienu, na pracovišti nekouří a neruší své okolí, například přílišným hlukem či výrazným parfémem.
- 13.4 Zaměstnanec Kraje nekonzumuje na pracovišti alkoholické nápoje či obdobné návykové látky.
- 13.5 Na pracovišti udržuje zaměstnanec Kraje vždy čistotu a pořádek.
- 13.6 Zaměstnanec Kraje se vyhýbá v osobním životě takovému jednání, které by poškodilo dobré jméno Kraje. Zaměstnanec Kraje zejména usiluje o dodržování právních předpisů a morálních zásad.

- 13.7 Zaměstnanec Kraje je loajální ke Kraji. Pokud se zaměstnanec Kraje dozví o jednání, které vede nebo může vést k poškození dobrého jména Kraje, snaží se takovému jednání zabránit, a to především informováním nejbližše přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.

#### **XIV. Odbornost a kvalifikace**

- 14.1 Zaměstnanec Kraje usiluje o vysokou odbornou úroveň svých znalostí, vědomostí a schopností.
- 14.2 Zaměstnanec Kraje se snaží o průběžné doplňování a prohlubování své kvalifikace, zejména v oblasti jeho pracovní činnosti, a o průběžné zvyšování kvality a efektivity práce.
- 14.3 Zaměstnanec Kraje se snaží udržovat přiměřenou orientaci v zásadnějších společenských tématech a aktuálních reáliích, zejména týkajících se dění v Kraji.
- 14.4 Zaměstnanec Kraje je inovativní a otevřen ke změnám a novým postupům, sám je vyhledává a iniciuje jejich využívání. Zaměstnanec Kraje je otevřený novým technologiím, jejich zavádění aktivně podporuje a spolupracuje na jejich modifikaci za účelem zefektivnění či zkvalitnění výkonu pracovních činností.
- 14.5 Vedoucí zaměstnanci Kraje podporují zaměstnance Kraje při zdokonalování jejich schopností a znalostí, jakož i při prohlubování jejich vědomostí. Každý obdržovaný návrh zaměstnance Kraje na změnu či inovaci pracovních postupů vedoucí zaměstnanec Kraje důsledně zváží a shledá-li, že je relevantní, podnikne další nezbytné kroky k jeho implementaci. V každém případě poskytne zaměstnanci Kraje, který změnu či inovaci navrhl, zpětnou vazbu.

#### **XV. Následky porušení etického kodexu**

- 15.1 Porušení tohoto Etického kodexu může být považováno za porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s následky vyplývajících z právních předpisů, zejména ze Zákoníku práce a Zákona o úřednících.
- 15.2 V souladu s ustanovením § 52 a § 55 Zákoníku práce může být v důsledku porušení Etického kodexu ukončen pracovní právní vztah zaměstnance Kraje výpovědí z pracovního poměru nebo při zvlášť závažném porušení pracovních povinností okamžitým ukončením pracovního poměru.
- 15.3 Vedoucí zaměstnanec může být v důsledku porušení Etického kodexu rovněž odvolán ze své pozice vedoucího zaměstnance v souladu s ustanovením § 73 a § 73a Zákoníku práce. Vedoucí úředník může být v důsledku porušení Etického kodexu odvolán z funkce v souladu s ustanovením § 12 odst. 1 písm. b) Zákona o úřednících.

- 15.4 Porušení některých ustanovení v Etickém kodexu může být zároveň posuzováno jako přešupek nebo trestný čin (například v případě korupčního jednání).

## **XVI.**

### **Závěrečná ustanovení**

- 16.1 Etický kodex tvoří přílohu č. 1 k Pracovnímu řádu ze dne 25. září 2012, ve znění pozdějších předpisů. V případě rozporu Etického kodexu a Pracovního řádu má Pracovní řád přednost.
- 16.2 Tento Etický kodex nabývá účinnosti dne .....

