

Interní protikorupční program Nemocnice Na Homolce

Čl. 1 Úvod

Interní protikorupční program Nemocnice Na Homolce (dále jen „NNH“) je zpracován na základě Příkazu ministra zdravotnictví ČR č. 25/2014 ze dne 10. 6. 2014, který vychází z úkolu z 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 (dále jen „RRIPP“) a podle Rezortního interního protikorupčního programu (dále jen „RIPP“) Ministerstva zdravotnictví ČR (dále jen „MZČR“), který rozpracovává schválený RRIPP na podmínky MZČR a podřízené organizace a stanovuje povinnost každoročně vyhodnotit stav a způsob plnění úkolů obsažených ve schválené Strategii vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 vyplývající z úkolu z usnesení vlády České republiky č. 39 ze dne 16. 1. 2013 (dále jen „Strategie“), kde je stanoven termín pro každoroční vyhodnocení RIPP a Interních protikorupčních programů (dále jen „IPP“) přímo řízených organizací (dále jen „PŘO“) v rezortu MZČR.

Čl. 2 Definice korupce

Korupce je zneužití pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního prospěchu. Znamená takové jednání představitelů veřejného sektoru, jímž se nedovoleně a nezákonně obohacují prostřednictvím zneužívání pravomocí, které jim byly svěřeny. Korupce je obecné zneužití pravomocí úředních osob, které směřuje k získání nepatřičných výhod jakéhokoliv 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. 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 ČR.

Korupční jednání upravuje zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v ustanoveních § 331 Přijetí úplatku, § 332 Podplacení a § 333 Nepřímé úplatkářství. Kromě úplatkářství 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 a postavení v obchodním styku, § 256 Sjednání 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 a interních protikorupčních programů NNH

Cílem RIPP a IPP je odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci NNH, 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.

Osnova RIPP obsahuje minimální rámec IPP. Její aplikace umožní jednotlivým pracovištím NNH s využitím již vydaného příkazu ředitele č. 05/2013 K zabezpečení protikorupčních opatření v rámci organizací přímo řízených MZ ČR na základě Příkazu ministra č. 3/2013 ze dne 25. 1. 2013 „Protikorupční strategie Ministerstva zdravotnictví České republiky pro přímo řízené organizace“ standardizovanou podobu boje s korupcí. NNH účinně implementuje do 30. 9. 2014 své IPP do svých protikorupčních opatření v souladu s osnovou RIPP a zajistí jejich zveřejnění na svých webových stránkách.

Současně NNH bude také průběžně přijímanými opatřeními vnášet do systému takové prvky, které již svým charakterem (vícestupňovým schvalováním, kolektivním rozhodováním, zveřejňováním výsledků rozhodovacího řízení apod.) bránit vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování a zároveň bude sledovat úkoly vyplývající z vládních usnesení přijímaných v oblasti strategie boje proti korupci a zabezpečovat jejich rozpracování v podmínkách NNH.

Čl. 4

Vytváření a posilování protikorupčního klimatu v NNH

4.1. Preventivní a osvětová opatření pro boj s korupcí

Preventivní opatření protikorupční politiky na pracovištích NNH zahrnují účinnou a cílenou personální politiku, zavedení pravidel chování a jednání vyplývajících z Etického kodexu do povědomí zaměstnanců a dále i vzdělávací a osvětovou činnost sloužící k prezenci korupčního a jiného závadového jednání i protikorupčních opatření. Konkrétně půjde o následující nástroje či opatření:

- aktivní kladení důrazu na morální vlastnosti (např. principy čestnosti, neúplatnosti) při výběru uchazečů o zaměstnání v NNH

Zodpovídá: vedoucí personální odbor

- pořádání školení a seminářů pro zaměstnance na všech úrovních organizačního členění, které jsou zaměřeny na řešení uvedené problematiky. Povinností každého zaměstnance NNH bude účastnit se jednou ročně jedné vzdělávací akce s protikorupční tematikou.

