

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2025

Michaela Hanousková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Etické kodexy na úrovni místní samosprávy
Bakalářská práce

2025

Michaela Hanousková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela Hanousková**
Osobní číslo: **E21390**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Etické kodexy na úrovni místní samosprávy**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem bakalářské práce je analýza využívání etických kodexů zaměstnanci obecních úřadů ve vybraných obcích Pardubického kraje. Bude zejména zkoumáno, zda tyto obce mají zpracované a implementované etické zásady do vnitřních předpisů a zda je zaměstnanci využívají. Na základě výsledků výzkumu budou následně formulovány závěry.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů týkajících se zkoumané oblasti.
- Charakteristika etických kodexů.
- Výzkum etických kodexů a jejich implementace ve zvoleném prostředí.
- Vyhodnocení provedeného výzkumu, shrnutí a návrhy možných zlepšení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BOHATÁ, M., PUTNOVÁ, A. Etika a integrita veřejné správy. 1. vydání Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3311-6.
BOWMAN, J. S., WEST, J. P. Public Service Ethics Individual and Institutional Responsibilities. 3rd Edition. New York: Routhledge, 2021. ISBN 9781003203148.
PAVLÍK, M., ŠIMKA, K., POSTRÁNECKÝ, J., POMAHAČ, R. Moderní veřejná správa: zvyšování kvality veřejné správy, dobrá praxe a trendy. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-048-9.
Zákon č. 128 ze dne 12.dubna 2000 o obcích (obecní zřízení) In: Sběrka zákonů České republiky. 2000. částka 38. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>.
Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002 o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů In: Sběrka zákonů České republiky. 2002. částka 114. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jan Fuka, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2025**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Etické kodexy na úrovni místní samosprávy jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 04. 2025

Michaela Hanousková v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Mé poděkování patří Ing. Janu Fukovi, Ph.D., za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi během zpracování bakalářské práce věnoval. Děkuji také všem respondentům, kteří se zapojili do dotazníkového šetření, a všem, kteří mě při psaní podporovali. A v neposlední řadě děkuji sama sobě za vytrvalost a odhodlání nevzdat to.

ANOTACE

Bakalářská práce se zaměřuje na etické kodexy na úrovni místní samosprávy. V první části jsou uvedeny teoretické základy týkající se etiky a kodexů ve veřejné správě. V další části práce se zkoumá, jakými způsoby a v jakém rozsahu jsou etické kodexy implementovány na úrovni obcí. Výzkum je prováděn formou dotazníkového šetření mezi zaměstnanci místních samospráv. V závěrečné části jsou výsledky výzkumu analyzovány, porovnány a jsou formulována doporučení pro zlepšení.

KLÍČOVÁ SLOVA

Etika, etický kodex, morálka, veřejná správa, úředník

TITLE

Codes of ethics at local government

ANNOTATION

The bachelor thesis focuses on codes of ethics at the local government level. In the first part, the theoretical foundations concerning ethics and codes in public administration are presented. The second-part of the thesis examines in what ways and to what extent ethical codes are implemented at the municipal level. The research is conducted in the form of a questionnaire survey among local government employees. In the final part, the research results are analysed, compared and recommendations for improvement are formulated.

KEYWORDS

Ethics, code of ethics, morality, public administration, civil servant

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK.....	9
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	11
ÚVOD.....	12
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 Veřejná správa	13
1.2 Zaměstnanci samosprávy.....	16
1.2.1 Práva a povinnosti zaměstnanců samosprávy.....	17
1.3 Etika a morálka	18
1.4 Etické přístupy a členění etiky.....	19
1.5 Etika ve veřejné správě	20
1.6 Etická infrastruktura	21
2 ETICKÉ KODEXY	23
2.1 Přístupy a tvorba etického kodexu.....	23
2.2 Funkce etického kodexu	24
2.3 Silné a slabé stránky etických kodexů	26
3 ETICKÝ KODEX ÚŘEDNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY.....	28
3.1 Etické kodexy v územní samosprávě.....	29
3.2 Hlavní etické problémy v územní samosprávě.....	30
4 METODOLOGIE	32
5 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	34
6 SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	49
ZÁVĚR	53
POUŽITÁ LITERATURA	54
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Členění veřejné správy	14
Obrázek 2: Znak územní samosprávy	15
Tabulka 1: Silné a slabé stránky etických kodexů	26
Tabulka 2: Otázka č. 1 Pohlaví	35
Tabulka 3: Otázka č. 2 Kolik let pracujete na zdejší obecní úřadě?	36
Tabulka 4: Otázka č. 3 Jaká je Vaše pracovní pozice?	37
Tabulka 5: Otázka č. 4 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	37
Tabulka 6: Otázka č. 5 Co vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy?	38
Tabulka 7: Otázka č. 6 Co vy osobně nepovažujete za úplatek?	39
Tabulka 8: Otázka č. 7 Jak často se ve své praxi setkáváte s případy, kdy byl soukromý zájem upřednostněn před zájmem veřejným?	40
Tabulka 9: Otázka č. 8 Byli jste někdy nuceni jednat podle instrukcí nadřízeného, i když to bylo v rozporu s Vaším morálním přesvědčením?	40
Tabulka 10: Otázka č. 9 Setkal/a jste se osobně s případy, kdy jste měl/a pocit, že některý z kolegů využil svého úředního postavení k osobnímu prospěchu?	41
Tabulka 11: Otázka č. 10 Když se setkáte s rozhodnutím, které upřednostňuje soukromé zájmy nad veřejnými, jak obvykle reagujete?	42
Tabulka 12: Otázka č. 11 Má Váš obecní úřad etický kodex?	42
Tabulka 13: Otázka č. 12 Jsou etické zásady začleněny do vnitřních předpisů Vašeho obecního úřadu?	43
Tabulka 14: Otázka č. 13 Znáte obsah etického kodexu?	43
Tabulka 15: Otázka č. 14 Byl/a jste někdy svědkem porušení etického kodexu?	44
Tabulka 16: Otázka č. 15 Myslíte si, že znalost etického kodexu zvyšuje efektivitu Vašeho pracovního výkonu?	44
Tabulka 17: Otázka č. 16 Byla někdy při Vaší práci provedena školení týkající se etického chování?	45
Tabulka 18: Otázka č. 17 Co může podle Vás pomoci s naplňováním etického kodexu?	46
Tabulka 19: Otázka č. 18 Myslíte si, že etický kodex posiluje důvěru občanů ve veřejnou správu?	46

Tabulka 20: Otázka č. 19 Myslíte si, že etický kodex je dostatečně srozumitelný pro všechny zaměstnance?	47
Tabulka 21: Otázka č. 20 Využíváte etický kodex?	47
Tabulka 22: Otázka č. 21 Domníváte se, že etický kodex na Vašem pracovišti je dostatečný k prevenci střetu zájmů a zneužití úředního postavení?	48

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
č.	číslo
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
ČR	Česká republika

ÚVOD

Etika ve veřejné správě představuje klíčový prvek pro udržení důvěry občanů v instituce. Úředníci místní samosprávy často čelí rozhodnutím, která mají přímý dopad na život obyvatel, a proto se od nich očekává vysoká míra profesionality, nestrannosti a odpovědnosti. Nejde však jen o vztah mezi veřejnou správou a občany, ale také o etické principy uvnitř samotných institucí, mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, i mezi jednotlivými úřady navzájem. Jedním z nástrojů, který přispívá k definování standardů chování zaměstnanců veřejné správy, je etický kodex.

Cílem bakalářské práce je analyzovat využívání etických kodexů zaměstnanci obecních úřadů ve vybraných obcích Pardubického kraje. Výzkum se zaměřuje na to, zda tyto obce mají zpracované a implementované etické zásady ve svých vnitřních předpisech, a do jaké míry jsou tyto zásady zaměstnanci skutečně využívány.

V úvodní části jsou vymezeny základní pojmy, včetně veřejné správy, práv a povinností jejích zaměstnanců a obecného pojetí etiky. Dále se práce věnuje etice ve veřejné správě a samotným etickým kodexům. Zároveň charakterizuje etické kodexy v územní samosprávě a hlavní etické problémy. Další část práce se zaměřuje na výzkum v konkrétních městech Pardubického kraje, přičemž hlavní metodou sběru dat je dotazníkové šetření mezi úředníky. Výsledky tohoto šetření jsou následně vyhodnoceny, a na jejich základě jsou formulována doporučení pro zlepšení etického prostředí v místní samosprávě.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Veřejná správa

Kořeny pojmu veřejná správa sahají až do starověkého Říma, kde byla součástí římského práva, označována jako *administratio res publica*. I když je veřejná správa předmětem správního práva, její definice není obsažena v žádné právní normě. Odborné publikace poskytují různé definice veřejné správy. Samotný pojem „správa“ je autory Káňou a Kalouskovou (2019) vyjádřen jako plánovaná aktivita, která je směřována k dosažení veřejných nebo soukromých cílů. To znamená, že tento cíl se může týkat veřejných záležitostí, jako je řízení státních institucí, nebo soukromých – například řízení soukromé firmy.

Průcha (2018) definuje veřejnou správu jako organizační strukturu a činnost, která se zaměřuje na sledování a zajišťování správy veřejných záležitostí. Tato činnost je vykonávána jako projev výkonné moci státu, a to v rámci výkonu samosprávy. Proto může být brána jako součást moci výkonné ve státě, ale i jako soubor institucí, které tuto činnost vykonávají. Působí tak na úrovni ústřední, regionální a místní. Kopecký (2019) hledí na veřejnou správu jako na činnost prováděnou ve veřejném zájmu, která se zabývá plánováním a řízením veřejných věcí s cílem dosáhnout určených výsledků.

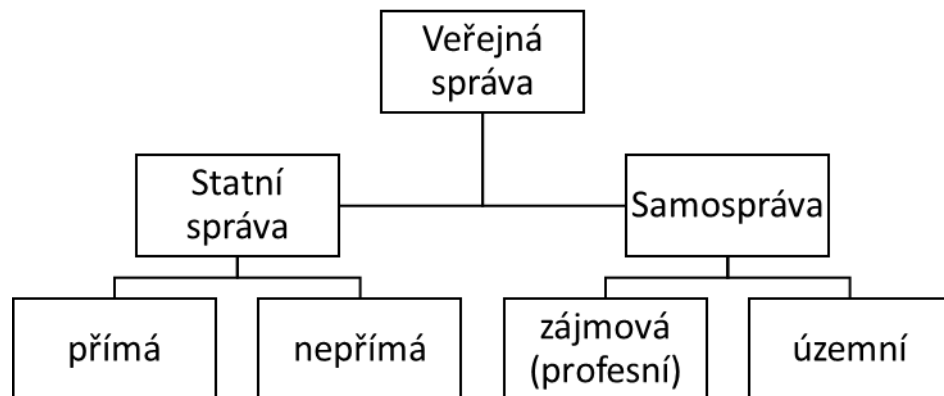
Podle Lochmannové (2020) je v současnosti veřejná správa chápána spíše jako služba nebo governance, přičemž je vnímána v širším slova smyslu jako správa veřejných záležitostí za aktivní účasti občanů a v jejich prospěch. Veřejná správa může být vnímána spíše jako nástroj pro dosažení veřejných cílů a zlepšení kvality života občanů. Aktivní účast občanů a transparentnost jsou hlavními prvky tohoto přístupu. Tímto způsobem se moderní veřejná správa snaží být efektivní a demokratická zároveň.

Pojem veřejná správa může být v rámci fungování rozdělen do formálního a materiálního pojetí. Materiální pojetí se soustředí na činnosti jednotlivých orgánů veřejné správy, oproti formálnímu pojetí, které se zaměřuje na samotné instituce a organizace, tvořící veřejnou správu. (Hendrych, 2014)

Organizace veřejné správy musí být řízena určitými principy. Princip centralizace veřejné správy označuje koncentraci výkonu veřejné správy do jádra státu. Decentralizace pak představuje delegování výkonu veřejné správy na jiné subjekty veřejné správy. (Kopecký, 2019) Principy koncentrace a dekoncentrace jsou uplatňovány v horizontální a ve vertikální rovině. Horizontální koncentrace znamená sloučení veškerých pravomocí do jednoho orgánu. Naopak při horizontální dekoncentraci dochází k distribuci pravomocí mezi více úřadů

na stejné úrovni. (Hendrych, 2014) V rámci vertikální dekoncentrace jde o přesun kompetencí z nadřízených orgánů na ty podřízené, zatímco v rámci vertikální koncentrace probíhá opačný proces. (Horzinková a Novotný, 2021)

Veřejná správa může být dále členěna podle toho, kdo ji vykonává – na státní správu, samosprávu a další veřejnou správu. (Malast a Svoboda, 2022)



Obrázek 1: Členění veřejné správy

Zdroj: vlastní zpracování dle Horzinkové a Novotného (2021)

Státní správa je vykonávána státem a představuje základ veřejné správy (Lochmannová, 2020). Může být vykonávána buď přímo nebo nepřímo. Přímý výkon státní správy je realizován správními úřady, které plní úkoly v zájmu státu a jsou za svou činnost státu plně odpovědné. Pod pojmem správní úřad je možné si představit především ministerstva. (Malast a Svoboda, 2022) Nepřímý výkon státní správy je zajišťován zejména orgány územních samosprávných celků, které vykonávají přenesenou působnost (Kopecký, 2019). Jedná se o smíšený model veřejné správy, podle kterého orgány obcí a krajů vykonávají kromě vlastní samostatné působnosti i státní správu v přenesené působnosti (Malast a Svoboda, 2022). Tento systém je označován jako dvojkolejný, kdy orgány územní samosprávy vykonávají veřejnou správu, zčásti samosprávu a zčásti přenesou státní správu (Pavlík a kol., 2020). Výkon státní správy může být na základě zákona delegován na jiné právní subjekty (Horzinková a Novotný, 2021). Samospráva je v demokratických zemích přirozenou součástí veřejné správy (Malast a Svoboda, 2022). Výkon veřejné správy je zákonem delegován na jiné instituce, než jsou správní úřady. Tyto instituce jsou trvale pověřeny výkonem veřejné správy a mají relativní samostatnost v jeho vykonávání, což znamená, že mají určitou míru autonomie a odpovědnosti. Samospráva je členěna na zájmovou a územní. (Lochmannová, 2020) Zájmová nebo také profesní samospráva je formou sdružování občanů, kteří mají společné zájmy, cíle nebo

profesní zaměření (Káňa a Kalousková, 2019). Profesní samospráva sdružuje občany v organizace, které jsou označovány jako komory. Mezi stavovské komory patří například Česká lékařská komora, do profesní komory se řadí například Česká advokátní komora. Zájmová samospráva sdružuje občany s podobnými zájmy na dobrovolné bázi a zahrnuje politické strany a zájmové organizace. (Lochmannová, 2020)

Základními územními samosprávnými celky jsou obce, vyššími územními samosprávnými celky jsou kraje (Hendrych, 2014).