## Příloha G

### DOTAZNÍK

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, jehož účelem je získání údajů potřebných ke zpracování diplomové práce na téma Problematika společenské odpovědnosti a uplatňování etických principů ve veřejné správě. Téma práce vypsala katedra práva Provozovně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze.

Dotazování je zcela anonymní a výsledky dotazníkového šetření budou k dispozici pouze zadavateli.

**Odpověď, prosím, označte křížkem.**

**1. Jste zaměstnancem územního samosprávného celku?**

- Ano  
 Ne

**2. Rozhodujete o právech a povinnostech v rámci správního řízení?**

- Ano  
 Ne

**3. Byl/a jste někdy účastníkem správního řízení?**

- Ano  
 Ne

**4. Oblast veřejné správy, která se Vás týká/týkala v rámci správního řízení:**

- Stavební řízení  
 Přestupkové řízení  
 Řízení na úseku životního prostředí  
 Zrušení údaje o místě trvalého pobytu  
 V jiné oblasti, uveďte:

**5. Byl/a jste v rámci správního řízení v pozici:**

- Účastníka řízení  
 Správního orgánu I. stupně  
 Správního orgánu II. stupně  
 Přezkumného orgánu  
 Nebyla jsem účastníkem správního řízení

**6. Správní řízení, jehož jste se zúčastnil/a, bylo:**

- V I. stupni (nalézací řízení)  
 Ve II. stupni (odvolací řízení)  
 V přezkumném řízení  
 Nezúčastnil/a jsem se

**7. Jaké výhody má správního řízení oproti soudnímu? /vyberte max. 3 možnosti/**

- Dostupnost správních orgánů (časová, místní) v blízkosti bydliště
- Vázanost úředních osob právními předpisy při rozhodování
- Přístupnost úředních osob v úředních hodinách
- Odpovědnost úřední osoby za svůj odborný postup
- Odpovědnost úřední osoby za svoje chování
- Stanovení lhůt pro posouzení či rozhodnutí věci
- Nízká finanční zátěž správního řízení (oproti soudnímu řízení)
- Možnost výkonu rozhodnutí (exekuce)
- Nedokážu posoudit

**8. Co považujete za zásadní problém veřejné správy?**

- Administrativní zátěž
- Legislativní požadavky
- Interní předpisy správního orgánu
- Komunikace úředních osob
- Nezodpovědnost úřední osoby za její chování
- Korupce
- Neshledávám žádný problém
- Nevím

**9. Víte o uplatňování etických principů ve veřejné správě?**

- Ano
- Ne

**10. Setkal/a jste etickým kodexem (obsahujícím principy) v rámci veřejné správy?**

- Ano
- Ne
- Nejsem si toho vědom/a

**11. Apeloval/a jste na společenskou odpovědnost vyplývající z etického kodexu?**

- Ano
- Ne

**12. Má/může mít etický kodex ve veřejné správě pozitivní vliv na chování, jednání úředníků?**

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

**13. Zaznamenal/a jste změnu v přístupu úředníků s ohledem na zdůrazněná jejich společenské odpovědnosti při výkonu veřejné správy?**

- Ano
- Ne

**14. Lze zabránit korupčnímu jednání ve veřejné správě?**

- Ano  
 Ne

**15. Zabránit korupci ve veřejné správě lze: /vyberte maxim. 2 možnosti/**

- Přijetím Etického kodexu správními orgány a jeho zveřejněním  
 Společenským kreditem jednotlivých orgánů a jejich představitelů  
 Morálním postojem úředních osob a jejich osobní odpovědností  
 Monitoringem pracoviště (např. kamerový systém, open office aj.)  
 Zvýšením platových tarifů  
 Morálním odsouzením v rámci společnosti  
 Trestním odsouzením  
 Majetkovým postihem (např. zabavení majetku, uložení pokuty)  
 Nelze

