



CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB HRABYNĚ

Hrabyně 202, 747 67 Hrabyně 3

ZPRÁVA

o plnění interního protikorupčního programu

za rok 2024

Vypracovala: Ing. Blanka Langrová

Schválila: Mgr. Jarmila Absolonová, MBA

Ředitelka CSS Hrabyně

Zpráva o plnění interního protikorupčního programu CSS Hrabyně za rok 2024

Tato zpráva má za cíl analyzovat rizika spojená s korupcí v rámci CSS Hrabyně a navrhnout vhodná opatření k jejich eliminaci nebo minimalizaci. Korupce představuje vážnou hrozbu pro integritu veřejné správy a včasná identifikace rizik a jejich účinná prevence jsou klíčovými faktory pro udržení důvěryhodnosti a dodržování zákonných i etických standardů.

Jedná se o dokument zahrnující témata vytváření a posilování protikorupčního klimatu, transparentnosti, řízení korupčních rizik a monitoringu kontrol, postupů při podezření na korupci a vyhodnocování vnitřních směrnic. Dokument je přístupný na webových stránkách CSS Hrabyně.

1. VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU

Vytváření a posilování protikorupčního klimatu v organizaci je klíčovým krokem k tomu, aby organizace nejen předešla korupčním praktikám, ale i aktivně podporovala transparentnost, odpovědnost a etické chování na všech úrovních. Silné protikorupční klima přispívá k dlouhodobé stabilitě a důvěryhodnosti organizace a zároveň pomáhá vytvářet zdravou pracovní kulturu. Následující kroky, které organizace provádí napomáhají v budování a posilování protikorupčního klimatu:

1.1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Zavedení účinných opatření v rámci propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci je zásadní pro vytvoření firemní kultury založené na etice, transparentnosti a integritě. Vedoucí zaměstnanci hrají klíčovou roli v tom, jaký signál vysílají zaměstnancům ohledně přijatelného chování. Vedoucí zaměstnanci:

- otevřeně deklarují nulovou toleranci vůči korupci a pravidelně připomínají tento postoj všem zaměstnancům,
- propagují hodnoty organizace v interních e-mailech a při setkáních se zaměstnanci,
- svým chováním ukazují, že protikorupční pravidla a etické normy platí pro všechny, bez výjimky,
- aktivně předcházejí střetu zájmů a otevřeně deklarují své osobní či profesní vztahy, které by mohly vést ke konfliktu,
- opakovaně připomínají existenci a důležitost systému whistleblowingu a zaručují, že všechna hlášení jsou objektivně a spravedlivě řešena a rovněž zajišťují ochranu zaměstnanců, kteří ohlásí podezření na korupci, před odvetnými opatřeními,
- zajišťují, že etický kodex je srozumitelný a přístupný všem zaměstnancům a v případě potřeby jsou připraveni vysvětlit a diskutovat jeho obsah.

1.2. Etický kodex

Etický kodex jasně vymezuje, co je považováno za korupční chování, včetně úplatků, podvodů, zneužívání moci nebo střetu zájmů. To zaměstnancům umožňuje přesně pochopit, jaké chování je neakceptovatelné.

Kodex stanoví pravidla pro identifikaci a řešení střetů zájmů, které mohou v organizaci vzniknout, když osobní zájmy zaměstnanců kolidují s jejich profesionálními povinnostmi.

Etický kodex obsahuje specifická pravidla týkající se přijímání darů, pozorností nebo jiných výhod od klientů, dodavatelů nebo jiných třetích stran. Tyto pokyny zamezují vzniku situací, kdy by se zaměstnanci mohli cítit zavázáni k protislužbám nebo neetickým jednáním.

Etický kodex je pro zaměstnance CSS závazný a jeho porušení je posuzováno jako porušení pracovních povinností zaměstnance a dle závažnosti může být důvodem pro ukončení pracovního poměru.

Etický kodex je zveřejněn na webových stránkách CSS Hrabyně, je základním nástrojem pro zajištění, že všechny osoby v organizaci jednají v souladu s principy integrity a odpovědnosti. Vytváření silné etické kultury, podpora transparentnosti a odpovědnosti, a zajištění účinné implementace etického kodexu jsou nezbytné pro minimalizaci korupčního rizika a pro dosažení eticky správného fungování organizace.

