

**PSYCHIATRICKÁ NEMOCNICE BRNO**  
Húskova 2, 618 32 Brno

---

## **INSTRUKCE ŘEDITELE Č. 3/2014**

**Interní protikorupční program Psychiatrické nemocnice Brno**

**Rozsah platnosti:** všichni zaměstnanci nemocnice

**Účinnost dnem:** 1. září 2014

**Předkládá:** MUDr. Jaroslav Skalický, vedoucí OPO

**Zpracovala:** Bc. Pavlína Žabková, OPO

**Schvaluje:** MUDr. Marek Radimský, ředitel PNB

## 1. ÚVOD

Interní protikorupční program Psychiatrické nemocnice Brno je zpracován na základě příkazu ministra zdravotnictví č. 25/2014, dále pak usnesení vlády ČR č. 752 ze dne 2. října 2013, usnesení vlády ČR č. 39 ze dne 16. ledna 2013 a usnesení vlády ČR č. 851 ze dne 13. listopadu 2013. Cílem tohoto programu je odstranit nebo v maximální míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v Psychiatrické nemocnici Brno. Jedním z dalších cílů tohoto programu je vytipovat riziková místa, činnosti a funkce, při kterých by mohlo docházet ke vzniku korupce v nemocnici a zaměřit se na jejich eliminaci.

## 2. DEFINICE

### Korupce

Tuto můžeme definovat jako zneužití postavení spojené s porušením principu nestrannosti při rozhodování, motivované snahou po zisku. Korupce je vždy projevem chyby v rozhodovacím (řídícím) procesu. Korupci se tedy rozumí takové jednání, kterým osoba v určitém kvalifikovaném postavení zneužívá tohoto postavení k osobnímu obohacení nebo k obohacení třetích osob, při kterém vzniká vždy škoda určité skupině fyzických nebo právnických osob. Korupci lze rovněž definovat jako nabídku, slib nebo poskytnutí jakékoliv neoprávněné výhody a informace v něčí prospěch za určitou formu odměny.

Korupční jednání lze rozdělit na dva základní typy:

#### a) malá (tzv.) administrativní korupce

- podplácení úředníků,
- záměrně nepřehledná, nadměrná regulace, která vyvolává tlak na „zrychlení“, nebo „zjednodušení“ jinak složitého postupu,
- zneužívání pravomocí plynoucích z dozorové a kontrolní činnosti,

#### b) zneužívání veřejných zdrojů

- zpronevěra nebo parazitování na veřejných zdrojích či jejich privatizaci,
- neehospodárné využívání veřejných zdrojů,
- zneužívání úřední moci,
- nepotismus, klientelismus,
- „prodej“ pozic.

Úspěšnost identifikace korupčního jednání úzce souvisí se znalostí indikátorů korupce.

### Diskriminace

Je odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.

### Etický kodex

Etický kodex stanovuje povinnosti a chování zaměstnanců, které nevyplývají ze zákona nebo z vnitřních předpisů. Rozvádí detailněji takové problematické oblasti jako jsou přijímání darů, střet zájmů atd. Zavedení etického kodexu do chování a jednání zaměstnanců organizace spočívá v aktivní propagaci a vyhodnocování jeho účinnosti. Správně implementovaný etický kodex znají všichni zaměstnanci, rozumí mu a tento dodržují. Etický kodex stanovuje rovněž pravidla a principy etického jednání zaměstnanců nemocnice ať již vně nemocnice nebo vůči sobě navzájem.

### 3. ZKRATKY

PNB	-	Psychiatrická nemocnice Brno
IPP	-	interní protikorupční program
OPO	-	organizačně právní odbor

### 4. CÍLE IPP PNB

Cílem IPP je odstranit a v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání včetně zvyšování pravděpodobnosti jeho odhalení v rámci PNB.

Protikorupční strategie PNB je chápána jako souhrn nástrojů a procesů, které minimalizují výskyt a rozsah případného korupčního jednání zaměstnanců.