**16. Mezi předpoklady úřední osoby určitě patří? /vyberte maxim. 2 možnosti/**

- Příslušné odborné vzdělání  
 Bezúhonnost  
 Profesionální přístup  
 Empatie  
 Asertivita  
 Všechny možnosti výše uvedené  
 Jiné, uveďte:

**17. Vaše pohlaví:**

- Žena  
 Muž

**18. Váš věk:**

- méně než 18 let  
 18 – 30 let  
 31 – 50 let  
 51 – 65 let  
 více než 65 let

**19. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**

- základní  
 vyučen/a  
 střední bez maturity  
 střední s maturitou  
 vyšší odborné  
 vysokoškolské vzdělání (bakalářské, magisterské)

Děkuji za Váš čas, který jste vyplnění dotazníku věnovali, Tereza Ronovská

## **Příloha H**

### **Rozhovor s představitelem Středočeského kraje**

#### **Dotaz č. 1:**

**Vláda ČR svým usnesením přijala Etický kodex již v roce 2001. Můžete sdělit, proč dosud nebyl realizován zdejším úřadem?**

**Odpověď:** Pokud je mi známo, Usnesení vlády České republiky ohledně Kodexu etiky nebylo orgány a institucemi státní správy a samosprávných celků rozpracováno do konkrétních podmínek na celé řadě dotčených úřadů. Toto usnesení bylo většinou realizováno seznámením zaměstnanců s vládním Kodexem etiky a průběžnou, spíše ad hoc kontrolou plnění jeho zásad. A to obvykle jenom tehdy, když došlo k jejich flagrantnímu porušení. Alespoň takto doposud postupuje vedení našeho krajského úřadu. I když musím podotknout, že již opakovaně na úřadu dochází ke koncipování konkrétního Etického kodexu. Jeho naplňování považuji za jakýsi bonus, kterým se zaměstnanci úřadu mohou při své činnosti řídit nad rámec pro ně platné legislativy a který může být také prospěšný pro klienty, to jest pro ty, kteří veřejné služby krajského úřadu využívají.

#### **Dotaz č. 2:**

**Co krajský úřad v současné době přimělo k potřebě Etický kodex stylizovat, dokonce opakovaně, a následně i prosazovat formou vnitřního předpisu?**

**Odpověď:** Nemyslím si, že je v případě Etického kodexu důležitější forma než obsah tohoto dokumentu. Rozhodnutí vytvořit kodex jako vnitřní předpis vychází ze zkušenosti, že se jej na první pokus z roku 2010 nepodařilo úřadu úspěšně realizovat jako „pouhou“ soustavu mravních norem. Jelikož se jedná o interní předpis, byť s dopadem na klienty, je zvolena forma vnitřního předpisu s relativně závaznějšími a vymahatelnějšími závěry či pokyny. Osobně si nemyslím, že je tato forma nejvhodnější, navrhuji totiž opakovat obsah, který je již uveden v jiných dokumentech, právně zavazujících zaměstnance a klienty našeho úřadu.

**Dotaz č. 3:**

**Krajský úřad Vysočina má na svých webových stránkách veřejnosti dostupný Etický kodex formulující žádoucí způsoby jednání zaměstnanců Kraje Vysočina v aktualizované podobě. Proč se jím zdejší úřad neinspiroval?**

**Odpověď:** Nechtěli jsme, aby došlo k pouhému opisování mravního předpisu. Naším cílem bylo vytvoření etického kodexu, který by naši zaměstnanci přivítali jako praktickou oporu pro svůj profesionální přístup ke klientům a naopak. Současně je naší snahou kodexem vymezit morálně přijatelné řešení pro takové situace, kdy se naši zaměstnanci mohou nacházet v mravním konfliktu či dilematu.