1.3. Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců o korupci je základním kamenem protikorupční strategie organizace. Efektivní školení nejen zvyšuje povědomí o rizicích korupce, ale také podporuje vytvoření kultury integrity a odpovědnosti. Pokud jsou zaměstnanci dobře informováni o etických standardech, právních požadavcích a konkrétních postupech, mají větší šanci rozpoznat a vyhnout se korupčním praktikám, což přispívá k udržitelnosti a dobré pověsti organizace.

Každý zaměstnanec organizace naplňuje plán vzdělávání v oblasti své agendy či v oblasti obecných kompetencí, ať již se jedná o sociální dovednosti (prezentační a komunikační dovednosti, zvládání stresu apod.), pracovní dovednosti (zdokonalování se v užívání produktů MS Office, apod.) či právní znalosti (zákon o zadávání veřejných zakázek, zákon o finanční kontrole, aj).

Mimo individuální zvyšování kvalifikace zajišťuje organizace i hromadné vzdělávací semináře, které probíhají dle potřeby průběžně během roku.

Seznámení s protikorupční politikou CSS Hrabyně, interními předpisy v této oblasti a Etickým kodexem je tématem na pravidelných školeních zaměstnanců.

Nově příchozím zaměstnancům jsou v rámci vstupního školení poskytovány základní informace o programu boje s korupcí.

U stávajících zaměstnanců vzdělávání probíhá interní formou (pracovní schůzky, porady) a je zaměřeno na význam ochrany majetku státu, vysvětlování obsahu etického kodexu, zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců nebo občanů, kteří podezření na korupci oznámili.

1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Systém pro oznámení podezření na korupci (tzv. whistleblowing systém) je důležitým nástrojem pro podporu transparentnosti, prevenci neetického chování a ochranu integrity organizace. Tento systém umožňuje zaměstnancům, externím partnerům nebo veřejnosti anonymně a bezpečně hlásit podezření na korupci nebo jiné nelegální či neetické praktiky, aniž by se obávali odplaty nebo ztráty pracovního poměru. Vytvoření takového systému je klíčové pro podporu kultury odpovědnosti a zajištění, že korupční chování bude rychle odhaleno a potrestáno.

Za účelem naplnění této povinnosti jsou v budově CSS na chodbě v 2. a 8. patře a na recepci zřízeny uzamykatelné schránky, které splňují podmínky minimalizace možnosti odhalení totožnosti oznamovatele. Tyto schránky jsou pravidelně vybírány.

Dále se oznámení pro podezření na korupční jednání může doručit e-mailem na adresu info@csshrabyne.cz, poštou na adresu CSS Hrabyně, nebo osobně vedoucímu zaměstnanci.

Do schránek nebylo za sledované období podáno žádné oznámení na podezření z korupce. Rovněž nebylo podáno žádné oznámení ani vedoucím zaměstnancům a nebylo doručeno ani poštou nebo e-mailem.

1.5. Ochrana oznamovatelů

CSS si je vědomo, že oznamovatelé korupčního jednání, jako klíčové osoby v procesu odhalování korupce a podvodů, jsou velmi zranitelnou skupinou a mohou být vystaveni pracovní šikaně. CSS dbá na to, aby nebylo možné zveřejnit totožnost oznamovatele bez jeho souhlasu, a snaží se chránit oznamovatele proti jakémukoli znevýhodňování v důsledku podaného oznámení.

V roce 2024 nebyla nutná ochrana oznamovatelů, protože nebylo podáno žádné oznámení na podezření z korupčního jednání.

2. TRANSPARENTNOST

Korupce a transparentnost jsou dvě protikladné síly, které hrají zásadní roli v každé organizaci. Zatímco korupce představuje zneužívání moci pro osobní prospěch na úkor veřejného zájmu, transparentnost znamená otevřenost, jasnost a přístup k informacím, což umožňuje kontrolu a odpovědnost za rozhodování.

Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření státu jak zaměstnanci, tak veřejností. Zároveň zvyšuje pravděpodobnost odhalení korupce, a tím odrazuje od korupčního jednání. Když jsou procesy a rozhodnutí otevřená a pod veřejným dohledem, korupce má méně prostoru se rozvíjet. Organizace proto klade důraz na zavádění transparentních mechanismů, podporu whistleblowingu a pravidelné zveřejňování informací. Tím posiluje důvěru veřejnosti a omezuje korupční chování.

