

Příloha číslo 1

Rozhodnutí ředitele č. 13/2024

Interní protikorupční program

Úvod

Interní protikorupční program Slezského zemského muzea (dále jen SM) byl vypracován jako plnění úkolu vyplývajícího z Příkazu ministra kultury č. 11/2016 ze dne 4. dubna 2016 a usnesení vlády České republiky ze dne 21. prosince 2015 č. 1077.

Jeho cílem je přijímání opatření, které svým charakterem brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti zvýhodňování.

Slouží k včasnému rozeznání vznikajícího či narůstajícího problému ovlivňujícího zákonný průběh agendy SZM, přispívá k zjištění určitých v něm naznačených rizik a předpokládaných možných forem korupčního jednání a dále k přijetí preventivních protikorupčních opatření.

Zpracování a realizace Interního protikorupčního programu vycházejí z podmínek a vnitřních předpisů SZM a obecně závazných právních předpisů.

Interní protikorupční program SZM zabezpečuje:

- vytváření a posilování protikorupčního klimatu
- transparentnost
- řízení korupčních rizik a monitoring kontrol
- postupy při podezření na korupci
- vyhodnocování interního protikorupčního programu

Interní protikorupční program je přijat vždy na období jednoho roku a jeho plnění bude každoročně vyhodnocováno. V souladu s výše uvedeným Usnesením vlády ČR a Příkazem ministra kultury bude toto vyhodnocení pro další období aktualizováno a aktualizované znění zveřejněno na webových stránkách SZM.

✦ Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Cílem interního protikorupčního programu je minimalizovat motivaci zaměstnanců SZM ke korupčnímu jednání a zvyšovat u nich povědomí, že pokud se ke korupci uchýlí nebo se budou podílet na vytváření korupčního prostředí, budou odhaleni a potrestáni.

Nejvýznamnějším prostředkem prevence korupce je pracovní prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání, kde je zdůrazňován loajální vztah zaměstnance k SZM a k majetku státu, ve kterém je zaměstnanec hrdý na výkon svého zaměstnání.

Dalšími významnými prostředky ve vytváření protikorupčního klimatu jsou vzdělávání zaměstnanců, osobní příklad vedoucích zaměstnanců a účinný vnitřní kontrolní systém.

Každý zaměstnanec SZM je povinen, v rámci svých základních povinností, prosazovat a uplatňovat protikorupční postoje, kterými se rozumí:

- vlastní bezúhonnost
- příkladné plnění povinností
- nezakrývání zneužívání veřejných prostředků
- dodržování obecně závazných právních předpisů a interních aktů řízení
- zdůrazňování loajality zaměstnance k zaměstnavateli a k majetku státu
- aktivní propagace jednání odmítajícího korupci
- vyvozování adekvátních opatření vůči zaměstnancům, kteří se prokazatelně dopustili korupčního nebo jiného protiprávního jednání, nebo se podíleli na vytváření korupčního prostředí

♣ **Transparentnost**

Platné právní předpisy zajišťují veřejnosti právo na informace. Tím jsou vytvořeny přiměřené předpoklady pro prevenci korupce i pro její odhalování. Zveřejňování informací je prováděno v souladu s platnou legislativou, pokyny zřizovatele a vnitřními předpisy SZM. Ta zahrnují zejména informace:

- o rozpočtu
- vztahující se k výběru dodavatelů, včetně veřejných zakázek
- vztahující se k poskytování grantů a dotací
- vztahující se k majetku muzea
 - o veřejných zakázkách, včetně zakázek malého rozsahu
- o uzavřených smlouvách

Řízení korupčních rizik a monitoring jejich kontrol

Základním nástrojem boje s korupcí je aktivní řízení korupčních rizik a účinné nastavení kontrolních mechanismů v rizikových oblastech.

