



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

Obsah

1	Účel a oblast platnosti dokumentu.....	2
2	Pojmy a zkratky.....	2
3	Odpovědnosti a pravomoci.....	2
4	Postup (popis činností).....	2
4.1	Preventivní opatření pro boj s korupcí.....	2
4.1.1	Etický kodex.....	2
4.1.2	Výběr zaměstnanců.....	3
4.1.3	Školení/Informovanost zaměstnanců.....	3
4.1.4	Evidence korupčního jednání.....	3
4.1.5	Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci.....	3
4.2	Transparentnost.....	3
4.3	Řízení korupčních rizik.....	4
4.4	Řídící činnost.....	5
4.5	Postupy při podezření na korupci.....	5
4.5.1	Nahlášení podezření na korupci.....	5
4.5.2	Prošetření hlášení podezření na korupci.....	5
4.5.3	Následná opatření.....	6
4.6	Vyhodnocení interního protikorupčního programu.....	6
5	Závěrečná ustanovení.....	6
6	Vznikající dokumenty a údaje.....	6
7	Související dokumenty.....	7
8	Přílohy.....	7

Označení změn proti minulé verzi.

Zpracovatel:

Mgr. Lucie Mlatečková

Garant:

Odbor kvality

Účinnost dokumentu od:

24. 01. 2025

První vydání dne:

22. 09. 2014

Schválil:

prof. MUDr. David Feltl, Ph.D., MBA

Dne:

23. 01. 2025

Dokument zobrazený na intranetu VFN je řízen správcem dokumentace VFN.

Po vytištění slouží pouze pro informativní účely – nepodléhá pravidlům řízení dokumentace.



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

1 Účel a oblast platnosti dokumentu

Cílem IPP je odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci nemocnice, vytipovat 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

Korupce Zneužití pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního prospěchu. Znamená takové jednání zaměstnanců, jímž 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.

IPP Interní protikorupční program

3 Odpovědnosti a pravomoci

4 Postup (popis činností)

4.1 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO BOJ S KORUPCÍ

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

4.1.1 Etický kodex

Cílem Etického kodexu zaměstnanců VFN 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.



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

4.1.2 Výběr zaměstnanců

VFN má zavedené postupy, které zajišťují při výběru uchazečů o zaměstnání na všechny pozice v organizaci, zejména na pozice, kde hrozí vyšší riziko korupčního chování, aktivní kladení důrazu na morální vlastnosti (např. principy čestnosti, neúplatnosti).

4.1.3 Školení/Informovanost zaměstnanců

V rámci zavedení protikorupčního programu jsou o tomto programu informováni všichni zaměstnanci na vedoucích pozicích a to formou informace uvedené na intranetu.

Dále všichni nově nastupující zaměstnanci jsou proškoleni v oblasti protikorupčního chování v rámci vstupního školení, které pořádá Úsek lidských zdrojů.

4.1.4 Evidence korupčního jednání

Odbor podpory řízení 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.

4.1.5 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení jsou povinni prosazovat protikorupční postoj, zejména vlastní bezúhonnost, 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 prokázaného 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. Konkrétní postupy pro propagaci protikorupčního postoje jsou specifikovány v [Pracovním řádu VFN \(RD-VFN-07\)](#).

4.2 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 v souladu s platnou legislativou na webových stránkách nemocnice.

Jedná se zejména o tyto agendy:

- 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,
- interní protikorupční program VFN,
- etický kodex zaměstnanců VFN,
- informace o poradcích a poradních orgánech.



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

4.3 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 VFN jsou nejvíce vystaveny riziku lidského faktoru - nebezpečí korupce tyto oblasti:

- A. Rozhodovací procesy
- B. Poskytování informací o činnosti VFN
- C. Kontrolní činnost
- D. Zadávaní veřejných zakázek
- E. Nakládání s majetkem státu
- F. Pracovněprávní a personální záležitosti

Konkrétní riziková místa a k nim přiřazená pravděpodobnost jejich vzniku a významnost vlivu jsou uvedeny v [registru korupčních rizik](#), který je přílohou tohoto dokumentu. Stupnice, použitá při popisu rizik, je popsána v následující tabulce.