Obrázek 2: Znaky územní samosprávy

Zdroj: vlastní zpracování dle zákona č. 128/2000 o obcích (obecní zřízení)

Obec je rovněž veřejnoprávním subjektem a je vlastníkem svého majetku. Při splnění určitých podmínek může být obec prohlášena za město, městys nebo statutární město. (Horzinková a Novotný, 2021) Status města může být přiznán obci, která má alespoň 3 000 obyvatel. Změna statusu se uskutečňuje na základě návrhu obce a potvrzení předsedou Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky po konzultaci s vládou České republiky. (Schelle, 2016) Městys je historickou kategorií obcí, která se řadí mezi status města a vesnice. Obec, která měla právo užívat označení „městys“ před 17. květnem 1954, může být jako městys uznána, pokud o to požádá předsedu Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. (Horzinková a Novotný, 2021) Statutárními městy jsou nazývána ta města, která mohou být členěna na městské části nebo městské obvody. Tyto městské obvody mají vlastní orgány samosprávy. (Schelle, 2016)

Nejvyšším orgánem obce je zastupitelstvo obce. Podle zákona č. 128/2000 o obcích (obecní zřízení) jsou tomuto orgánu svěřeny nejdůležitější pravomoci v samostatné působnosti. Zastupitelstvu obce náleží mimo jiné pravomoc vydávat obecně závazné vyhlášky. (Průcha, 2018) Dále je obcím dána pravomoc zřizovat výbory jako své iniciativní a kontrolní orgány. Je

však povinností vytvořit finanční a kontrolní výbor. V obcích, kde je evidována minimálně desetina občanů s odlišnou národností než českou, je rovněž třeba zřídit výbor pro národnostní menšiny. (Kopecký, 2019) Výkonným orgánem je rada obce, která je sestavena z jednotlivých členů zastupitelstva. Vždy je tvořena starostou a místostarostou. (Průcha, 2018) Komise je poradní orgán obce, který je zřizován radou v souladu s potřebami pro plnění svých vlastních úkolů. V čele obce stojí starosta, jehož role spočívá v reprezentaci obce navenek. Starosta a místostarosta jsou voleni zastupitelstvem obce z řad svých členů, jemuž se i zodpovídají. Starosta má rovněž pravomoc svolávat a obvykle řídit zasedání jak zastupitelstva obce, tak i rady obce. (Schelle, 2016) Složení obecního úřadu zahrnuje starostu, místostarostu, tajemníka a další úředníky. Formálně je starosta hlavou úřadu, ale prakticky se plněním povinností zaměstnavatele zabývá tajemník obecního úřadu (Horzinková a Novotný, 2021). Dle Hendrycha (2014) jsou z pohledu výkonu státní správy rozlišovány tři kategorie obcí:

- obce, vykonávající státní správu pouze v základním rozsahu,
- obce s pověřeným obecním úřadem a
- obce s rozšířenou působností.

Organizační struktura krajských orgánů je v zásadě obdobná jako u obcí. Nejvyšší orgán je zastupitelstvo kraje, kterému je, na rozdíl od obecního zastupitelstva, dána pravomoc předkládat návrhy zákonů Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky. Dále má zastupitelstvo kraje pravomoc zvolit a odvolávat hejtmana, jehož úkolem je reprezentovat kraj a plně odpovídat zastupitelstvu za svou činnost. Zastupitelstvem jsou zřízeny poradní výbory, přičemž finanční a kontrolní výbor musí být zřízeny povinně. Kromě toho je v krajích, kde tvoří alespoň 5 % obyvatelstva národnost odlišnou než českou, nezbytné zřídit i výbor pro národnostní menšiny. Podobně jako v obcích, i v kraji má roli výkonného orgánu rada kraje, která je tvořena hejtmanem, jeho náměstkem a dalšími členy rady. Návrhy a náměty může předkládat radě komise. Struktura krajského úřadu je členěna na odbory a oddělení, a vede ho ředitel krajského úřadu, kterého hejtman jmenuje a může odvolat. (Lochmannová, 2020)

1.2 Zaměstnanci samosprávy

Pracovní vztahy zaměstnanců samosprávy vznikají prostřednictvím uzavření pracovního poměru (Káňa a Kalousková, 2019). Právní postavení úředníků územních samosprávných celků je upravován zejména zákoníkem práce a zákonem o úřednících územních samosprávných celků. Pojem „úředník“ je zakotven v § 2, odstavec 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů: „*Úředníkem se pro účely tohoto*

zákonu rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností. “ Správní činnost je zákonem definována jako vykonávání úkolů buď v samostatné nebo přenesené působnosti. Podle tohoto zákona se vedoucím úředníkem rozumí zaměstnanec, který má na starost ostatní zaměstnance. Pracovní vztah u vedoucích úředníků je zahajován jmenováním, které provádí vedoucí úřadu. Tuto roli vykonává tajemník obecního úřadu nebo ředitel krajského úřadu. Osoba, která žádá o zaměstnání jako úředník, musí vyhovět několika základním kritériím dle § 4 odstavce 1: *„Úředníkem se může stát fyzická osoba, která je státním občanem České republiky, popřípadě fyzická osoba, která je cizím státním občanem a má v České republice trvalý pobyt, dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, je bezúhonná, ovládá jednací jazyk a splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem.*“ Pracovní poměr může být navázán až po vyhlášení veřejné výzvy k přihlášení zájemců nebo provedení výběrového řízení. K ustanovení do pozice vedoucího úřadu a vedoucích úředníků, stejně jako pro uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, je vyžadováno absolvování výběrového řízení. (Kopecký, 2019)

1.2.1 Práva a povinnosti zaměstnanců samosprávy

Základní práva a povinnosti úředníků jsou obsažena v právních předpisech, přičemž jsou upraveny zákoníkem práce nebo dalšími zvláštními právními předpisy konkrétního orgánu.

Na rozdíl od právních předpisů jsou vnitřní předpisy vydávány uvnitř dané instituce, v tomto případě obce. Jsou závazné pouze pro zaměstnance a orgány dané instituce. Jejich účel spočívá v regulaci činnosti uvnitř těchto organizací, a to v souladu s platnými právními předpisy, zejména zákoníkem práce. V rámci obcí je oprávněn vydávat vnitřní předpisy starosta, případně tajemník, pokud je tato funkce zřízena. Vnitřní předpisy obce by měly zahrnovat klíčové oblasti, jako například předpis upravující zpracování osobních údajů, pracovní řád obsahující práva a povinnosti zaměstnanců, organizační řád určující hierarchii a zodpovědnost, směrnice k vyřizování žádostí a stížností, bezpečnostní řád pro pravidla informační bezpečnosti, řád pro používání ICT, etický kodex (pokud existuje), skartační a archivační řád. (Ministerstvo vnitra České republiky, b.d.b)

Jak již bylo uvedeno výše, zákon o úřednících územních samosprávných celků se týká úředníků místních samosprávy. Tento zákon reguluje i základní povinnosti úředníka, mezi které patří povinnost dodržovat ústavní pořádek a právní předpisy vztahující se k jeho práci, hájit veřejný zájem, plnit pokyny vedoucích, pokud nejsou v rozporu se zákonem, prohlubovat si kvalifikaci, jednat a rozhodovat nestranně, zdržet se jednání ohrožujícího důvěryhodnost nebo vedoucího ke střetu zájmů, nepřijímat dary či výhody kromě zákonných výjimek, zachovávat mlčenlivost,

poskytovat informace podle právních předpisů, sdělovat při jednání své jméno a pracovní zařazení a oznámit skutečnosti odůvodňující převedení na jinou práci nebo odvolání z funkce. Článek s názvem Co ovlivňuje chování a jednání (i úředníka) v deníku Moderní obec je pojednáváno o tom, jak může být zlepšeno chování, vystupování a motivace úředníků ve veřejné správě tak, aby byli vnímáni jako důvěryhodné a pozitivní vzory pro občany. Důležitým aspektem je autorkou článku označena motivace a vzory, které úředníkům často chybí, což vede k tomu, že se noví, nadějní úředníci buď přizpůsobí starým vzorům, nebo úřad brzy opustí. Filipová (b.d.d) navrhuje, že klíčem může být větší důraz na vstřícnost a schopnost nabízet řešení, což by mohlo zlepšit vnímání úředníků veřejností. Důležitým aspektem je také první dojem, který mohou úředníci vytvořit, a to nejen prostřednictvím svého jednání, ale i oblečením a celkovou prezentací. Autorka kritizuje nedostatek profesionality v tomto směru a zdůrazňuje, že nevhodné chování nebo nedbalý vzhled mohou značně snížit důvěryhodnost úředníka a úřadu. (Filipová, b.d.d)

1.3 Etika a morálka

Morálka je termín, který pochází z latinského slova „mós“, původně reflektovalo hlavně vůli. Jinak řečeno, popisuje lidskou vůli podřízenou vnějším autoritám. (Anzenbacher, 1994) Dále představuje soubor specifických způsobů chování, pravidel, etických směrnic a kulturních standardů, které jsou jednotlivcem vyžadovány a očekávány v dané společnosti. Je klíčovým prvkem společenského uvědomění, vychází z lidského rozumu, emocí a vůle. Centrálním bodem je morální povědomí, které spojuje morální smysl a jednání. Přirozená morálka není jen filozofickým konceptem, ale také kombinací psychologických a biologických faktorů. (Seknička a Putnová, 2016)

Slovo etika má svůj původ v řeckém výrazu „éthos“, označujícího zvyky a morální hodnoty (Seknička a Putnová, 2016). Představuje vědecký obor filozofické povahy, který se systematicky zabývá zkoumáním morálních aspektů a analyzováním lidského jednání a chování v kontextu morálních hodnot. (Bohatá, 2021) V zahraničních publikacích je etika definována jako klíčový faktor morálního rozhodování a zabývá se rozlišováním mezi dobrem a zlem. Má základy v hodnotách, které představují základní přesvědčení jednotlivce nebo skupiny a utvářejí jejich pohled na svět. (Browman a West, 2021) Předky naší etiky nalézáme v rozvinuté antice, kde klíčovým pojmem je „areté“, neboli „ctnost“. Areté zastupuje v antickém kontextu schopnost řídit se rozumem, žít svobodně a usilovat o dobro a spravedlnost ve vztazích mezi lidmi. Tento koncept otevírá dveře k hlubšímu pochopení světa, kde lidská dokonalost spočívá v harmonii a síle vnitřního já. (Dolista a Ježek, 2006)

1.4 Etické přístupy a členění etiky

Odborná literatura odlišuje základní etické přístupy: deskriptivní etika, také nazývaná fundamentální etika, je zaměřována na popis konkrétních morálních rozhodnutí a hodnot, které jsou charakteristické pro danou společnost. Dále zkoumá, jak se mění morální představy a základní předpoklady, které ovlivňují jednání a chování a jsou identifikovány faktory, které tyto změny ovlivňují. Normativní etika je zaměřena na to, jak jsou normy a pravidla určovány a jak jsou využívány jako směrnice při jednání a rozhodování. Tento přístup se rovněž zabývá povinnostmi a hodnotami, které jsou formovány a často i vyjadřovány v procesu právního rozhodování. Hlavním cílem analytické etiky neboli metaetiky je zkoumat jazyk morálky a hledat formální kritéria, díky nimž mohou být morální hodnoty odlišeny od ostatních forem společenského uvědomění. Etické pojmy a jejich logická struktura jsou analyzovány, přičemž je kladen důraz na jazyk morálky. (Seknička a Putnová, 2016) Aplikovaná etika je zaměřena na konkrétní oblasti a situace, v nichž jsou zkoumána morální dilemata a chování. Tato specializovaná etika se zabývá vyjasňováním základních a složitějších otázek v určitých kontextech, které vyžadují specifickou odbornou znalost dané oblasti. (Bohatá, 2021)

Etické zkoumání jednání nám umožňuje rozlišit individuální etickou rovinu, která se zaměřuje na morální aspekty každodenního jednání jednotlivců, které jsou zakořeněny v jejich osobní praxi a odpovědnosti. Zde se zamýšlíme nad tím, jak je posuzována etika jejich činů, motivací a postojů, a jak jsou pro ně stanovena vnitřní etická pravidla. Přitom si vždy uvědomujeme, že člověk existuje v kontextu vztahů s ostatními, a že tato interakce má významný dopad na jeho vývoj a životní rovnováhu. Dále může být rozlišena sociálně etická rovina, která se zabývá hodnocením morálních aspektů společenského života. Využívá k tomu kritéria z fundamentální etiky a analyzuje vztahy, uspořádání a vnitřní etické normy. Tímto způsobem je zkoumáno, jak jsou organizovány a jak fungují struktury společnosti, a navrhuje se možnosti pro jejich zlepšení. (Bohatá, 2021)

Podle autorů Pareta a Romána (2020) musí být rozlišováno mezi čtyřmi přístupy k etice v závislosti na kontextu jednání a kritériích rozhodování. Osobní etika klade důraz na soukromí jednotlivce a jeho subjektivní představy o štěstí a kvalitě života. V občanské etice je veřejný prostor považován za důležitý, a proto je zdůrazňována spravedlnost a důstojnost, aby každý občan mohl žít svobodně a s respektem k právům druhých. Profesní etika je zaměřována na specifické odvětví práce a kritériem je kvalita poskytovaných služeb s ohledem na profesní znalosti. Organizační etika se týká celkové kvality služeb poskytovaných institucemi a zdůrazňuje spolupráci v rámci organizace. Autoři tyto čtyři etické přístupy hierarchicky

uspořádali a pořadí těchto čtyř přístupů, které musí v instituci koexistovat, je následující: na prvním místě je občanská etika, na druhém organizační etika, na třetím profesní etika a na posledním místě osobní etika.