K jejich zvládnutí jsou v SZM přijaty následující metodické postupy:

- každoročně prováděná analýza a aktualizace stávajících rizik korupce, provádění hodnocení jejich významnosti z hlediska pravděpodobnosti jejich negativního dopadu na správu rozpočtu a na výkon svěřené působnosti
- důsledné využívání zavedených kontrolních systémů, organizovaných v souladu s právními předpisy, do předběžné, průběžné a následné finanční kontroly
- analýza výsledků vnitřních i vnějších kontrol, odstraňování příčin a podmínek, které by mohly vytvořit prostor pro porušování právních předpisů při hospodaření s veřejnými prostředky
- definování odpovědnosti při řízení finančních operací v rovině schvalovací, platební, inkasní a účetní
- využívání dostupných metod v systému zadávání veřejných zakázek a formy kontroly zaměstnanců v postavení zadavatelů, administrátorů VZ a členů výběrových komisí
- zvyšování odborné úrovně zaměstnanců podílejících se na přípravě a realizaci zadávacího řízení
- informování zaměstnanců podílejících se na administraci VZ na nevhodnost pracovních schůzek (kontaktů) se zástupci uchazečů o VZ mimo prostory SZM a na objednávání dodávek, služeb a prací od těchto uchazečů pro soukromé účely
- namátkové ověřování, zda zaměstnanci nezneužívají majetek zaměstnavatele k soukromým aktivitám, nebo aktivitám, které jsou v rozporu s právními předpisy
- monitorování průkaznosti, úplnosti a správnosti účetních záznamů v zavedených informačních systémech a v procesech přímého uskutečňování finančních a majetkových operací.

- kontrola zaměstnanců odpovědných za evidování a vymáhání pohledávek, přejímání služeb, prací a dodávek od obchodních partnerů v deklarovaných množstvích, sortimentu, kvalitě a nasmlouvané či rozpočtované ceně
- dodržování zákonem stanovených postupů a lhůt při řešení náhrad škod
- aktualizace rizik a metodických postupů

♣ **Postupy při podezření na korupci**

Zaměstnanec SZM má možnost při podezření na korupční jednání podat oznámení:

- přímému nadřízenému, ředitelce SZM nebo jejímu statutárnímu zástupci
- orgánu činnému v trestním řízení

Úloha oznamovatelů je zcela zásadní v odhalování korupce a nepostradatelná. Ochrana oznamovatele při podezření na korupční jednání je zaručena následovně:

- nepřijímání postihů v souvislosti s učiněným prohlášením za předpokladu, že oznámení nebylo učiněno s cílem způsobit škodu jiné osobě
- zajištění anonymity oznamovatele

♣ **Vzdělávání zaměstnanců**

V rámci vzdělávání zaměstnanců budou zařazována školení k protikorupční problematice zajišťující zvyšování schopnosti rozpoznání indikátorů korupce a povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci, a také dovednost zaměstnance řešit situace při obdržení korupční nabídky.

♣ **Vyhodnocování a aktualizace interního protikorupčního programu**

- vyhodnocování interního protikorupčního programu do 31. prosince běžného roku
- roční zpráva o interním protikorupčním programu do 28. února následujícího roku
- aktualizace interního protikorupčního programu a jeho zveřejnění na webových stránkách SZM do 31. března následujícího roku

♣ **Identifikace rizik**

- **Stanovení pravděpodobnosti zapůsobení rizika v reálném čase – stupeň hodnocení 1-5**

Stupeň hodnocení	pravděpodobnost	výskyt
5	velmi pravděpodobná	vyskytuje se v rozsahu (81%-100%)
4	pravděpodobná	vyskytuje se (61%-80%)
3	možná	vyskytuje se ve větší části (41%-60%)
2	nepatrná	vyskytuje se za výjimečných okolností (21%-40%)
1	zanedbatelná	vyskytuje se v zanedbatelném rozsahu 1%-20%)

- **Stanovení rozsahu a vlivu**

Stupeň hodnocení	rozsah	vliv
5	značný	poruchy mají dopad na veřejnost, ohrožení plnění zákonných povinností, finanční ztráty
4	střední	periodicky se opakující výpadky v činnostech, riziko finančních ztrát, velké množství pochybení musí řešit soudy a nadřízené orgány

3	malý	občasné výpadky v činnostech, nutné zásahy do režimu organizace, poruchy narušující vnitřní chod
2	nepatrný	výpadky v činnostech nemající vliv na chod organizace, nápravná opatření vyžadující spolupráci několika subjektů
1	zanedbatelný	výpadky v činnostech nemající vliv na chod organizace, běžná nápravná opatření

