

Vězeňská služba České republiky
Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky
K č. j.: VS-73152-18/ČJ-2016-800040-IAŘ



INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Schvaluji: vrchní státní rada
 brig. gen. Mgr. Petr Dohnal
 generální ředitel Vězeňské služby České republiky
 v zastoupení Mgr. Bc. Milan Brendl v. r.

V Praze dne 22. června 2016

Praha, červen 2016

Obsah

A. Preambule.....	3
B. Protikorupční program	5
1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu.....	5
1.1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky	5
1.2. Kodex profesní etiky zaměstnance	6
1.3. Vzdělávání zaměstnanců	7
1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci.....	7
1.5. Ochrana oznamovatelů	8
2. Transparentnost	9
2.1. Zveřejňování informací o veřejných prostředcích.....	9
2.2. Zveřejňování informací o systému rozhodování	10
3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	11
3.1. Hodnocení korupčních rizik	11
3.2. Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	12
3.3. Prošetřování rizikových oblastí	12
4. Postupy při podezření na korupci.....	13
4.1. Postupy při prošetřování podezření na korupci	13
4.2. Následná opatření	13
5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu.....	14
5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení Protikorupčního programu jednotlivými OJ.....	14
5.2 Zpráva o plnění Protikorupčního programu	14
5.3 Aktualizace Protikorupčního programu.....	15
C. Závěr.....	16

A. Preambule

Z hlediska společenské škodlivosti lze **korupci** definovat jako zneužívání pravomoci a veřejných prostředků k dosažení vlastních individuálních či skupinových zájmů, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování, jakož i zneužití svého postavení k obohacení sebe nebo jiného v soukromé sféře. Motivem je získání neoprávněného zvýhodnění pro sebe nebo jiného, na které není nárok. Pojem korupce nelze zužovat pouze na přímé úplatkářství, dalšími formami korupce jsou rovněž **klientelismus**, propojující politiky s podnikatelskou sférou poskytováním vzájemných výhod, a **nepotismus**, spočívající v preferování příbuzných a známých při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům.

Výzkumy jednoznačně potvrzují, že přes všechny individuální a skupinové iniciativy je to stát a jeho politická reprezentace, kdo musí iniciovat skutečná opatření proti korupci a musí o jejich potřebě a účelnosti přesvědčit občany.

Protikorupční politika musí brát v úvahu komplexní charakter korupce jako společenského jevu, zejména nelze korupci jednostranně zužovat na trestné činy úplatkářství.

V každém případě je třeba mít neustále na zřeteli, že **korupční jednání** není pouze jednání v rozporu s morálkou, ale jedná se o trestné činy přijetí úplatku (§ 331), podplácení (§ 332) a nepřímé úplatkářství (§ 333) dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Interní protikorupční program Vězeňské služby České republiky (dále jen „Protikorupční program“) je dokument, vycházející ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 (schválená usnesením vlády ze dne 16. ledna 2013 č. 39, ve znění usnesení vlády ze dne 22. května 2013 č. 381 a usnesení vlády ze dne 13. listopadu 2013 č. 851), Vládní koncepce boje s korupcí na roky 2015 až 2017 (schválená usnesením vlády ze dne 15. prosince 2014 č. 1057) a usnesení vlády ze dne 21. prosince 2015 č. 1077 k aktualizaci Rámcového resortního interního protikorupčního programu. Tento program vnáší do řídicího a kontrolního systému v oblastech, v nichž by mohlo dojít ke korupčnímu jednání, takové prvky, které svým charakterem brání vzniku možného korupčního jednání. Zároveň pojmově definuje korupční jednání v širším smyslu, nejen jako přijímání úplatků a podplácení.