**Dotaz č. 4:**

**Kdo se podílel, příp. podílí, na připravované verzi Etického kodexu?**

**Odpověď:** Abych byl upřímný, nevím přesně, jakou konkrétní metodikou je tvorba Etického kodexu našeho úřadu koncipována. Já osobně jsem dostal před časem k připomínkování návrh dokumentu. Na základě svých konkrétních profesních a politických zkušeností, s využitím relevantních dokumentů, jsem tak učinil a předpokládám, že se ke mně konečný návrh Kodexu etiky k finálnímu posouzení opět vrátí. Současně však, ale musím uvést, že byla také oslovena jedna advokátní kancelář se sídlem v Brně, aby znění Etického kodexu pro náš úřad v pracovní verzi připravila.

**Dotaz č. 5:**

**Jakým způsobem bylo doposud působeno na zaměstnance krajského úřadu, aby plnili předpokládanou společenskou odpovědnost?**

**Odpověď:** V minulých letech jsem navštívil celou řadu podobných úřadů, jako je náš, v zahraničí, především v zemích Evropské unie. Někde dokument mají, v jiných zemích absentuje. Nedá se ale říci, že kvalita výkonu zaměstnanců úřadu či instituce a vztah s klienty, tedy veřejností, je na tom přímo závislý. Spíše, podle mého názoru, záleží na tom, jako kulturou obyvatelstvo v dané zemi prošlo, jaké má sociální cítění, jak chápe principy demokracie a názorový pluralismus. Také zdvořilost a slušné, ohleduplné jednání si nevynutíte předpisem, nota bene bez právní podpory, pouze na základě mravního a etického chápání konkrétních jedinců. Musím současně podotknout, že se změnou demokratických a sociálních podmínek české společnosti se k lepšímu mění i chování nás úředníků, a koneckonců i našich klientů. Začínáme reálně chápat, že se nejedná o soupeře, ale partnery. Platí to i o krajském úřadu, i když vlastně zatím bez vlastního etického kodexu.



**Dotaz č. 6:**

**Napadá Vás v souvislosti s těmito dotazy něco, co byste doplnil či upřesnil?**

**Odpověď:** Chtěl bych zdůraznit význam efektivity a hospodárnosti nakládání s prostředky úřadu a veškerého souvisejícího jednání zaměstnanců a klientů. Jakoby tento žánr do Kodexu etiky zdánlivě nepatřil. Já si ale osobně myslím, že bez něho by dokument nebyl úplný a neplnil komplexně svoji úlohu. Nakolik bude aktuální Etický kodex Krajského úřadu Středočeského kraje úspěšný, nebo si vyžádá svoji novelizaci, ukáže budoucnost a přístup nás úředníků krajského úřadu. Snad se bude i sám o sobě připomínat, bez nutnosti kontroly a připomínání ze strany vedení úřadu. Potom by to byl dobrý dokument - se vším, co k němu patří.

## **Příloha CH**

### **Rozhovor s příslušníkem Policie České republiky**

#### **Dotaz č. 1:**

**Pane podplukovníku, Vláda ČR již v roce 2001 přijala svým usnesením Etický kodex. Jak na tento dokument reagovala Policie České republiky?**

#### **Odpověď:**

Usnesení vlády ČR ke Kodexu etiky z roku 2001 bylo pochopitelně, stejně jako pozdější novelizace v roce 2012, prováděná Ministerstvem vnitra, předmětem dalšího rozpracování a upřesnění i v rámci celé Policie České republiky. V první fázi byli seznámeni s usnesením vedoucí funkcionáři policie, poté jejich prostřednictvím i ostatní policisté a občanskí zaměstnanci. Policejní prezidium poté rozhodlo vypracovat pro potřeby policie vlastní etický kodex, který závazně v této oblasti stanoví povinnosti, ale i práva policistů a občanských zaměstnanců ve vztahu mezi sebou a směrem k veřejnosti.

