

Dětská psychiatrická nemocnice Louny

Rybalkova 1400, 44001 Louny
IČ 00831034

Interní protikorupční program

1. ÚVOD

Interní protikorupční program DPN Louny je vydáván na základě Usnesení vlády české republiky č.752 ze dne 2.října 2013 a č. 851 ze dne 13.listopadu 2013, kterým byl schválen Rámcový rezortní interní protikorupční program, Příkazem ministra č.25/2014 Rezortní interní protikorupční program Ministerstva zdravotnictví České republiky, Příkazem ministra č. 3/2013 Protikorupční strategie Ministerstva zdravotnictví České republiky pro přímo řízené organizace.

2. DEFINICE

Korupce je obecné zneužití pravomoci úředních osob, které směřuje k získání nepatřičných výhod jakéhokoliv druhu pro ně samé nebo jiné za účelem soukromého obohacení. Korupci lze rovněž definovat jako slib, nabídku 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, protislužeb, výhodných informací atd.

3. CÍLE INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

Odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci DPN Louny, vytipovat riziková místa, funkce a činnosti 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. Zajistit efektivnost, transparentnost, hospodárnost a účelovost při vynakládání s veřejnými prostředky.

4. VYTVÁŘENÍ A POSÍLENÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU

4.1 PREVENTIVNÍ A OSVĚTOVÁ OPATŘENÍ PRO BOJ S KORUPCÍ

Jedním z hlavních pilířů je soustavné vytváření protikorupčního prostředí, v němž je kladen důraz na ochranu majetku státu. Hlavními opatřeními pro budování protikorupčního klimatu jsou :

- aktivní kladení důrazu na morální vlastnosti při výběru uchazečů o zaměstnání na pozice, kde hrozí vyšší riziko korupčního chování
- poskytování informací o protikorupčním programu a etickém kodexu během vstupního školení
- poučení zaměstnanců o povinnosti hlásit případný střet zájmů
- dodržování etických zásad při výkonu práce
- zdůrazňování významu ochrany majetku státu
- nastavení účinného systému oběhu dokladů v rámci organizace
- nastavení účinného vnitřního kontrolního systému organizace
- zařazení interních kontrol zaměřených na místa vzniku rizik vedoucích k možnému korupčnímu jednání v DPN Louny

4.2 ETICKÝ KODEX

Zaměstnanci vykonávají svou práci v souladu s platnými zákony, právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné proto, aby jednali v souladu s ustanovením Etického kodexu DPN Louny. Obecnými principy při výkonu pracovní činnosti je zásada rovných příležitostí a rovného zacházení, dodržování zákazu diskriminace, etika práce. Zaměstnanci se věnují plnění svých pracovních úkolů a povinností. K výkonu své pracovní činnosti přistupují iniciativně a kreativně.

4.3. PROPAGACE PROTİKORUPČNÍCH POSTOJŮ VEDOUCÍMI ZAMĚSTNANCI

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni prosazovat protikorupční postoj, jednak svou bezúhonností, dodržováním právních i vnitřních předpisů, zdůrazňováním významu ochrany majetku státu, dodržováním etických zásad při výkonu práce, propagací jednání, která jasně klade důraz na odmítání korupce a důrazem na prošetřování podezření a vyvození důsledků v případě prokázaného korupčního jednání.

4.4. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCI

Ve vztahu k protikorupční problematice jsou zaměstnanci průběžně informováni, zejména na pracovních poradách a pravidelně proškolení v oblastech, kde by mohlo k případnému protikorupčnímu jednání docházet. Cílem školení je rovněž zvýšit rozpoznání protikorupčního jednání zaměstnanci, velký důraz je kladen na význam ochrany majetku státu.

5. TRANSPARENTNOST

Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření s majetkem státu, jak zaměstnanci nemocnice, tak veřejností. Informace o nakládání s veřejnými prostředky jsou zveřejňovány a zpřístupňovány v souladu s platnou legislativou a vnitřními předpisy DPNL.

Na webových stránkách DPNL jsou zveřejňovány následující dokumenty:

- informace vztahující se s nakládání s nepotřebným majetkem
- informace vztahující se k výběru dodavatelů
- informace o uskutečněných veřejných zakázkách
- uzavřené smlouvy
- interní protikorupční program
- informace o poradcích a poradních orgánech
- dárci a sponzoři

6. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK, MONITOROVÁNÍ

Cílem řízení korupčních rizik a monitoringu kontrol je nastavení účinných kontrolních mechanismů a zajištění efektivního odhalování korupčního jednání. Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem. DPNL 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 zákonem č. 137/2006 Sb., v platném znění, který 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 pravidelně kontrolován v rámci roční inventarizace prováděné na příkaz ředitele, který je vydáván v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., v platném znění a vyhláškou č. 270/2010 Sb., v platném znění.

7. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Tyto postupy si kladou za cíl minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit jeho opakování. Každý zaměstnanec je povinen ohlásit případné podezření na korupční jednání, bezprostředně po jeho zjištění nadřízenému zaměstnanci, pokud je to možné, zajistí veškeré možné podklady související s protikorupčním jednáním. Oznamující zaměstnanec je povinen zachovat mlčenlivost vůči nepovolaným osobám a dále se řídí pokyny nadřízeného zaměstnance. Zaměstnanec může podat oznámení na korupční jednání ústně, telefonicky, písemně nebo elektronicky. Případné podezření na protikorupční jednání je možné provést i anonymní formě. Anonymní podání se prošetřují tehdy, jestliže obsahují konkrétní údaje nebo na základě ekonomického úseku, interního auditora nebo ředitele. Nadřízený zaměstnanec, který přijal oznámení na korupční jednání nebo podezření v případě ústního podání, vyhotoví zápis, případně záznam a neprodleně ho předá řediteli. 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 a 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 neprodleně.

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.

Následná opatření

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

- úprava vnitřních předpisů, procesů, rozhodovacích pravomocí a kontrolních mechanismů
- disciplinární opatření odvíjející se od závažnosti a společenské nebezpečnosti takového jednání
- řešení případných vzniklých škod
- posílení složky prevence

8. HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK

Cílem je zdokonalovat interní protikorupční program. Pravidelné vyhodnocení interního protikorupčního programu je zaměřeno na plnění všech jeho částí, na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření. Výsledkem hodnocení je roční zpráva. Ve zprávě se uvádí počet přijatých následných opatření, soupis korupčních rizik navazující na aktualizaci katalogu rizik. Dále se zde uvádí počet identifikovaných a prověřených podezření na korupční jednání, a to včetně výsledků šetření. Nedílnou součástí roční zprávy je i vyhodnocení interního protikorupčního programu.

Účinnost dnem: 1. 1. 2016

Závaznost: všichni zaměstnanci DPN Louny

V Lounech dne 20. prosince 2015

Mgr. Pavel Kráčmer, DiS.
ředitel Dětské psychiatrické nemocnice Louny