

Interní protikorupční program Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně

Čl. 1 Úvod

Tento Interní protikorupční program je zpracován na základě Příkazu ministra zdravotnictví č. 22/2019 a služebního předpisu státního tajemníka v ministerstvu zdravotnictví č. 16/2019 ze dne 12. dubna 2019. Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně (dále jen „FNUSA“) v Interním protikorupčním programu (dále jen „IPP“) rozpracovává schválený Rezortní interní protikorupční program Ministerstva zdravotnictví České republiky (dále jen „RIPP“) na podmínky FNUSA a stanovuje povinnost každoročně vyhodnotit IPP, zejména z hlediska účinnosti a plnění všech jeho částí.

Čl. 2 Definice korupce

Korupce je zneužití pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního prospěchu. Znamená takové jednání zaměstnanců FNUSA, jímž se nedovoleně a nezákonně obohacují prostřednictvím zneužívání kompetencí, které jim byly svěřeny. Korupce je obecné zneužití pravomoci/kompetence osob, které směřuje k získání nepatřičných výhod jakéhokoli druhu pro ně samé nebo pro jiné za účelem soukromého obohacení. Korupce je slib, nabídka nebo poskytnutí úplatku nebo jiné neoprávněné výhody s cílem ovlivnit něčí jednání nebo rozhodnutí. Korupcí je také žádost o úplatek a přijetí úplatku. Úplatek může mít majetkovou i nemajetkovou povahu, tj. úplatkem není jen poskytnutí peněz, ale i např. věcí, služeb, resp. protislužeb, výhodných informací atd. Korupce nabeurává základní demokratické hodnoty, oslabuje občanské nebo profesní ctnosti a způsobuje rozpad důvěry v právní stát. V případě poskytování zdravotních služeb zásadně narušuje důvěrný vztah pacient-zdravotník. Korupce negativně ovlivňuje morálku společnosti, zpomaluje rozvoj a brání volné soutěži. Vzhledem k tomu, že korupce má negativní ekonomický a sociální dopad, patří protikorupční politika mezi priority vlády České republiky.

Trestání korupčního jednání upravuje zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v ustanoveních § 331 a násl. (konkrétně § 331 Přijetí úplatku, § 332 Podplacení a § 333 Nepřímé úplatkářství). Dále je v právním řádu zakotveno několik dalších skutkových podstat trestných činů, které definují korupční chování. Jde především o vybrané trestné činy úředních osob podle části druhé hlavy X dílu 2 trestního zákoníku dle ustanovení § 329 Zneužití pravomoci úřední osoby a § 330 Maření úkolu úřední osoby z nedbalosti. K trestným činům, které mají znaky korupčního chování, lze řadit také trestné činy podle ustanovení § 180 Neoprávněné nakládání s osobními údaji, § 255 Zneužití informace v obchodním styku, § 255a Zneužití postavení v obchodním styku, § 256 Zjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě, § 257 Pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži.

Čl. 3 Cíle Interního protikorupčního programu

Cílem IPP je odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci FNUSA, vytipovat riziková místa, funkce a činnosti a vymezit

oblasti činností, při kterých by mohlo docházet ke vzniku korupce, a v souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní systémové postupy a opatření k jejich minimalizaci.

Čl. 4

Vytváření a posilování protikorupčního klimatu v FNUSA

4.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni prosazovat protikorupční postoj, zejména vlastní bezúhonností, dodržováním právních i vnitřních předpisů, zdůrazňováním významu ochrany majetku státu, dodržování etických zásad při výkonu práce, propagací jednání odmítajícího korupci a zdůrazňování významu ochrany majetku státu a minimalizace škod.

4.1.1 Aktivně prosazovat protikorupční postoj na pracovišti.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4.1.2 Na poradách se svými podřízenými zaměstnanci zhodnocovat korupční situaci na pracovišti a vycházet přitom z identifikace rizik a karet rizik zpracovaných pro příslušné pracoviště. Podřízené zaměstnance seznamovat s korupčními případy, které se za uplynulé období na pracovišti staly, pokud takové jsou, sdílet způsob jejich řešení a důsledky.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4.1.3 Klást důraz na prošetřování podezření na korupci a na vyvození adekvátních kázeňských nebo disciplinárních a jiných opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4.2 Etický kodex

Cílem Etického kodexu zaměstnanců FNUSA je poskytnout zaměstnancům zásady k správnému řešení eticky exponovaných nebo komplikovaných situací, a také získat, udržet a prohloubit důvěru veřejnosti v činnost FNUSA. Dále pak stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již vně FNUSA nebo vůči sobě navzájem, zakotvit zásady profesionálního postupu, posílit profesní identitu a odpovědnost zaměstnanců.