#### **Dotaz č. 2:**

**Víte, kdo pro PČR připravoval její Etický kodex? Bylo jeho znění předloženo širší diskusi?**

#### **Odpověď:**

Etický kodex Policie České republiky vychází, jak již bylo řečeno z vládních dokumentů, ale také logicky ze služebního zákona. Snaží se jej neduplikovat, i když naplnit tento požadavek není tak jednoduché. Mnohdy se jeho zásady a principy prolínají. Víte, policie je celek hierarchicky a subordinačně, podobně jako armáda, organizovaný a řízený. Jinak by nemohl plnit úspěšně svoji funkci. Policisté nesmí být třeba politicky organizováni a jsou i jinak, včetně osobního života, ve svých činnostech omezováni. Pokud vím, tak Etický kodex PČR byl koncipován bez širšího podílu řadových policistů, ovšem za přispění její odborové organizace.

#### **Dotaz č. 3:**

**Jaké jsou hlavní principy Etického kodexu PČR?**

#### **Odpověď:**

V Etickém kodexu PČR jsou a priori stanoveny cíle PČR, ze kterých se odvíjejí příslušné policejní základní hodnoty. Důraz je v dokumentu položen na závazek vůči společnosti,

ale i vůči ostatním příslušníkům PČR. Domnívám se také, že výrazný akcent je položen především na osobní a profesionální přístup každého policisty při výkonu služby. Většinou je policista při své práci vidět, komunikuje téměř nepřetržitě s veřejností. Má působit a konat preventivně a ne jak tomu bylo v minulosti, téměř vždy represivně. Právě v tomto spatřuji velký význam Etického kodexu PČR.

**Dotaz č. 4:**

**Inspirovala se PČR při formulování svého Etického kodexu kromě usnesení vlády z března 2001 rovněž i jinými institucemi nebo orgány, které se neřídí služebním zákonem?**

**Odpověď:**

Policie ČR má ve veřejných strukturách velmi blízko k Ministerstvu vnitra, které zase rozhoduje o správních územních celcích a v jeho kompetenci je řešení široké škály otázek, týkajících se veřejnosti a veřejného života. Proto se nemůže nedotknout vytváření relevantních policejních materiálů i aspekt obecné společenské odpovědnosti. Plně to platí i o Etickém kodexu. Na druhou stranu spolu mohli těsněji při vypracování svých etických kodexů spolupracovat např. PČR a resort obrany, který se podobně jako policie neřídí zákoníkem práce, ale postupuje většinou podle svého specifického zákona o ozbrojených silách.

**Dotaz č. 5:**

**Jak jsou policisté s Etickým kodexem seznamováni. Je kodex zpřístupněn veřejnosti?**

**Odpověď:**

Této otázce je v rámci PČR věnována trvalá pozornost. Musím však přiznat, že někdy při jejím vykonávání převažuje formální stránka nad tou chápací a praktickou, jak tomu ovšem bývá často při prosazování abstraktnějších principů. Policisté jsou seznamováni s dokumentem a Etický kodex je diskutován na odborných shromážděních jednotlivých organizačních celků. Etický kodex je pro veřejnost vyvěšen na příslušných webových stránkách, s příslušnými komentáři, rovněž bývá zveřejňován v návštěvních místnostech na služebnách, ale i v kancelářích vedoucích příslušníků Policie České republiky. Závazné pravidlo pro jeho zveřejňování prozatím ale stanoveno nebylo.

## **Příloha I**

### **Rozhovor se zaměstnancem Úřadu vlády České republiky**

#### **Otázka č. 1:**

**Vláda ČR již v roce 2001 přijala svým usnesením Etický kodex. Jak na tento dokument reagoval Úřad vlády České republiky?**

#### **Odpověď:**

Dovolte, abych předeslala, že budu hovořit o aktualizovaném Etickém kodexu Úřadu vlády České republiky ze srpna 2014, který reagoval nejen na usnesení vlády z roku 2001, ale také na konkrétnější a podrobnější vládní materiál z roku 2012. Aktualizace našeho Etického kodexu byla z velké míry také vyvolána potřebou realizace Interního protikorupčního programu Úřadu vlády České republiky.

