



ETICKÝ KODEX OPERAČNÍHO PROGRAMU DOPRAVA

Rozsah platnosti

Etický kodex Operačního programu Doprava (dále jen „Kodex“) je základní etickou normou prezentace Operačního programu Doprava (dále jen „OPD“) a vystupování interních i externích pracovníků implementační struktury tohoto programu vůči veřejnosti i ve vzájemných vztazích.

Kodex stanovuje a popisuje zásady chování a jednání pracovníků implementace OPD (dále jen „Pracovník“) a vztahuje se na:

- pracovníky Ministerstva dopravy jako Řídicího orgánu OPD;
- pracovníky Ministerstva dopravy spolupracující na implementaci OPD;
- externí spolupracovníky zabývající se OPD (např. členové pracovních skupin, externí hodnotitelé apod.);

Pracovník implementace OPD chápe svou činnost v rámci implementace a fungování OPD (dále jen „činnost“) jako službu směřující k naplňování záměrů a cílů Fondu soudržnosti a Evropského fondu pro regionální rozvoj jako jednoho z nástrojů prosazování politiky soudržnosti Evropského společenství, za niž nese odpovědnost, a proto kromě plnění povinností vyplývajících z právních předpisů Evropského společenství a České republiky se dobrovolně řídí následujícími společnými ustanoveními Kodexu.

Obecné zásady

1. Ustanovení Kodexu jsou považována za součást souboru závazných dokumentů, jimiž je Pracovník povinen se řídit a je dodržovat.
2. Při plnění svých povinností se Pracovníci řídí zásadami zákonnosti, kvality, efektivnosti a etiky práce, zejména dodržováním nestrannosti a rovného přístupu.
3. Řídicí orgán OPD přispívá k uplatňování těchto zásad a tím i k efektivnímu procesu implementace OPD vytvářením podnětného pracovního prostředí a preferováním vztahů spolupráce, rovného přístupu a prosazováním etiky práce.



Zásady zákonnosti

4. Pracovník se při své práci řídí Ústavou ČR, zákony a dalšími právními předpisy České republiky, včetně předpisů, směrnic a nařízení upravujících proces implementace OPD.
5. Zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu.
6. Pracovník je povinen se zdržet jednání, které by ohrozilo důvěryhodnost procesu implementace OPD.
7. Pracovník činí rozhodnutí svěřená do jeho kompetence a související s procesem implementace OPD nestranně, neúplatně, přičemž zásadu poctivosti a neovlivnitelnosti dodržuje jak vůči veřejnosti, tj. osobám a institucím stojícím vně implementační struktury, tak i vůči ostatním Pracovníkům.
8. Pracovník řeší záležitosti spjaté s implementací OPD objektivně. Nejedná svévolně k újmě či prospěchu jakékoli fyzické či právnické osoby nebo skupiny osob.
9. V případě, že Pracovník zjistí podvodné či korupční jednání související s procesem implementace OPD, je povinen to neprodleně ohlásit Řídicímu orgánu OPD, v případě pracovníka ŘO OPD je povinnost ohlásit zjištění nadřízenému.

Zásada kvality a efektivity

10. Pracovník pracuje v zájmu implementace OPD na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen si studiem průběžně zvyšovat a doplňovat. Získáváním znalostí a dovedností vedoucích ke kvalitnímu a efektivnímu výkonu v procesu implementace přispívá k naplňování cílů OPD.
11. Pracovník je povinen dbát na efektivní a ekonomické spravování či využívání lidského potenciálu, finančních zdrojů a zařízení mu svěřených a používat je výhradně k činnostem spojeným s realizací OPD.

Zásada etiky práce a rovného přístupu

12. Pracovník je povinen pracovat v zájmu implementace OPD odpovědně, čestně, svědomitě a ve shodě s posláním a cíli tohoto operačního programu.
13. Výkon práce Pracovník a musí být spojen s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění, ochoty a dodržováním všeobecných pravidel etické komunikace.
14. Vůči veřejnosti, zejména vůči žadatelům či příjemcům podpory přidělené v rámci OPD a také vůči pracovníkům jiných článků implementační struktury jedná Pracovník vstřícně, zdvořile a s nejvyšší mírou porozumění.



