



Praha 31. 3. 2014

V návaznosti na pokyn zřizovatele ke zpracování vlastního interního protikorupčního programu byl vedením školy připraven návrh Etického kodexu zaměstnance Konzervatoře Jana Deyla a střední školy pro zrakově postižené (dále jen škola), který byl dne 17. 3. 2014 rozeslán pracovníkům k připomínkování tak, aby bylo možné tento dokument vydat s účinností od 1. 4. 2014.

Dále bylo provedeno anonymní dotazníkové šetření s cílem zjistit vnímání korupčního prostředí a identifikovat případná rizika ve škole. Celkem bylo rozdáno 69 dotazníků. Dotazníkové šetření probíhalo ve dnech 19. a 20. 3. 2014 v průběhu provozních porad pedagogických a nepedagogických pracovníků. Zrakově postiženým pracovníkům byl dotazník upraven jejich potřebám a poskytnut v elektronické podobě dva dny před konáním porady. Ze skupiny zrakově postižených odevzdal dotazník v požadovaném termínu pouze jeden zaměstnanec. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 65 zaměstnanců, z toho ve vedoucí pozici 12 zaměstnanců. Poměrně často zaměstnanci některé otázky nezodpověděli a jeden dotazník se vrátil zcela nevyplněn.

Dotazník měl celkem 16 otázek, přičemž 11 otázek bylo plně uzavřených, tzn., že zaměstnanci měli přesně ohraničený výběr odpovědí. První tři otázky byly zaměřeny na identifikaci sociodemografické struktury respondentů – tzn., délku zaměstnání ve škole, pracovní zařazení (vedoucí zaměstnanec/ zaměstnanec) a oblast působení (pedagogický pracovník/ nepedagogický pracovník/ jiné). Dvě otázky byly položeny z části otevřeným způsobem, tzn., že při zvolení určité varianty odpovědi měl/mohl zaměstnanec odpověď konkretizovat. Tři otázky byly položeny zcela otevřeným způsobem.

Z vlastního šetření nevyplývaly významné rozdíly při porovnávání názorů jednotlivých skupin dle délky působení ve škole, oblasti působení či pracovního zařazení. A proto není porovnávání odpovědí jednotlivých skupin součástí tohoto celkového hodnocení.

Korupci lze charakterizovat jako vztah mezi dvěma subjekty, ať jednotlivci nebo institucemi, z nichž jeden nabízí a většinou i poskytuje druhému určitou formu odměny za poskytnutí či příslib neoprávněné výhody. Druhý pak očekává, že za tuto poskytnutou výhodu mu bude slíbená materiální či nemateriální odměna poskytnuta.

Na otázku „Jak byste charakterizoval/a školní prostředí vzhledem k možnému výskytu korupce“ se téměř dvě třetiny zaměstnanců vyjádřily, že je korupce ve škole ojedinělá či téměř vyloučená.





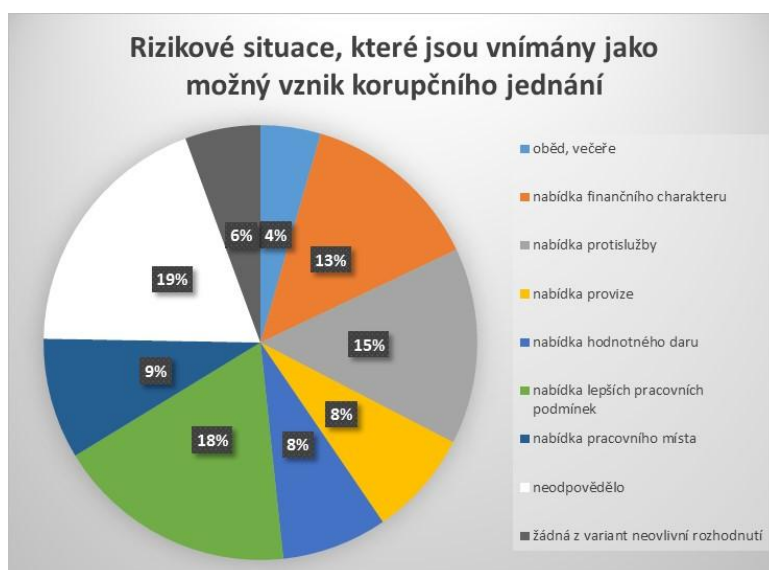
Na otázku, zda zaměstnanci souhlasí s názorem, že výše platu ovlivňuje možný výskyt korupce, odpověděli zaměstnanci téměř s vyrovnanou rozdílností. Pouze nepatrné procento se k této otázce nevyjádřilo vůbec



Přímou zkušenost s pokusem ovlivnit rozhodnutí má 15 % zaměstnanců, kteří nejčastěji uváděli, že se je snažil ovlivnit nadřízený. Vzhledem k tomu, že korupci nelze zaměňovat za konstruktivní diskusi s nadřízeným či plnění příkazu nadřízeného, pokud je tento v souladu s vnitřními pravidly školy a nevzejde z dané situace žádná osobní výhoda a s jistotou nelze tvrdit, že k této skutečnosti v některých případech odpovědi zaměstnanců nedocházelo, je zapotřebí dále jednoznačně komunikovat tento rozdíl mezi povinnostmi zaměstnance ve vztahu k nadřízenému a korupčním jednáním.



