
Opatření rektora č. 35/2025

Název:	Zásady Univerzity Karlovy proti korupčnímu jednání a střetu zájmů
K provedení:	-
Gestor:	Kancelář kvestora
Účinnost:	1. září 2025

Zásady Univerzity Karlovy proti korupčnímu jednání a střetu zájmů

Čl. 1 Účel základních zásad

- Univerzita Karlova (dále též „univerzita“) přijímá tyto „Zásady proti korupčnímu jednání“ (dále též „Zásady“) za účelem prevence trestné činnosti a prohloubení etických a morálních standardů představitelů univerzity, zaměstnanců a osob v obdobném postavení (dále souhrnně jen jako „pracovníci“) a dalších osob v této oblasti.
- V oblasti předcházení trestní odpovědnosti univerzity jako právnické osoby jsou všichni pracovníci povinni dodržovat protikorupční opatření a dbát aktivně na prevenci trestné činnosti.

Čl. 2 Korupce a střet zájmů

- Rizikovým faktorem, kterému je v rámci protikorupčních opatření třeba předcházet, je střet zájmů. Zájemem se v tomto kontextu rozumí na jedné straně zájem osobní a na druhé straně zájmy, které jsou subjekty těchto osobních zájmů povinny z titulu svého postavení nebo funkce prosazovat nebo hájit. Osobním zájemem se rozumí takový zájem, který přináší svému subjektu osobní výhodu nebo zamezuje vzniku případného snížení majetkového nebo jiného prospěchu.
- Střet zájmů je situací, ve které se do konfliktu dostávají veřejný zájem nebo zájem univerzity s osobním zájemem konkrétní osoby. Samotný střet zájmů sám o sobě není korupčním jednáním nebo trestným činem, nese však s sebou potenciální riziko zneužití pravomocí či strategických informací s vidinou osobního prospěchu či prospěchu třetí osoby.
- Opatření proti střetu zájmů mají preventivní povahu a snaží se předejít jeho samotnému vzniku.
- Za střet zájmů se považuje situace, kdy zájmy osoby, která se podílí na realizaci zadávacího řízení, na smluvním zajištění nákupů zboží a služeb, výběrových řízení zaměstnanců nebo obecně na rozhodovací nebo kontrolní činnosti, mají nebo by mohly mít vliv na výsledek jejího jednání, ohrožují její nestrannost nebo nezávislost v souvislosti s jejím jednáním.
- Ke střetu zájmů dochází, je-li ohrožen nestranný a objektivní výkon funkce pracovní pozice zaměstnance UK:
 - z rodinných důvodů nebo
 - z důvodů citových vazeb nebo
 - z důvodů politické nebo národní spřízněnosti (např. členství v téže politické straně) nebo prosa-zování zájmů jiného státu než ČR nebo
 - z důvodu hospodářského zájmu (společná investice více zainteresovaných osob, zájem na pro-vedení obchodu, platby, výdaje, z něhož plyne zisk více zainteresovaným osobám) nebo
 - z důvodu jiného přímého či nepřímého osobního zájmu.
- Výše uvedené důvody představují faktory, které by mohly ohrozit nestrannost a objektivitu zainteresovaných osob. Osoby by se k zamezení takového ohrožení měly v praxi zdržet všeho, čím by mohla být ovlivněna jejich nestrannost a objektivita při výkonu jejich funkce nebo to, jakým způsobem je tato nestrannost nebo objektivita obecně vnímána.
- Při posuzování (ne)existence střetu zájmů v konkrétních případech je zejména nutné posoudit, zda daná osoba jedná v osobním, či veřejném zájmu, případně podrobně popsat důvody, podle nichž se v daném případě o střet zájmů nejedná.
- Mezi základní rodinné vztahy patří přinejmenším následující vztahy, byť vznikly na základě osvojení:
 - manžel/manželka (včetně partnera/partnerky, s nímž/níž je osoba v (ne)registrovaném jiném než manželském svazku);
 - děti a rodiče;