Cílem Protikorupčního programu je vytvořit ve Vězeňské službě České republiky (dále jen „Vězeňská služba“) prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřeními toto prostředí posilovat, zejména osvětou, posilováním morální integrity zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby (dále jen „zaměstnanec“, není-li dále stanoveno jinak) a aktivní propagací etických zásad, např. v rámci vzdělávání zaměstnanců, propagací protikorupčního postoje služebními funkcionáři, vedoucími příslušníky a vedoucími zaměstnanci a naplňováním Kodexu profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby (dále jen „Kodex profesní etiky zaměstnance“, není-li dále stanoveno jinak). Nedílnou součástí podpory protikorupčního prostředí je nastavení systému pro oznámení podezření na korupci a ochrana oznamovatelů.

Protikorupční program by měl sloužit k včasnému rozpoznání korupčních rizik, objektivně existujících či subjektivně předpokládaných v procesech, probíhajících v rámci veškeré činnosti Vězeňské služby. Současně by měl obsahovat preventivní opatření, eliminující tato korupční rizika již v zárodku. Nástrojem pro řízení korupčních rizik a jejich

minimalizaci je **Katalog korupčních rizik**, kde důležitým prvkem je významnost rizika. Ke zvládnání rizik s vyšší mírou významnosti a vyšší pravděpodobností výskytu je třeba nastavit kontrolní mechanismy. U rizik s menší mírou pravděpodobnosti výskytu klást důraz na dodržování Kodexu profesní etiky zaměstnance, vzdělávání zaměstnanců, výběr zaměstnanců, nastavení systému pro oznamování korupce.

Hlavním cílem řízení korupčních rizik je ochránit majetek státu a minimalizovat škody. Aktivním řízením korupčních rizik by Protikorupční program měl vnášet do řídicího systému takové prvky, které již svým charakterem brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování. K tomu by měla napomáhat funkčnost kontrolních mechanismů v těchto oblastech, pravidelné hodnocení korupčních rizik a prověřování rizikových oblastí.

B. Protikorupční program

Popis základních pojmů:

Vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto dokumentu rozumí služební funkcionář a vedoucí příslušník Vězeňské služby ve smyslu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů) nebo vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru k Vězeňské službě ve smyslu zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) na všech úrovních řízení Vězeňské služby; tedy generální ředitel, náměstek generálního ředitele, ředitel kanceláře generálního ředitele, ředitel odboru Generálního ředitelství Vězeňské služby (dále jen „GR“), ředitel organizační jednotky Vězeňské služby („OJ“), kterým se rozumí ředitel vazební věznice, věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence (dále jen „věznice“), ředitel Akademie Vězeňské služby (dále jen „Akademie“) a ředitel Středního odborného učiliště (dále jen „Učiliště“), dále pak 1. zástupce ředitele věznice, ředitele Akademie, služební zástupce ředitele věznice, zástupce ředitele věznice, Akademie, Učiliště, vedoucí oddělení a vedoucí referátu, vedoucí samostatného úseku.

Zaměstnancem se pak rozumí každý příslušník ve služebním poměru k Vězeňské službě ve smyslu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a každý zaměstnanec v pracovněprávním poměru k Vězeňské službě ve smyslu zákoníku práce.

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Cílem je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

1.1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky

Jednou z hlavních povinností vedoucích zaměstnanců je prosazování protikorupčních postojů. Vedle vlastní bezúhonnosti se protikorupčním postojem rozumí zejména dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů Vězeňské služby, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti dodržování etických zásad při výkonu služby a práce, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření z výskytu korupce.

Mezi další povinnosti vedoucích zaměstnanců dále patří seznamování podřízených s možnými korupčními riziky v rámci organizačního úseku, který řídí (např. organizační jednotka, odbor, oddělení, samostatný úsek), včetně metod jejich předcházení a prosazování protikorupčních opatření proti těmto rizikům.