V rámci zajišťování transparentnosti je podporována informovanost co nejširší veřejnosti o organizaci, a to zejména prostřednictvím webových stránek a facebooku, které jsou zdrojem informací o působnosti a aktivitách organizace.

2.1. Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Na webových stránkách organizace www.csshrabyne.cz jsou zveřejňovány:

- informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění,
- výroční zprávy,
- pololetní přehledy poradních orgánů a pracovních týmů, poskytujících služby organizaci,
- interní protikorupční program včetně jeho vyhodnocení,
- informace vztahující se k výběru dodavatelů, vč. veřejných zakázek,
- nabídky prodeje nepotřebného majetku.

3. ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK A MONITORING KONTROL

CSS má zpracovány směrnice, ve kterých jsou zakomponována rizika související s výše uvedeným cílem.

3.1. Hodnocení korupčních rizik

Hodnocení korupčních rizik je prováděno 1x ročně vedoucími úseků. Toto hodnocení zahrnuje identifikaci korupčních rizik ve všech oblastech činnosti CSS Hrabyně. V návaznosti na toto hodnocení je aktualizován katalog a mapa rizik a jsou přijata opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.

V rámci interního protikorupčního programu jsou posouzeny procesy, kde by mohlo dojít ke zvýšenému riziku korupčního chování, a ke každému riziku je definována pravděpodobnost výskytu rizika, dopad rizika a opatření k eliminaci rizika. V oblasti identifikace rizik bylo v daném období vyhodnoceno celkem 17 zvýšených rizik korupčního chování. Nejvyšší míra rizika je stanovena na stupni 9 a byla identifikována v jednom případě. V ostatních případech byla rizika vyhodnocena jako „nízká“.

4. POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Pokud by se v organizaci objevilo podezření na korupci, vedoucí zaměstnanci by měli reagovat rychle, efektivně a v souladu se zásadami spravedlnosti, ochrany práv a etiky, protože včasné prošetření podezření na korupční jednání jednoznačně zvyšuje možnost jeho úspěšného prokázání. V CSS v minulém období nebylo prokázáno, že by došlo ke korupčnímu jednání, ale přesto jsou organizaci nastavena opatření, která by měla zamezit takovému jednání. Opatření jsou uskutečňována především v rovině úpravy vnitřních předpisů.

- pokud by existovalo podezření na korupci, je důležité okamžitě zajistit všechny relevantní informace a dokumenty, které by mohly sloužit jako důkazy. To zahrnuje e-maily, účetní záznamy, smlouvy, zápisy z jednání a další relevantní dokumenty,
- informace musí být uchovány bezpečně, aby nemohly být zničeny nebo pozměněny.
- podezření na korupci, je nutné oficiálně oznámit vedoucím zaměstnancům,
- organizace má implementovaný systém pro anonymní oznámení (whistleblowing) a zaměstnanci mají možnost hlásit podezření bez obav z odplaty,
- osoby, které podají oznámení o podezření na korupci, jsou chráněny před pomstou, a to jak v rámci interní politiky, tak i právními předpisy, které zakazují odvetná opatření vůči oznamovatelům,
- jakmile je podezření oznámeno, je nezbytné provést interní vyšetřování, které zahrnuje shromažďování důkazů, výslechy svědků a analyzování relevantních dokumentů,
- je důležité, aby se vyšetřování nezúčastnili zaměstnanci, kteří mohou mít osobní zájem na výsledku vyšetřování nebo kteří jsou přímo zapojeni do dané situace,
- během vyšetřování by měla být zachována důvěrnost osobních údajů a citlivých informací. To zahrnuje ochranu identit těch, kdo podali oznámení, a rovněž těch, kteří jsou vyšetřováni.
- informace o vyšetřování nesmí uniknout na veřejnost nebo mezi zaměstnance dříve, než je vyšetřování dokončeno,
- jakmile jsou důkazy shromážděny, je nutné posoudit závažnost podezření. To zahrnuje určení, zda je možné, že k porušení došlo, a pokud ano, jaké budou následky pro organizaci,
- pokud by bylo zjištěno, že ke korupci skutečně došlo, je nutné přistoupit k disciplinárním opatřením vůči odpovědným osobám, které mohou zahrnovat např. výpověď nebo právní kroky, včetně žaloby,
- v případě závažného porušení zákona organizace bude informovat příslušné orgány (např. policii, protikorupční úřad), které se mohou rozhodnout zahájit trestní stíhání,
-

- pokud podezření nebylo potvrzeno, organizace musí přehodnotit a zlepšit své kontrolní mechanismy, aby předešla podobným situacím v budoucnu.

5. VYHODNOCOVÁNÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

CSS Hrabyně každý rok vyhodnocuje plnění Interního protikorupčního programu, jeho vyhodnocení projednává porada vedení a schvaluje její ředitelka organizace.

Vyhodnocení interního protikorupčního programu je klíčovým krokem pro zajištění účinnosti a efektivity všech implementovaných opatření. Tento proces pomáhá organizaci zjistit, zda její protikorupční politika plní svůj účel a také identifikuje oblasti pro zlepšení.

Vyhodnocení programu se provádí pravidelně a vyhodnocuje se:

- jak zaměstnanci vnímají a dodržují protikorupční politiku,
- funkčnost kontrolních a monitorovacích mechanismů - jak dobře fungují nástroje pro detekci a prevenci korupce (interní audity, whistleblowing systémy),
- kolik případů korupce bylo zjištěno a jaké sankce byly uplatněny,
- jaká je účast zaměstnanců na školeních o prevenci korupce,
- jak efektivní jsou mechanismy pro včasnou detekci korupce (např. whistleblowing, interní audity)?
- aktuálnost a dostupnost etického kodexu pro všechny zaměstnance, jeho pravidelná aktualizace
- zda zaměstnanci skutečně rozumí politice proti korupci a vědí, jak se mají chovat v konkrétních situacích?

Na základě výsledků vyhodnocení organizace přistoupí k aktualizaci svého protikorupčního programu.

Vyhodnocení Interního protikorupčního programu v roce 2024 potvrdilo funkčnost nastaveného systému a nezjistilo žádné významné nedostatky, které by mohly ohrozit protikorupční úsilí organizace.

Nastavená opatření k minimalizaci korupčních rizik se jeví jako přiměřená a účinná, protože v roce 2024 nebylo na CSS podáno žádné oznámení na podezření na korupční jednání a vedoucí zaměstnanci CSS taktéž neprošetřovali žádné podezření z korupčního jednání.

V současné době tedy hodnotíme stav protikorupčního prostředí v CSS Hrabyně jako uspokojivý a funkční.

V Hrabyni dne 2.12.2024



Katalog korupčních rizik 2024 - CSS Hrabyně (příl.č1)