- c. (pra)prarodiče a (pra)vnučata;
 - d. (nevlastní) bratři a sestry (včetně těch pocházejících ze smíšených rodin);
 - e. strýcové a tety, neteře a synovci, bratřanci a sestřenice z prvního kolene, tchán/tchyně, zeť/snacha, švagr/švagrová, nevlastní rodiče a nevlastní děti.
9. Existence některého z rodinných vztahů dle odst. 10 mezi zaměstnancem a jinou osobou by měla být, mimo případy výjimečných a objektivně věrohodných okolností, považována přinejmenším za situaci, již lze objektivně vnímat jako střet zájmů. Podobně by osobní přátelství (nebo vztahy mezi kmotrem/kmotrou a kmotřencem/kmotřenkou), které může zahrnovat užší vazbu než s osobou základních rodinných vztahů dle odst. 10, mohlo vést ke vzniku situace, kdy by dotyčná osoba svým zvláštním vztahem s tímto přítelem/přítelkyní mohla ohrozit svou nestrannost a objektivitu. Každý, kdo trvale žije v domácnosti s dotyčnou osobou, se nachází přinejmenším v situaci, již lze objektivně vnímat jako střet zájmů, pokud tento závěr není vyvrácen objektivně přijatelným protiargumentem.
10. Přímý osobní zájem spočívá v existenci přímé vazby mezi dotyčnou osobou a dalšími zainteresovanými osobami (např. uchazečem o veřejnou zakázku, uchazečem o pracovní místo). Existence této vazby je zřejmá např. v situaci, kdy pracovník UK, jenž se podílí na rozhodování o veřejné zakázce, má zájem na přidělení této zakázky společnosti své/ho manžela/manželky (včetně partnera/partnerky, se kterým/ktou má fyzická osoba registrované nemanželské partnerství) a případně dalších nejbližších rodinných příslušníků. Pracovník UK je v tomto případě povinen uvést, že dochází ke střetu zájmů a zdržet se účasti na rozhodování týkající se takové veřejné zakázky, případně musí být z tohoto rozhodování vyloučen.
11. Nepřímý osobní zájem jde nad rámec přímé vazby mezi dotyčnou osobou a zainteresovanou osobou dle odst. 12. Jedná se např. o situaci, kdy má dotčený pracovník UK zájem na přidělení zakázky společnosti, ve které jeho manžel/partner nebo manželka/partnerka pracuje. O nepřímý osobní zájem se jedná také v situaci, kdy má dotčený pracovník UK zájem na přidělení veřejné zakázky společnosti, která nabízí dodání produktu/služby/realizaci stavby/rekonstrukci, pro které bude společnost manžela/partnera nebo manželky/partnerky s největší pravděpodobností nejvýznamnějším poddodavatelem. Pracovník je v těchto případech povinen zdržet se rozhodování vztahujícího se k výběru dodavatele, případně musí být z tohoto rozhodování vyloučen.
12. Přímý a nepřímý zájem může rovněž zahrnovat dary, projevy pohostinnosti či zájmy nehospodářského charakteru nebo může vyplývat ze spolupráce s nevládními nebo politickými organizacemi (i když je neplacená) nebo z konfliktu povinností loajality ve vztahu k jednomu subjektu, vůči kterému má osoba závazek, a k jiné osobě nebo subjektu, vůči kterému má osoba jiný závazek.
13. Pokud je zjištěn střet zájmů, je nutné přijmout následující opatření, a to zejména:
- a. vyloučit osobu, dotčenou střetem zájmů, z rozhodování v dané věci a přidělit výkon takové činnosti jinému pracovníkovi;
 - b. upravit práva, povinnosti a odpovědnosti této osoby tak, aby byl střet zájmů odstraněn, je-li to možné.
14. Rozhodnutí o přijetí, popřípadě nepřijetí, příslušných opatření musí být vždy řádně odůvodněno. V rámci rozhodovacího procesu přitom musí být zachována dostatečná auditní stopa o úkonech směřujících k přijetí nebo nepřijetí opatření.
15. U pracovníka UK, který je v situaci rizikové z hlediska střetu zájmů, musí existovat motivační podnět zakládající jeho osobní zájem, který konkuruje zájmu veřejnému a je spojen se subjektem mimo UK. Rizikové situace jsou například z důvodu majetkových, personálních nebo jiných smluvních vztahů. Při posuzování konkrétních případů (potenciálního) střetu zájmů je nutné velmi pečlivě zvážit všechny relevantní skutkové a právní okolnosti daného případu, zejména způsob a rozsah případného zapojení dotčené osoby, její přímý či nepřímý vliv na rozhodování, povahu těchto rozhodnutí a další relevantní faktory.
16. O střet zájmů se obvykle nejedná v situaci, kdy úkoly daného zaměstnance zahrnují rozhodnutí obecné povahy, která jsou založena na objektivních kritériích platných pro celou agendu (např. studijní) či velmi širokou skupinu potenciálních uchazečů a která by současně nebyla ohrožena z důvodů citových vazeb, politické/národní spřízněnosti a hospodářského zájmu, ani skutečností, že dotyčná osoba nebo člen její rodiny je součástí takové skupiny, resp. daná agenda na ně má dopad.
17. Skutečnost, že existuje možný střet zájmů, automaticky nevylučuje třetí stranu ze vztahů k univerzitě. Dojde-li ovšem ke střetu zájmu univerzity se zájmem osobním, nesmí subjekt těchto zájmů upřednostňovat svůj osobní zájem před zájmy, které je povinen prosazovat a hájit jako pracovník. Současně ovšem musí být z dané situace zjevné, že tato třetí strana nezískala v důsledku svého vztahu s pracovníky univerzity jakoukoli výhodu. Z tohoto důvodu se pro situace, kdy hrozí střet zájmů, stanoví zpravidla následující postupy:
- a. dotčení pracovníci jsou povinni v maximální možné míře povolené zákonem hlásit svým nadřízeným situace vedoucí ke vzniku skutečného či domnělého střetu zájmů;
 - b. nadřízení dotčených pracovníků pak odpovídají za vyřešení skutečného či domnělého střetu zájmů;
 - c. osoba, která je ve střetu zájmů, se nesmí účastnit nebo být jiným způsobem zapojena do rozhodování, kterého se střet zájmů týká;
 - d. řešení střetu zájmů musí být řádně zdokumentováno.

