**Interní protikorupční program MLK v Chrudimi**

Rozhodnutím ředitelky MLK na základě příkazu č. 11/2016 ministra kultury ČR Daniela Hermana vydávám tento Interní protikorupční program MLK v Chrudimi (dále jen IPP MLK) s platností od 30. 9. 2016.

**Úvod, základní východiska**

Účelem IPP MLK je:

Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Transparentnost

Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Postupy při podezření na korupci

Vyhodnocení interního protikorupčního programu

**1 Vytváření a posilování protikorupčního klimatu**

* 1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky

Protikorupčním postojem se vedle vlastní bezúhonnosti rozumí zejména dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování ochrany majetku státu, dodržování etických zásad při výkonu práce, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření a na vyvození adekvátních disciplinárních a jiných opatření v případě prokázání prošetřovaných skutečností.

Vedoucí zaměstnanci mají za povinnost při důvodném podezření na korupční jednání upozornit na poradách užšího vedení na tuto skutečnost ředitelku muzea, v případě, že by se toto podezření týkalo ředitelky muzea, jsou povinni upozornit zřizovatele MLK.

* 1. Etický kodex zaměstnanců MLK

Zaměstnanci MLK jsou povinni dodržovat Etický kodex ICOM a Etický kodex v oblasti sponzoringu a fundraisingu (Směrnice MLK č. 2/2013).

1.3. Vzdělávání zaměstnanců

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni s těmito kodexy seznámit proti podpisu své

podřízené zaměstnance a jsou povinni kontrolovat průběžně dodržování těchto

výše uvedených kodexů.

1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Vedoucí zaměstnanci mají za povinnost při důvodném podezření na korupční jednání zaměstnance MLK upozornit na poradách užšího vedení na tuto skutečnost ředitelku muzea, v případě, že by se toto podezření týkalo ředitelky muzea, jsou povinni upozornit zřizovatele MLK. Všichni zaměstnanci mohou oznámit své podezření na korupční jednání anonymně do poštovní schránky MLK, to oznámení bude zaevidováno spisovou službou MLK a dále řešeno.

**2 Transparentnost**

Užší vedení MLK a ředitelka MLK jsou povinni v souladu s vnitřními předpisy organizace zajistit zveřejňování informací o veřejných prostředcích a zveřejňování informací o systému rozhodování.

2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Mezi stěžejní dokumenty k zajištění informování veřejnosti o využití veřejných prostředků patří výroční zpráva muzea za příslušný rok, která je zveřejňována na webových stránkách MLK vždy nejpozději k datu 30. června příslušného následujícího roku.

Informace a dokumenty k veřejným zakázkám jsou zveřejňovány na profilu zadavatel, ve Věstníku veřejných zakázek, v Úředním věstníku Evropské unie (týká se zakázek nad 500 tis. Kč bez DPH).

2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování

V souladu s platnou organizační strukturou organizace jsou vedoucí pracovníci muzea povinni seznámit své podřízené s rozhodnutími učiněnými na poradě užšího vedení MLK, dále jsou povinni zajistit dodržování všech interních směrnic MLK na svém oddělení.

**3 Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol**

Cílem je v praxi uplatnit systematickou identifikaci činností a postupů při plnění úkolů určených zřizovatelem, stanovených v plánech činnosti či vyplývajících z aktuálních potřeb MLK.

Katalogizace rizik

(míra rizika je stanovena stupnicí 1 – 20, přičemž 1 je míra rizika nejnižší)

Rizika trestněprávní nebo vyplývající z jiného protiprávního jednání

Sankce za takovéto jednání plynou z příslušných zákonů. Podstatou protiprávního jednání je zneužití pravomoci spočívající v užití exkluzivních informací, v rozhodování ve prospěch spřízněných subjektů. Jmenovaná jednání jsou vedena úmyslem získat ke škodě organizace neoprávněný prospěch ať už přímo pro zaměstnance organizace nebo ve prospěch jiných osob.

Míra rizika: 3 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: znalost a dodržování vnitřních směrnic a platných zákonů,, nastavení transparentního systému rozhodování, proškolování pracovníků MLK (semináře, kurzy, školení).