poř.č.	oblast	riziko	projevy rizika korupce	P	D	V=P*D	opatření přijaté k minimalizaci rizika
1	smluvní vztahy	neoprávněná změna nebo nedodržování podmínek uzavřeného smluvního vztahu	navýšení ceny, snížení kvality, změna termínu, nedůsledné nebo nekontrolované plnění smluvy - prospěch jiné osoby	2	3	6	Dochází ke kontrole kvality, ceny i smluvního termínu. Kontrolu provádí EN a TN.
2	smluvní vztahy	nevýhodné podmínky při uzavírání smluvního vztahu	zvýhodnění jiné osoby na úkor zadavatele	2	3	6	Uzavírané smlouvy nesmí být uzavřeny v neprospěch organizace. Kontrolu provádí EN a TN(ošetřeno ve vnitřních předpisech)
3	smluvní vztahy	neuplatnění sankcí u smlouvy o dílo	zvýhodnění zhotovitele	2	2	4	Situaci, která vede k uplatnění sankce hlásí pověřený zaměstnanec. Uplatnění sankce provádí EÚ.
4	smluvní vztahy	převzetí díla v rozporu s podmínkami dodávky	zvýhodnění zhotovitele, dodavatele	1	5	5	převzetí a kontrola díla probíhá za přítomnosti pověřeného zaměstnance
5	veřejné zak.	veřejná zakázka bez výběrového řízení	neprovedení výběru dodavatele, oslovení stejného okruhu dodavatelů	2	3	6	VZ jsou zadávány na el.tržišťě NEN
6	veřejné zak.	úmyslné rozdělení veřejné zakázky na několik menších	realizace dle mírnějších pravidel, případně bez výběrového řízení	2	4	8	Dochází k vyčíslení předpokládané hodnoty zakázky. Kontrolu provádí EN a TN
7	veřejné zak.	neoprávněné poskytnutí informací o připravované zakázce	sdělení přesnějších nebo úplnějších informací jednomu dodavateli	1	4	4	VZ na el.tržišťě zadávají k tomu pověření zaměstnanci
8	veřejné zak.	neoprávněná nebo nepodložená změna plnění veř.zakázky	v průběhu realizace změna termínu, ceny nebo kvality ve prospěch dodavatele	1	4	4	veškeré údaje o plnění VZ jsou zveřejňovány na el.tržišťi. Důvody změny musí být opodstatněné.
9	informace	únik informací nebo jejich neoprávněné poskytnutí . Předčasné zveřejnění informací.	poskytnutí informací, které zvýhodní určité osoby, subjekty (může být v obchodních vztazích, pracovních právních vztazích apod.)	2	4	8	Zdůraznit zainteresovaným zaměstnancům zákaz poskytovat jakékoliv informace, týkající se vnitřních záležitostí zařízení - viz. etický kodex zaměstnanců.
10	financování	neoprávněná nebo zkrslující správa pohledávek	nevymáhání penále, změna data splatnosti, odkládání vymáhání pohledávky, odpis pohledávky bez předchozího vymáhání	2	4	8	Důsledná kontrola hlavní účetní a EN.
11	řízení	ovlivnění plánů kontrolní činnosti, snaha o utajení závažných nedostatků či nesrovnalostí	kontrolní činnost směřována tak, aby určitá osoba byla kontrolována méně často nebo vůbec	1	3	3	Kontrolní činnost v organizaci probíhá v souladu s platnými předpisy organizace., důsledné dodržování zásad vnitřní kontroly.
12	prac.právni	neuplatnění sankcí u pracovníků s uzavřenou dohodou o odpovědnosti	odpuštění odpovědnosti za škodu nebo zmiřnění výše její náhrady	1	3	3	Škodu hlásí ved.pracovník a řeší škodní komise.
13	stravování	nerespektování výběru dodavatelů potravin	upřednostnění dodavatele potravin za protislužbu (věcný úplatek)	1	4	4	Za výběr dodavatele je zodpovědný ved.strav.provozu. Výběr probíhá na internetovém portálu fy Pecosta.
14	soc.slужby	upřednostnění zájmů jednoho uživatele před zájmy druhého	očekávání protislužby(úplatku, daru) za poskytování kvalitnější péče uživateli	1	4	4	Dodržování etického kodexu organizace. Pravidla pro přijímání darů jsou uvedena ve vnitřní směrnici. Zodpovídá příslušný ved.zaměstnanec
15	soc.slужby	přijímání uživatelů z okruhu známých nebo příbuzných	při zájmu více uživatelů o pobyt je upřednostněna určitá blízká osoba	1	4	4	Zaměstnanci se řídí platnými právními a vnitřními předpisy org. Zodpovídá NSSaPP.
16	soc.slужby	neoprávněné užití finančních prostředků, krádež,	okradení uživatelů, zneužití finančních prostředků uživatelů,	1	4	4	Dodržování etického kodexu organizace. Zodpovídá příslušný ved.zaměstnanec
17	správa majetku	zneužívání či zizcování státního majetku	nedostatečná evidenci a inventurní činnost, nedovolené využívaní státního majetku k soukromým účelům	3	3	9	důsledné dodržování vnitřních předpisů a školení příslušných zaměstnanců k problematice majetku

MAPA KORUPČNÍCH RIZIK 2024(příl.č.2)

Stupeň významnosti rizika

Pravděpodobnost vzniku rizika (P)

5	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0
3	0	0	1	1	0	1
2	0	1	3	3	0	7
1	0	0	2	6	1	9
	1	2	3	4	5	17

Stupeň dopadu rizika (D)

vysoké riziko (16 a více)	0
střední riziko (9 až 15)	1
nízké riziko (0 až 8)	16