Zodpovídá: vedoucí personální odbor

- vedení registru mimořádných událostí, jejichž předmětem bylo korupční jednání a další formy závadového jednání, za účelem dalšího případného využití

Zodpovídá: vedoucí interního auditu a kontroly

4.2. Etický kodex

Cílem Etického kodexu zaměstnanců NNH je poskytnout zaměstnancům zásady k správnému řešení konkrétních eticky exponovaných nebo komplikovaných situací. Dále pak stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již vně NNH 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 NNH a je nutné ho povinně dodržovat. Jeho obsah je prezentován i v rámci pravidelných školení.

4.3. Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci všech pracovišť NNH a náměstci 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 prokázaného korupčního jednání.

Zodpovídá: vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení

4.4. Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců na všech funkčních úrovních probíhá formou pravidelných školení v protikorupční problematice. Vedoucí zaměstnanci zvyšují povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci. Klade se důraz na dodržování Etického kodexu, jeho propagaci, dostupnost a kontrolu jeho dodržování. Při realizaci těchto pravidel bude uplatňována důsledná řídicí kontrola.

Čl.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 NNH. Konkrétně jsou zveřejňovány následující dokumenty na webových stránkách:

- 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
- RIPP
- Etický kodex
- Protikorupční strategie MZČR pro přímo řízené organizace
- Informace o poradcích a poradních orgánech

Zodpovídá: oddělení PR a komunikace ÚŘ

Čl.6 Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

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 provádění vyhodnocování jednotlivých činností v NNH.

V působnosti NNH jsou nejvíce vystaveny riziku lidského faktoru – nebezpečí korupce tyto oblasti:

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

Níže jsou definována konkrétní riziková místa jednotlivých pracovišť a k nim uvedena pravděpodobnost jejich vzniku a významnosti vlivu. Stupnice, která je při popisu rizik využívána, je popsána v následující tabulce.

6.1. Tabulka stupnice hodnocení rizik a významnosti vlivu rizika

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

NEMOCNICE PRAVDĚPODOBNOST VÝSKYTU RIZIKA (P)			VÝZNAMNOST VLIVU RIZIKA (V)		
stupeň	Označení	Popis	stupeň	Označení	Popis
5	Téměř jisté	Vyskytne se skoro vždy	5	Katastrofický	Krizové situace řešené na úrovni vedení NNH, mající vliv na jeho chod
4	Pravděpodobné	Pravděpodobně se vyskytne	4	Významný	Ovlivňuje vnitřní i vnější chod NNH, řeší většinou náměstci, vedoucí center, klinik, samostatných pracovišť, odborů, vedoucí samostatných oddělení (např. vznik významných ztrát - škody, soudní spory)
3	Možné	Někdy se může vyskytnout	3	Střední	Ovlivňuje vnější a vnitřní provoz NNH, řeší většinou vedoucí zaměstnanci na 2. Stupni řízení
2	Nepravděpodobné	Někdy se může vyskytnout, ale není to pravděpodobné	2	Nevýznamný	Ovlivňuje zejména vnitřní chod NNH, řeší většinou vedoucí na 1. případně na 2. stupni řízení
1	Téměř vyloučené	Vyskytne se pouze ve výjimečných případech	1	Zanedbatelný	Neovlivňuje zdatelně ani vnitřní chod NNH, neřeší se (většinou) ani na úrovni vedoucích zaměstnanců

Popis rizik rovněž uvádí opatření k jejich snížení či eliminaci, která jsou na pracovištích používána. Jde o soubor pravidelně revidovaných postupů, metodických pokynů, vnitřních pravidel i zákonů, které jsou zaměstnanci povinni dodržovat. Kontrola dodržování těchto opatření je prováděna vedoucími zaměstnanci. Nedodržování těchto pravidel je považováno za porušení pracovní kázně.