Úkol:

- 1.1.1. Věnovat prostor problematice boje s korupcí na poradách a na seminářích a aktivně prosazovat protikorupční postoje.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.1.2. V rámci organizačního úseku, kde se korupční jednání vyskytlo, projednat zobecněné informace se zaměstnanci spolu s opatřeními přijatými k nápravě. Informovat

o případech korupčního jednání v obecné rovině na pracovních poradách na všech úrovních řízení a seminářích.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2. Kodex profesní etiky zaměstnance

Dne 31. března 2016 byl nařízením generálního ředitele Vězeňské služby č. 12/2016 vydán Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby, který je zveřejněn na webportalu Vězeňské služby v části Odbor správní/eLegislativa/NGŘ/2016/NGŘ 12_2016 a rovněž formou webové prezentace na webových stránkách Vězeňské služby na adrese <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/protikorupcni-opatreni/protikorupcni-program>>. Tento Kodex profesní etiky zaměstnance stanovuje chování a povinnosti zaměstnanců, které nevyplývají z právních či vnitřních předpisů. Jde o souhrn základních hodnot a principů etického chování, jehož účelem je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování zaměstnance ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Součástí Kodexu profesní etiky zaměstnance je soubor etických zásad vztahujících se k problematice korupce - zákaz korupčního jednání (Článek 7 Kodexu profesní etiky zaměstnance).

Dodržování Kodexu profesní etiky zaměstnance hodnotí všichni vedoucí zaměstnanci průběžně, v rámci svých řídicích kompetencí. Porušení Kodexu profesní etiky zaměstnance je posuzováno jako porušení pracovních/služebních povinností zaměstnance ve smyslu příslušných právních předpisů.

Úkol:

- 1.2.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají v rámci své řídicí funkce za seznámení zaměstnanců s Kodexem profesní etiky zaměstnance.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.2.2 Vedoucí zaměstnanci průběžně hodnotí dodržování Kodexu profesní etiky zaměstnance svými podřízenými a výsledky zapracovávají do roční informace o plnění tohoto úkolu.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.2.3 Poskytovat v rámci vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance informace a vysvětlení ve vztahu k zásadám Kodexu profesní etiky zaměstnance.

Odpovědnost: ředitel odboru/vedoucí oddělení personálního GR/OJ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.2.4 Zabezpečit dostupnost Kodexu profesní etiky zaměstnance na webportalu a webových stránkách Vězeňské služby.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ
Termín: průběžně, trvale
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.3. Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice je zaměřeno na význam ochrany majetku státu, vysvětlování obsahu Kodexu profesní etiky zaměstnance, zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců nebo občanů, kteří podezření na korupci oznámili, a na postupy Vězeňské služby při prošetřování oznámení o podezření na korupční jednání.

Protikorupční problematika je zařazena do vstupního vzdělávání zaměstnanců, jakož i do dalších vzdělávacích aktivit.

- 1.3.1 Zajistit školení nových zaměstnanců na pozicích s vyšší mírou korupčního rizika minimálně jednou ročně.

Odpovědnost: ředitel odboru personálního GŘ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.3.2 Vedoucí zaměstnanci poskytnou informaci o vzdělávání podřízených zaměstnanců v protikorupční a etické problematice jako součást ročního hodnocení úkolů Protikorupčního programu.

Odpovědnost: ředitelé odborů GŘ, ředitelé OJ, vedoucí samostatných úseků
Termín: průběžně, trvale
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Za účelem zajištění transparentního a protikorupčního prostředí je vytvořen systém pro oznámení (vč. anonymního) podezření na korupční jednání, a to jak oznámení zaměstnanců, tak veřejnosti. Systém poskytuje důvěryhodný prostor a důvěryhodné nástroje pro oznámení podezření z korupce.

Oznámení by mělo obsahovat:

- a) identifikaci osob podezřelých z korupčního jednání,
- b) podrobný popis možného korupčního jednání,
- c) konkrétní důkazy o možném korupčním jednání,
- d) případný požadavek na zachování anonymity oznamovatele.