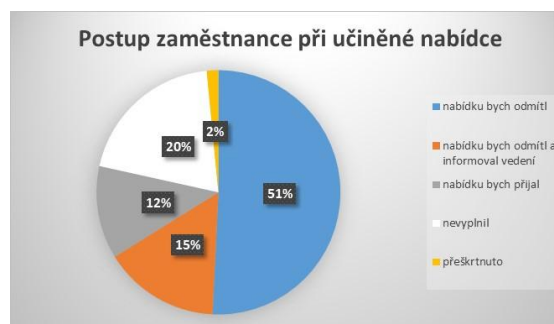
Jedna ze stěžejních otázek ke korupčnímu jednání dávala zaměstnancům možnost vyznačit situace týkající se školy, v nichž spatřují nebezpečí, které by mohlo směřovat k ovlivnění jejich rozhodování. Záměrně byly vybrány situace, které svým charakterem splňují znaky korupce. Pouze 5 zaměstnanců se vyjádřilo, že by nic neovlivnilo jejich rozhodnutí. **Jako nejrizikovější situace pro ovlivňování rozhodnutí je zaměstnanci vnímána „nabídka lepších pracovních podmínek“ a „nabídka pracovního místa“.**



Polovina z 16 zaměstnanců, jež uvedli rizikové situace související s pracovněprávními vztahy rovněž uvedla, že by tuto nabídku přijalo.



Na otázku, jak byste postupoval/a pokud by Vám byla učiněna nabídka z výše uvedených rizikových situací odpovědělo 66 % zaměstnanců, že by nabídku odmítlo. V tomto případě nelze opomenout významnou skupinu 20 % zaměstnanců, kteří se k otázce nevyjádřili a skupinu 12 % zaměstnanců, kteří uvedli, že by nabídku přijali (zde se jedná o stejné zaměstnance, jež uvedli rizikové situace související s pracovně-právními vztahy).



Jedna z otevřených otázek vyžadovala od zaměstnanců popsat postup při podezření na korupční jednání. Neuspokojivě odpovědělo 41 % zaměstnanců, kteří uvedli „nevím“ nebo odpověď nevyplnili. 39 % zaměstnanců navrhlo situaci v souladu s nastavenými vnitřními pravidly školy.



V poslední otázce zaměstnanci mohli navrhnout nástroje, které by bylo vhodné zavést v rámci antikorupčního programu. Většina zaměstnanců se k uvedené otázce nevyjádřila a v případě smysluplných odpovědí se objevovaly názory směřující k posílení vnitřní komunikace a transparentnosti jednání každého pracovníka.

### **ZÁVĚR:**

Etické prostředí školy je vymezeno rámcem vnitřních předpisů. Základním předpisem stanovujícím zásady etického jednání pracovníků školy je Pracovní řád, který je závazný pro všechny pracovníky školy a dále pracovní náplně pro jednotlivé pracovníky. V těchto dokumentech jsou stanoveny obecné zásady chování každého pracovníka, jakož i nástroje prevence, identifikace a postihu korupčního jednání.

Přestože ve školním prostředí jsou výskyt a dopad možné korupce vnímány jako daleko nižší v porovnání se státní správou obecně, nelze je zcela přehlédnout, neboť v konečném důsledku vážně poškozují image celé organizace. Proto je žádoucí, aby každý zaměstnanec školy důsledně dodržoval pravidla stanovená v pracovní náplni a povinnosti zaměstnance stanovené v bodě 6.1.3 písm. n) a o) Pracovního řádu.

Nově vzniklý dokument Etický kodex se stane střešním dokumentem, se kterým bude každý pracovník seznámen a svým podpisem stvrdí, že se zásadami v něm stanovenými je srozuměn a bude se jimi řídit, čímž dojde ke zvýšení povědomí zaměstnanců o jejich povinnostech týkajících se etického chování. V Etickém kodexu je stanoveno, že na střet zájmů upozorní pracovník svého nadřízeného a to před projednáním této věci a dále, že podezření na újmu, podvodné nebo korupční jednání nebo nabádání k takovému jednání je povinen oznámit řediteli školy. Etický kodex školy vychází z Kodexu etiky zaměstnanců ve státní správě a je upraven tak, aby respektoval specifika školního prostředí.

MgA. Naděžda Ostřanská, ředitelka školy