Etický kodex vymezuje a podporuje žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců FNUSA ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Je souhrnem základních hodnot a principů etického chování. Porušení jednotlivých ustanovení Etického kodexu je posuzováno jako porušení pracovních povinností ve smyslu platných pracovněprávních předpisů.

S Etickým kodexem jsou seznámeni všichni nově přijatí zaměstnanci v rámci vstupního školení a všichni zaměstnanci v rámci pravidelných školení a jsou povinni ho dodržovat.

4.2.1 Propagovat obsah Etického kodexu u podřízených zaměstnanců a aktivně prosazovat a kontrolovat jeho dodržování.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4.2.2 V případě zjištěného pochybení postupovat dle platného Etického kodexu.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: průběžně, trvale

4.3 Vzdělávání zaměstnanců

Za účelem dosažení stanovených cílů v oblasti vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice se FNUSA zaměřuje na význam ochrany majetku státu, na vysvětlování obsahu etického kodexu, na zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, na zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci apod.

Vzdělávání zaměstnanců probíhá formou pravidelného e-learningového školení v protikorupční problematice. V rámci vstupního vzdělávacího školení jsou nově přijatí zaměstnanci FNUSA prokazatelně seznámeni s interním protikorupčním programem.

Cílem školení je vysvětlit zaměstnancům důvody existence protikorupčních pravidel, jejich konkrétní podobu, způsoby a postupy, jakými lze tato pravidla dodržovat, a vyhnout se tak případné sankci.

4.3.1 Pravidelné školení zaměstnanců FNUSA v oblasti problematiky boje s korupcí

Odpovídá: vedoucí OIA, všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: pravidelně v rámci povinných školení

4.3.2 Pravidelné školení vedoucích zaměstnanců FNUSA v oblasti problematiky boje s korupcí a jejich souvisejících povinností vyplývajících z tohoto IPP

Odpovídá: vedoucí OIA
Termín: pravidelně v rámci povinných školení

ČI. 5 Transparentnost

Jedním z nástrojů boje proti korupci je umožnění maximální kontroly rozhodovacích kroků a hospodaření jak ostatními zaměstnanci, tak veřejností. Proto jsou informace o nakládání s veřejnými prostředky zveřejňovány a zpřístupňovány. Zveřejňování informací probíhá v souladu s platnou legislativou i vnitřními předpisy FNUSA.

Konkrétně jsou zveřejňovány na profilu FNUSA jako zadavatele veřejných zakázek:

- kompletní informace o veřejných zakázkách
- uzavřené smlouvy s plněním v hodnotě přesahující 500.000,- Kč

Na internetových stránkách FNUSA:

- Interní protikorupční program
- Ochrana oznamovatelů
- Etický kodex zaměstnance
- Informace o poradcích a poradních orgánech působících ve FNUSA
- Svatoanenské listy
- Výroční zprávy
- Nabídka nepotřebného majetku
- Informace dle zákona o svobodném přístupu k informacím

Smlouvy s plněním o hodnotě přesahující 50 000 Kč bez DPH jsou v souladu se zákonem č. 340/2015 Sb., o registru smluv, ve znění pozdějších předpisů, uveřejňovány prostřednictvím registru smluv na webovém portálu smlouvy.gov.cz.

Odpovídá: Odbor právních věcí, Obchodní úsek, Odbor PR a marketingu

Čl. 6

Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřovat a posilovat existenci a funkčnost kontrolních a řídicích mechanismů v těchto oblastech. Krizová nebo riziková místa jsou takové oblasti rozhodovacího procesu, kde při nedostatečně kvalitně nastaveném kontrolním systému nebo systémovém opatření může docházet k nežádoucímu ovlivňování výsledku rozhodnutí. Jejich další zjišťování a upřesňování je součástí práce všech vedoucích zaměstnanců v rámci vyhodnocování jednotlivých činností ve FNUSA. Identifikace rizik, jakož i celé řízení rizik, je kontinuální proces, tj. probíhá neustále. Rizika jsou identifikována průběžně při plnění konkrétních úkolů.

Vzhledem k tomu, že každá činnost FNUSA s sebou nese různý charakter a míru rizika, je nezbytné správně nastavit kontrolní a řídicí mechanismy, které umožní identifikaci korupčních rizik a cíleně zabrání vzniku korupce, včetně jejích dopadů.

Analýzu rizik provádí FNUSA v souladu s metodikou zřizovatele, relevantními interními předpisy, především směrnicí Řízení rizik (ve FNUSA), a příslušnými právními předpisy. FNUSA hodnotí závažnost rizik dle pravděpodobnosti vzniku konkrétního rizika a míry jeho případného škodlivého dopadu.

Vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti ředitele FNUSA (tj. vrcholové vedení FNUSA) zpracovávají a předávají řediteli FNUSA tzv. **karty rizik** obsahující:

- informace o rizicích s vysokou mírou významnosti,
- navrhovaná vhodná opatření
- informace o každé změně, která má zásadní vliv na významnost těchto rizik.

Kromě rizik souvisejících s poskytováním zdravotních služeb obsahují karty rizik rovněž **korupční rizika** z oblasti rozhodovacích procesů, zadávání veřejných zakázek, nakládání s majetkem státu, poskytování a ochrany informací, pracovně právní a personální záležitosti.

Kopie karet rizik jsou předávány OIA.

Odbor interního auditu vede na základě vyplněných karet rizik **evidenci rizik s vysokou mírou významnosti** a vždy k 30. 6. a 31. 12. příslušného kalendářního roku zpracovává souhrnnou informaci o nejvýznamnějších rizicích, kterou předkládá řediteli FNUSA.

Na eliminaci rizik se podílejí všichni vedoucí zaměstnanci pravidelnou aktualizací karet rizik.

V souvislosti se zavedením příslušných kontrolních a prevenčních mechanismů FNUSA zajistí, že budou tyto mechanismy pravidelně monitorovány, zlepšovány a přizpůsobovány měnícím se podmínkám legislativního prostředí, charakteru činnosti FNUSA a jejímu dalšímu rozvoji. Průběžný monitoring přispívá také k identifikaci nových korupčních rizik, umožňuje na ně včas reagovat a účinně tak zabránit hrozícím postihům, ztrátám a reputačním rizikům.

Odpovídá: vedoucí zaměstnanci, vedoucí OIA

Termín: trvale

6.1 Řídící činnost a monitoring kontrol

6.1.1 V legislativních a právních záležitostech budou metodicky podporována příslušná pracoviště při zajišťování činností upravených tímto IPP.

Odpovídá: vedoucí OPV, vedoucí OIA

Termín: trvale

6.1.2 V působnosti FNUSA indikovat zdroje a formy korupčního jednání, pravidelně hodnotit korupční rizika na svém pracovišti, přijmout bezodkladně opatření k nápravě, informovat ředitele FNUSA o korupčním jednání či o podezření z korupčního jednání.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: trvale

6.1.3 Vyhodnocovat účinnost přijatých opatření, dodržovat důsledně řídicí kontrolu zaměřenou na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů FNUSA. Při nedodržování příslušných předpisů přijímat sankce vůči odpovědným osobám.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: trvale

6.1.4 Všechny případy korupčního jednání řešit v souladu s platnými právními předpisy ve spolupráci s vedoucím Odboru právních věcí.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: trvale

6.1.5 Vést centrální evidenci případů korupčního jednání.

Odpovídá: vedoucí OPV

Termín: trvale

6.1.6 Provádět pravidelně monitoring kontrolních mechanismů používaných k identifikaci a odhalování korupčních rizik z hlediska toho, jak jsou účinné pro zabránění či odhalení korupčního jednání. Přijímání opatření posilující tyto mechanismy:

- pravidelné prověřování rizikových oblastí uvedených v identifikaci rizik a kartách rizik,
- na základě zjištěných korupčních jednání implementovat opatření, která zamezí opakování korupčního jednání a zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu (např. úpravou vnitřních procesů, řešením vzniklých škod).

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci
Termín: trvale

Čl. 7

Postupy při podezření na korupci a následná opatření

Systém pro hlášení a odhalování korupce v FNUSA představuje soubor obecných pravidel a postupů, vedoucích od nahlášení potenciálního nežádoucího jednání k jeho vyvrácení či potvrzení.

7.1 Základní principy v přistupování ke korupčnímu jednání

7.1.1 Případné podezření na nežádoucí jednání bude oznámeno zaměstnancem přímo řediteli FNUSA. Zaměstnanec, který možné nežádoucí jednání oznámí, je zaručena diskrétnost a ochrana.

7.1.2 Při podezření na korupční jednání musí být neprodleně a účinně reagováno (čl. 6.1.4). S prodlužujícím se časovým úsekem mezi podezřením a řešením dochází ke ztrátě vypovídající schopnosti zjištěných informací a k dalším negativním vlivům, které ovlivní celý stav budoucího šetření.

7.1.3 Při šetření musí být postupováno diskrétně, zachováván princip presumpce nevinny a dodržována ochrana osobních údajů.

7.1.4 Vůči zaměstnancům, kteří svým selháním napomohli korupci, budou vždy nadřizenými zaměstnanci přijata přiměřená opatření.