Tabulka stupnice hodnocení rizik a významnosti vlivu rizika

PRAVDĚPODOBNOST VÝSKYTU RIZIKA (P)		
Stupeň	Označení	Popis
5	Velmi pravděpodobné	Vyskytne se skoro vždy
4	Pravděpodobné	Pravděpodobně se vyskytne
3	Možné	Někdy se může vyskytnout
2	Nepravděpodobné	Někdy se může vyskytnout, ale není to pravděpodobné
1	Velmi nepravděpodobné	Vyskytne se pouze ve výjimečných případech

VÝZNAMNOST Vlivu RIZIKA (V)		
Stupeň	Označení	Popis
5	Velmi významný	Krizové situace řešené na úrovni vedení mající vliv na chod VFN
4	Významný	Ovlivňuje vnitřní i vnější chod VFN, řeší většinou náměstci nebo vedoucí zaměstnanci zdravotnických pracovišť
3	Střední	Ovlivňuje vnější a vnitřní provoz VFN, řeší většinou vedoucí zaměstnanci – vedoucí odborů/útvárů/oddělení
2	Nevýznamný	Ovlivňuje zejména vnitřní chod VFN, řeší většinou vedoucí oddělení
1	Zanedbatelný	Neovlivňuje znatelně ani vnitřní chod VFN, neřeší se většinou na úrovni vedoucích zaměstnanců

Jednotlivá rizika, která byla v rámci činnosti jednotlivých útvarů identifikována, byla ohodnocena a v případě, že míra rizika je významná, jsou připravena opatření, jejichž cílem je omezení či eliminace těchto rizik.

Míra rizika (MR) = Pravděpodobnost výskytu rizika (P) x Významnost vlivu rizika (V)



INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM VFN

4.4 ŘÍDÍCÍ ČINNOST

Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni průběžně hodnotit identifikovaná 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 VFN a při nedodržování příslušných předpisů přijímat sankce vůči podřízeným zaměstnancům.

4.5 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.

4.5.1 Nahlášení podezření na korupci

Každý zaměstnanec VFN je povinen ohlásit korupční jednání nebo podezření na takové jednání bezprostředně po jeho zjištění nadřízenému zaměstnanci nebo **Odboru podpory řízení**. Dále by měl pokud možno 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 ústní, telefonickou nebo písemnou formou nadřízenému zaměstnanci nebo **Odboru podpory řízení**. Pro tyto účely je vytvořen speciální formulář ([F-VFN-417 Hlášení podezření na korupční jednání](#)), který je zveřejněn na intranetových stránkách VFN v sekci Formuláře, a který je nezbytné vždy vyplnit.

4.5.2 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 neviny a dodržována ochrana osobních údajů.

Vedoucí zaměstnanec, který přijme informaci o možném korupčním chování, ji neprodleně zaznamená do příslušného formuláře ([F-VFN-417](#)) a předá k prošetření **Odboru podpory řízení**.

Pověřený zaměstnanec **Odboru podpory řízení** 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 mimořádné 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.



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

Pokud závěr šetření zkonstatuje, 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 vedoucí **Odboru podpory řízení** o této skutečnosti písemnou informaci řediteli VFN. Ten posoudí závažnost situace a rozhodne o dalším postupu, např. předá podklady Legislativně-právnímu odboru, který připraví návrh na podání podnětu na podezření z trestné činnosti orgánům činným v trestním řízení.

4.5.3 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.

4.6 VYHODNOCENÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

Vedoucí **Odboru podpory řízení** 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 řediteli VFN, a ten po jejím schválení do 28. 2. sudého kalendářního roku předá zprávu zřizovateli.

5 Závěrečná ustanovení

Ve vazbě na úkol č. 6.1.4 Příkazu ministra č. 22/2019 Rezortní interní protikorupční program je ve VFN realizováno interní školení k problematice boje s korupcí na pracovišti s povinnou účastí všech zaměstnanců formou e-learningu.

Pro nově nastupující zaměstnance je e-learning k problematice boje s korupcí na pracovišti součástí povinných školení.

6 Vznikající dokumenty a údaje

Název	Uchovává	Doba uchování



INTERNÍ PROTİKORUPČNÍ PROGRAM VFN

7 Související dokumenty

[Řídící dokumentace VFN](#)

[RD-VFN-07 Pracovní řád](#)

[SM-VFN-28 Řešení nežádoucích událostí a námětů pro zlepšení](#)

[SM-VFN-31 Uzavírání smluv](#)

[F-VFN-417 Hlášení podezření na korupční jednání](#)

[Etický kodex zaměstnance VFN](#)

[Registr korupčního jednání](#)

[Příkaz ministra č. 22/2019 Rezortní interní protikorupční program](#)

8 Přílohy

Příloha č. 1 Registr korupčních rizik VFN (vede **OPŘ**)