6.2. Hodnocení korupčních rizik a nastavení kontrolních mechanismů

A. Rozhodovací procesy

Schvalování či stanovení pravidel, postupů rozhodnutí		
Hodnocení rizika:	P: 2 V: 2	MR:4
Opatření na eliminaci rizika:	Pravidla a postupy rozhodování jsou obecně upraveny platným správním řádem. Veškerá rozhodnutí a okolnosti, které k přijetí každého rozhodnutí vedou, musí být rovněž v souladu se spisovým a skartačním řádem NNH zaznamenány ve spisové službě. Součástí každého rozhodnutí musí být i odůvodnění, ze kterého musí být patrné důvody, které vedly k přijetí daného rozhodnutí. Dále je důležité dodržování vnitřního připomínkového řízení při stanovování a změně pravidel a projednání jednotlivých dopadů pro jednotlivá pracoviště.	
Vyřizování stížností, neobjektivnost při posuzování stížností a petic, zatajení/ zmanipulování informací za účelem osobního prospěchu		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Při závažnějších stížnostech projednání a posouzení problému v rámci celého pracoviště a na různých úrovních vedení. Odpověď a posouzení stížnosti je vždy schvalováno vedoucím pracovníkem.	
Příjem dotací		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	<ul style="list-style-type: none"> - důsledné dodržování platné legislativy; - bezpodmínečné dodržování metodiky dotačních programů včetně podmínek pro poskytnutí a čerpání dotací; - zajištění provádění průběžné kontroly a interních auditů čerpání a použití přidělených prostředků ze státního rozpočtu. 	
Auditní činnost		
<p>Při provádění auditů podle zákona č. 320/2001 Sb., v platném znění</p> <ul style="list-style-type: none"> - nedůsledné provádění interních auditů, kdy v případě zjištění korupčního jednání nebo nestandardních postupů v prověřované oblasti/ech není toto interním auditorem uvedeno ve zprávě z interního auditu a oznámeno řediteli; - výkon auditu pouze jedním auditorem; - porušení etických kodexů a pracovní disciplíny; - nepředávání zpráv o výsledcích auditů ředitelovi; - podávání zkreslených informací o skutečných zjištěních při výkonu auditu. 		
Hodnocení rizika:	P:2 V:4	MR:8

Opatření na eliminaci rizika:	-výběr, kvalifikace a ohodnocení zaměstnanců interního auditu; -výkon auditu provádět vždy ve dvojici; -důsledné dodržování zákona, vnitřních norem NNH; -předcházení podjatosti; -uvádět do zpráv z auditu, zda bylo/nebylo zjištěno podezření na korupční jednání; -neprodlené předávání zpráv řediteli o zjištěních z auditu, včetně podezření na korupční jednání; -při zjištění podezření na možné korupční jednání, šetřit práva a právem chráněné zájmy auditovaných osob.	
Provádění kontrol podle zákona č. 167/1998 Sb., o návykových látkách v platném znění		
Hodnocení rizika:	P: 2 V: 1	MR:2
Opatření na eliminaci rizika:	Kontrol se vždy účastní nejméně 2 zaměstnanci NNH (1 z ÚL a 1 z OIAK), jsou dodržovány všechny zásady správního řízení, striktně je dodržován zákon o kontrole (kontrolní řád), je kladen důraz na správnost a obsah a veškeré náležitosti v rámci kontrol.	

B. Poskytování informací o činnosti NNH

Analyticko-koncepční činnosti, úmyslné postoupení informací s cílem získání osobního prospěchu		
Hodnocení rizika:	P:3 V:2	MR:6
Opatření na eliminaci rizika:	Postup dle kompetencí jednotlivých pracovníků, dodržování interních aktů řízení a Etického kodexu zaměstnanců NNH. Dodržování dalších vnitřních předpisů NNH a příslušných zákonů, zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví, spisové službě a o změně některých zákonů. Riziko je komunikace s účastníkem mimo standardní procesní postupy.	
Správa a údržba IS (HW + SW) spravovaných NNH, úmyslné postoupení informací s cílem získání osobního prospěchu		
Hodnocení rizika:	P:2 V:2	MR:4
Opatření na eliminaci rizika:	Přidělování licencí a přístupů dle kompetencí jednotlivých pracovníků, dodržování interních aktů řízení, Etického kodexu zaměstnanců NNH, klást důraz na morální profil zaměstnanců NNH. Dodržování vnitřních předpisů NNH a příslušných zákonů, např.: zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví, spisové službě a o změně některých zákonů	

C. Kontrolní činnost

Kontroly, rozhodování o uložení opatření k nápravě, stanovení nepřiměřeně nízkých sankcí, nezahajování kontrol v situacích, kdy je porušení zákona pravděpodobné. Zatajování nálezů porušování právních předpisů, nedostatků při správě státního majetku, nehospodárného nakládání s prostředky apod., zjištěných při provádění kontrolní a auditní činnosti.		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Dodržování zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole v platném znění. V průběhu kontroly je nezbytné spolupracovat s příslušným vedoucím zaměstnancem NNH a seznamovat ho s výsledky kontrolní činnosti, závěrečnou zprávu předkládat ke schválení řediteli NNH. Ke kontrolním zjištěním je nezbytné přijímat jednoznačná opatření, provádět kontrolu jejich realizace a stanovovat adekvátní sankce v případě nezajištění nápravy.	