Oznamovatel podezření na korupční jednání má možnost oznámení učinit prostřednictvím:

1. Protikorupční linky Vězeňské služby:

e-mailová linka: korupce@grvs.justice.cz,

telefonní linka: 244 024 666

faxová linka: 241 406 414

adresa pro poštovní styk: Vězeňská služba České republiky, Protikorupční linka,
Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4, IDDS: b86abc

2. Protikorupční linky Ministerstva spravedlnosti České republiky:

e-mailová linka: korupce@msp.justice.cz

telefonní linka: 221 997 595

faxová linka: 221 997 563

Při podezření ze spáchání trestného činu je zaměstnanec povinen věc oznámit též orgánům činným v trestním řízení.

Úkol:

- 1.4.1 Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit jejich zveřejňování na webportalu a internetových stránkách Vězeňské služby.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GR

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5. Ochrana oznamovatelů

Vězeňská služba deklaruje ochranu oznamovatelů podezření na korupční jednání, spočívající v nastavení postupů a pravidel, které zajistí podporu a ochranu osobám, upozorňujícím v dobré víře na možné korupční jednání. Jedná se zejména o utajení identity oznamovatelů, nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči zaměstnancům nebo občanům, které lze považovat za diskriminaci či represii za to, že podali oznámení o podezření z korupčního jednání. Ochranné postupy se vztahují i na zaměstnance, u kterých se v rámci posouzení neprokázalo pochybení. Správně nastavený systém oznamovacích mechanismů napomáhá zabránit nekalému jednání, předchází problémům a posiluje etiku a kulturu chování uvnitř Vězeňské služby.

Úkol:

- 1.5.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají za aktivní propagaci ochrany oznamovatelů.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.5.2 Zaměstnanec nesmí být diskriminován za to, že podal oznámení o podezření na korupční jednání. Nesmí být vůči němu v této souvislosti činěny přímé ani nepřímé represe.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2. Transparentnost

Cílem je odrazovat zaměstnance od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jeho odhalení.

Transparentnost ve všech činnostech je jednou ze základních priorit Vězeňské služby ČR. K budování transparentního prostředí přispívá zveřejňování relevantních informací, zejména o nakládání s veřejnými prostředky.

2.1. Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Vězeňská služba zpřístupňuje informace o nakládání s veřejnými prostředky zaměstnancům i veřejnosti za účelem zvýšení pravděpodobnosti odhalení korupce.

Úkol:

2.1.1 Na webu www.data.justice.cz uveřejňovat přehled faktur a plateb.

Odpovědnost: ředitel odboru informatiky GŘ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.2 Na webu www.vscr.cz zveřejňovat informace o nakládání s majetkem v oblasti nabídek prodeje a pronájmu, veřejných zakázek a schválený rozpočet.

Odpovědnost: ředitel odboru logistiky, odboru investic a EU fondů a odboru ekonomického GŘ, vedoucí veřejných zakázek GŘ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.3 Podle zákona o Registru smluv zveřejňovat smlouvy a jejich dodatky.

Odpovědnost: ředitel odboru správního GŘ, odpovědné osoby OJ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.4 Na webu www.vscr.cz zveřejňovat, resp. aktualizovat k datu 15. února a 15. srpna vždy za předchozí pololetí seznam

- poradních orgánů a pracovních týmů zřízených generálním ředitelem nebo jeho náměstkou včetně personálního obsazení, statutu a jednacího řádu,
- poradců, konzultantů, analytiků (fyzických osob) generálního ředitele a jeho náměstků, pokud jsou tato místa placena z veřejných prostředků, a to za předpokladu, že nevykonávají standardní činnost úřadu stanovenou zákonem a jinými právními předpisy,
- poradenských a ostatních externích společností působících na základě mandátní či jiné smlouvy,
- advokátů a advokátních kanceláří, které mají uzavřené smlouvy o poskytování právních služeb,

a to včetně sjednaných či smluvních odměn za činnost, včetně uvedení souhrnu vyplacených finančních prostředků.

Odpovědnost: ředitel kanceláře generálního ředitele
Součinnost: ředitel odboru personálního GŘ
Termín: vždy k datu 15.2. a 15.8.
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.5 Na webu www.vscr.cz zveřejňovat informace vztahující se k poskytování grantů, dotací a prostředků z evropských či jiných fondů.