✦ Identifikace rizik korupce při výkonu pracovních činností

Rizikové místo v činnosti pracoviště	Předpis	Možná forma rizika korupce	Významnost vlivu	Opatření ke snížení rizika korupce
Proces zadávání veřejných zakázek včetně veřejných zakázek malého rozsahu, uzavírání smluv	Zákon č. 137/2006 Sb., Zákon 134/2016 Sb., Příkaz ředitele č.41/2008	nedostatky v procesu přípravy zakázek, zadávání zakázek stále stejnému okruhu subjektů, úplatky či jiné výhody získané v souvislosti s výběrem uchazeče, nedodržování základních zásad při zadávání veřejných zakázek, tj. transparentnost, rovnost zacházení a zákaz diskriminace	3	trvalé využití monitorovacího a kontrolního systému v procesu zadávání veřejných zakázek, školení odpovědných zaměstnanců, důsledná kontrola vedoucími zaměstnanci v procesu zadávání, realizace, ukončení a vyhodnocení veřejných zakázek, jmenování objektivních nezávislých komisí, kolektivní rozhodování, dodržování transparentnosti, nediskriminačních kritérií při zadávání podmínek a vyhodnocování nabídek
Personální řízení – přijímání a výběr nových zaměstnanců	Zákon č. 262/2006 Sb.	zvýhodňování blízkých osob (dle § 22 zákona č. 89/2012 Sb.) nebo jiných osob při obsazování volných míst	3	stejná hodnotící kritéria pro všechny přihlášené, odůvodněné rozhodování o výběru s přihlédnutím k požadované kvalifikaci a vzdělání a požadované praxi a její délce
Zacházení se sbírkou SZM	Zákon č. 122/2000 Sb., Směrnice ředitele č.3/2015	upřednostňování subjektů, nevýhodně uzavřená smlouva o výpůjčce/zápůjčce, zápůjčka bez předchozího souhlasu	3	dodržování zákona a příslušné směrnice ředitele, dodržování zásady „nejméně čtyř očí“ při jednání o výpůjčkách a zápůjčkách sbírkových předmětů, každá zápůjčka i výpůjčka musí být schválena ředitelkou SZM, příp. statutárním zástupcem ředitelky

Zadávání veřejných zakázek včetně zakázek malého rozsahu	Zákon č. 137/2006 Sb., Zákon 134/2016 Sb., Příkaz ministra kultury č.2/2014, Příkaz ředitele č.41/2009	upřednostňování uchazeče o veřejnou zakázku přijímání úplatku, protislužba	3	dodržování právních předpisů, transparentnosti, nediskriminace, uplatňování zásady „nejméně čtyř očí“, zadávání zakázek na elektronickém tržišti
Nájem a podnájem nemovitého majetku	Zákon č. 219/2000 Sb., Zákon č. 89/2012 Sb.	ceny pod obvyklou úrovní v místě, nevalorizování cen nájmu, energií, vody, možnost přijetí úplatku nebo protislužby	3	Dodržování právních předpisů, v případě nejasností posouzení smlouvy odbornými útvary SZM
Nedůvodné poskytování plateb předem (záloh) dodavatelům	Zákon č. 218/2000 Sb., Zákon č. 219/2000 Sb.	možnost přijetí úplatku nebo protislužby od dodavatele	3	výkon kontroly před poskytnutím zálohy dodavateli, důraz na průkaznost účetního dokladu
Poskytování prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb	Vyhláška č. 114/2002 Sb., Směrnice ředitele č. 6/2011	zvýhodnění při čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb	2	dodržování vyhlášky a směrnice ředitele pro používání fondu kulturních a sociálních potřeb a ustanovení kolektivní smlouvy
Nákup nových sbírkových předmětů	Zákon č. 122/2000 Sb., Směrnice ředitele č.3/2015	neúměrně vysoká nákupní cena sbírkového předmětu	2	dodržování zákona a směrnice ředitele, dodržování zásady „nejméně čtyř očí“, doporučení nákupu poradním sborem a následné schválení ředitelkou SZM

S obsahem interního protikorupčního programu jsou povinni se seznámit všichni zaměstnanci SZM

Zpracoval: Ing. Tomáš Bartoš – interní auditor
V Opavě dne 26. června 2024
Č. j. SZM/001222/2024/PVA
JID SZMOSS00329611

Mgr. Jana Horáková
ředitelka