D. Zadávání veřejných zakázek

Proces zadávání a realizace veřejných zakázek		
Rozměňování objemu veřejné zakázky na více veřejných zakázek, poskytnutí důvěrných informací zvýhodňujících zájemce o zakázku s cílem získání osobního prospěchu, nerovné postavení ve veřejné soutěži, zadávání veřejných zakázek stále stejnému okruhu subjektů s cílem osobního prospěchu, úmyslné nesprávné metodické vedení zadávání veřejných zakázek za účelem poškození NNH.		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Je zaveden trvalý monitorovací a kontrolní systém procesu zadávání veřejných zakázek. Proces zadávání veřejných zakázek se řídí zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v platném znění, a příkazy ministra zdravotnictví, které řeší oblast zadávání veřejných zakázek. V procesu zadávání a realizace veřejných zakázek je prováděna důsledná kontrola vedoucími zaměstnanci a dle schváleného plánu práce i ze strany interního auditu.	
Postup při zpracování podkladů pro realizaci veřejné zakázky, schválení zadávací dokumentace (ZD), riziko schválení ZD ve formě, která by zvýhodňovala některé dodavatele.		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	<ul style="list-style-type: none"> - Pokud to předmět plnění veřejné zakázky umožňuje, bude vždy využito ustanovení § 98 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v platném znění (dále jen „Zákon“), případně jiným vhodným způsobem umožněno dílčí plnění veřejné zakázky tak, aby bylo plnění umožněno maximálnímu počtu dodavatelů, zejména přímých dodavatelů. - Součástí vymezení předmětu plnění veřejné zakázky bude vždy, pokud to jeho povaha umožňuje, jeho medicínský účel, tzn. jeho diagnostické a terapeutické 	

využití.

- Rozsah a způsob prokazování kvalifikačních předpokladů pro uchazeče o veřejnou zakázku musí vždy odpovídat hodnotě a povaze předmětu plnění, respektive jednotlivých jeho částí. Např. požadavek na rozsah referenční zakázky na dodávky by neměl přesáhnout 80% předpokládané hodnoty zakázky a v případě, že předmětem zakázky je jediný přístroj/zařízení, rozsah by neměl být vymezen druhově a zároveň finančně.
- V rámci otevírání obálek vždy zveřejňovat nabídkovou cenu uchazečů. Členem komise pro otvírání obálek bude vždy zástupce NNH (kmenový zaměstnanec s úvazkem 1,0) a akt otevírání obálek bude vždy prováděn v sídle NNH.
- Veškeré obchodní a technické podmínky veřejné zakázky musí být zdůvodněny objektivními potřebami NNH. Číselné technické parametry budou doplněny o toleranční rozsah min. +/- 10% za podmínky splnění požadovaného medicínského účelu (diagnostické a terapeutické využití). V případě, že NNH bude trvat na přesném parametru bez tolerance, musí požadavek zdůvodnit objektivní potřebou přímo v technické specifikaci zadávacích podmínek.
- V případě, že bude možno přesně a jednoznačně stanovit technické parametry předmětu plnění veřejné zakázky, smluvní podmínky (sankce, servis, dodací lhůty, atd.), bude primárně **jediným** hodnotícím kritériem cena. V opodstatněných a řádně odůvodněných případech je možné použít k hodnocení kritérium ekonomické výhodnosti nabídky. NNH musí před zahájením veřejné zakázky písemně zdůvodnit zvolená dílčí hodnotící kritéria, tato povinnost platí i v případě, pokud by toto Zákon a jeho prováděcí předpisy nevyžadovaly. Při použití hodnocení na základě ekonomické výhodnosti, musí mít dílčí kritérium nabídková cena váhu minimálně 70%.
- V případě, že je takový postup vzhledem k povaze předmětu plnění veřejné zakázky efektivní (léky, SZM, energie), bude použit institut elektronické aukce. Základní podmínkou pro použití elektronické aukce je kvantifikovatelnost hodnotících kritérií.
- V zadávací dokumentaci bude vždy uvedeno, že uchazeč souhlasí se zveřejněním všech náležitostí budoucího smluvního vztahu (vlastní smlouva, podmínky servisní smlouvy vážící se na předmět plnění, množstevní bonusy, atd.).
- NNH vždy zabezpečí **zpřístupnění plného znění** zadávací dokumentace (včetně příloh a specifikací) **na profilu zadavatele nebo na svých webových stránkách** a následně zveřejní i výsledky zadávacího řízení včetně údajů o hodnotách parametrů vybrané nabídky, které byly hodnoceny.
- V rámci řídicí kontroly se vedoucím zaměstnancům ukládá věnovat zvýšenou pozornost organizování výběrových řízení na veřejné zakázky a dodržování pravidel o financování ze státního rozpočtu a ze zdrojů EU.
- V oblasti zadávání veřejných zakázek se všem zaměstnancům ukládá důsledné dodržování platného zákona o zadávání veřejných zakázek a interní