Odpovědnost: ředitel odboru investic a EU fondů GŘ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.6 Na webu www.vscr.cz a www.uzsvm.cz průběžně zveřejňovat nabídky prodeje a pronájmu majetku státu, při zpeněžení majetku přednostně využívat formy veřejné dražby.

Odpovědnost: ředitel odboru logistiky GŘ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2. Zveřejňování informací o systému rozhodování

Vězeňská služba transparentně zpřístupňuje informace o struktuře a kompetencích při rozhodování zaměstnancům i veřejnosti na svých internetových stránkách www.vscr.cz.

Úkol:

2.2.1 V souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, zveřejňovat povinné informace.

Odpovědnost: ředitel odboru správního GŘ, odpovědné osoby OJ
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2.2 Na webu www.vscr.cz zveřejňovat informace v rozsahu:

- informace o struktuře Vězeňské služby, vyjadřující vztahy nadřízenosti a podřízenosti,
- kontakty na vedoucí zaměstnance až na úroveň ředitele odborů GŘ (telefon a e-mail),
- profesní životopisy představených od úrovně ředitelů odborů GŘ, kteří uspějí ve výběrovém řízení v roce 2016 *(bez souhlasu dotčeného vedoucího budou zveřejněny profesní životopisy, pokud se ve smyslu § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, jedná o „osobní údaje o veřejně činné osobě, funkcionáři či zaměstnanci veřejné správy, které vypovídají o jeho veřejné anebo úřední činnosti, o jeho funkčním nebo pracovním zařazení“.)*.

<u>Odpovědnost:</u>	ředitel kanceláře generálního ředitele, odpovědné osoby OJ
<u>Součinnost:</u>	ředitel odboru/vedoucí oddělení personálního GR/OJ
<u>Termín:</u>	průběžně
<u>Termín hodnocení:</u>	vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Cílem je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání.

3.1. Hodnocení korupčních rizik

Identifikace, hodnocení a řízení korupčních rizik je součástí celkového procesu práce s riziky spojenými s činností Vězeňské služby. Efektivní řízení rizik je podmíněno fungováním účinného vnitřního kontrolního systému.

Hodnocení korupčních rizik zahrnuje zejména:

- identifikaci korupčního rizika, tj. potencionální nebezpečí, že v určitém procesu probíhajícím ve Vězeňské službě může dojít ke korupčnímu jednání zaměstnance;
- hodnocení korupčního rizika, tj. stanovení míry pravděpodobnosti, že tato skutečnost nastane (stupeň četnosti), a stanovení míry dopadu (vlivu) na chod Vězeňské služby; součinem těchto dvou veličin je míra významnosti korupčního rizika.
- vytvoření katalogu korupčních rizik.
- nastavení kontrolních mechanismů pro zabránění korupci, tj. přijetí konkrétních opatření, která budou minimalizovat pravděpodobnost vzniku či dopad jednotlivých identifikovaných rizik a bránit tomu, aby mohla nastat;
- sledování plnění protikorupčních opatření k eliminaci a minimalizaci rizik a hodnocení jejich realizace a účinnosti, případná aktualizace při vzniku a identifikaci nového korupčního rizika na základě vývoje procesů probíhajících ve Vězeňské službě.

Vedoucí zaměstnanci identifikují a hodnotí korupční rizika spojená s činností Vězeňské služby a hodnotí přiměřenost a účinnost přijatých opatření k minimalizaci rizik. Identifikovaná korupční rizika a opatření přijímaná k jejich potlačení jsou obsažena v Katalogu korupčních rizik generálního ředitelství nebo dané organizační jednotky.