15. Pracovník ve všech svých aktivitách a v celém svém jednání dodržuje zásadu rovného přístupu a jedná bez ohledu na pohlaví, etnický nebo sociální původ, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, státní příslušnost, rodinný stav či víru a náboženství.

Zásada informační otevřenosti

16. Pracovník poskytuje v rámci implementačního týmu potřebné informace související s jeho činností bez zbytečného prodloužení, a to výhradně v rozsahu svého pracovního zařazení a z něj plynoucích kompetencí.
17. Pracovník nakládá s informacemi, které získal ve svém postavení, s nezbytnou diskrétností. Je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech týkajících se obchodních, ekonomických či osobních údajů jiných fyzických či právnických osob, které se podílejí na procesu implementace OPD nebo o to usilují.
18. Pracovník je povinen zdržet se předání informací, které se dozví při výkonu svých pracovních povinností, pokud by tím mohl být negativně ovlivněn proces transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace vůči žadatelům či příjemcům podpory.
19. Pracovník neuvede vědomě v omyl veřejnost sdělováním mylných či neověřených informací, nečiní nepravdivé nebo zavádějící prohlášení nebo záměrně nezamlčuje příslušné informace.

Střet zájmu a ohlášení zájmu

20. Pracovník se zdrží takového jednání, které by vedlo ke střetu veřejného zájmu s jeho zájmem soukromým.
21. Pracovník nevyužívá informace související s jeho činností v rámci implementace a fungování OPD k osobnímu prospěchu ani k prospěchu jiných osob.
22. V případě, že má Pracovník soukromý zájem na projektu, jímž se má jako Pracovník zabývat, oznámí tuto skutečnost Řídicímu orgánu OPD nebo svému nadřízenému, a to před projednáváním této věci.
23. V případech střetu zájmu, kdy Pracovník je předkladatelem či zpracovatelem projektu nebo se na zpracování podílel, nebo ho s předkladatelem či zpracovatelem pojí blízký vztah rodinný, citový, ekonomický či politický, se tento Pracovník dalšího projednávání a posuzování projektu či hlasování o něm nezúčastní.

Dary a výhody

24. Pracovník nevyžaduje ani nepřijímá dary, služby, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit rozhodování či narušit nestranný přístup.



25. Pracovník nepřipustí, aby se v souvislosti se svou činností dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.
26. Pracovník nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoli způsobem spojenou s jeho činností.
27. Při výkonu své činnosti Pracovník neučiní anebo nenavrhne učinit úkony, které by ho zvýhodnily v budoucím osobním nebo profesním životě.

Oznámení nepřipustné činnosti a kontrola

28. V případě, že Pracovník zjistí újmu způsobenou nedbalým, podvodným či korupčním jednáním či potenciální střet zájmů u jiného Pracovníka nebo jakékoliv osoby mimo implementační struktury, čímž by se mohla narušit transparentnost, rovný přístup a princip nediskriminace procesu implementace OPD, bezprostředně oznámí tuto skutečnost Řídicímu orgánu OPD, případně kontrolnímu či auditnímu útvaru.
29. Případné podezření z porušení ustanovení Kodexu prověří Řídicí orgán OPD na podnět Pracovníka nebo občana. Výsledné zjištění oznámí Monitorovacímu výboru OPD a zajistí archivaci dokumentů. V případě pozitivního zjištění postupuje dle platné legislativy a zabezpečí nápravu a plynulost implementačního procesu.
30. Pracovník si je vědom, že Řídicí orgán OPD a kontrolní mechanismy OPD mohou v případě zjištění závažného porušení Kodexu sankcionovat toto porušení jako porušení povinností Člena spjatých s jeho pracovní pozicí v týmu.
31. Pracovník si je vědom, že porušení kodexu může mít za následek zpochybnění celého průběhu implementace OPD, což může mít za následek neudělení či pozastavení příspěvku ze strany Evropského fondu pro regionální rozvoj.

Účinnost

Kodex byl schválen 1. náměstkem – státním tajemníkem MD dne 29.6.2015.

Tímto dnem vstupuje v platnost a jakékoliv jeho změny či doplňky podléhají rozhodnutí 1. náměstka - státního tajemníka.