



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

---

# **INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM (IPP) PSYCHIATRICKÉ NEMOCNICE BRNO 2019**

## Obsah

1. ÚČEL A OBLAST PLATNOSTI DOKUMENTU .....	3
2. POJMY A ZKRATKY .....	3
3. POSTUP PŘEDCHÁZENÍ KORUPCI .....	3
3.1 Preventivní opatření pro boj s korupcí .....	3
3.1.1 Etický kodex .....	3
3.1.2 Výběr zaměstnanců .....	3
3.1.3 Školení a informovanost zaměstnanců .....	4
3.1.4 Evidence korupčního jednání .....	4
3.1.5 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci .....	4
3.2 Transparentnost .....	4
3.3 Řízení korupčních rizik .....	4
3.4 Řídící činnost .....	5
3.5 Postupy při podezření na korupci .....	5
3.6 Nahlášení podezření na korupci .....	5
3.6.1 Prošetření hlášení podezření na korupci .....	5
3.6.2 Následná opatření .....	6
3.7 Vyhodnocení interního protikorupčního programu .....	6
4. Související dokumenty .....	7
5. Přílohy .....	7

## 1. ÚČEL A OBLAST PLATNOSTI DOKUMENTU

Cílem IPP je odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci nemocnice, vyloučit riziková místa, funkce a vymezit oblasti činností, při kterých by mohlo docházet ke vzniku korupce. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní systémové postupy a opatření k jejich minimalizaci. Výsledkem zavedeného IPP je průběžně přijímanými opatřeními vnášet do systému řízení takové prvky, které již svým charakterem (vícestupňovým schvalováním, kolektivním rozhodováním, zveřejňováním výsledků rozhodovacího řízení apod.) brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování.

## 2. POJMY A ZKRATKY

<b>Korupce</b>	zneužití pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního prospěchu. Znamená takové jednání zaměstnanců, jimž se nedovoleně a nezákonně obohacují prostřednictvím zneužívání pravomocí, které jim byly svěřeny. 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 věcí, služeb, výhodných informací, atd.
<b>IPP</b>	Interní protikorupční program
<b>PNB</b>	Psychiatrická nemocnice Brno

## 3. POSTUP PŘEDCHÁZENÍ KORUPCI

### 3.1 Preventivní opatření pro boj s korupcí

Preventivní opatření protikorupční politiky ve všech aspektech fungování PNB zahrnují účinnou a cílenou personální politiku, zavedení pravidel chování a jednání vyplývajících z platného Etického kodexu zaměstnanců PNB do povědomí zaměstnanců, a dále vzdělávací a osvětovou činnost sloužící k prevenci korupčního a jiného deliktního jednání.

#### 3.1.1 Etický kodex

Cílem Etického kodexu zaměstnanců PNB je poskytnout zaměstnancům zásady ke správnému řešení konkrétních eticky exponovaných nebo komplikovaných situací, stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již vně nemocnice nebo vůči sobě navzájem, zakotvit zásady profesionálního postupu, posílit profesní identitu a odpovědnost zaměstnanců a nastavit normy sloužící k hodnocení osob.

S tímto kodexem jsou seznámeni všichni noví zaměstnanci v rámci vstupního školení a všichni zaměstnanci v rámci pravidelných školení a jsou povinni ho dodržovat.

#### 3.1.2 Výběr zaměstnanců

PNB má zavedené postupy, které kladou při výběru uchazečů o zaměstnání na všechny pozice v organizaci, zejména na pozice, kde hrozí vyšší riziko korupčního chování, aktivní důraz na morální vlastnosti uchazeče (např. principy čestnosti, neúplatnosti). Podrobně jsou uvedeny zejména ve směrnici ředitele č. 3/2018 Strategie řízení lidských zdrojů (personální směrnice).

### 3.1.3 Školení a informovanost zaměstnanců

V rámci zavedení protikorupčního programu jsou o tomto programu informováni všichni zaměstnanci na vedoucích pozicích, a to v rámci porady vedení, porady primářů, porady NETS a porady staničních sester a formou informace uvedené na intranetu.

Všichni nově nastupující zaměstnanci jsou proškoleni v oblasti protikorupčního chování v rámci vstupního školení, které zajišťuje personální oddělení.

Vedoucí zaměstnanci jsou pravidelně nejméně jedenkrát za dva roky proškoleni v oblasti protikorupčního chování pracovníkem pověřeným ředitelem PNB v rámci provozních porad. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni s problematikou protikorupčního jednání seznamovat podřízené zaměstnance.

Zaměstnanci na pozicích, které jsou vyhodnoceny jako místa s vyšším rizikem korupčního chování, tedy zejména zaměstnanci spolupracující na tvorbě veřejných zakázek a výběru dodavatelů a zaměstnanci objednacích míst, jsou pravidelně proškoleni v této oblasti příslušným vedoucím pracovníkem.

### 3.1.4 Evidence korupčního jednání

Prošetřovatel jmenovaný ředitelem PNB vede centrální registr korupčního jednání. Cílem tohoto registru je získání podkladů pro průběžné vyhodnocování těchto událostí a přijetí nápravných opatření, jejichž účelem je minimalizace rizika jejich opakování.

### 3.1.5 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení 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 důrazem na prošetřování podezření a vyvození důsledků v případě prokázání korupčního jednání.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni také zvyšovat povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci. V této oblasti se klade důraz na dodržování Etického kodexu, jeho propagaci, dostupnost a kontrolu jeho dodržování.