Pro hodnocení korupčního rizika je využíván následující bodový systém:

Pravděpodobnost výskytu jevu (korupčního jednání)

Stupeň	Pravděpodobnost výskytu jevu
1	Téměř vyloučený, výjimečný
2	Možný, avšak nepravděpodobný
3	Možný, pravděpodobný
4	Pravděpodobný, častý
5	Téměř jistý

Dopad výskytu jevu (korupčního jednání)

Stupeň	Míra dopadu jevu na chod OSS
1	Prakticky žádný, bez vlivu, nevýznamné finanční ztráty
2	Málo podstatný, malé finanční ztráty
3	Podstatný, opakující se výpadky, střední finanční ztráty
4	Zásadní, selhání základních funkcí, velké finanční ztráty
5	Devastující, OSS není schopna plnit úkoly, které jí ukládá zákon a pro které byla zřízena, obrovské finanční ztráty

Vzorec výpočtu míry významnosti korupčního rizika je následující:

$$\text{významnost korupčního rizika} = \text{pravděpodobnost výskytu jevu} \times \text{dopad výskytu jevu}$$

Úkol:

- 3.1.1 Vyhodnocovat korupční rizika a opatření, která byla přijata ke snížení jejich pravděpodobnosti nebo dopadu.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.2. Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Jedná se o pravidelné testování účinnosti kontrolních mechanismů pro zabránění či odhalení rizik spojených s korupčním jednáním. Tento proces je součástí řídicí činnosti vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Součástí monitoringu je posuzování dostatečnosti deklarovaných opatření ke snížení rizika korupčního jednání a rovněž aktuálnost a přiměřenost souvisejících interních předpisů.

Úkol:

- 3.2.1 Vedoucí zaměstnanci zajistí v rámci své řídicí a kontrolní činnosti prověření funkčnosti nastavených opatření a mechanismů k odhalení korupčního jednání a posouzení aktuálnosti a přiměřenosti souvisejících vnitřních předpisů.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.3. Prošetřování rizikových oblastí

Oblasti s identifikovaným vysokým stupněm korupčního rizika jsou pravidelně prošetřovány s cílem vyhodnotit, zda existují skutečnosti nasvědčující výskytu korupčního jednání. Rizikové oblasti jsou podrobovány průběžným kontrolám v rámci vnitřní kontrolní řídicí činnosti prováděné vedoucími zaměstnanci a ověřovány odborem kontroly GŘ.

Úkol:

- 3.3.1 Vedoucí zaměstnanci GŘ a OJ, u nichž je významnost rizik korupce hodnocena jako střední až vysoká, zabezpečí zvýšenou průběžnou kontrolu těchto oblastí.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 3.3.2 Odbor kontroly GŘ při provádění kontrolní činnosti prověřuje a hodnotí u všech kontrolovaných OJ účinnost vnitřní kontrolní činnosti prováděné dle úkolu 3.3.1 a stav a účinnost interních kontrolních mechanismů v oblasti identifikace a odhalování korupčních rizik.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

4. Postupy při podezření na korupci

Cílem je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit výskytu dalšího obdobného jednání.

Bezodkladná reakce na podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho správného prověření a případného prokázání. Analýza příčin vzniku korupčního jednání je východiskem pro posílení preventivních mechanismů k zabránění opakovaného výskytu korupce.

4.1. Postupy při prošetřování podezření na korupci

Vězeňská služba má stanoveny transparentní postupy pro prošetřování podezření na korupci. Jde zejména o postupy v rámci systému pro oznámení podezření na korupci a systému ochrany oznamovatelů.

Úkol:

- 4.1.1. Při prošetřování oznámení podezření na korupci postupovat v souladu s platnou legislativou a vnitřními předpisy Vězeňské služby a Ministerstva spravedlnosti České republiky.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci a ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

4.2. Následná opatření

Implementace nápravných opatření omezí opakování korupčního jednání či zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu.

Úkol:

- 4.2.1. Na základě prokázaného korupčního jednání jsou k jeho eliminaci přijímána opatření zaměřená na oblast úpravy vnitřních předpisů, vyvození disciplinárních sankcí a řešení vzniklých škod.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Cílem je zjistit, zda jsou plněna protikorupční opatření, zdokonalovat Protikorupční program a umožnit případnou koordinaci protikorupčních aktivit s dalšími resorty.