Politická rizika

Riziko tohoto typu nebylo v uplynulých 5 letech činnosti muzea identifikováno.

Míra rizika: 1(zcela nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: muzeum jako veřejnoprávní instituce a příspěvková organizace státu stojí zcela mimo politické vlivy, za dodržení tohoto odstupu od politických vlivů je odpovědný statutární zástupce MLK – ředitelka muzea.

Reputační riziko

Dobrou pověstí se rozumí celkový souhrn vnějších a vnitřních okolností, které utvářejí celkový obraz organizace, jímž působí na venek. V případě muzea souvisí s plněním veřejnoprávní služby v plném rozsahu tak, jak je vymezena pro tento typ paměťové instituce (viz zřizovací listina MLK v aktuálním znění).

Míra rizika: 3 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: motivace zaměstnanců k vysoké sounáležitosti s posláním organizace, nastavení jasných standardů veřejné služby a kontrola jejich dodržování. Za kontrolu na činností spadajících pod své oddělení zodpovídají vedoucí pracovníci MLK, za nastavení standardů ředitelka MLK.

**Finanční a rozpočtová rizika**

Muzeum je příspěvkovou organizací státu a je povinno s péčí řádného hospodáře nakládat s přidělenými finančními prostředky. Při vykonávání své činnosti se řídí závaznými zákony, příkazy zřizovatele. Muzeum má jasně nastavený systém vnitřní finanční kontroly, další kontrolu provádí interní auditor muzea.

Míra rizika: 5 (mírné)

Způsob eliminace rizika: Při zadávání veřejných zakázek se řídí platným zákonem o veřejných zakázkách, příkazy zřizovatele a příslušnou vnitřní směrnicí. Pravidelné proškolování pracovníků o nových zákonných úpravách, vyhláškách a předpisech. Při hospodaření s prostředky je nastaven směrnicí jasný systém kontroly zadávání veřejných zakázek, stejně jako dvoustupňový systém při vydávání finančních prostředků na běžný provoz.

**Rizika spojená s výkonem řízení a plněním určených úkolů**

Rizika při plnění úkolů

Muzuem jako příspěvková organizace státu jejímž zřizovatelem je MKČR plní úkoly plynoucí ze zřizovací listiny, dále průběžné úkoly zadávané zřizovatelem.

Míra rizika: 3 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: Pro realizování svých projektů se muzeum uchází o dotace z programů vyhlášených MKČR. Výběr projektů do programů navrhuje příslušný vedoucí pracovník a schvaluje ho užší vedení muzea. O definitivním výběru doporučených projektů a o stanovení priorit projektů rozhoduje ředitel muzea s ohledem na koncepci rozvoje muzea a jednotlivé roční plány. Významné projekty procházejí projednáním Poradního sboru muzea.

Rizikové prvky v činnosti řadových zaměstnanců

* pracovníci přicházející pravidelně do styku s veřejností (návštěvníci, média apod.)

Míra rizika: 5 -10 (mírné až významné s ohledem na reputační rizika)

Způsob eliminace rizika: Při styku s veřejností se řídí Etickým kodexem ICOM, Etickým kodexem pro sponzoring a fundraising. Jsou pečlivě na své pracovní pozice vybíráni a následně poučeni a vhodných způsobech chování a řešení krizových situací.

* pracovníci ekonomického oddělení, vedoucí pracovníci, statutární zástupce muzea

Míra rizika: 5 (mírné)

Způsob eliminace: Ošetřeno vnitřními směrnicemi MLK a činností auditora.

* odborní pracovníci sbírkového oddělení

Míra rizika: 5 (mírné)

Způsob eliminace rizika: Řídí se Režimem zacházení se sbírkou MLK, jejich činnost vede a kontroluje vedoucí sbírkového oddělení.

* ostatní zaměstnanci provozu

Míra rizika: 3 (nevýznamné)

Způsob eliminace:Ošetřeno vnitřními směrnicemi MLK.