Různé perspektivy etiky podle Dolisty (2006) mohou být rozděleny do několika kategorií, které reflektují různé způsoby vnímání mravního chování a rozhodování. Autonomní etika se zabývá situacemi, kde jsou jedincem nebo společností stanovovány vlastní etické zásady a pravidla. To znamená, že morální normy jsou určovány vlastní vůlí a svobodou jednotlivce nebo skupiny. V heteronomní etice je naopak předpokládáno, že mravní zásady jsou vnímány jako vnucené zvenčí. Mezi tyto vnější vlivy lze zařadit autoritu vyšší inteligence, náboženské přesvědčení či jiné vnější zdroje. V rámci deskriptivní etiky je usilováno o popis morálního jednání a hodnot v různých kulturách a společenských kontextech, aniž by byly hodnoceny nebo posuzovány. Normativní etika je zaměřena na hledání a analýzu norem lidského chování. V této oblasti je vyvíjena snaha o nalezení kritéria pro určení morálně správného a špatného jednání a na jejich základě jsou formulována určitá pravidla. V centru zájmu individuální etiky stojí morální dilemata a rozhodnutí, kterým čelí jednotlivec při hledání svého vlastního štěstí a naplnění osobních cílů. Důraz je kladen na individuální hodnoty, přesvědčení a rozhodnutí jednotlivce v procesu formování vlastního morálního kompasu a životního směřování. Na druhé straně v sociální etice je věnována pozornost hledání společných hodnot a univerzálních principů, které by měly vést k obecnému dobru a prospěchu celé společnosti. V rámci profesní etiky jsou aplikována obecná etická pravidla na specifické obory lidské činnosti. Jedná se o úsilí o stanovení etických standardů a norem pro dané profese, jejichž prostřednictvím by mělo být zajištěno odpovědné a morálně přijatelné jednání v rámci daného oboru. Enviromentální etika se zabývá vztahem člověka k životnímu prostředí a dalším formám života. V oblasti etiky hospodářství je pozornost soustředěna na morální otázky týkající se změn v existujícím ekonomickém systému nebo vytváření nového ekonomického řádu. (Dolista a Ježek, 2006)

1.5 Etika ve veřejné správě

O oblast etiky ve veřejné správě byl zvýšen zájem v polovině 70. let 20. století vlivem nástupu nového modelu veřejné správy tzv. New Public Management (Bohatá, 2021). Tento systém byl vytvořen v britském prostředí jako reakce na zkušenosti s veřejnou správou. (Špaček, 2016) Systém New Public Management přináší do veřejné správy manažerské postupy z podnikatelské sféry, které dosud nebyly využívány, s cílem zlepšit poskytování veřejných služeb a efektivní správu veřejných záležitostí. S tímto modelem také úzce souvisí využití

systemu 3E – hospodárnost (Economy), účelnost (Effectiveness) a účinnost (Efficiency). Tímto systémem je hodnocen výkon veřejné správy. (Pavlík a kol., 2020)

Dle Sekničky (2016) může být řečeno, že v etice ve veřejné správě jsou aplikovány morální principy a standardy v procesech rozhodování a chování v rámci veřejného sektoru. I Nečadovou (2009) je zdůrazňováno, že etika v oblasti veřejné správy je zvláště důležitá při procesu rozhodování, též uvádí termín správní etika, která se zaměřuje na jednotlivé úředníky a ovlivňuje tři klíčové aspekty jejich rozhodování: volbu právního přístupu, morálního postoje a preferencí zájmů.

Chapmanem (2003) je etika ve veřejné správě popisována jako proces rozhodování, který je založen na individuálním úsudku. Takové rozhodování není jednoduché a nemůže být uplatňováno mechanicky. Každý jednotlivec má svůj vlastní subjektivní názor na to, jak by se měl chovat, což reflektuje jeho osobní hodnoty. Etika se zabývá porozuměním těmto hodnotám a jejich použitím v konkrétní situaci. Demmkem (2012) je etika vnímána jako důležitý komplement k právu. Na rozdíl od právních předpisů není etika formálně vynutitelná, protože chybí odpovídající sankční mechanismy. Z jiného úhlu pohledu může být řečeno, že etikou je hrána klíčová role při formování organizační kultury a je nezbytnou podmínkou pro kvalitní vládnutí. Etika v oblasti veřejné správy je považována za základní stavební prvek, jímž jsou definovány správné a nesprávné, pozitivní a negativní aspekty jednání a rozhodování ve veřejném sektoru (Nečadová, 2012).

1.6 Etická infrastruktura

Etická infrastruktura je definována jako soubor nástrojů a procesů určených k řešení etických problémů. Tyto nástroje mohou být rozděleny na formální a neformální. Formální metody jsou stanoveny prostřednictvím standardizace a začleněny do vnitřních předpisů instituce. Mezi prostředky etické infrastruktury patří například etický kodex, provádění etických auditů, monitoring, whistleblowing, vzdělávání a trénink etických kompetencí a řízení rizik. Do souboru neformálních mechanismů je řazeno také etické prostředí v pracovním kontextu a způsob vedení z hlediska etiky, tzv. leadership. (Bohatá, 2021)

Etický audit je považován za formu nefinančního auditu, která poskytuje cenné zpětné vazby jak vedení úřadu, tak i jeho zaměstnancům. Tento nástroj je využíván ke kontrole a usnadňuje rozhodování o strategických otázkách souvisejících s chodem úřadu. Je zaměřen na identifikaci a řízení rizik v oblasti etiky a sociálních otázek, čímž přispívá k posílení etické kultury a odpovědného chování v organizaci. Představuje proces, jímž je organizaci umožněno zjistit,

zda se její zaměstnanci chovají v souladu s interními pravidly a etickými zásadami. Audit může být prováděn v různých formách, přičemž jeho hlavním cílem je získat přehled o směřování, prostředcích a postupech, jež jsou organizací uplatňovány k podpoře etické kultury mezi svými zaměstnanci. (Bohatá, 2021; Lalka, 2013; Putnová a Seknička, 2007)

2 ETICKÉ KODEXY

Dle autora Pomahače (2002) jsou uváděny tři hlavní způsoby, jak udržovat a zlepšovat etické chování ve veřejné správě, a to vzděláváním před vstupem do veřejné služby a průběžným školením zaměstnanců, vzorovým chováním nadřízených v pracovním prostředí a v neposlední řadě vytvořením písemných pravidel a kodexů chování.

Etický kodex je vnímán jako nástroj, jímž je napomáháno udržovat soulad mezi každodenními činnostmi a chováním zaměstnanců ve veřejné správě a stanovenými zásadami. Jedná se o souhrn pravidel odvozených z hodnot a principů dané organizace, jimiž jsou stanovovány standardy profesionálního jednání. Cílem těchto ustanovení je podpora a prosazování etického chování a rozhodování, čímž je přispíváno k vytváření pozitivní pracovní atmosféry a zlepšení celkového prostředí veřejné správy. (Dolista a Ježek, 2006)

Etický kodex představuje interní dokument organizace, který bývá přijímán jako interní směrnice, a je důležité, aby do jeho tvorby byly aktivně zapojeny všechny složky organizace. (Štička, 2008)

V určitých zemích jsou uplatňovány univerzální etické kodexy pro všechny úředníky veřejné správy, zatímco v ostatních jsou vydávány specifické kodexy jednotlivými ministerstvy nebo jinými ústředními správními úřady. (Leštinská, 2006)

Podle Nečadové (2009) by měla být etickým kodexem veřejné správy zajištěna srozumitelnost a otevřenost pro veřejnost. Jeho cílem je poskytnout úředníkům jasná pravidla chování při výkonu jejich funkcí. Kodexem by měla být zaručena trvalá platnost a měl by být spojen s možností sankcí v případě jeho porušení. Důležité je, že by měl být pravidelně aktualizován, aby odpovídal současným potřebám a normám společnosti a veřejné správy. (Nečadová, 2009)

2.1 Přístupy a tvorba etického kodexu

Při vytváření etických kodexů je rozlišováno mezi třemi různými přístupy. Volba vhodného přístupu je ovlivňována zejména konkrétním prostředím, ve kterém má být etický kodex používán. Tyto přístupy mohou být kombinovány podle potřeby, což je považováno za jednu z možností v oblasti veřejné správy. Aspiračním (principiálním) kodexem jsou primárně stanovovány základní etické principy a s nimi související hodnoty, normy a standardy. Tyto typy kodexů často představují prohlášení o hodnotách, ve kterých jsou zdůrazňovány ideální požadavky a cíle, které směřují k dosažení pozitivních výsledků činnosti. Výchovný kodex je považován za nástroj, který poskytuje průvodce při řešení reálných etických problémů

a dilemat, se kterými se uživatelé kodexu setkávají v praxi. Tvořen je rozsáhlou sadou normativních ustanovení, doplněných detailními komentáři, jimiž je poskytováno užitečné vedení a podpora při aplikaci těchto principů do konkrétních situací. Regulatorní kodex je zaměřen na podrobný popis procesů, jimiž je zahrnován komplexní soubor etických a kulturních požadavků týkajících se etiky ve veřejné správě. (Bohatá, 2021) Ve veřejné správě v ČR jsou v současnosti využívány především regulatorní kodexy, jimiž jsou jednoznačně nastavovány minimální standardy chování. (Bohatá, 2021)

V období poloviny 90. let minulého století byla OECD zahájena intenzivní analýza problematiky etiky v oblasti veřejné správy a byla věnována pozornost rovněž tvorbě etických kodexů. Při formulaci těchto kodexů byly zkoumány klíčové hodnoty, které jsou považovány za zásadní pro úspěšné fungování ve veřejné správě. Mezinárodním průzkumem, jenž byl realizován v letech 1999 až 2000 ve 29 členských zemích, bylo identifikováno několik důležitých hodnot, mezi ně patřila nestrannost, zákonnost, integrita, transparentnost, odpovědnost, skládání účtů, efektivita, rovnost a spravedlnost. (Bohatá, 2019) Organizací tak byly vydány Principles for Managing Ethics in the Public Service.

Radou Evropy byl vydán dokument 12 Principles of Good Governance, tyto zásady jsou součástí Strategie pro inovace a správu veřejných věcí na místní úrovni, která byla schválena Výborem ministrů Rady Evropy v roce 2008. Těmito zásadami je pokrývána široká škála otázek, včetně etického chování, právního státu, účinnosti a efektivity, transparentnosti, řádného finančního řízení a odpovědnosti. Odborným střediskem byla vyvinuta sada nástrojů, jimiž má být poskytována pomoc místním orgánům, i orgánům na ústřední úrovni. (Council of Europe, 2008)

2.2 Funkce etického kodexu

Podle Štičky (2008) je hlavním účelem etického kodexu formování prostředí v rámci systému. Tvrdí, že není vhodné považovat etický kodex za náhradu pracovních nebo organizačních pravidel, ale spíše za jejich doplněk. Etický kodex má za cíl vytvořit jednotnou podnikovou kulturu, která zajišťuje souladné jednání jednotlivých prvků systému jak uvnitř organizace, tak ve veřejné sféře. Systém, který má pevně stanovené pracovní postupy a vztahy mezi jednotlivými kompetencemi, a zároveň sdílené hodnoty a podmínky pro jejich dodržování, poskytuje bezpečný rámec pro zaměstnance, volené zástupce i veřejnost. Etický kodex je považován za účinný nástroj v boji proti korupci a konfliktům zájmů, prostřednictvím něhož je vytvářeno prostředí, které brání korupčním praktikám. Z pohledu autora je zásadní, aby etický

kodeks platil pro celý systém a zahrnoval všechny jeho části, aby mohly být jeho úkoly plněny efektivně.

Podle Bohaté (2021) je plněno šest základních funkcí etického kodexu. Je formováno pracovní prostřední v organizaci, a to tím, že jsou spojeny hlavní zásady chování a je poskytnut jasný směr zaměstnanců veřejné správy. Sjednocení základních norem prostřednictvím kodexu je považováno za klíčové pro vytvoření stabilního a efektivního pracovního prostředí. Etický kodeks posiluje disciplínu uvnitř organizace tím, že jsou stanoveny jasné hranice pro chování a rozhodování. Tyto mantinely, definované kodexem, usnadňují identifikaci jednání, které je v rozporu s etickými normami. Je důležité, aby úředníci měli povědomí o těchto pravidlech a dodržovali je. Další důležitou funkcí etického kodexu je objasnění politiky ve veřejné správě. Kodeks jasně formuluje hodnoty, jež by měli úředníci respektovat, a tím také stanovuje rámec pro jejich interakce s veřejností. Díky tomu, že kodeks eliminuje nežádoucí praktiky, je přispíváno k vytvoření transparentního a důvěryhodného prostředí v rámci veřejného sektoru. Pozitivní motivace je klíčovým faktorem pro získání kvalitní pracovní síly ve veřejné správě. Aby byla veřejnou správou přitahována ta nejlepší pracovní síla, musí být budována dobrá pověst a podporováno prostředí, které motivuje k etickému jednání. Etický kodeks hraje v této oblasti důležitou roli, protože jsou jim chráněni podřízení před zneužíváním moci nadřízenými. Dobře řízený úřad představuje nejlepší propagaci pro celou veřejnou správu. Široká dostupnost služeb veřejné správy, kterou využívá téměř každý občan, zvyšuje tlak na dodržování etických pravidel a norem. Další významnou funkcí je poskytování pozitivního vzoru. Etický kodeks může sloužit jako účinný nástroj a průvodce v této snaze. (Bohatá, 2021)

2.3 Silné a slabé stránky etických kodexů

Kromě funkcí etických kodexů je tato kapitola věnována silným a slabým stránkám etických kodexů, které byly rozděleny do Tabulky 1 Silné a slabé stránky etických kodexů.

Tabulka 1: Silné a slabé stránky etických kodexů

Silné stránky	Slabé stránky
Zvyšují odpovědnost a profesionalitu zaměstnanců	Omezení individuální svobody vytvářet morální postoje
Podporují ochranu základních práv občanů	Slabá vymahatelnost
Prevence korupce a konfliktu zájmů	Příliš obecná formulace
Posilují důvěru ve veřejnou správu	
Pomáhají vytvářet transparentní procesy rozhodování	
Zlepšení povědomí o etických otázkách	

Zdroj: vlastní zpracování dle Dolisty (2006) a Štičky (2008)

Mezi silné stránky etického kodexu je řazeno zejména zvyšování odpovědnosti a profesionality zaměstnanců. Etickými kodexy jsou stanoveny standardy chování a jednání pro zaměstnance ve veřejné správě. Tím, že jsou tyto standardy jasně definovány a všem zaměstnancům známy, je zvyšována jejich odpovědnost za jejich dodržování. Profesionalita je podporována tím, že zaměstnanci mají jasno v tom, jak se mají chovat v různých situacích a jaký standard je od nich v pracovním prostředí očekáván.

Za další významnou přednost je považována ochrana základních práv občanů. Etické kodexy mohou obsahovat ustanovení, chránící například právo na spravedlivé jednání či právo na rovný přístup ke službám veřejné správy. Dodržováním těchto principů zaměstnanci napomáhají k posílení ochraně základních práv občanů.

Důležitým přínosem je rovněž prevence korupce a střetu zájmů. Etickým kodexem jsou vymezována pravidla a normy, jejichž cílem je předcházet těmto nežádoucím jevům. Pokud jsou tato pravidla zaměstnanci známa a dodržována, dochází ke snižování rizika korupce a nespravedlivých praktik ve veřejné správě.

Etický kodex přispívá k posílení důvěry ve veřejnou správu. Dodržováním etických principů zaměstnanci je napomáháno k budování důvěry veřejnosti v práci institucí. Pokud je veřejností

vnímáno, že zaměstnanci jednají v souladu s jasnými etickými zásadami, je pravděpodobnější, že budou systému věřit a budou jej vnímat jako spravedlivý a transparentní.