	<p>organizační směrnice upravující zadávání veřejných zakázek v NNH.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Při posuzování a hodnocení nabídek budou dodržovány zásady uvedené v ustanovení § 6 Zákona, jakož i zásady hospodárnosti, efektivity a účelnosti, které je NNH povinen při vynakládání veřejných prostředků dodržovat. Tzn., v případě, že při posuzování kvalifikace či posouzení nabídek hrozí, že bude vyloučena nabídka s nejnižší cenou, či nabídka, která by dle číselných parametrů mohla být vyhodnocena jako neúspěšnější, je NNH povinen požadovat po dodavateli písemné objasnění informací či dokladů či předložení další informace či dokladů prokazující splnění kvalifikace dle příslušných ustanovení Zákona, tedy § 59 odst. 4 či písemné vysvětlení nabídky dle § 76 odst. 3. <p>ZD ze strany NNH schvaluje následovně:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odborný manažer – uživatel předmětu veřejné zakázky, - vedoucí právního a ekonomického oddělení, - ředitel, <p>V případě dotací z IOP (integrováný operační program – finanční prostředky z EU) ještě Odbor evropských fondů, Ministerstva zdravotnictví.</p> <p>U ostatních programů a finančních mechanismů pouze ve vybraných případech (především v případě stavebních prací a speciálních zdravotních přístrojů).</p> <p>Dále je v případě IOP ke každé ZD vytvořen právní posudek, v rámci kterého je posuzováno, zda je ZD v souladu se zákonem o veřejných zakázkách a současně zda neobsahuje diskriminační požadavky. V případě ostatních programů a finančních mechanismů pouze ve vybraných případech.</p> <p>ZD je zveřejňována v souladu se zákonem o veřejných zakázkách.</p> <p>V případě JŘBU je uplatňován požadavek na postup dle § 146 odst. 2 zákona o veřejných zakázkách tj. uveřejnění oznámení o záměru uzavřít smlouvu a současně je důsledně aplikován Příkaz ministra č. 15/2014.</p>		
<p>Hodnotící a výběrové komise, riziko ovlivnění výběru projektů na jednání hodnotící příp. výběrové komise z EF</p>			
<p>Hodnocení rizika:</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="435 1435 759 1514"> <p>P:3 V:3</p> </td> <td data-bbox="759 1435 1495 1514"> <p>MR:9</p> </td> </tr> </table>	<p>P:3 V:3</p>	<p>MR:9</p>
<p>P:3 V:3</p>	<p>MR:9</p>		
<p>Opatření na eliminaci rizika:</p>	<p>Každý člen hodnotící a výběrové komise podepisuje prohlášení o nestrannosti a mlčenlivosti vůči Žadostem zahrnutým do hodnocení/výběru. V případě, že by mohla hrozit podjatost některého člena komise, tento se hlasování o dané Žádosti neúčastní. Shrnutí z jednání výběrové a hodnotící komise včetně doporučených/zamítnutých projektů se předkládá řediteli NNH. Zveřejnění výsledků hodnotícího a výběrového procesu je prováděno na webových stránkách NNH.</p>		

E. Nakládání s majetkem státu

Správa majetku, jeho využívání, údržba, obnova.