#### **Otázka č. 2:**

**Víte, kdo Etický kodex Úřadu vlády připravoval? Bylo jeho znění předloženo širší diskusi?**

#### **Odpověď:**

Při koncipování aktualizovaného Etického kodexu Úřadu vlády jsme vycházeli z premise, že tento kodex je vytvářen pro naše potřeby, že jsme schopni formulovat jeho požadavky na základě vlastních zkušeností, a to pracovníky Úřadu vlády. Vlastně nás ani nenapadlo, abychom třeba tuto práci zadali nějakému outsourcingovému subjektu. Navíc by to odporovalo i jednomu z principů kodexu – šetrnému hospodaření s přidělenými prostředky. Jednou ze základních metod práce Úřadu, pokud je to jenom trochu možné, je posouzení a připomínkování dotčeného problému co nejširším okruhem interesentů. Stejně jsme postupovali i při vytváření Etického kodexu, práce na něm byly řízeny oficiálně ustanovenou komisí.

#### **Otázka č. 3:**

**Jaké jsou hlavní principy Etického kodexu PČR?**

#### **Odpověď:**

Hlavní principy kodexu jsou vlastně kopírovány jeho obsahem. Jedná se o profesionalitu, střet zájmů, boj proti korupci, s důrazem na jeho předcházení, oznamovací povinnost, ochrana oznamovatelů a hospodárné nakládání se svěřenými prostředky.

**Otázka č. 4:**

**Na co je v etickém kodexu zvláště kladen důraz?**

**Odpověď:**

Chtěla bych zdůraznit, že Kodex je pro všechny zaměstnance úřadu po podepsání pracovní smlouvy závazný a současně tedy i vymahatelný. Snažili jsme se dosáhnout vyváženosti jednotlivých částí a precizovaných zásad a principů. Na základě předchozí praktické zkušenosti je v etickém kodexu věnována značná pozornost oznamovací povinnosti a ochraně oznamovatelů. Proto jsme v materiálu uvedli konkrétní možnosti a cesty oznamování tzv. nepřípustného jednání, které zaměstnanci hodnověrně sami identifikují nebo se o něm dozví. Zároveň je v Kodexu konstatováno, že zaměstnanec nesmí být postižen, pokud jednal v dobré víře, a že rovněž nemusí být zveřejněna jeho identita.

**Otázka č. 5:**

**Jak jsou zaměstnanci Úřadu vlády s Etickým kodexem seznamováni? Je kodex zpřístupněn veřejnosti?**

**Odpověď:**

Etický kodex Úřadu vlády je zcela transparentní, v opačném případě by z velké části ztratil svůj smysl. Je uveřejněn na internetových stránkách Úřadu vlády ČR, zaměstnanci Úřadu mají možnost seznamovat se s etickým kodexem a vysvětlovat jeho smysl a konkrétnosti na periodických školeních a shromážděních nebo individuálně u vedoucích pracovníků.

**Otázka č. 6:**

**Kdo sleduje na Úřadu vlády dodržování Etického kodexu?**

**Odpověď:**

Za tímto účelem je na Úřadu zřízena a funguje Etická komise, která je poradním orgánem vedoucího Úřadu. Schází se nejméně dvakrát ročně, průběžně vyhodnocuje dodržování Kodexu a navrhuje postupy při vyřízení oznámení.

## Příloha J

### 1. hypotéza - uplatnění etických principů dle pohlaví respondenta

**H0:** Rozdělení odpovědí je rovnoměrné (ideální), neboť muži a ženy požadují uplatnění etických principů ve veřejné správě s důrazem na společenskou odpovědnost stejnou měrou.

**H1:** Mezi muži a ženami uplatňujícími požadavek na etické principy ve veřejné správě s důrazem na společenskou odpovědnost je významný rozdíl.