Čl. 3 Cíle protikorupčního úsilí

1. Cílem protikorupčního úsilí je vytvořit prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání a je prosazováno čestné a poctivé jednání směřující k ochraně dobrého jména univerzity a ochraně jejího majetku.

2. Mezi systémové podmínky k dosažení cíle patří organizační přehlednost, vhodně nastavené odpovědnostní vztahy, dobrá interní i externí komunikace a celková transparentnost některých procesů. Je velmi podstatné, aby všichni pracovníci dodržovali právní předpisy a vnitřní předpisy univerzity, byli znalí důležitosti etických zásad při výkonu práce a dodržovali je. Představitelé univerzity pak musí propagovat jednání odmítající korupci, zdůrazňovat význam ochrany majetku univerzity a minimalizovat škody, které jsou způsobeny protiprávním jednáním druhých. Představitelé univerzity musí jít příkladem a být vzorem správného jednání.
3. V oblasti vzdělávání pracovníků k problematice boje s korupcí je třeba zavést systematické vzdělávání na profesionální úrovni. U všech pracovníků je nezbytná znalost tzv. obligatorního minima (viz čl. 3 odst. 4 těchto Zásad). Vedoucí pracovníci by měli prohlubovat své schopnosti včas identifikovat znaky korupčního jednání či prostředí a přijímat ve vlastní působnosti adekvátní opatření k jejich minimalizaci.
4. Obligatorním minimem se rozumí vysvětlení: pojmu korupce, charakteristiky druhů korupce a vymezení jejich forem, možných oblastí výskytu korupce, postihu korupčního jednání, pojmu na praktických příkladech korupčního jednání včetně správné reakce ze strany pracovníka. Periodické vzdělávání se musí zaměřit, kromě obecných informací, na praktické návody, jak hledat, hodnotit, spravovat a monitorovat korupční rizika na pracovištích, na správné nastavení kontrolního a řídicího mechanismu, na možnosti nápravných opatření a důležitost kontroly implementace těchto opatření apod.

Čl. 4 Kontrolní mechanismy

1. Pravidelné testování kontrolních a řídicích mechanismů v oblastech významného korupčního rizika je důležité proto, aby se zjistilo, jak jsou tyto mechanismy účinné pro identifikaci a odhalování korupčního jednání.
2. Povinnosti všech vedoucích pracovníků musí být povinnost sledovat na svém pracovišti místa se zvýšeným rizikem vzniku korupce (tzv. místa důležitého významu) a činnosti s reálným nebezpečím vzniku korupce a přijímat opatření k jejímu zamezení.

Čl. 5 Protikorupční opatření

1. Konkrétním cílem v této oblasti je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování obdobného korupčního scénáře. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání se považuje za zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.
2. Cílem opatření musí být to, aby pracovníci měli zaručeno právo podat stížnosti, návrhy, podněty a jiná podání upozorňující na jednání v rozporu s právními předpisy či vnitřními předpisy univerzity nebo upozorňující na neetické jednání či navrhuje opatření ke zlepšení.
3. Nápravnými opatřeními se rozumí úprava vnitřních předpisů, přijímání disciplinárních opatření, řešení vzniklých škod a informování pracovníků o krocích, které byly v souvislosti s potvrzeným korupčním, ale i neetickým či protiprávním jednáním podniknuty (včetně vyvození odpovědnosti za škodu).
4. Vedení univerzity deklaruje svoji připravenost v případě zjištění pochybení přijmout adekvátní nápravná opatření.
5. Základním pilířem protikorupčních opatření je to, že každý vedoucí pracovník univerzity vyhodnocuje z hlediska kvantitativního a kvalitativního plnění povinností vyplývajících z protikorupčních opatření, účinnost jejich plnění, implementaci opatření k nápravě, popřípadě navrhuje aktualizaci Etického kodexu těchto Zásad proti korupčnímu jednání nebo jiných protikorupčních opatření.