NEMOCNICE NA HOMOLCE
Roentgenova 37/2
150 30 PRAHA 5

IČO: 00023884
DIČ: CZ00023884
bankovní spojení: ČSOB Praha 1
číslo účtu: 5012-1816024093/0300

TEL.: +420 257 273 000
+ 420 257 272 531
+ 420 257 272 656
FAX: +420 257 210 689

Možnost využívání státního majetku k soukromým účelům zaměstnanců nebo cizích osob, úhrady fiktivních služeb a prací. Správa movitého a nemovitého majetku NNH, jeho využívání, údržba, obnova, evidence.		
Hodnocení rizika:	P:1 V:2	MR:2
Opatření na eliminaci rizika:	<ul style="list-style-type: none"> - dodržování zákonných a ostatních postupů zejména podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění; - vyhlášky č. 62/2001 Sb., o hospodaření organizačních složek státu a státních organizací s majetkem státu, v platném znění; - Směrnice NNH upravující nakládání s majetkem ČR v příslušnosti hospodaření (upravující pořizování, evidenci, odpisování a vyřazování majetku ČR); - Dodržování zákonných a ostatních postupů zejména podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, v platném znění a zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, v platném znění. 	
Zařazování zaměstnanců do studia a vysílání na zahraniční pracovní cesty - zvýhodňování či znevýhodňování některých osob, nadužívání či zneužívání cestovních výdajů		
Hodnocení rizika:	P:2 V:3	MR:6
Opatření na eliminaci rizika:	Zaměstnanci budou vysíláni na zahraniční pracovní cesty či navrhování do studia na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance zařazeného do 3. stupně řízení a ředitele NNH s přihlédnutím k účelnosti, efektivnosti a finanční náročnosti cesty. Bude uplatňována důsledná řídicí kontrola.	
Prodej/převod/likvidace neupotřebitelného a přebytečného majetku přímo řízených organizací sekce ochrany a podpory veřejného zdraví		
Hodnocení rizika:	P:2 V:3	MR:6
Opatření na eliminaci rizika:	<ul style="list-style-type: none"> dodržování zákonných postupů; - dodržování interních aktů řízení (OS); - víceetapňová kontrola. 	
Hospodaření s prostředky FKSP, zvýhodňování některých zaměstnanců		
Hodnocení rizika:	P:2 V:2	MR:4
Opatření na eliminaci rizika:	Dodržování rovného přístupu všech zaměstnanců k informacím o možnosti využívání prostředků z FKSP a dodržování interních předpisů. Při poskytování informací bude uplatňována důsledná řídicí kontrola.	

F. Pracovněprávní a personální záležitosti

Personální řízení – přijímání nových zaměstnanců, zvýhodňování osob blízkých nebo jiných osob při obsazování volných pracovních míst