Zadáním dat zjištěných dotazníkem byla vytvořena kontingenční tabulka:

Pohlaví	Ano	Ne	Četnost
muž	9	72	81
žena	39	34	73
Celkem	48	106	154

#### Výpočet testového kritéria:

Zjištěná data a četnosti uvedené v kontingenční tabulce byly vloženy do základního vzorce  $\chi^2$  a následujícím způsobem byl proveden výpočet, tj.:

$$\chi^2 = 154 \cdot (9 \cdot 34 - 72 \cdot 39)^2 / (81 \cdot 48 \cdot 106 \cdot 73) = 32,04352972$$

#### Zjištění kritické hodnoty testového kritéria z tabulky pro chí kvadrát:

- zvolená hladina významnosti  $\alpha = 0,05$
- příslušný stupeň volnosti  $f = (ř-1) \cdot (s-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$  (počet řádků = 2, počet sloupců = 2)
- kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha=0,05 (1)} = 3,841$

#### Porovnání výpočtu testového kritéria a kritické hodnoty:

- vypočtená hodnota:  $\chi^2 = 32,04352972$
- kritická hodnota:  $\chi^2_{\alpha=0,05 (1)} = 3,841$
- z uvedeného vyplývá skutečnost:  $\chi^2 > \chi^2_{\alpha=0,05 (1)}$ , tj.  $32,04352972 > 3,841$

#### Rozhodnutí:

- nulová hypotéza (H0) se zamítá a přijímá se alternativní hypotéza (HA), tj. na hladině významnosti 5% o nezávislosti jednotlivých znaků se přijímá alternativní hypotéza (HA), která říká, že zde určitá závislost existuje.

## 2. hypotéza – požadavek na uplatnění společenské odpovědnosti dle pohlaví respondenta

**H0:** Rozdělení odpovědí je rovnoměrné (ideální), že muži a ženy uplatňují požadavek společenské odpovědnosti stejnou měrou.

**H1:** Muži a ženy uplatňují požadavek společenské odpovědnosti odlišně.

Zadáním dat zjištěných dotazníkem byla vytvořena kontingenční tabulka:

Pohlaví	Ano	Ne	Četnost
muž	19	52	71
žena	39	44	83
Celkem	58	96	154

### Výpočet testového kritéria:

Zjištěná data a četnosti uvedené v kontingenční tabulce byly vloženy do základního vzorce  $\chi^2$  a následujícím způsobem byl proveden výpočet, tj.:

$$\chi^2 = 154 \cdot (19 \cdot 44 - 52 \cdot 39)^2 / (71 \cdot 58 \cdot 96 \cdot 83) = 6,66864442$$

### Zjištění kritické hodnoty testového kritéria z tabulky pro chí kvadrát:

- zvolená hladina významnosti  $\alpha = 0,05$
- příslušný stupeň volnosti  $f = (ř-1) \cdot (s-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$  (počet řádků = 2, počet sloupců = 2)
- kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha=0,05 (1)} = 3,841$

### Porovnání výpočtu testového kritéria a kritické hodnoty:

- vypočtená hodnota:  $\chi^2 = 6,66864442$
- kritická hodnota:  $\chi^2_{\alpha=0,05 (1)} = 3,841$
- z uvedeného vyplývá skutečnost:  $\chi^2 > \chi^2_{\alpha=0,05 (1)}$ , tj.  $6,66864442 > 3,841$

### Rozhodnutí:

- nulová hypotéza (H0) se zamítá a přijímá se alternativní hypotéza (HA), tj. na hladině významnosti 5% o nezávislosti jednotlivých znaků se přijímá alternativní hypotéza (HA), která říká, že zde určitá závislost existuje.

### 3. hypotéza – rozdílnost přístupu mladších a starších respondentů

**H0:** Věk respondenta nemá vliv na jeho požadavek společenské odpovědnosti a uplatnění etických principů ve veřejné správě.

**H1:** Věk respondenta má vliv na jeho požadavek společenské odpovědnosti a uplatnění etických principů ve veřejné správě.