Mezi další silné stránky etických kodexů patří podpora transparentnosti v rozhodovacích procesech. Kodexy často obsahují stanovená pravidla pro transparentní rozhodování, čímž je posilována důvěra veřejnosti v samotný proces rozhodování v rámci veřejné správy. Etickými kodexy je rovněž zvyšováno povědomí o etických otázkách. Slouží jako vzdělávací nástroj pro zaměstnance a poskytují jim porozumění etickým principům a významu jejich dodržování při výkonu pracovních povinností. (Štička, 2008; Dolista a Ježek, 2006)

Mezi slabiny etických kodexů je často řazeno omezování individuální svobody utvářet vlastní morální postoje, což bývá odborníky kritizováno. Modely chování jednotlivců jsou pevně zakotveny v jejich osobnosti a jsou formovány různými faktory, jako jsou zvyky, rodinné prostředí, společenská hierarchie, historické události nebo kulturní rozdíly, kterým byl jedinec vystaven. Za problém bývá považována také omezená vymahatelnost. Etické kodexy nedokážou zajistit adekvátní tresty nebo sankce v případě porušení pravidel, což může vést k nedostatečné odpovědnosti za neetické chování. Za problematickou bývá označována i příliš obecná formulace. Pokud jsou pravidla vyjadřována příliš abstraktně, může být jejich aplikace v konkrétních situacích obtížná, což vede ke zmatku a nejistotě. Takové kodexy jsou odborníky vnímány jako málo užitečné. (Štička, 2008; Dolista a Ježek, 2006)

3 ETICKÝ KODEX ÚŘEDNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY

Etický kodex pro úředníky a zaměstnance ve veřejné správě byl schválen vládou dne 9. května 2012. Tímto opatřením došlo ke zrušení dřívějšího usnesení vlády č. 270 ze dne 21. března 2001, kterým byl přijat Kodex etiky pro pracovníky ve veřejné správě. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014) Ministerstvu vnitra České republiky bylo svěřeno přepracování tohoto nového etického kodexu, který klade důraz především na legislativní kroky, jimiž má být zajištěno, že i ostatní veřejné instituce budou mít povinnost vypracovat a zveřejnit své vlastní etické kodexy. (Novák, 2012; Etický kodex úředníků, 2012)

Kodex není právně závazný, ale spíše se zabývá tím, jak by se zaměstnanci veřejné správy měli chovat. Některé jeho části jsou součástí právních předpisů, které jsou pro zaměstnance závazné. Aby bylo zajištěno dodržování kodexu, jsou úřady obvykle zařazována jeho pravidla do svých pracovních předpisů. Kodex slouží jako základní standard etiky a protikorupčních opatření, který může být úřady upravován podle jejich potřeb. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014)

Etický kodex je strukturován do dvou hlavních částí: preambule a 14 článků. Preambule je úvodní částí, kterou jsou definovány základní principy a hodnoty, jež stojí v základu celého kodexu. Cílem tohoto kodexu je zajistit, aby úředníky a zaměstnanci ve veřejné správě byla dodržována zákonnost, rovný přístup ke všem a aby bylo jednáno s úctou a loajalitou k veřejnosti, spolupracovníkům, České republice a ke své profesi. Jeho účelem je tedy posílit důvěru veřejnosti ve veřejnou správu a stanovit jasná pravidla pro profesionální a etické chování úředníků a zaměstnanců. (Novák, 2012)

Etický kodex ve veřejné správě je důležitým dokumentem, kterým jsou stanoveny principy a hodnoty, jež mají řídit jejich profesionální chování a jednání při výkonu pracovních povinností. Obsahuje 13 článků, které pokrývají širokou škálu témat a aspektů práce ve veřejné správě. Jedním z klíčových témat, které je v něm zohledňováno, je korupce. Kodex klade důraz na to, aby úředníci a zaměstnanci ve veřejné správě nejen dodržovali zákony a právní předpisy, ale také aby se vyhýbali jakémukoli korupčnímu jednání nebo střetu zájmů. Úředníci a zaměstnanci jsou povinni vyvarovat se situacím, ve kterých by mohli být vystaveni možnému střetu mezi svými osobními zájmy a jejich povinnostmi vykonávat svou funkci ve veřejné správě. Kodex vyzývá k transparentnosti a poctivosti ve výkonu pracovních povinností a zakazuje přijímání nebo vyžadování darů a zvýhodnění, které by mohly ovlivnit jejich rozhodování. Dále

upozorňuje na důležitost toho, aby úředníci a zaměstnanci odmítli jakékoli snahy o ovlivňování výkonu veřejné správy v neprospěch veřejného zájmu. Kromě toho kodex klade důraz na to, aby úředníci a zaměstnanci veřejné správy jednali s veřejností a se svými kolegy s úctou, spravedlností a loajalitou. Jednání s dotčenými osobami má být prováděno objektivně a profesionálně bez ohledu na jakékoli vnější vlivy či zájmy. Úředníci a zaměstnanci mají také povinnost hlásit jakékoli korupční chování, které by mohlo ohrozit integritu veřejné správy. Celkově lze konstatovat, že kodexem je vytvářen pevný rámec pro boj proti korupci ve veřejné správě a zdůrazňována důležitost etického jednání a integrity veřejných institucí. Jeho dodržování je klíčové pro zachování důvěry veřejnosti v práci úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě a pro zajištění spravedlivého a transparentního fungování veřejného sektoru. Posledním 14. článkem s názvem Závěrečná ustanovení kodexu je zdůrazňován význam dodržování etických principů a boj proti korupci. Úředníky a zaměstnanci má být aktivně přispíváno k vytváření protikorupčního prostředí a nemají být pocíťovány obavy poukázat na neetické chování. Dodržování etických standardů je považováno za součást profesionální cti úředníků ve veřejné správě. Nedodržování těchto zásad může negativně ovlivnit důvěru veřejnosti v celý aparát veřejné správy. Je kladen důraz na osobní zodpovědnost každého úředníka a zaměstnance za integritní chování a podporu protikorupčního prostředí. (Etický kodex úředníků, 2012; Novák, 2012)

3.1 Etické kodexy v územní samosprávě

Hvorecký (2021) ve svém článku Etika, její důvěrníci a inspirace nizozemské veřejné správy uvádí, že je důležité začít řešit etiku ve veřejné správě nejdříve na místní úrovni. Též poukazuje na to, že je zásadní pokusit se o vytvoření etického kodexu, který by vycházel z potřeb samotných zaměstnanců. Dle Moskaly (b.d.e) etické kodexy posilují důvěru občana v místní samosprávu. Také je považuje za důležité pro budování kvalitních vztahů s veřejností. Etický kodex neslouží jen zaměstnancům jako vodítko pro jejich chování, ale také klientům úřadu, kteří mohou sledovat, zda úředníci jednají v souladu s jeho požadavky.

Ve studii Ministerstva vnitra České republiky s názvem Etika ve veřejné správě na místní a regionální úrovni v České republice je etika vnímána jako klíčový prvek dobré veřejné správy. Místní samosprávné orgány se řídí již zmíněným Etickým kodexem úředníků a zaměstnanců veřejné správy, dokonce jsou některými z nich vytvářeny i vlastní etické kodexy. Budování transparentnosti a posilování etických zásad v územní samosprávě je podporováno snahou přiblížit činnost obecních či krajských úřadů občanům a aktivně je zapojit do veřejného života. K tomuto účelu jsou využívány besedy, činnost v komisích a výborech či různé rozvojové

programy obcí. Osvěta je vnímána jako klíčový faktor při šíření etických principů. Prostřednictvím úřední desky, internetových stránek a regionálního tisku jsou občané informováni některými obecními a krajskými úřady o očekávaném chování úředníků a volených představitelů. Výsledky dotazníkového šetření naznačují, že etická problematika postupně proniká do povědomí veřejnosti. Posilování etického chování je vnímáno jako dlouhodobý proces, který musí být doprovázen značnou trpělivostí a kontinuálním úsilím. Je nezbytné, aby v těchto aktivitách bylo i nadále pokračováno. V tomto procesu jsou za zásadní aspekty považovány: příkladné chování politiků a vedoucích pracovníků, kvalitní vzdělávání jak úředníků, tak i veřejnosti, a také zajištění dostatečné transparentnosti a účinné kontroly. (Ministerstvo vnitra České republiky, b.d.a) Tajemníkem Matochou (b.d.f) je v článku Jak na to, aby etický kodex úřadu nebyl pouze bezobsažným dokumentem zdůrazňována důležitost komunikace a propagace etického kodexu. Úspěch etického kodexu je podmíněn zapojením zaměstnanců do jeho tvorby a implementace. Za klíčové je považováno vytvoření vnitřní poptávky po etickém kodexu, například prostřednictvím pracovní skupiny nebo formuláře pro anonymní připomínky.

3.2 Hlavní etické problémy v územní samosprávě

Na základě empirického šetření mezi úředníky státní správy a samosprávy, které bylo provedeno v roce 2018 s podporou Technologické agentury České republiky, bylo zjištěno, že hlavními etickými problémy v samosprávě jsou: prosazování osobního zájmu na úkor veřejného, korupce či klientelismus, snaha naplnit představy nadřízeného bez ohledu na to, co je správné, zneužití úředního postavení a formální plnění úkolů. (Putnová a kol., 2019)

Problém prosazování osobního zájmu je označován za obecný pojem, který ale může zahrnovat střet zájmů, jenž je etickým kodexem úředníků a zaměstnanců veřejné správy popisován jako situace, kdy osobní zájmy úředníka nebo zaměstnance veřejné správy jsou v konfliktu s jeho pracovními povinnostmi. Střet zájmu zahrnuje jakékoli výhody pro jednotlivce, jeho rodinu, blízké osoby nebo právnické a fyzické osoby, s nimiž má nebo měl obchodní či politické vztahy. (Etický kodex úředníků, 2012)

Dále byla zhruba třetinou úředníků označena za etický problém korupce a klientelismus. Korupce je charakterizována jako zneužití postavení veřejného činitele za účelem osobního prospěchu, často doprovázena úplatkářstvím. Tímto jevem je porušován princip nestrannosti při rozhodování a je poháněn touhou po finančním zisku nebo jiných výhodách. (Garcia-Sanchez a kol., 2011; Policie České republiky, 2020) Korupční praktiky mohou nabývat různých podob, od úplatkářství, přes zneužití funkce či obchodování s vlivem a postavením

až po zvýhodňování či klientelismus. (Tlapák Navrátilová, 2021) Přijetí úplatků, podplácení a nepřímé úplatkářství jsou řazeny pod úplatkářské trestné činy. V této souvislosti je třeba se věnovat i otázce hodnocení darů a různých pozorností. Může být konstatováno, že poskytování občasných darů a drobných pozorností, které jsou nevýznamné svým charakterem a rozsahem, aniž by dárcem byla očekávána nebo požadována protislužba či plnění nad rámec běžných povinností příjemce, nedosahuje úrovně úplatku. Přesto však je takové jednání považováno za rizikový faktor pro vznik úplatkářství nebo korupce (Chmelík a Tomica, 2011). Ve vnímání etických problémů je často zmiňována otázka stanovení veřejného zájmu, která je dle Bohaté (2019) komplikována tím, že veřejný zájem není legislativně definován.

4 METODOLOGIE

Cílem bakalářské práce je provedení analýzy využívání etických kodexů zaměstnanci obecních úřadů v obcích Pardubického kraje. Pozornost bude zaměřena především na to, zda tyto obce mají vypracované a implementované etické zásady do svých vnitřních předpisů, zda jsou zaměstnanci s těmito zásadami obeznámeni a zda je aplikují v praxi. Pro dosažení stanoveného cíle byl zvolen kvantitativní výzkum, realizovaný pomocí dotazníkového šetření.

Kvantitativní výzkum využívá náhodný výběr, jsou jím prováděny experimenty nebo jsou jím systematicky sbírána data pomocí pevně stanovených postupů, jako jsou dotazníky, testy nebo pozorování. (Eger a Egerová, 2022) V kvantitativní výzkumné strategii jsou zkoumány specifické části společenského života tak, že jevy jsou měřeny pomocí standardizovaných měřicích nástrojů. Jinými slovy, jsou získávána číselná data, která mohou být analyzována a interpretována kvantitativními metodami. Tímto způsobem se usiluje o porozumění určitým aspektům společnosti, například chování lidí, názorům nebo trendům, a to prostřednictvím statistických analýz a interpretace číselných výsledků. (Novotná a kol., 2019)

Dotazník je velmi často používán jako nástroj při sběru dat ve výzkumu. Jeho hlavní výhodou je možnost získat informace od velkého počtu lidí současně, což umožňuje rychlý a efektivní sběr dat. Jinými slovy, pomocí dotazníku můžeme získat údaje od mnoha lidí najednou, aniž bychom museli věnovat příliš mnoho času jednotlivému účastníkovi. (Eger a Egerová, 2022) Pro dosažení výzkumné relevance je nezbytné, aby byla výběrová skupina pečlivě navržena a promyšleně strukturována (Novotná a kol., 2019).

Dotazníkové šetření bylo uskutečněno od 4. listopadu 2024 do 4. prosince 2024. Byl využit anonymní online dotazník, který byl vytvořen pomocí webové platformy s názvem AkioSurvey.com. V dotazníku je obsaženo 21 uzavřených otázek. Znalosti k sestavení otázek byly čerpány z literatury obsažené v rešeršní části a několik otázek bylo převzato z výzkumného projektu Etika ve veřejné správě. (Putnová a kol., 2019) Odkaz na vytvořený online dotazník spolu s žádostí o jeho vyplnění byl odeslán e-mailem zaměstnancům vybraných obecních úřadů s rozšířenou působností v Pardubickém kraji. Z celkového počtu 15 obcí s rozšířenou působností byly pro tento výzkum vybrány obce různých velikostních kategorií na základě počtu obyvatel.

První skupinou jsou tvořeny obce do 10 000 obyvatel, do které byly zařazeny Králíky a Holice. Do druhé skupiny, zahrnující obce s počtem obyvatel do 15 000, jsou zařazeny Ústí nad Orlicí

a Vysoké Mýto. Třetí skupina, zaměřená na větší obce s více než 20 000 obyvateli, je zastoupena městem Chrudim.