7.2 Konkrétní postup nahlášení a prošetření možného korupčního jednání

7.2.1 Při podezření na korupční jednání je povinností zaměstnance neprodleně toto oznámit přímo řediteli FNUSA. Zaměstnanec je povinen oznámit korupční jednání, nebo podezření na takové jednání, ústním, elektronickým, telefonickým nebo písemným způsobem bezprostředně po jeho zjištění.

K oznámení podezření na korupční jednání ve FNUSA lze využít:

- protikorupční emailovou schránku: protikorupcni@fnusa.cz
- schránku pro příjem listinné pošty, která je umístěna v přízemí budovy Millenium (budova C, vedle plánu areálu FNUSA)
- protikorupční linku: 543 184 079

V oznámení je důležité uvést zejména tyto informace:

- identifikace osob podezřelých z korupčního jednání a všech zúčastněných osob, případně osob profitujících z korupčního jednání;
- podrobný a souvislý popis korupčního jednání včetně časového sledu;
- konkrétní důkazy o korupčním jednání nebo jiné konkrétní poznatky podporující podezření ze spáchání korupčního jednání;
- kontaktní údaje oznamovatele, a to pro případ potřeby upřesnění informací uvedených v oznámení; pokud si oznamovatel přeje zůstat v anonymitě, je oprávněn pro další případnou komunikaci uvést např. ad hoc vytvořenou e-mailovou adresu; uvedení kontaktních údajů není povinné.

Oznamující zaměstnanec by měl, pokud možno, zajistit veškeré možné podklady týkající korupčního jednání a spolupracovat na prošetření věci. Diskrétnost oznamujícího zaměstnance je zaručena.

Ředitel FNUSA věc projedná sám nebo pověří prošetřením vedoucího Odboru právních věcí, případně vedoucího Odboru interního auditu. V rámci šetření je nutno získané informace řádně ověřit, zaměstnanci FNUSA jsou povinni poskytnout nezbytnou součinnost.

Zjišťuje se zejména následující:

- co je předmětem oznámení,
- kdo způsobil nebo je odpovědný za vznik události,
- kdy a jak k ní došlo,
- zda a jaká vznikla škoda a jaký je její rozsah,
- zda bylo jednání způsobeno úmyslně, či neúmyslně.

Pokud závěr šetření je, že neexistují žádná zjištění na podporu podezření z možné korupce, bude předána oznamujícímu zaměstnanci krátká písemná informace a šetření bude uzavřeno.

7.2.2 V případě, že se potvrdí prvotní informace a šetření prokáže možnost korupce, bude řediteli FNUSA navržen další postup dle okolností konkrétního případu, včetně případného oznámení orgánům činným v trestním řízení. O dalším postupu rozhoduje ředitel FNUSA.

7.2.3 Při podezření na korupční jednání lze také postupovat podle směrnice Ochrana oznamovatelů.

7.3 Následná opatření

Opatření, která omezí možnosti opakování zjištěného korupčního jednání, byla stanovena následovně:

- Úprava vnitřních postupů, procesů a rozhodovacích pravomocí.
- Jasná a viditelná disciplinární opatření vůči osobě, které byla korupce prokázána; míra těchto opatření se bude odvíjet od závažnosti a společenské nebezpečnosti takového jednání.
- Posílení složky prevence zejména formou školení.
- Řešení případných vzniklých škod.

Čl. 8

Vyhodnocování Interního protikorupčního programu

8.1 Vedoucí Odboru interního auditu vyhodnocuje IPP, zejména z hlediska účinnosti, plnění všech jeho částí, účinnosti tohoto plnění a implementace nápravných opatření. Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni poskytnout potřebnou a včasnou součinnost.

O vyhodnocení IPP podá vedoucí Odboru interního auditu v níže uvedeném termínu písemnou zprávu řediteli FNUSA.

Odpovídá: vedoucí OIA
Termín: do 30. září daného roku

8.2 Vedoucí Odboru právních věcí aktualizuje IPP ve smyslu aktualizovaného RIPP a vládních usnesení, která budou přijímána, a má povinnost jeho aktuální znění uveřejnit na internetových stránkách FNUSA. Aktualizovaný IPP přezkoumává vedoucí Odboru interního auditu a schvaluje ředitel FNUSA.

Odpovídá: vedoucí OPV
Termín: trvale

Čl. 9

Závěrečná ustanovení

Tento IPP nahrazuje IPP ze dne 1. 3. 2020 a nabývá účinnosti dnem 1. 12. 2024.

Zpracovala: Mgr. Petra Lančová Datum: 13. 11. 2024

Přezkoumal: Ing. David Štěrba Datum: 18. 11. 2024

Schválil: Ing. Vlastimil Vajdák Datum: 18. 11. 2024