Přijatá protikorupční opatření jsou realizována především na základě provedené analýzy rizik.

### 5. VYTVÁŘENÍ A POSÍLENÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU A PROSTŘEDÍ

#### 5.1 Preventivní a osvětová opatření pro boj s korupcí

Jedním ze základních atributů IPP v PNB je vytvoření takového prostředí, ve kterém je odmítáno korupční jednání a je kladen důraz na ochranu majetku státu. Opatření pro PNB směřující k posílení protikorupčního klimatu jsou zaměřena především na:

- zabezpečení předběžné aktualizace vnitřních předpisů a postupů v souladu se změnami obecně závazných předpisů,
- poučení zaměstnanců o povinnosti hlásit případný střet zájmů,
- nastavení účinného systému oběhu dokladů v rámci organizace,
- nastavení účinného vnitřního kontrolního systému organizace,
- informování občanů o podmínkách svobodného přístupu k informacím ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím,
- zařazení interních auditů zaměřených na místa vzniku rizik vedoucích k možnému korupčnímu jednání v PNB do krátkodobých i střednědobých plánů,
- aplikaci právních předpisů tak, aby při tvorbě vnitřních předpisů byla zohledněna možnost předcházení vzniku korupčního jednání.

#### 5.2 Etický kodex

Zaměstnanci vykonávají svou práci ve shodě se zákony a dalšími právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné proto, aby jednali v souladu s ustanovením Etického kodexu PNB. Obecnými principy při výkonu pracovní činnosti v PNB je zásada rovných příležitostí a rovného zacházení, dodržování zákazu diskriminace, zákonnost a etika práce. Zaměstnanci se věnují výlučně plnění pracovních úkolů a povinností s plným vynaložením svých sil a schopností. K výkonu své pracovní činnosti přistupují iniciativně a tvořivě. V rámci své kompetence činí vše pro úplné, přesné a včasné plnění pracovních úkolů.

#### 5.3 Propagace protikorupčních postojů vedoucími zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci PNB se aktivně podílejí na řešení problémů, které by mohly mít ve svém důsledku za následek vznik korupce. I ze šetření, které nevede k prokázání korupčního jednání je možné získat poznatky o nutnosti příjmu preventivních opatření

k zabránění jejího možného vzniku. Poznatky ze šetření jsou pak prezentovány na poradách jednotlivých úseků nemocnice, případně v rámci školení nebo odborných seminářů, a to s cílem posílit morální integritu zaměstnanců a aktivně propagovat etické zásady.

#### 5.4 Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanci PNB na všech úrovních jsou pravidelně proškolení v oblastech, ve kterých by mohlo docházet případně ke korupčnímu jednání. Důraz je při těchto školeních kladen především na význam ochrany majetku státu, objasňování etického kodexu zaměstnanců. Cílem těchto školení je rovněž zvýšit schopnost rozeznávání korupčního jednání zaměstnanci PNB, zvyšovat jejich povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří učinili oznámení při podezření na korupci.

## 6. TRANSPARENTNOST

Cílem transparentnosti je odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování jeho pravděpodobnosti odhalení. Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření s majetkem státu jak zaměstnanci nemocnice, tak veřejností. Informace o nakládání s veřejnými prostředky jsou tedy proto nemocnicí zveřejňovány a zpřístupňovány. Jejich zveřejnění probíhá vždy v souladu s platnou legislativou. Na webových stránkách PNB jsou zveřejňovány následující dokumenty:

- informace vztahující se k nakládání s majetkem,
- informace vztahující se k výběru dodavatelů,
- informace o uskutečněných veřejných zakázkách,
- uzavřené smlouvy včetně dodatků,
- etický kodex zaměstnanců,
- interní protikorupční program PNB.