Čl. 6 Indikátory korupčního jednání

1. Indikátory korupčního jednání jsou náznaky a varovné signály upozorňující na možnost výskytu korupčního jednání. Jejich vyšší přítomnost sice není důkazem o trestné nebo jiné závadné činnosti, ale měla by vést ke zvýšené pozornosti pracovníků.
2. Obecné varovné signály korupčního jednání jsou:
 - a. nákladný životní styl osob, které se podílejí na daném procesu;
 - b. vedlejší zaměstnání, které zásadním způsobem ohrožuje výkon práce pro univerzitu;
 - c. odmítání kariérního postupu mimo stávající pracovní zařazení, odpor proti změně úloh nebo přeložení, zvláště pokud jsou spojeny se zlepšením nebo alespoň s vyhlídkou na zlepšení platu;
 - d. narůstající uzavřenost, náhlé změny chování, zejména vůči kolegům, nadřízeným nebo studentům;
 - e. klesající identifikace s nadřízenými a uloženými úkoly;
 - f. obcházení nebo „přehlížení“ předpisů a pokynů;
 - g. snaha o radikální změny vnitřních předpisů;
 - h. nápadné odchylky od obvyklých postupů;
 - i. nereagování na podezřelé momenty a události nebo tolerance protiprávního jednání;
 - j. sociální problémy, osobní slabosti (závislost na alkoholu, drogách, gamblerství);
 - k. časté neodůvodněné osobní kontakty mezi pracovníkem a osobou, jíž se rozhodovací činnost týká;
 - l. afektované kamarádské tóny nebo nápadné ustupování při jednání s protistranou;
 - m. jiné jednání vycházející bezdůvodně vstříc protistranám;
 - n. pohostinnost ze strany třetích osob (zvláštní podmínky při nákupu, poukazy do restaurací a obchodů, pozvání na soukromé nebo obchodní akce obchodních partnerů);
 - o. chybějící kontrola na místech, kde existuje riziko korupčního jednání;

- p. opakovaná podání směřující na konkrétní osoby;
- q. ústní dohody namísto písemných ujednání, chybějící dokumentace dokládající postup ve věci;
- r. koncentrace úkolů na jednu osobu;
- s. nedostatečná transparentnost.

Čl. 7 Pravidla poskytování a přijímání osobních darů a pohoštění

1. Poskytování a přijímání osobních darů a pohoštění je obecně přijímaným prvkem budování dobrých společenských vztahů, avšak pouze za předpokladu splnění stanovených podmínek, které omezují riziko korupčního jednání prováděného prostřednictvím těchto činností.
2. Poskytované plnění musí být vždy skromné, transparentní, musí sloužit účelu, který není v rozporu se zákonem a který je v zájmu univerzity, nebo budování společenských vztahů. Poskytované plnění musí být vždy bez výjimky přiměřené.
3. Pohoštění se vykládá jako pozvání třetí osoby nebo pozvání třetí osobou na oběd, večeři, raut, společenskou událost (operu, golf nebo jiné společenské či sportovní události atp.) nebo na podobnou událost.
4. Poskytování nebo přijímání osobních darů musí být přiměřené a musí vždy souviset s činností univerzity.
5. Není dovoleno přijímat nebo dávat jakékoli dary (hotovost, šeky, poukázky), ani nabízet nebo přijímat pohoštění či dárky, které jsou v rozporu s právními předpisy nebo které porušují hodnoty univerzity nebo pravidla vyjádřená v Etickém kodexu.
6. Pracovník je vázán ohlašovací povinností vůči univerzitě v případě přijetí nebo poskytnutí osobního daru či pohoštění v rozporu s pravidly vyjádřenými v Etickém kodexu.
7. Při zvažování každého pohoštění a každého osobního dárku se musí zohledňovat všechny okolnosti poskytnutí či přijetí, hodnota pohoštění či takového daru tak není jediným faktorem, který se hodnotí.

Čl. 8 Závěrečná ustanovení

1. Zásady proti korupčnímu jednání je nutné vykládat zejména s ohledem na význam korupčního jednání, jak jej pojímají trestní předpisy, a dále se zohledněním principů čestného a poctivého jednání a zvyklostí života v dané konkrétní oblasti.
2. Zrušuje se opatření rektora č. 49/2015, Zásady Univerzity Karlovy proti korupčnímu jednání.
3. Toto opatření nabývá účinnosti dne 1. září 2025.

V Praze dne 21. srpna 2025

	prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D.
	rektorka

[.pdf ke stažení](#)

[.doc ke stažení](#)