5 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Pardubický kraj

Jelikož se celé dotazníkové šetření zaměřuje na etické kodexy obcí Pardubického kraje, tak z tohoto důvodu je zmíněno pár informací o tomto kraji. Pardubický kraj se svojí rozlohou 4 519 km² se skládá ze čtyř okresů, kterými jsou Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Na jeho území se nachází 451 obcí, 26 obcí s pověřeným obecním úřadem, z toho 15 obcí s rozšířenou působností. (ČSÚ, 2024) Ke konci roku 2023 bylo evidováno 530 560 obyvatel na území Pardubického kraje. Z toho 262 028 jsou muži a 268 532 ženy. (ČSÚ, 2024)

Králíky

Králíky jsou menší město s populací 4 126 obyvatel, nacházející se na severovýchodě okresu Ústí nad Orlicí v Pardubickém kraji, poblíž hranic s okresem Šumperk a Polskem. Tato poloha z něj činí nejvýchodnější město Čech, ležící na pomezí Čech, Moravy a historického Kladska. Město se rozkládá na území o rozloze 52,78 km². Kromě samotných Králíků je správní celek tvořen dalšími devíti místními částmi: Dolní Lipka, Prostřední Lipka, Horní Lipka, Heřmanice, Červený Potok, Dolní Hedeč, Kopeček, Horní Hedeč, Horní Boříkovice a Dolní Boříkovice. (Králíky, 2023)

Holice

Město Holice se nachází v severní části Pardubického kraje, mezi městy Pardubice a Vysoké Mýto. Mezi nejznámější osobnosti spojené s městem patří africký cestovatel Emil Holub. Město je složeno ze sedmi místních částí: samotných Holic, Starých Holic, Podhráze, Roveňska, Kamence, Podlesí a Koudelky. Počet obyvatel ke dni 31. 12. 2023 byl 6767. (ČSÚ, 2024) Město má rozlohu 19,69 km². (Město Holice, 2021)

Ústí nad Orlicí

Město Ústí nad Orlicí se nachází ve stejnojmenném okrese. Je rozloženo v oblasti Podorlicka a v malebném údolí řek Tichá Orlice a Třebovka, asi 150 km východně od Prahy. Má rozlohu 36,36 km² a nachází se v nadmořské výšce 350 metrů. V současnosti zde žije přibližně 14 098 obyvatel. (ČSÚ, 2024) Od roku 1991 je historické centrum města vyhlášeno městskou památkovou zónou. Město Ústí nad Orlicí je složeno z těchto částí: Černovír, Dolní Houžovec, Horní Houžovec, Hylváty, Kerhartice, Knapovec, Oldřichovice a samotné Ústí nad Orlicí. (Město Ústí nad Orlicí, 2021)

Vysoké Mýto

Vysoké Mýto se nachází asi 30 km jihovýchodně od Pardubic. Bylo založeno kolem roku 1260 Přemyslem Otakarem II. jako královské město na obchodní stezce. Jeho pravidelný půdorys s největším čtvercovým náměstím v České republice se dochoval dodnes. Dnes je známo historickým centrem a tradicí výroby autobusů. K městu je přidruženo šest přilehlých částí: Brteč, Domoradice, Knířov, Lhůta u Vysokého Mýta, Svařeň a Vanice. K 31. prosinci 2023 zde žilo 12 412 obyvatel. (Město Vysoké Mýto, 2024)

Chrudim

Chrudim, přezdívána „Athény východních Čech,“ leží na pomezí Železných hor a Polabské nížiny, přibližně 10 km jižně od Pardubic. Její rozloha činí 33,2 km². Počet obyvatel je 23 441. Chrudim se pyšní svým historickým jádrem s řadou významných památek, k nimž patří především kostel Nanebevzetí Panny Marie, který dominuje Resselovu náměstí, a také zbytky městských hradeb. V renesančním Mydlářovském domě je umístěno nejstarší a největší loutkářské muzeum v České republice, jež je zařazeno do světového dědictví UNESCO. (Místopisný seznam obcí České republiky, 2024)

V Chrudimi byl dotazník rozeslán 150 zaměstnancům, z nichž odpovědělo 117 respondentů, což představuje návratnost responzí přibližně 78 %. V Ústí nad Orlicí a Vysokém Mýtě bylo osloveno celkem 188 zaměstnanců. Odpověď zaslalo 67 z nich, což představuje návratnost přibližně 36 %. Ve městech Králíky a Holicice bylo dotazníkové šetření provedeno mezi 105 zaměstnanci. Získáno bylo 52 odpovědí, což odpovídá návratnosti 50 %. Celkově bylo šetření realizováno mezi 443 zaměstnanci čtyř měst. Celkem bylo obdrženo 236 odpovědí, což znamená celkovou návratnost přibližně 53 %.

Tabulka 2: Otázka č. 1 Pohlaví

Obce	Pohlaví	
	žena	muž
Nad 20 tisíc	79 %	21 %
Do 15 tisíc	76 %	24 %
Do 10 tisíc	85 %	15 %

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky na otázku číslo jedna v Tabulce 2 ukazují, že mezi respondenty výrazně převládaly ženy. V Chrudimi odpovědělo 79 % žen a 21 % mužů. Ve městech Ústí nad Orlicí a Vysokém

Mýtě ženy tvořily 76 % odpovědí, zatímco muži 24 %. Nejvyšší podíl žen mezi respondenty byl zaznamenán v Holicích a Králíkách, kde odpovědělo 85 % žen a 15 % mužů. Celkově ženy tvořily většinu respondentů ve všech obcích zahrnutých do šetření.

Hned druhá otázka v Tabulce 3 se zaměřila na délku pracovní zkušenosti na obecních úřadech. Většina respondentů odpověděla, že spadá buď do kategorie s méně než 10 lety zkušeností, nebo naopak mezi pracovníky s více než 25 lety praxe. Tento trend je nejvýraznější v menších obcích do 10 000 obyvatel, kde téměř polovina dotazovaných patří do těchto dvou skupin. Za zajímavé lze považovat nízké zastoupení zaměstnanců s praxí mezi 10 a 20 lety. Tato mezera ve střední fázi profesního rozvoje může naznačovat možná úskalí spojená s udržením pracovníků v této důležité kariéřní etapě. Zatímco menší obce často vykazují nerovnováhu mezi méně a více zkušenými zaměstnanci, ve větší obci nad 20 000 obyvatel je rozložení délky praxe vyváženější.

Tabulka 3: Otázka č. 2 Kolik let pracujete na zdejším obecním úřadě?

Obce	Doba praxe				
	do 10 let	10-15 let	15-20 let	20-25 let	25 a více let
Nad 20 tisíc	35 %	16 %	16 %	17 %	16 %
Do 15 tisíc	36 %	9 %	13 %	18 %	24 %
Do 10 tisíc	46 %	4 %	8 %	17 %	25 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření u otázky č. 3 v Tabulce 4 lze konstatovat, že mezi respondenty z obce nad 20 tisíc obyvatel je relativně vyvážený poměr mezi vedoucími (22 %) a řadovými zaměstnanci (78 %). Mezi respondenty z menších obcí do 15 tisíc a do 10 tisíc obyvatel je patrný vyšší podíl řadových pracovníků (87 % a 85 %) a podíl vedoucích je u těchto účastníků výzkumu výrazně nižší (13 % a 15 %).

Tabulka 4: Otázka č. 3 Jaká je Vaše pracovní pozice?

Obce	Pracovní pozice zaměstnance	
	vedoucí	řadový
Nad 20 tisíc	22 %	78 %
Do 15 tisíc	13 %	87 %
Do 10 tisíc	15 %	85 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ve čtvrté otázce v Tabulce 5, která se zaměřovala na nejvyšší dosažené vzdělání, mezi respondenty z obce nad 20 tisíc obyvatel dominuje vysokoškolské vzdělání (67 %). U respondentů z menších obcí (do 15 tisíc a do 10 tisíc obyvatel) vykazují vyšší podíl středoškolsky vzdělání zaměstnanci (52 % a 42 %).

Tabulka 5: Otázka č. 4 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Obce	Nejvyšší dosažené vzdělání	
	středoškolské s maturitou	vysokoškolské
Nad 20 tisíc	33 %	67 %
Do 15 tisíc	52 %	48 %
Do 10 tisíc	42 %	58 %

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 v Tabulce 6 byla převzata z výzkumného projektu Etika ve veřejné správě u Technologické agentury České republiky probíhajícího v letech 2018–2021. (Putnová a kol., 2019) Zde mohli respondenti označit více než jednu odpověď. Podle respondentů z vybraných obcí do 10 tisíc obyvatel je největším etickým problémem obtížné chápání a vyjasnění veřejného zájmu (21 %), zatímco mezi respondenty z obce nad 20 tisíc obyvatel je to jen 11 %. Formální plnění úkolů a snaha naplnit představy nadřízeného bez ohledu na to, co je správné, jsou nejvýraznější podle respondentů z obcí do 15 tisíc obyvatel (shodně 17 %). Respondenti z obce nad 20 tisíc obyvatel naopak nejčastěji uvádějí prosazování osobního zájmu na úkor veřejného (17 %), což je podle respondentů z menších obcí méně časté. Problémy jako

korupce či klientelismus, střet zájmů nebo zneužití úředního postavení se podle odpovědí respondentů vyskytují poměrně vyrovnaně napříč všemi typy obcí, přičemž jejich výskyt je v rozmezí 7–15 %. Zmanipulovaná výběrová řízení jsou o něco častější dle respondentů v nejmenších obcích (10 %), zatímco dle respondentů z větších obcí je jejich výskyt stejný (7 %). Nejméně častým problémem uváděným respondenty ze všech velikostních kategorií je oznámení nepřipustné činnosti, které se vyskytuje jen v jednotkách procent, což může naznačovat nízkou ochotu oznamovat neetické jednání.

Tabulka 6: Otázka č. 5 Co vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy?

Obce	Formální plnění úkolů	Snahu naplnit představu nadřízeného bez ohledu na to co je správné	Prosazování osobního zájmu na úkor veřejného
Nad 20 tisíc	14 %	13 %	17 %
Do 15 tisíc	17 %	17 %	8 %
Do 10 tisíc	11 %	12 %	11 %
	Korupce či klientelismus	Obtížné chápání a vyjasnění veřejného zájmu	Střet zájmů
Nad 20 tisíc	12 %	11 %	12 %
Do 15 tisíc	9 %	15 %	15 %
Do 10 tisíc	7 %	21 %	13 %
	Zneužití úředního postavení	Zmanipulovaná výběrová řízení	Oznámení nepřipustné činnosti
Nad 20 tisíc	12 %	7 %	2 %
Do 15 tisíc	11 %	7 %	1 %
Do 10 tisíc	12 %	10 %	3 %

Zdroj: vlastní zpracování

I v otázce šesté v Tabulce 7 mohli respondenti označit více odpovědí, které podle jejich názoru nepovažují za úplatek. Respondenti napříč všemi velikostmi obcí nejčastěji označovali odpověď květinu či bonboniéru darovanou po vykonaném úkonu, což nepovažují za úplatek. Tento názor sdílelo 89 % respondentů ze zvolené obce nad 20 tisíc obyvatel,

82,5 % respondentů z obcí do 15 tisíc obyvatel a 77 % respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel. Lahev vína darovanou před vykonaným úkonem nepovažovalo za úplatek 7 % respondentů z obcí nad 20 tisíc obyvatel, 7,5 % respondentů z obcí do 15 tisíc obyvatel a 9 % respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel. Ostatní možnosti byly respondenty označovány přibližně ve 3 % případech.

Tabulka 7: Otázka č. 6 Co vy osobně nepovažujete za úplatek?

Obce	Květina či bonboniéra darovaná po vykonaném úkonu	Lahev vína darovaná před vykonaný	Finanční odměna do 500 Kč darovaná po vykonaném úkonu
Nad 20 tisíc	89,0 %	7,0 %	1,0 %
Do 15 tisíc	82,5 %	7,5 %	2,5 %
Do 10 tisíc	77,0 %	9,0 %	5,0 %
	Finanční odměna do 500 Kč darovaná před vykonaným úkonem	Finanční odměna v řádech deseti tisíc a výše Kč darovaná po vykonaném úkonu	Finanční odměna v řádech deseti tisíc a výše Kč darovaná před vykonaným úkonem
Nad 20 tisíc	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Do 15 tisíc	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Do 10 tisíc	3,0 %	3,0 %	3,0 %

Zdroj: vlastní zpracování

V odpovědích na sedmou otázku v Tabulce 8 o upřednostnění soukromého zájmu před veřejným zájmem většina respondentů z obcí všech velikostí uvedla, že se s tímto jevem neseťkává. V obci nad 20 tisíc obyvatel 58 % respondentů odpovědělo, že k tomu vůbec nedochází, 39 % uvedlo, že se to stává zřídka, a 2 % odpověděla občas. V obcích do 15 tisíc obyvatel 60 % respondentů odpovědělo, že se s tímto jevem neseťkává, 21 % uvedlo odpověď zřídka a 18 % odpověď občas. V obcích do 10 tisíc obyvatel 65 % respondentů odpovědělo, že k tomuto jevu nikdy nedochází, 23 % odpovědělo zřídka a 12 % odpovědělo občas. Pouze velmi malý počet respondentů uvedl, že se s tímto jevem seťkává často.

Tabulka 8: Otázka č. 7 Jak často se ve své praxi setkáváte s případy, kdy byl soukromý zájem upřednostněn před zájmem veřejným?

Obce	Ano, často	Ano, občas	Ano, zřídka	Ne
Nad 20 tisíc	1 %	2 %	39 %	58 %
Do 15 tisíc	1 %	18 %	21 %	60 %
Do 10 tisíc	0 %	12 %	23 %	65 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

V odpovědích na otázku osm v Tabulce 9, zda byli respondenti nuceni jednat podle instrukcí nadřízeného, i když to bylo v rozporu s jejich morálním přesvědčením, většina respondentů z obcí všech velikostí uvedla, že se s tímto jevem nikdy nesešli. V obci nad 20 tisíc obyvatel 61 % respondentů odpovědělo, že nikdy nebyli nuceni jednat proti svému přesvědčení, 29 % uvedlo, že se to stalo zřídka, 8 % odpovědělo občas a 2 % odpověděla často. V obcích do 15 tisíc obyvatel 60 % respondentů uvedlo, že k tomuto jevu nikdy nedošlo, 34 % odpovědělo zřídka a 4 % odpověděla občas, přičemž 2 % odpověděla, že se s tímto jevem setkali často. V obcích do 10 tisíc obyvatel 71 % respondentů odpovědělo, že nikdy nebyli nuceni jednat v rozporu se svým přesvědčením, 19 % odpovědělo zřídka a 10 % odpovědělo občas, přičemž nikdo neuvedl, že by tento jev zažili často.

Tabulka 9: Otázka č. 8 Byli jste někdy nuceni jednat podle instrukcí nadřízeného, i když to bylo v rozporu s Vaším morálním přesvědčením?