**Zadáním dat zjištěných dotazníkem byla vytvořena kontingenční tabulka:**

Věk	Do 18 let	18-30	31-50	51-65	Nad 65 let	Četnost
Ženy	1	26	34	16	5	82
Muži	1	25	30	13	3	72
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>154</b>

**Výpočet testového kritéria:**

Zjištěná data a četnosti uvedené v kontingenční tabulce byly vloženy do základního vzorce  $\chi^2$  a byl proveden výpočet, kdy:  $\chi^2 = 0,43242537$

**Zjištění kritické hodnoty testového kritéria z tabulky pro chí kvadrát:**

- zvolená hladina významnosti  $\alpha = 0,05$
- příslušný stupeň volnosti  $f = (ř-1)*(s-1) = (2-1)*(5-1) = 1$  (počet řádků = 2, počet sloupců = 5)
- kritická hodnota  $\chi^2_{\alpha=0,05 (4)} = 9,483$

**Porovnání výpočtu testového kritéria a kritické hodnoty:**

- vypočtená hodnota:  $\chi^2 = 0,43242537$
- kritická hodnota:  $\chi^2_{\alpha=0,05 (4)} = 9,483$
- z uvedeného vyplývá skutečnost:  $\chi^2 < \chi^2_{\alpha=0,05 (4)}$ , tj.  $0,43242537 < 9,483$

**Rozhodnutí:**

- nulová hypotéza (H0) se přijímá a zamítá se alternativní hypotéza (HA), tj. na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu (H0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.



## **9 Seznam obrázků**

Obrázek 1 Administrativní členění Středočeského kraje

## 10 Seznam tabulek

Tabulka 1	Základní statistické údaje (aktuálně za rok 2015)
Tabulka 2	Respondenti podle věku
Tabulka 3	Nejvyšší dosažené vzdělání
Tabulka 4	Respondenti podle pracovního zařazení
Tabulka 5	Respondenti podle pracovního zařazení
Tabulka 6	Respondenti podle účasti ve správním řízení
Tabulka 7	Specifikace veřejné správy správním řízení
Tabulka 8	Postavení respondenta ve správním řízení
Tabulka 9	Postavení respondenta ve správním řízení
Tabulka 10	Výhody správního řízení
Tabulka 11	Negativa veřejné správy
Tabulka 12	Aplikace etických principů
Tabulka 13	Praktické setkání s etickým kodexem
Tabulka 14	Upozornění na souvislost společenské odpovědnosti s kodexem
Tabulka 15	Pozitivní přínos kodexu
Tabulka 16	Změna přístupu úředníka po požadavku spol. odpovědnosti
Tabulka 17	Názor k zabránění korupce ve veřejné správě
Tabulka 18	Protikorupční opatření ve veřejné správě
Tabulka 19	Předpoklady úřední osoby

## 11 Seznam grafů

Graf 1	Respondenti podle pohlaví
Graf 2	Respondenti podle věku
Graf 3	Respondenti podle dosaženého vzdělání
Graf 4	Respondenti podle pracovního zařazení
Graf 5	Respondenti podle rozhodování v rámci správního řízení
Graf 6	Respondenti podle účasti ve správním řízení
Graf 7	Specifikace veřejné správy správním řízení
Graf 8	Účastenství ve správním řízení
Graf 9	Zjištění stupně správního řízení
Graf 10	Výhody správního řízení
Graf 11	Negativa veřejné správy
Graf 12	Aplikace etických principů
Graf 13	Praktické setkání s etickým kodexem
Graf 14	Upozornění na souvislost společenské odpovědnosti s kodexem
Graf 15	Pozitivní přínos kodexu
Graf 16	Změna přístupu úředníka
Graf 17	Názor k zabránění korupce ve veřejné správě
Graf 18	Protikorupční opatření ve veřejné správě
Graf 19	Předpoklady úřední osoby