Rizikové prvky v řídící činnosti vedoucích zaměstnanců MLK

Míra rizika 3 – 5 (nevýznamné až mírné)

Způsob eliminace rizika: Dle platné organizační struktury MLK jsou vedoucí zaměstnanci oddělení podřízení přímo ředitelce MLK a jsou odpovědní za činnost zaměstnanců na svém oddělení při plnění úkolů svého oddělení. Aktuální stav a potřeby jsou probírány na poradách užšího vedení MLK, jehož členy jsou všichni vedoucí pracovníci), zde jsou přijímána rozhodnutí související s plněním aktuálních úkolů úkolů a naplňování poslání muzea dle zřizovací listiny. Všichni vedoucí zaměstnanci mají přesně vymezené kompetence a řídí se platnými vnitřními směrnicemi MLK.

Organizační struktura, oběhy dokumentů

Míra rizika: 3 (mírné)

Způsob eliminace rizika: Jasná organizační struktura, čitelná struktura vymezení kompetencí jednotlivých zaměstnanců a odpovědnosti (vnitřní směrnice MLK).

Transparentnost veškerých operací a procesů

Míra rizika: 5 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: Porady užšího vedení minimálně 2 x do měsíce a dále operativně, kde jsou přijímána rozhodnutí, dodržování směrnic k zadávání veřejných zakázek, směrnic k oběhu účetních dokladů, nastavení vnitřního kontrolního systému.

Personální práce vedoucích zaměstnanců

Míra rizika: 5 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: Pracovní pozice jsou obsazovány na základě konkurzů, kdy o obsazení pozice rozhoduje ředitelka muzea na základě doporučení příslušného vedoucího pracovníka oddělení, na kterém je obsazovaná pracovní pozice. Vedoucí pracovník o výsledku konkurzu nikdy nerozhoduje sám, ale na doporučení komise, kterou si za tímto účelem sestavuje. Vedoucí pracovník je veden k motivaci svých podřízených při plnění pracovních úkolů. Vzhledem k tomu, že jde o malou organizaci (19 úvazků) lze včas odhalit i řešit případné problémy na pracovišti ať už osobního či pracovního rázu. Ředitelka muzea se snaží vytvářet přátelské a otevřené pracovní prostředí. Vedoucí pracovníci vedou pravidelné porady na svých odděleních, navrhují odměny pro své podřízené. Podřízení pracovníci mohou vznášet své námitky také na společných poradách všech zaměstnanců (1x do měsíce), nebo přímo ředitelce muzea.

**Personální rizika**

Míra rizika: 5 – 10 (mírné až významné)

Způsob eliminace rizika: Riziko stoupá při spolupráci s externími spolupracovníky, kdy i přes pečlivý výběr těchto externistů může dojít ke špatnému odhadu osobnostních vlastností a míry zodpovědnosti (týká se hlavně externistů, kteří doplňují potřeby provozu recepce a muzejního obchodu). Vysoké riziko je při zadávání veřejných zakázek, kdy na základě výsledku soutěže, může být vybrán dodavatel, který se ukáže jako nespolehlivý – nelze zcela eliminovat.

**Rizika informační a technologická**

Míra rizika: 10 – 15 (významné až závažné)

Způsob eliminace: Investování do ICT muzea – probíhá postupně a dle možností rozpočtu. Pečlivý výběr externí firmy IT pro péči o informační systém MLK. Personální riziko při úmyslu zaměstnance poškodit ukládaná data je eliminováno systémem průběžného ukládání, zálohování a zrcadlení dat.

**Rizika provozní a kontrolní**

Míra rizika: 5 (nevýznamné)

Způsob eliminace rizika: Vnitřní předpisy a kontrola jejich dodržování. Aktivní přístup zaměstnanců k dodržování vnitřních předpisů. Otevřená komunikace napříč organizační strukturou. Hodnocení plnění

úkolů na poradách užšího vedení (je pořizován zápis), hodnocení činnosti MLK na poradách celého muzea (je pořizován zápis).

Tento interní protikorupční program nabývá platnosti rozhodnutím ředitelky muzea ke dni 1. 10. 2016. Vypracovala Mgr. Simona Chalupová ředitelka MLK.