Hodnocení rizika:	P:2 V:3	MR:6
Opatření na eliminaci rizika:	Při uzavírání pracovních smluv je postupováno v souladu se zákoníkem práce a dle ustanovení zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Je důsledně kontrolována odvedená práce. Přijímání nových zaměstnanců na základě transparentního výběru a výlučně dle jejich profesních a morálních kvalit. Každé volné pracovní místo by mělo být zveřejněno na webu NNH. Z každého procesu výběru nového pracovníka je pořízen úřední záznam, který shrnuje průběh výběrového procesu a důvod, proč byl vybrán konkrétní zaměstnanec.	
Uzavírání dohod o provedení práce a pracovní činnosti Uzavírání smluv s osobami blízkými, od nichž mohou plynout poskytovateli nějaké výhody, neadekvátní stanovení výše odměny.		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Při uzavírání dohod je postupováno v souladu se zákoníkem práce a dle ustanovení zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Je důsledně kontrolována odvedená práce. Oddělení personální ve spolupráci s odbornými útvary analyzuje potřeby takového způsobu zajištění úkolů. Ve všech případech bude uplatňována důsledná řídicí kontrola.	
Zajišťování společných úkolů Zvýhodňování některých dodavatelů, zpracovatelů projektů, dodavatelů odborné pomoci.		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:3
Opatření na eliminaci rizika:	Zavedení závazných postupů při zadávání úkolů a projektů mimo NNH. Jejich dodržování vede k transparentnímu výběru zpracovatelů projektů. Následně je nutné zveřejnění těchto skutečností (například ve veřejné evidenci).	
Personální řízení, riziko podjatosti zaměstnanců odboru k vybraným žadatelům / příjemcům dotací/grantů		
Hodnocení rizika:	P:2 V:3	MR:6
Opatření na eliminaci rizika:	Při přijetí nového pracovníka je tento proškolen a poučen, jakým způsobem se má zachovat při zjištění podjatosti své osoby vůči přidělenému žadateli/příjemci. Zaměstnanci podepisují prohlášení o nestrannosti a mlčenlivosti a jsou seznámeni s etickým kodexem NNH.	
Kontrola grantového projektu zaměstnanci Oddělení grantového na místě, riziko na neupozornění na chyby v projektu, které mohou být zjištěny při kontrole na místě		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Kontroly na místě se účastní vždy minimálně dva pracovníci grantového odd.:	

	Výstupy z kontroly na místě následně schvaluje: - vedoucí oddělení	
Při výběru zaměstnanců v odboru interního auditu a kontroly: -vazby z předchozích zaměstnání -vedlejší pracovní poměr -neznalost zákonů, vnitřních předpisů MZ při výkonu a činností prováděných interním auditem -porušování etického kodexu interního auditora a etického kodexu zaměstnance MZ -předávání citlivých informací o výsledcích auditů za účelem získání vedlejších příjmů -neznalost problematiky interního auditu		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	- pečlivý výběr zaměstnanců interního auditu - zajištění celoživotního vzdělávání jak v odborné oblasti, tak v proškolení z boje proti korupci - ohodnocení a odměňování interních auditorů - spolupráce s centry, klinikami, odbory, odděleními a samostatnými pracovišti NNH, včetně případné konzultace s MZ ČR a PČR.	
Provádění analýz rizik, riziko neupozornění na chyby v projektu, které mohou být zjištěny při analýze rizik		
Hodnocení rizika:	P:3 V:3	MR:9
Opatření na eliminaci rizika:	Výstupy z analýz rizik schvalují: Vedoucí zaměstnanci zařazení na 3. stupni řízení a ředitel NNH	

6.3. Řídící činnost a monitoring kontrol

6.3.1. Legislativní a právní záležitosti

Z právního hlediska budou metodicky podporována odborná i provozní pracoviště při zajišťování činností upravených tímto IPP.

Zodpovídá: vedoucí právního oddělení

6.3.2. V působnosti NNH indikovat zdroje a formy korupčního jednání, pravidelně hodnotit korupční rizika a provádět jejich analýzu. Zpracovávat analýzy rizik možného korupčního jednání v rámci řízených odborných i provozních pracovišť, jejich vyhodnocení a přijímat opatření k jejich

odstranění. Vyhodnocení dávat na vědomí Odboru interního auditu a kontroly, který ho zapracuje do ročního plánu auditu. Vytvářet podmínky pro informovanost občanů o jejich právech při jednání s úřady (např. vydáním a zveřejněním Etického kodexu).

Zodpovídají: vedoucí zaměstnanci zařazení na 2. a 3. stupni řízení

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

Termín: trvale, průběžně

Zodpovídá: vedoucí zaměstnanci zařazení na 2. a 3. stupni řízení

6.3.4. Všechny případy korupčního jednání řešit v souladu s platnými právními předpisy ve spolupráci s právním a personálním odborem.

Termín: průběžně

Zodpovídá: vedoucí zaměstnanci zařazení na 2. a 3. stupni řízení ve spolupráci s právním oddělením a personálním odborem

6.3.5. Vést centrální evidenci případů korupčního jednání.

Termín: průběžně

Zodpovídá: vedoucí odboru interního auditu a kontroly

6.3.6. 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 oblastí, kde je riziko korupce hodnoceno jako významné
- na základě zjištěných korupčních jednání implementovat opatření, která zamezí opakování korupčního jednání a zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu (např. úpravou vnitřních procesů, disciplinárním opatřením, řešením vzniklých škod).