## 3.2 Transparentnost

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

Jedná se zejména o následující informace:

- interní protikorupční program PNB,
- etický kodex zaměstnanců PNB,
- informace o poradcích a poradních orgánech PNB
- informace vztahující se k nakládání s majetkem,
- informace vztahující se k výběru dodavatelů,
- informace o uskutečněných veřejných zakázkách vč. zakázek malého rozsahu,
- uzavřené smlouvy včetně dodatků.

## 3.3 Řízení korupčních rizik

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 zjišťování a upřesňování je součástí práce všech vedoucích zaměstnanců v rámci vyhodnocování jednotlivých činností v nemocnici.

V rámci činností uvnitř PNB jsou nejvíce vystaveny riziku lidského faktoru - nebezpečí korupce tyto oblasti:

1. Rozhodovací procesy
2. Poskytování informací o činnosti PNB
3. Kontrolní činnost
4. Zadávání veřejných zakázek
5. Nakládání s majetkem státu
6. Pracovněprávní a personální záležitosti

Konkrétní riziková místa a k nim přiřazená pravděpodobnost jejich vzniku a významnost vlivu vycházejí ze zpracované mapy korupčních rizik, která je pravidelně aktualizována.

### 3.4 Řídící činnost

Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni průběžně hodnotit korupční rizika, provádět jejich analýzu a přijímat opatření k jejich odstranění. V těchto analýzách je nutné se primárně zaměřit na oblasti, kde je riziko korupce hodnoceno jako významné.

Dále jsou vedoucí zaměstnanci povinni průběžně vyhodnocovat účinnost přijatých opatření, dodržovat důsledně řídicí kontrolu zaměřenou na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů PNB a při nedodržování příslušných předpisů přijímat sankce vůči podřízeným zaměstnancům.

### 3.5 Postupy při podezření na korupci

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

### 3.6 Nahlášení podezření na korupci

Každý zaměstnanec PNB je povinen ohlásit korupční jednání nebo podezření na takové jednání bezprostředně po jeho zjištění nadřízenému zaměstnanci nebo prošetřovateli. Dále musí zajistit veškeré možné podklady týkající se korupčního jednání. Zaměstnanci, který možné nežádoucí jednání oznámí, je zaručena co největší diskrétnost a ochrana.

Podezření na korupční jednání je možné hlásit ústně, telefonickou nebo písemnou formou nadřízenému zaměstnanci nebo prošetřovateli PNB. Pro tyto účely je vytvořen speciální Formulář pro oznámení korupčního jednání, který je uveden v příloze č. 1 tohoto programu a je zveřejněn na intranetových stránkách PNB. Tento formulář je nezbytné vždy vyplnit. V případě ústního nebo telefonického oznámení formulář vyplňuje prošetřovatel.

#### 3.6.1 Prošetření hlášení podezření na korupci

Při podezření na korupční jednání musí být neprodleně a účinně reagováno. S prodlužujícím se časovým úsekem mezi podezřením a řešením dochází ke ztrátě vypovídací schopnosti zjištěných informací a k dalším negativním vlivům. Při šetření musí být postupováno diskrétně, zachováván princip presumpce nevinny a dodržována ochrana osobních údajů.

Vedoucí zaměstnanec, který přijme informaci o možném korupčním chování, ji neprodleně zaznamená do příslušného formuláře a předá k prošetření prošetřovateli PNB.

## Interní protikorupční program PNB 2019

Pověřený zaměstnanec - prošetřovatel anonymizovanou informaci ve spolupráci s příslušným vedoucím zaměstnancem vyhodnotí v kontextu s podkladovými materiály a rozhodne, zda se skutečně jedná o korupční jednání. Především ověří získané informace a poznatky u dalších zaměstnanců.

Zjišťuje zejména následující informace:

- co je předmětem korupční události,
- kdo způsobil nebo je odpovědný za vznik události,
- kdy a jak k ní došlo,
- zda a jaká vznikla škoda a jaký je její rozsah.

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

V případě, že se potvrdí prvotní informace a šetření prokáže možnost korupce, předá prošetřovatel o této skutečnosti písemnou informaci řediteli PNB. Ten posoudí závažnost situace a rozhodne o dalším postupu, např. předá podklady Organizačně-právnímu odboru, který připraví návrh na podání podnětu na podezření z trestné činnosti orgánům činným v trestním řízení.

### 3.6.2 Následná opatření

V případě prokázání korupčního chování připraví příslušný vedoucí zaměstnanec opatření, která omezí možnosti opakování zjištěného korupčního jednání.

Takovými opatřeními jsou např.:

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

### 3.7 Vyhodnocení interního protikorupčního programu

Vedoucí Odboru organizačně – právního je povinen minimálně jednou ročně provádět vyhodnocování IPP zejména z hlediska účinnosti, plnění všech jeho částí. Výstupem tohoto vyhodnocení musí být písemná zpráva, která bude předána vždy nejpozději do 15. září příslušného roku řediteli PNB.

Zpráva o plnění IPP za předchozí dvouleté období je pravidelně každý sudý rok k 28. 2. předávána zřizovateli PNB – ministerstvu zdravotnictví.

#### 4. Související dokumenty

Pracovní řád PNB  
Etický kodex zaměstnanců PNB

#### 5. Přílohy

Příloha č. 1 – Formulář pro oznámení korupčního jednání  
Příloha č. 2 – Informace o jmenování prošetřovatele a postupu oznamování podezření na korupční jednání

V Brně dne 15. srpna 2019

  
MUDr. Pavel Mošťák  
ředitel PNB

**Psychiatrická nemocnice Brno**  
Húskova 2, 618 32 Brno  
**MUDr. Pavel MOŠŤÁK**  
ředitel