5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení Protikorupčního programu jednotlivými OJ

Vyhodnocování účinnosti Protikorupčního programu je zaměřeno na plnění jeho jednotlivých částí jak kvalitativně, tak kvantitativně, na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

Úkol:

- 5.1.1. Vyhodnocení účinnosti Protikorupčního programu současně s návrhem na aktualizaci Katalogu korupčních rizik zpracují vedoucí zaměstnanci vždy za jednotlivou OJ, odbor GŘ nebo samostatný organizační úsek GŘ a předloží odboru kontroly GŘ.

Odpovědnost: vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: vždy do 15.1. podle stavu k 31.12. předchozího roku jako podklad pro roční hodnocení a aktualizaci Protikorupčního programu

Termín hodnocení: vždy k 15.1 jako součást ročního hodnocení

- 5.1.2. V případě detekovaných nesrovnalostí tyto prošetří odbor kontroly GŘ a výsledky zahrne do Zprávy o plnění Protikorupčního programu.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: vždy do 28.2.

Termín hodnocení: vždy na gremiální poradě konané nejbližší po 28.2.

5.2 Zpráva o plnění Protikorupčního programu

O plnění Protikorupčního programu ve struktuře výše uvedených opatření je každoročně odborem kontroly GŘ zpracována zpráva. Obsahem zprávy je stav implementace protikorupčních nástrojů, plán nápravných opatření, systém a rozsah realizovaných školení, Katalog korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupci a výsledek jejich prověření, výsledek hodnocení účinnosti celého protikorupčního programu. Zpráva je předkládána ke schválení náměstkovi generálního ředitele pro bezpečnost a kontrolu.

Úkol:

- 5.2.1. Provést celkové vyhodnocení účinnosti Protikorupčního programu a zpracovat Zprávu o plnění Protikorupčního programu z informací a vyhodnocení předložených jednotlivými organizačními úseky GŘ a OJ. Předložit ke schválení náměstkovi generálního ředitele pro bezpečnost a kontrolu.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: vždy do 28.2.

Termín hodnocení: vždy na gremiální poradě konané nejbližší po 28.2.

- 5.2.2. Ve Zprávě o plnění Protikorupčního programu navrhne ředitel odboru kontroly GŘ generálnímu řediteli konkrétní opatření pro vedoucí zaměstnance ve vztahu k zefektivnění manažerské kontrolní činnosti a zpracuje plán odboru kontroly GŘ na zaměření kontrolní činnosti.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: vždy do 28.2.

Termín hodnocení: vždy na gremiální poradě konané nejbližší po 28.2.

5.3 Aktualizace Protikorupčního programu

Aktualizovaný Protikorupční program obsahuje úpravy jednotlivých bodů tam, kde ze Zprávy o plnění Protikorupčního programu a z hodnocení účinnosti vyplynula potřeba úprav, nebo uvedený úkol byl s konečnou platností splněn. Nové znění Protikorupčního programu se vyhlašuje stanoveným způsobem.

Úkol:

- 5.3.1. Provést aktualizaci Protikorupčního programu, při aktualizaci vycházet ze závěrů Zprávy o plnění Protikorupčního programu a přijatých nápravných opatření a provést kontrolu souladu s aktuálním Rámcovým resortním interním protikorupčním programem Ministerstva spravedlnosti České republiky.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: vždy do 31.3.

- 5.3.2. Aktualizované znění Protikorupčního programu po jeho schválení náměstkem generálního ředitele pro bezpečnost a kontrolu a generálním ředitelem vyhlásit vnitřním předpisem a zveřejnit na internetových stránkách Vězeňské služby.

Odpovědnost: ředitel odboru kontroly GŘ

Termín: vždy do 31.3.

C. Závěr

Protikorupční program je účinný dnem vyhlášení vnitřním předpisem a je v plném rozsahu závazný pro všechny zaměstnance.