Termín: průběžně, trvale

Zodpovídá: vedoucí zaměstnanci zařazení na 2. a 3. stupni řízení

6.3.7. Organizovat vzdělávací akce týkající se potírání korupce. Zajišťovat zvyšování odborné a etické úrovně zaměstnanců, kteří se zabývají činnostmi, kde je zvýšena možnost korupčního jednání.

Termín: průběžně, trvale

Zodpovídá: vedoucí personálního odboru

Čl.7

Postupy při podezření na korupci

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

7.1. Základní principy v přístupu k korupčnímu jednání

7.1.1. Případné podezření na nežádoucí jednání bude oznámeno zaměstnancem vedoucímu zaměstnanci nebo jemu nadřízenému zaměstnanci. Zaměstnanci, který možné nežádoucí jednání oznámí, bude zaručena diskrétnost a ochrana.

7.1.2. Při podezření na korupční jednání musí být neprodleně a účinně reagováno. 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 dodržovat ochranu osobních údajů.

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

7.2. Konkrétní postup nahlášení a prošetření možného korupčního jednání

7.2.1. Při podezření na korupční jednání je základní povinností zaměstnanců neprodleně vyrozumět vedoucího zaměstnance nebo jeho nadřízeného zaměstnance a zachovat mlčenlivost vůči nepovolaným osobám. Zaměstnanec je povinen ohlásit korupční jednání, nebo podezření na takové jednání, ústním, elektronickým, telefonickým nebo písemným způsobem bezprostředně po jeho zjištění. Dále by měl pokud možno zajistit veškeré možné podklady týkající se korupčního jednání a spolupracuje na řešení dle pokynů stanovených nadřízeným zaměstnancem.

Vedoucí zaměstnanec nebo jeho nadřízený zaměstnanec přijme záznam/informaci od zaměstnance, vyhodnotí ji v kontextu s dalšími podkladovými materiály a stanoví, zda se skutečně jedná o korupční jednání. Především ověří získané informace a poznatky u dalších zaměstnanců. Zjišťuje zejména následující:

- 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
- zda bylo jednání způsobeno úmyslně, či neúmyslně

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

7.2.2. V případě, že se potvrdí prvotní informace a šetření prokáže možnost korupce, bude o této skutečnosti podána písemná informace řediteli. Ten posoudí závažnost situace a rozhodne o dalším postupu.

7.2.3. V případě podezření na porušení zákona připraví vedoucí zaměstnanec nebo jeho nadřízený zaměstnanec předání podkladů právnímu oddělení, které připraví řediteli návrh na podání podnětu na podezření z trestné činnosti orgánům činným v trestním řízení.

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 a interních protikorupčních programů

8.1. Provádět vyhodnocování IPP, zejména z hlediska účinnosti, plnění všech jeho částí, účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

Termín IPP: vždy do 15. září

Zodpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci zařazení na 2. a 3. stupni řízení

8.2. Aktualizovat IPP ve smyslu vládních usnesení, která budou přijímána, a jeho aktuální znění zveřejnit na internetových stránkách.

Termín: do 30 dnů od účinnosti příslušného vládního usnesení

Zodpovídá: vedoucí odboru interního auditu a kontroly

8.3. V požadovaném termínu informovat o stavu a způsobu plnění úkolů vyplývajících ze Strategie pro NNH.

Termín: vždy do 1. dubna, resp. 1. října, za předchozí kalendářní pololetí, a dále do 1. ledna, resp. do 1. července za předchozí kalendářní čtvrtletí aktualizaci informace

Zodpovídá: vedoucí odboru interního auditu a kontroly

Čl.9

Trvalá kontrola a obecná informační povinnost vedoucích zaměstnanců

9.1. Vedoucí zaměstnanci a ostatní zaměstnanci v tomto IPP uvedeni, jsou povinni průběžně zajišťovat realizaci opatření přijatých v rámci IPP podle zařazení a kompetence stanovené Organizačním řádem NNH.

V Praze dne 13. srpna 2014

MUDr. Michal Šetlík v.r.
ředitel