Obce	Ano, často	Ano, občas	Ano, zřídka	Ne
Nad 20 tisíc	2 %	8 %	29 %	61 %
Do 15 tisíc	2 %	4 %	34 %	60 %
Do 10 tisíc	0 %	10 %	19 %	71 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

V odpovědích na otázku devátou v Tabulce 10, zda se respondenti osobně setkali s případy, kdy některý z kolegů využil svého úředního postavení k osobnímu prospěchu, většina respondentů z obcí všech velikostí uvedla, že se s tímto jevem nesešli. V obci nad 20 tisíc obyvatel 62 % respondentů odpovědělo, že k tomuto jevu nikdy nedošlo, 29 % odpovědělo zřídka,

8 % odpovědělo občas a 1 % odpovědělo často. V obcích do 15 tisíc obyvatel 64 % respondentů uvedlo, že se s tím nesečkali, 30 % odpovědělo zřídka, 4 % odpověděla občas a 2 % odpověděla často. V obcích do 10 tisíc obyvatel 60 % respondentů odpovědělo, že k tomuto jevu nikdy nedošlo, 27 % odpovědělo zřídka, 11 % odpovědělo občas a 2 % označila odpověď často. Celkově lze říci, že většina respondentů ve všech dotazovaných obcích v tomto výzkumu nepocitovala, že by kolega zneužíval úředního postavení k osobnímu prospěchu.

Tabulka 10: Otázka č. 9 Setkal/a jste se osobně s případy, kdy jste měl/a pocit, že některý z kolegů využil svého úředního postavení k osobnímu prospěchu?

Obce	Ano, často	Ano, občas	Ano, zřídka	Ne
Nad 20 tisíc	1 %	8 %	29 %	62 %
Do 15 tisíc	2 %	4 %	30 %	64 %
Do 10 tisíc	2 %	11 %	27 %	60 %

Zdroj: vlastní zpracování

V odpovědích na otázku deset v Tabulce 11, jak respondenti reagují, když se setkají s rozhodnutím, které upřednostňuje soukromé zájmy nad veřejnými, více než polovina všech respondentů z výzkumu uvedla, že se s tímto jevem nikdy nesečkala. Druhou nejčastější reakcí byla diskuse s nadřízeným, kterou uvedlo 18 % respondentů v obci nad 20 tisíc obyvatel, a 23 % respondentů v obcích do 10 tisíc obyvatel. Respondenti z obcí do 15 tisíc obyvatel jako druhou nejčastější možnost uvedli, že danou situaci ignorují, pokud se jich přímo netýká. Naopak velmi málo respondentů by podle svých odpovědí okamžitě nahlásilo rozhodnutí, které upřednostňuje soukromé zájmy nad veřejnými. V obci nad 20 tisíc obyvatel to uvedla 2 % respondentů, v obcích do 15 tisíc obyvatel také 2 % respondentů a v obcích do 10 tisíc obyvatel 4 % respondentů.

Tabulka 11: Otázka č. 10 Když se setkáte s rozhodnutím, které upřednostňuje soukromé zájmy nad veřejnými, jak obvykle reagujete?

Obce	Ihned to nahlásím	Diskutuji to s nadřízeným	Ignoruji to, pokud se mě to netýká	Zvažuji, zda to nahlásit	Nikdy jsem se s tím nesetkal/a
Nad 20 tisíc	2 %	18 %	14 %	11 %	55 %
Do 15 tisíc	2 %	13 %	18 %	15 %	52 %
Do 10 tisíc	4 %	23 %	8 %	2 %	63 %

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 11 uvedené v Tabulce 12 byli respondenti dotázáni, zda jejich obecní úřad má etický kodex. Výsledky tohoto šetření ukazují, že ve větší obci nad 20 tisíc obyvatel a v obcích do 10 tisíc obyvatel respondenti nejčastěji uvedli existenci zavedeného etického kodexu. Naopak podle odpovědí respondentů v menších obcích, zejména v kategorii do 15 tisíc obyvatel, je podíl těch, kteří uvedli, že kodex nemají nebo o něm nevědí, výrazně vyšší. Pro respondenty, kteří odpověděli „ne“ nebo „nevím“, dotazník v tomto bodě končil, protože další otázky se zaměřovaly na znalost, využívání a vnímání etického kodexu.

Tabulka 12: Otázka č. 11 Má Váš obecní úřad etický kodex?

Počet obyvatel	Ano	Ne	Nevím
Nad 20 tisíc	91 %	2 %	7 %
Do 15 tisíc	43 %	23 %	34 %
Do 10 tisíc	85 %	15 %	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky na základě odpovědí respondentů na otázku č. 12 v Tabulce 13 ukazují, že informovanost dotázaných zaměstnanců o začlenění etických zásad do vnitřních předpisů je velmi vysoká napříč všemi zkoumanými velikostmi obcí, přičemž respondenti z obcí do 10 tisíc obyvatel uvádějí nejvyšší podíl pozitivních odpovědí (93 %). Respondenti z obce nad 20 tisíc a z obcí do 15 tisíc obyvatel vykazují shodně 83 % kladných odpovědí.

Tabulka 13: Otázka č. 12 Jsou etické zásady začleněny do vnitřních předpisů Vašeho obecního úřadu?

Obce	Ano	Ne	Nevím
Nad 20 tisíc	83 %	1 %	16 %
Do 15 tisíc	83 %	0 %	17 %
Do 10 tisíc	93 %	5 %	2 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Výsledky otázky č. 13 v Tabulce 14 ukazují, že informovanost dotázaných respondentů o obsahu etického kodexu je napříč všemi zkoumanými obcemi velmi vysoká, pohybující se v rozmezí od 88 % do 93 %. Nejvyšší znalost obsahu kodexu byla zaznamenána u respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel (93 %), zatímco určitou znalost vykazují respondenti z obce nad 20 tisíc obyvatel (88 %). Většina dotázaných zaměstnanců obecních úřadů v rámci tohoto výzkumu napříč velikostmi obcí je o obsahu etického kodexu dobře informována.

Tabulka 14: Otázka č. 13 Znáte obsah etického kodexu?

Obce	Ano	Ne
Nad 20 tisíc	88 %	12 %
Do 15 tisíc	90 %	10 %
Do 10 tisíc	93 %	7 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Odpovědi na otázku č. 14 v Tabulce 15 naznačují, že mezi respondenty v obci s více než 20 tisíci obyvateli bylo 32 % dotázaných svědky porušení etického kodexu, zatímco 68 % tuto zkušenost nemělo. V případě respondentů z menších obcí do 15 tisíc obyvatel uvedlo zkušenost s porušením pouze 24 % účastníků, přičemž 76 % žádné prohřešky nepozorovalo. U dotázaných z obcí s počtem obyvatel do 10 tisíc byl podíl těch, kteří se setkali s porušením, shodný s respondenty obcí nad 20 tisíc, tedy 32 %, a 68 % odpovědělo negativně.

Tabulka 15: Otázka č. 14 Byl/a jste někdy svědkem porušení etického kodexu?

Obce	Ano	Ne
Nad 20 tisíc	32 %	68 %
Do 15 tisíc	24 %	76 %
Do 10 tisíc	32 %	68 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Výsledky na otázku č. 15 v Tabulce 16 ukazují, že mezi respondenty v obci nad 20 tisíc obyvatel 22 % z dotázaných považuje znalost etického kodexu za faktor zvyšující efektivitu jejich pracovního výkonu, 44 % se domnívá, že to nemá vliv, a 34 % nemá na tuto otázku jasný názor. V případě respondentů z obcí do 15 tisíc obyvatel odpovědělo 31 % účastníků šetření, že znalost etického kodexu zvyšuje jejich pracovní efektivitu, 24 % nesdílí tento názor a 45 % uvedlo, že neví. U dotázaných v obcích do 10 tisíc obyvatel 30 % respondentů považuje etický kodex za zvyšující faktor efektivity, 43 % se domnívá, že tomu tak není, a 27 % uvedlo, že neví. Z výsledků tohoto šetření vyplývá, že mezi respondenty z menších obcí je více těch, kteří jsou přesvědčeni o vlivu etického kodexu na pracovní výkon než u respondentů z obcí s větší populací.

Tabulka 16: Otázka č. 15 Myslíte si, že znalost etického kodexu zvyšuje efektivitu Vašeho pracovního výkonu?

Obce	Ano	Ne	Nevím
Nad 20 tisíc	22 %	44 %	34 %
Do 15 tisíc	31 %	24 %	45 %
Do 10 tisíc	30 %	43 %	27 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Z výsledků otázky č. 16 v Tabulce 17 vyplývá, že podle odpovědí respondentů z obce nad 20 tisíc obyvatel školení týkající se etického chování probíhá pouze u 27 % z dotázaných, zatímco u 73 % respondentů taková školení realizována nejsou. Mezi dotázanými z obcí do 15 tisíc obyvatel uvedlo 49 % respondentů, že na jejich úřadě tato školení probíhají, zatímco

51 % uvedlo opak. Nejvyšší podíl respondentů potvrzujících školení byl zaznamenán u dotázaných z obcí do 10 tisíc obyvatel, kde 59 % dotázaných potvrdilo, že na jejich pracovišti školení na etické chování probíhá, zatímco 41 % uvedlo, že nikoliv. Výsledky tohoto šetření naznačují, že školení zaměřená na etické chování jsou častější na úradech ve vybraných menších obcích než ve větších, dle odpovědí respondentů.

Tabulka 17: Otázka č. 16 Byla někdy při Vaší práci provedena školení týkající se etického chování?

Obce	Ano	Ne
Nad 20 tisíc	27 %	73 %
Do 15 tisíc	49 %	51 %
Do 10 tisíc	59 %	41 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Tabulka č. 18 shrnuje odpovědi na otázku, co může podle respondentů pomoci s naplňováním etického kodexu. Nejčastěji zmiňovanou možností je otevřená debata o etických problémech, kterou podpořilo 42 % respondentů v obci nad 20 tisíc obyvatel, 41 % dotázaných z obcí do 15 tisíc a 48 % respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel. Osobní příklad nadřízeného je druhou nejčastější odpovědí, která získala podporu 30 % respondentů v obci nad 20 tisíc a u respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel a 24 % u účastníků výzkumu z obcí do 15 tisíc. Trénink a vzdělávání v oblasti etiky považuje za přínosné 23 % dotázaných z obce nad 20 tisíc, 27 % respondentů z obcí do 15 tisíc a 22 % respondentů z obcí do 10 tisíc. Nejmenší podporu má tlak ze strany vedení, který zvolilo pouze 5 % dotázaných z obce nad 20 tisíc, 8 % respondentů z obcí do 15 tisíc a žádný respondent v obcích do 10 tisíc obyvatel. I tato otázka byla převzata z výzkumného projektu Etika ve veřejné správě (Putnová a kol., 2019).

Tabulka 18: Otázka č. 17 Co může podle Vás pomoci s naplňováním etického kodexu?

Obce	Otevřená debata o etických problémech	Osobní příklad nadřízeného	Trénink a vzdělání v oblasti etiky	Tlak ze strany vedení
Nad 20 tisíc	42 %	30 %	23 %	5 %
Do 15 tisíc	41 %	24 %	27 %	8 %
Do 10 tisíc	48 %	30 %	22 %	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědi na otázku č. 18 v Tabulce 19 vyplývá, že v obci nad 20 tisíc obyvatel 70 % dotázaných souhlasí s tím, že etický kodex zvyšuje důvěru občanů, zatímco 30 % respondentů tento názor nesdílí. Mezi respondenty z obcí do 15 tisíc obyvatel odpovědělo kladně 65,5 % účastníků šetření, přičemž 34,5 % nesouhlasí. U dotázaných z obcí do 10 tisíc obyvatel považuje 66 % respondentů etický kodex za faktor posilující důvěru občanů a 34 % se k tomu nevyjádřilo souhlasně. Výsledky tohoto výzkumu tedy naznačují, že většina respondentů zapojených do šetření ve všech zvolených obcích vnímá etický kodex jako nástroj, který přispívá k posílení důvěry občanů ve veřejnou správu.

Tabulka 19: Otázka č. 18 Myslíte si, že etický kodex posiluje důvěru občanů ve veřejnou správu?

Obce	Ano	Ne
Nad 20 tisíc	70 %	30 %
Do 15 tisíc	65,5 %	34,5 %
Do 10 tisíc	66 %	34 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření na otázku č. 19 v Tabulce 20 vyplývá, že většina dotázaných ve všech velikostech obcí považuje etický kodex za srozumitelný. V obci nad 20 tisíc obyvatel 69 % respondentů zapojených do výzkumu hodnotí kodex jako „velmi srozumitelný“, 30 % jako „částečně srozumitelný“ a pouze 1 % ho považuje za „nesrozumitelný“. Mezi účastníky šetření z obcí do 15 tisíc obyvatel 55 % dotázaných označilo kodex za „velmi srozumitelný“ a 45 % za „částečně srozumitelný“, přičemž nikdo neuvádí, že by byl

nesrozumitelný. U respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel 68 % účastníků výzkumu vnímá kodex jako „velmi srozumitelný“ a 32 % jako „částečně srozumitelný“, opět bez odpovědi na „nesrozumitelné“. Tyto výsledky provedeného šetření ukazují, že etický kodex je vnímán jako většinou srozumitelný pro respondenty zapojené do tohoto výzkumu.

Tabulka 20: Otázka č. 19 Myslíte si, že etický kodex je dostatečně srozumitelný pro všechny zaměstnance?

Obce	Ano, velmi srozumitelné	Ano, částečně srozumitelné	Ne, nejsou srozumitelné
Nad 20 tisíc	69 %	30 %	1 %
Do 15 tisíc	55 %	45 %	0 %
Do 10 tisíc	68 %	32 %	0 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Výsledky otázky č. 20 v Tabulce 21, která se zaměřovala na využívání etického kodexu, ukazují, že většina dotázaných ve všech velikostech obcí etický kodex využívá. V obci nad 20 tisíc obyvatel 43 % respondentů zapojených do výzkumu uvedlo, že etický kodex využívá, 35 % spíše ano, 13 % spíše ne a 9 % nevyužívá. Mezi účastníky šetření obcí do 15 tisíc obyvatel 41 % dotázaných využívá etický kodex, 48 % spíše ano a 11 % spíše ne, přičemž žádný respondent neodpověděl, že kodex nevyužívá. U respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel 48 % účastníků výzkumu využívá etický kodex, 32 % spíše ano, 11 % spíše ne a 9 % nevyužívá. Tyto výsledky provedeného šetření naznačují, že většina respondentů zapojených do tohoto výzkumu etický kodex využívá nebo k tomu přistupuje alespoň částečně.

Tabulka 21: Otázka č. 20 Využíváte etický kodex?