## 7. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK, MONITOROVÁNÍ

Cílem řízení korupčních rizik je nastavit účinné kontrolní mechanismy v nemocnici a zajistit tak efektivní odhalování korupčního jednání. Tohoto lze dosáhnout mimo jiné aktivním řízením korupčních rizik na základě identifikace oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem. PNB využívá při zadávání veřejných zakázek podlimitního a malého rozsahu elektronického tržiště, na kterém jsou zveřejňovány informace o zakázce a to včetně jejího hodnocení. Zadávání veřejných zakázek se řídí v nemocnici zákonem č. 137/2006 Sb., v platném znění a směrnicí ředitele č. 3/2012, která ve svých dodatcích realizuje pokyny zřizovatele. Finanční kontrola jako součást systému finančního řízení je zakotvena ve směrnici ředitele č. 14/2014, která definuje příkazce operace, správce rozpočtu a hlavního účetního v rámci zákona č. 320/2001 Sb., v platném znění. Nákup majetku a jeho nakládání s ním včetně evidence je každoročně kontrolován v rámci inventarizace prováděné pravidelně na příkaz ředitele nemocnice, který je vydáván v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., v platném znění, vyhláškou č. 270/2010 Sb., v platném znění a směrnicí ředitele č. 13/2010.

## 8. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Tyto postupy si kladou za cíl minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit jeho opakování. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je důležitá pro posílení mechanismů, které mají za cíl vyloučení možnosti opakování takového jednání.

S prodlužující se dobou mezi zjištěním podezření a jeho řešením může dojít ke ztrátě informací a k dalším negativním změnám s tímto spojených.

### **Vlastní postup**

- zaměstnanec ohlásí korupční jednání bezprostředně po jeho zjištění nadřízenému zaměstnanci,
- pokud je to možné, zajistí zaměstnanec jemu dostupné podklady svědčící pro korupční jednání,
- dále se zaměstnanec řídí pokyny nadřízeného zaměstnance,
- zaměstnanec zachovává povinnou mlčenlivost.

Zaměstnanec může podat oznámení na korupční jednání v PNB ústně, telefonicky (protikorupční linka), písemně nebo elektronicky. Nadřízený zaměstnanec, který přijal oznámení na korupční jednání nebo podezření na toto v případě ústního podání vyhotoví zápis, případně záznam o tomto a neprodleně ho předá na sekretariát ředitele. V počáteční fázi šetření provede určený pracovník a interní auditor posouzení relevantnosti oznámení informace. V případě její oprávněnosti se pak dále ověří rozsah korupčního jednání s provede analýza příčin jeho vzniku. Následuje přijetí závěru, potrestání viníků. V případě, že vznikne situace, kdy by mohlo vlastní šetření negativně ovlivnit podmínky pro následné šetření orgány činných v trestním řízení, se šetření neprovede a je předán podnět na podezření z trestné činnosti těmto orgánům.

Následná opatření, která jsou na základě vyhodnocení přijata, mají za cíl omezit, případně zamezit opakování korupčního jednání, případně zajistit jeho včasné a spolehlivé odhalení. Tato opatření jsou pak situována především do oblasti úprav vnitřních předpisů nemocnice, disciplinárních opatření a řešení vzniklých škod.

## **9. HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK**

Hodnocení korupčních rizik je prováděno pravidelně komisí pro řešení korupčního chování, a to nejméně dvakrát ročně za součinnosti interního auditora PNB. Účelem hodnocení je mimo jiné i zdokonalování IPP. Výsledkem hodnocení je roční zpráva o plnění IPP. Ve zprávě se uvádí zejména počet přijatých následných opatření, soupis korupčních rizik navazující na aktualizaci katalogu rizik v nemocnici. Dále se zde uvádí počet identifikovaných a prověřených podezření na korupční jednání, a to včetně výsledků šetření. Nedílnou součástí roční zprávy je i vyhodnocení IPP.

V Brně dne 21. srpna 2014

MUDr. Marek Radimský  
ředitel Psychiatrické nemocnice Brno