Obce	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Nad 20 tisíc	43 %	35 %	13 %	9 %
Do 15 tisíc	41 %	48 %	11 %	0 %
Do 10 tisíc	48 %	32 %	11 %	9 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

Výsledky otázky č. 21 v Tabulce 22, zda etický kodex na pracovišti dostatečně předchází střetu zájmů a zneužití úředního postavení, ukazují, že v obci nad 20 tisíc obyvatel 48 % dotázaných považuje kodex za zcela dostatečný, 24,5 % vidí prostor pro zlepšení, žádný z respondentů výzkumu se nevyjádřil, že by kodex měl být upraven či zpřísněn, a 27,5 % si není jisto. Mezi účastníky šetření z obcí do 15 tisíc obyvatel 34,5 % respondentů považuje kodex za dostatečný, 31 % vidí prostor pro zlepšení, žádný dotázaný neuvádí, že by měl být kodex upraven, a 34,5 % není rozhodnuto. U respondentů z obcí do 10 tisíc obyvatel 52,3 % účastníků výzkumu považuje kodex za zcela dostatečný, 18,2 % vidí prostor pro zlepšení, 2,2 % by kodex upravilo či zpřísnilo a 27,3 % si není jisto. Tyto výsledky provedeného šetření naznačují, že většina respondentů zapojených do tohoto výzkumu vnímá etický kodex jako dostatečný nástroj k prevenci střetu zájmů a zneužití úředního postavení.

Tabulka 22: Otázka č. 21 Domníváte se, že etický kodex na Vašem pracovišti je dostatečný k prevenci střetu zájmů a zneužití úředního postavení?

Obce	Ano, považují ho za zcela dostatečný	Ano, ale vidím prostor pro zlepšení	Ne, kodex by měl být upraven či zpřísněn	Nevím, nejsem si jistý/á
Nad 20 tisíc	48 %	24,5 %	0 %	27,5 %
Do 15 tisíc	34,5 %	31 %	0 %	34,5 %
Do 10 tisíc	52,3 %	18,2 %	2,2 %	27,3 %

Zdroj: *vlastní zpracování*

6 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 236 zaměstnanců z pěti obcí s rozšířenou působností v Pardubickém kraji. Z celkového počtu 15 obcí s rozšířenou působností byly do výzkumu zařazeny obce různé velikosti podle počtu obyvatel. První skupina zahrnuje obce s populací do 10 000 obyvatel, kam spadají Králíky a Holice. Do druhé kategorie, která se vztahuje na obce s maximálně 15 000 obyvateli, patří Ústí nad Orlicí a Vysoké Mýto. Třetí skupina zahrnuje větší obec s více než 20 000 obyvateli, přičemž z této kategorie bylo do výzkumu zahrnuto město Chrudim.

Za největší etický problém ve vybraných obcích do 15 tisíc označili respondenti odpovědi **formální plnění úkolů a snahu naplnit představy nadřízeného bez ohledu na to, co je správné (Tabulka č. 6)**. Nejvýraznější rozdíly v odpovědích byly zaznamenány u problematiky **prosazování osobního zájmu na úkor veřejného (Tabulka č. 6)**. Nejvíce případů tohoto problému se vyskytlo v obcích nad 20 tisíc obyvatel. Naproti tomu v obcích do 15 tisíc obyvatel byl tento problém vnímán jako méně významný. Dále se výrazně lišily odpovědi na otázku týkající se **obtížného chápání a vyjasnění veřejného zájmu (Tabulka č. 6)**, které bylo identifikováno jako hlavní problém v obcích do 10 tisíc obyvatel i v obcích do 15 tisíc obyvatel. Jedním z klíčových problémů může být skutečnost, že veřejná správa postrádá oporu v definici veřejného zájmu, jenž představuje významný argument v rozhodovacích procesech. Tento pojem není legislativně zakotven, ačkoliv s ním operuje řada právních předpisů i praxe veřejné správy. Toto představuje nepochybně slabé místo, které však úředníci veřejné správy ze své pozice nemohou ovlivnit. (Putnová a kol., 2019) Jak uvádí Bohatá (2019), otázka veřejného zájmu je významným etickým dilematem, protože jeho nejednoznačnost může vést k různým výkladům a potenciálním střetům zájmů.

Výsledky ukazují, že respondenti ve všech velikostních kategoriích obcí **nepovažují za úplatek květinu či bonboniéru darovanou po vykonaném úkonu (Tabulka č. 7)**. Tento postoj sdílí většina respondentů.

Výsledky rovněž ukazují, že většina respondentů ve všech velikostních kategoriích obcí se s **upřednostňováním soukromého zájmu před veřejným** nesetkává (Tabulka č. 8). Podobně jako v odpovědích na otázku týkající se **zneužívání úředního postavení pro osobní prospěch (Tabulka č. 10)** většina respondentů uvedla, že se s tímto jevem nesetkala, což naznačuje nízkou míru vnímaného střetu zájmů. Přestože se určité procento respondentů

domnívá, že k takovým situacím dochází zřídka, celkově tento problém není považován za výrazný.

Výsledky ukazují, že většina respondentů ve všech vybraných obcích odpověděla, že **nikdy nebyla nucena jednat podle pokynů nadřízeného, pokud by to bylo v rozporu s jejich morálním přesvědčením (Tabulka č. 9)**. Je však třeba brát v úvahu, že morální přesvědčení je vysoce subjektivní a může se lišit v závislosti na osobních zkušenostech, hodnotách a sociálním kontextu jednotlivců. Hlubší zkoumání této oblasti by mohlo poskytnout detailnější pohled na to, jak úředníci vnímají etická dilemata, avšak taková analýza přesahuje rámec této bakalářské práce.

Většina respondentů se nikdy **nesetkala s rozhodnutím upřednostňujícím soukromý zájem před veřejným (Tabulka č. 10)**. Pokud by se s takovým jevem setkali, nejčastější reakcí by byla **diskuse s nadřízeným (Tabulka č. 11)**. Velmi málo respondentů by takové rozhodnutí okamžitě **nahlásilo (Tabulka č. 11)**, což může naznačovat nízkou ochotu vstupovat do konfliktu v rámci hierarchie veřejné správy.

Výsledky ukazují, že v obci nad 20 tisíc obyvatel a do 10 tisíc obyvatel je **etický kodex běžně zaveden (Tabulka č. 12)**, zatímco v obcích do 15 tisíc obyvatel byla častější odpověď, že kodex nemají nebo o něm nevědí. V těchto menších obcích je také vyšší podíl odpovědí „nevím“, což může naznačovat nižší povědomí o existenci etického kodexu. Co se týče začlenění etických zásad **do vnitřních předpisů (Tabulka č. 13)**, informovanost je vysoká ve všech velikostních kategoriích. Informovanost o **obsahu etického kodexu (Tabulka č. 14)** je velmi vysoká ve všech vybraných obcích. I pokud jde o jeho praktickém využívání, většina respondentů ve vybraných obcích **etický kodex využívá (Tabulka č. 21)**.

Výsledky ukazují, že **porušování etického kodexu (Tabulka č. 15)** není ve vybraných obcích běžným jevem, většina respondentů s tímto problémem neměla osobní zkušenost.

Výzkum ukazuje, že v obcích s větším počtem obyvatel je **etický kodex považován za nástroj zvyšující efektivitu pracovního výkonu (Tabulka č. 16)** jen malým podílem respondentů, přičemž většina respondentů se domnívá, že nemá žádný vliv. V menších obcích je vnímání etického kodexu pozitivnější, i když i zde existuje značný podíl těch, kteří si nejsou jisti, jaký vliv na jejich efektivitu má, což naznačuje, že kodex možná ještě neplní svou roli v plném rozsahu, jak uvádí Bohatá (2019), která zdůrazňuje jeho funkci formování pracovního prostředí a sjednocování zásad chování.

Výsledky ukazují, že nejčastější odpovědí respondentů na to, co může pomoci s **naplňováním etického kodexu (Tabulka č. 18)**, je především otevřená diskuse o etických problémech, kterou podporuje nejvyšší podíl respondentů napříč obcemi všech velikostí, následovaná osobním příkladem nadřízeného. Trénink a vzdělávání v oblasti etiky jsou považovány za přínosné, zatímco tlak ze strany vedení získal minimální podporu. Tato zjištění se shodují s názorem Pomahače a Vidlákové (2002), kteří zdůrazňují význam vzdělávání, vzorového chování nadřízených a písemných pravidel pro podporu etického chování ve veřejné správě.

Z výsledků rovněž vyplývá, že **školení zaměřená na etické chování (Tabulka č. 17)** se dle odpovědí respondentů konají v menších obcích častěji než ve větší obci.

Výsledky ukazují, že většina respondentů napříč obcemi různých velikostí vnímá etický kodex jako **důležitý nástroj pro posilování důvěry občanů ve veřejnou správu (Tabulka č. 19)**.

Tato zjištění odpovídají poznatkům, podle nichž etický kodex nejen napomáhá budování důvěry, ale také přispívá k ochraně základních práv občanů. Tím, že stanovuje jasná pravidla spravedlivého a rovného přístupu, posiluje právní jistotu a podporuje integritu veřejné správy. Výsledky tak potvrzují význam etického kodexu jako klíčového prvku pro zajištění odpovědného a etického jednání zaměstnanců veřejné správy, které je nezbytné pro udržení důvěry společnosti v institucionální rámec. (Štička, 2008) Tento trend je v souladu s názory odborníků, jako je Hvorecký (2021), který zdůrazňuje, že etické kodexy jsou klíčové pro posílení transparentnosti a důvěry veřejnosti, přičemž jejich úspěch závisí na informovanosti a aktivním zapojení zaměstnanců do jejich tvorby a implementace.

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že etický kodex je **vnímán převážně jako srozumitelný pro respondenty vybraných obcí (Tabulka č. 20)** bez ohledu na velikost obce. Z výsledků vyplývá, že většina respondentů považuje etický kodex za **dostatečný nástroj k prevenci střetu zájmů a zneužití úředního postavení (Tabulka č. 22)**. Nejvíce souhlasných odpovědí je v obci nad 20 tisíc obyvatel a v obcích do 10 tisíc obyvatel. Někteří však vidí prostor pro zlepšení zejména v obcích do 15 tisíc obyvatel, ale žádný respondent nepožaduje zpřísnění kodexu. V obcích do 10 tisíc obyvatel by nepatrná část respondentů ráda provedla jeho úpravy nebo zpřísnění.

Doporučení

Na základě provedeného výzkumu bylo zjištěno, že se odpovědi respondentů na to, jaké etické problémy považují za nejzávažnější, liší. Respondenti z obcí do 10 tisíc obyvatel a z obce do 20 tisíc nejčastěji označovali odpověď prosazování osobního zájmu na úkor veřejného.

Z toho důvodu je vhodné zavést etické audity a posílit vnitřní kontrolní mechanismy, které by pomohly odhalovat a předcházet případům zneužití pravomoci.

Respondenti zároveň označili otevřenou diskusi o etických otázkách za klíčový faktor pro dodržování etického kodexu. Z tohoto důvodu se doporučuje pravidelně organizovat školení, na nichž by úředníci mohli sdílet své zkušenosti a řešit etická dilemata. Etické audity a pravidelná školení by tak nejen reagovaly na potřeby zaměstnanců obecních úřadů zjištěné během výzkumu a zároveň by mohly využívat dostupných nástrojů a programů, které jsou již na celostátní úrovni k dispozici.

Od května 2024 spustilo Ministerstvo vnitra České republiky nový vzdělávací program, jehož cílem je posílení klientsky orientovaného přístupu úředníků ve veřejné správě. Program je určen především těm úředníkům, kteří mají přímý kontakt s občany, a zahrnuje školení v oblastech, jako jsou komunikace, etika, zvládání náročných situací a stresu a rozvoj praktických dovedností pro efektivní komunikaci a řešení konfliktů. (Kvalita veřejné správy, b.d.c) Od roku 2017 organizuje oddělení boje proti korupci Úřadu vlády České republiky ve spolupráci s oddělením vzdělávání Institutu pro veřejnou správu e-learningový kurz nazvaný „Korupce, etika a whistleblowing“. Tento kurz, který je určen zaměstnancům veřejné správy, trvá 16 hodin. Po úspěšném absolvování obdrží účastníci certifikát. V případě jakýchkoli doplňujících otázek mají účastníci možnost konzultovat je s odbornými tutory. (Institut pro veřejnou správu Praha, 2016)

ZÁVĚR

Práce byla rozdělena do pěti kapitol. První tři kapitoly práce se věnují základním pojmům a tezím veřejné správy a etiky ve veřejné správě s důrazem na význam etických kodexů v místní samosprávě. V poslední části práce byla na základě výsledků získaných sběrem dat provedena analýza využívání etických kodexů mezi zaměstnanci obecních úřadů, shrnutí hlavních poznatků a byla formulována doporučení pro zlepšení etického prostředí.

Dotazníky byly distribuovány mezi zaměstnance obecních úřadů ve vybraných obcích Pardubického kraje. Výzkum se zaměřil na to, do jaké míry jsou etické kodexy implementovány v praxi a zda se jimi úředníci skutečně řídí. Odkazy na dotazníky byly distribuovány elektronicky a výsledky byly vyhodnoceny pomocí online nástroje.

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že etické kodexy jsou ve většině zkoumaných obcí nejen zpracovány, ale také implementovány do vnitřních předpisů. Etický kodex respondenti vnímají jako důležitý nástroj pro posilování důvěry občanů ve veřejnou správu. Většina respondentů považuje etický kodex za srozumitelný a využívá ho ve své práci, k jeho porušování podle nich dochází jen výjimečně. Klíčovým faktorem pro dodržování etického kodexu je dle odpovědí respondentů otevřená diskuse o etických otázkách. Doporučuje se proto pravidelně provádět školení zaměřená na etické otázky. Na základě těchto zjištění lze říci, že cíl bakalářské práce byl naplněn.

POUŽITÁ LITERATURA

ANZENBACHER, Arno, 1994. Úvod do etiky. Praha: Zvon. ISBN 80-711-3111-3.

BOHATÁ, Marie, 2019. ETIKA A INTEGRITA VEŘEJNÉ SPRÁVY ČESKÉ REPUBLIKY. Online. Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics. Roč. 27, č. 47, s. 16-27. ISSN 1211555X. Dostupné z: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&an=141817580&scope=site>. [cit. 2024-02-23].

BOHATÁ, Marie, 2021. Etika a integrita veřejné správy. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3311-6.

BROWMAN, James S. a WEST, Jonathan P., 2021. Public Service Ethics Individual and Institutional Responsibilities. 3rd Edition. New York: Routhledge. ISBN 9781003203148.

COUNCIL OF EUROPE, 2008. 12 Principles of Good Governance. Online. Council of Europe. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/good-governance/12-principles>. [cit. 2024-02-23].

ČESKO, 2000. Zákon č. 128 ze dne 12. dubna 2000, o obcích (obecní zřízení). Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>.

ČESKO, 2002. Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>.

ČESKO, 2006. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČSÚ, 2024. Veřejná databáze. Online. ČSÚ. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/>. [cit. 2024-11-26].

DEMMKE, Christoph a MOILANEN, Timo, 2012. Effectiveness of public-service ethics and good governance in the central administration of the EU-27: evaluating reform outcomes in the context of the financial crisis. Online. New York: Peter Lang. ISBN 36-316-3288-6. Dostupné z: <https://doi.org/10.3726/978-3-653-01384-9>. [cit. 2024-02-20].

DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman, 2006. Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISBN 80-867-0820-9.

- EGER, Ludvík a EGEROVÁ, Dana, 2022. Metodologie výzkumu. 3. přepracované a rozšířené vydání. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 978-80-261-1108-5.
- Etický kodex úředníků, 2012. Veřejná správa: týdeník vlády České republiky. Roč. 23, č. 11, s. 3. ISSN 1213-6581.
- FILIPOVÁ, Miroslava, b.d.d. Co ovlivňuje chování a jednání (i úředníka). Online. Moderní obec. Dostupné z: <https://moderniobec.cz/co-ovlivnuje-chovani-a-jednani-i-urednika-2/>. [cit. 2024-08-31].
- GARCIA-SANCHEZ, Isabel Maria; RODRIGUEZ-DOMINGUEZ, Luis a GALLEGO-ALVAREZ, Isabel, 2011. Effectiveness of Ethics Codes in the Public Sphere: Are They Useful in Controlling Corruption? Online. International Journal of Public Administration. 2011-02-14, roč. 34, č. 3, s. 190-195. ISSN 0190-0692. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/01900692.2010.532184>. [cit. 2024-05-09].
- HENDRYCH, Dušan, 2014. Správní věda: teorie veřejné správy. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN ISBN978-80-7478-561-0.
- HORIZINKOVÁ, Eva a NOVOTNÝ, Vladimír, 2021. Základy organizace veřejné správy v České republice. 4. aktualizované vydání. Brno: VK. ISBN ISBN978-80-87713-21-1.
- HVORECKÝ, Juraj, 2021. Etika, její důvěrníci a inspirace nizozemské veřejné správy. Veřejná správa: týdeník vlády České republiky. Roč. 32, č. 5, s. 21-23. ISSN 1213-6581.
- CHAPMAN, Richard A. a VIDLÁKOVÁ, Olga, 2003. Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-14-8. ISSN 80-86429-14-8.
- CHMELÍK, Jan a TOMICA, Zdeněk, 2011. Korupce a úplatkářství. Praha: Linde Praha. ISBN 978-80-7201-866-6.
- INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU PRAHA, 2016. Novinka – eLearningový kurz Korupce, etika a whistleblowing. Online. Institut pro veřejnou správu Praha. 20. 6. 2016. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/o-nas/novinky/novinka-elearningovy-kurz-korupce-etika-a-whistleblowing/>. [cit. 2025-03-19].
- KÁŇA, Pavel a KALOUSKOVÁ, Petra, 2019. Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex. ISBN ISBN978-80-7225-465-1.

KOPECKÝ, Martin, 2019. Správní právo: obecná část. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck. ISBN ISBN978-80-7400-727-9.

KRÁLÍKY, 2023. Historie města. Online. Králíky.eu. 3.7.2023. Dostupné z: <https://www.kraliky.eu/historie/d-6104/p1=5742>. [cit. 2024-11-12].

KVALITA VEŘEJNÉ SPRÁVY, b.d.c. Proklientské školení zaměstnanců veřejné správy. Online. KVALITA VEŘEJNÉ SPRÁVY. Proklientské školení zaměstnanců veřejné správy. Dostupné z: https://kvalitavs.gov.cz/kurzy/proklientske-skoleni-zamestnancu-verejne-spravy/?utm_source=chatgpt.com. [cit. 2025-03-19].

LALKA, Ján, 2013. I etické chování organizace lze auditovat. Veřejná správa týdeník vlády České republiky. Roč. 24, č. 10, s. 18-19.

LEŠTINSKÁ, Vlasta, 2006. Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávných celků). Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3984-1.

LOCHMANNOVÁ, Alena, 2020. Veřejná správa: základy veřejné správy. Aktualizované 2. vydání. Prostějov: Computer Media. ISBN ISBN978-80-7402-417-7.

MALAST, Jan a SVOBODA, Karel, 2022. Průvodce světem práva. Vydání šesté, aktualizované. Praha: Eduko. ISBN ISBN978-80-88473-01-5.

MATOCHA, Josef, b.d.f. Jak na to, aby etický kodex úřadu nebyl pouze bezobsažným dokumentem. Online. Moderní obec. Dostupné z: <https://moderniobec.cz/jak-na-to-aby-eticky-kodex-uradu-nebyl-pouze-bezobsaznym-dokumentem/>. [cit. 2024-08-30].

MĚSTO HOLICE, 2021. O městě. Online. MĚSTO HOLICE. Město Holice. Dostupné z: <https://www.holice.cz/zivot-ve-meste/o-meste/>. [cit. 2024-11-26].

MĚSTO ÚSTÍ NAD ORLICÍ, 2021. Strategický plán. Online. Město Ústí nad Orlicí. 19.4.2021. Dostupné z: <https://www.ustinadorlici.cz/cs/mesto/plany-a-strategie/strategicky-plan>. [cit. 2024-11-12].

MĚSTO VYSOKÉ MÝTO, 2024. O městě. Online. Město Vysoké Mýto. Dostupné z: <https://www.vysoke-myto.cz/o-meste/>. [cit. 2024-11-26].

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, b.d.a. Etika ve veřejné správě na místní a regionální úrovni v České republice. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/etika-ve-verejne-sprave-na-mistni-a-regionalni-urovni-v-ceske-republice.aspx>. [cit. 2024-08-25].

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, b.d.b. Příloha k Průvodci pro přípravu obcí na požadavky GDPR. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=052d0da9a8ab42a7JmltdHM9MTcyNTkyNjQwMCZpZ3VpZD0xODNIZTU2Yy02NjhiLTYxYTEtMDRiMC1mNDE2NjdjOTYwYjImaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=183ee56c-668b-61a1-04b0-f41667c960b2&psq=P%c5%99%c3%adloha+k+Pr%c5%afvodci+pro+p%c5%99%c3%adprava+obc%c3%ad+na+po%c5%beadavky+GDPR&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cubXZjci5jei9nZHByL3NvdWJvci9nZHByLW1vZGVsb3ZILXNpdHVhY2UtdHZvcmljaC1wcmVkcGlzdS1hLW1ldG9kaWsuYXNweA&ntb=1>. [cit. 2024-09-10].

MINISTERSTVO VNITRA, 2014. Poskytnutí informací - Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Online. Ministerstvo vnitra. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>. [cit. 2024-02-23].

MÍSTOPISNÝ SEZNAM OBCÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. Chrudim. Online. Místopisný seznam obcí České republiky. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/1425/chrudim/pamatky-turistika/>. [cit. 2024-11-26].

MOSKALA, Jiří, b.d.e. Dodržování etického kodexu zlepšuje služby úřadů. Online. MODERNÍ OBEC. Moderní obec. Dostupné z: <https://moderniobec.cz/dodrzovani-etickeho-kodexu-zleps-sluzby-uradu/>. [cit. 2024-08-29].

NEČADOVÁ, Věra, 2009. Veřejná správa. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava. ISBN 978-80-87035-19-1.

NEČADOVÁ, Věra, 2012. Výkon veřejné správy a etika. Veřejná správa: týdeník vlády České republiky. Roč. 23, č. 23, s. 18-21. ISSN 1213-6581.

NOVÁK, Pavel, 2012. Vláda schválila etický kodex a zprávu o extremismu. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vlada-schvalila-eticky-kodex-a-zpravu-o-extremismu.aspx>. [cit. 2024-02-23].

NOVOTNÁ, Hedvika; ŠPAČEK, Ondřej a ŠŤOVÍČKOVÁ, Magdalena, 2019. Metody výzkumu ve společenských vědách. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7571-025-3.

PARETO, Júlia a ROMÁN, Begoña, 2020. REFORMING PUBLIC ADMINISTRATION: THE CODES OF ETHICS IN CITY COUNCILS. Online. Ramon Llull Journal of Applied

Ethics. Č. 11, s. 57-83. ISSN 20138393. Dostupné z: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&an=144700852&scope=site>. [cit. 2024-03-04].

PAVLÍK, Marek; ŠIMKA, Karel; POSTRÁNECKÝ, Josef a POMAHAČ, Richard, 2020. Moderní veřejná správa: zvyšování kvality veřejné správy, dobrá praxe a trendy. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-048-9.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Co je korupce. Online. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/co-je-korupce.aspx>. [cit. 2024-05-16].

POMAHAČ, Richard a VIDLÁKOVÁ, Olga, 2002. Veřejná správa. Beckovy mezioborové učebnice. Praha: C.H. Beck. ISBN 80-717-9748-0.

PRŮCHA, Petr, 2018. Místní správa. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-9007-1.

PUTNOVÁ, Anna a SEKNIČKA, Pavel, 2007. Etické řízení ve firmě: nástroje a metody. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1621-3.

PUTNOVÁ, Anna; BOHATÁ, Marie a RAŠTICOVÁ, Martina, 2019. Etika: O čem se nemluví ve veřejné správě. Veřejná Správa: Týdeník Vlády České Republiky. Roč. 30, č. 17.

SEKNIČKA, Pavel a PUTNOVÁ, Anna, 2016. Etika v podnikání a hodnoty trhu. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5545-8.

SCHELLE, Karel, 2016. Dějiny veřejné správy. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-374-7.

ŠPAČEK, David, 2016. Public management: v teorii a praxi. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-621-0.

ŠTIČKA, Michal, 2008. Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě. Praha: Transparency International - Česká republika. ISBN 978-80-87123-04-1.

TLAPÁK NAVRÁTILOVÁ, Jana, 2021. Lobbying, nebo korupce? Teoretik. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-520-3.

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: Dotazník

PŘÍLOHA A: Dotazník

Dotazníkové šetření pro bakalářskou práci na téma Etické kodexy na úrovni místní samosprávy

Vážený respondente/Vážená respondentko,

jmenuje se Michaela Hanousková a jsem studentkou třetího ročníku studijního programu Hospodářská politika a veřejná správa na Univerzitě Pardubice a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma Etické kodexy na úrovni místní samosprávy. Byla bych moc vděčná, kdybyste si našli pár minut času a vyplnili můj dotazník, Vaše odpovědi zůstanou anonymní a budou použity výhradně pro účely mého studia.

1. Pohlaví
 - Žena
 - Muž
2. Kolik let pracujete na zdejším obecním úřadě?
 - Do 10 let
 - 10-15 let
 - 15-20 let
 - 20-25 let
 - 25 a více let
3. Jaká je Vaše pracovní pozice?
 - Vedoucí zaměstnanec
 - Řadový zaměstnanec
4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - Středoškolské s maturitou
 - Vysokoškolské
5. Co vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy? *(vyberte alespoň 1 možnost)*
 - Formální plnění úkolů
 - Snahu naplnit představy nadřízeného bez ohledu na to co je správné
 - Prosazování osobního zájmu na úkor veřejného
 - Korupce či klientelismus
 - Obtížné chápání a vyjasnění veřejného zájmu
 - Sřet zájmů

- Zneužití úředního postavení
 - Zmanipulovaná výběrová řízení
 - Oznámení nepřípustné činnosti
6. Co vy osobně nepovažujete za úplatek? *(vyberte alespoň 1 možnost)*
- Květina či bonboniéra darovaná po vykonaném úkonu
 - Lahev vína darovaná před vykonaným úkonem
 - Finanční odměna do 500 Kč darovaná po vykonaném úkonu
 - Finanční odměna do 500 Kč darovaná před vykonaným úkonem
 - Finanční odměna v řádech deset tisíc a výše Kč darovaná po vykonaném úkonu
 - Finanční odměna v řádech deset tisíc a výše Kč darovaná před vykonaným úkonem
7. Jak často se ve své praxi setkáváte s případy, kdy byl soukromý zájem upřednostněn před zájmem veřejným?
- Ano, často
 - Ano, občas
 - Ano, zřídka
 - Ne
8. Byli jste někdy nuceni jednat podle instrukcí nadřízeného, i když to bylo v rozporu Vaším morálním přesvědčením?
- Ano, často
 - Ano, občas
 - Ano, zřídka
 - Ne
9. Setkal/a jste se osobně s případy, kdy jste měl/a pocit, že některý z kolegů využil svého úředního postavení k osobnímu prospěchu?
- Ano, často
 - Ano, občas
 - Ano, zřídka
 - Ne
10. Když se setkáte s rozhodnutím, které upřednostňuje soukromé zájmy nad veřejnými, jak obvykle reagujete?
- Ihned to nahlásím
 - Diskutuji to s nadřízeným
 - Ignoruji to, pokud se mě to netýká

- Zvažuji, zda to nahlásit
- Nikdy jsem se s tím nesetkal/a

11. Má Váš obecní úřad etický kodex?

- Ano
- Ne
- Nevím

Pokud na otázku č. 11 odpoví respondent ne/nevím, dotazník končí.

12. Jsou etické zásady začleněny do vnitřních předpisů Vašeho obecního úřadu?

- Ano, etické zásady jsou přímo začleněny do vnitřních předpisů obecního úřadu.
- Ne, vnitřní předpisy obecního úřadu neobsahují žádné etické zásady.
- Nevím

13. Znáte obsah etického kodexu?

- Ano
- Ne

14. Byl/a jste někdy svědkem porušení etického kodexu?

- Ano
- Ne

15. Myslíte si, že znalost etického kodexu zvyšuje efektivitu Vašeho pracovního výkonu?

- Ano
- Ne
- Nevím

16. Byla někdy při vaší práci provedena školení týkající se etického chování?

- Ano
- Ne

17. Co může podle Vás pomoci s naplňováním etického kodexu? *(vyberte alespoň 1 možnost)*

- Otevřená debata o etických problémech
- Osobní příklad nadřízeného
- Trénink a vzdělávání v oblasti etiky
- Tlak ze strany vedení

18. Myslíte si, že etický kodex posiluje důvěru občanů ve veřejnou správu?

- Ano
- Ne

19. Myslíte si, že etický kodex je dostatečně srozumitelný pro všechny zaměstnance?

- Ano, velmi srozumitelné
- Ano, částečně srozumitelné
- Ne, nejsou srozumitelné

20. Využíváte etický kodex?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

21. Domníváte se, že etický kodex na vašem pracovišti je dostatečný k prevenci střetu zájmů a zneužití úředního postavení?

- Ano, považuji ho za zcela dostatečný.
- Ano, ale vidím prostor pro zlepšení.
- Ne, kodex by měl být upraven či zpřísněn.
- Nevím, nejsem si jistý/á