

Technické muzeum v Brně  
Purkyňova 105  
612 00 Brno

## Interní protikorupční program v Technickém muzeu v Brně

**Brno dne: 27. 5. 2016**

## Obsah

ÚVOD .....	3
Ad 1) Vytváření a posilování protikorupčního klimatu .....	3
a) Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky .....	4
b) Etický kodex zaměstnanců .....	4
c) Vzdělávání zaměstnanců .....	4
d) Systém pro oznámení podezření na korupci .....	5
AD 2) Transparentnost .....	5
AD 3) Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol .....	5
AD 4) Postupy při podezření na korupci .....	6
AD 5 ) Vyhodnocování interního protikorupčního programu .....	7
ZÁVĚR.....	7
Rizika vnější, rizika vnitřní .....	8
Mapa korupčních rizik .....	9

# ÚVOD

Interní protikorupční program (dále jen IPP) v Technickém muzeu v Brně byl vypracován v návaznosti na usnesení vlády České republiky ze dne 21. prosince 2015 č. 1077 a vydání Příkazu ministra kultury č. 11/2016 ze dne 4. dubna 2016.

Cílem tohoto programu je ustanovit rámec systému prevence a potírání korupce a podvodů v TMB. Tyto zásady určují povinnosti všech jeho vedoucích a ostatních zaměstnanců v oblasti prevence a potírání korupce a podvodů a kroky, které mají být učiněny, existuje-li podezření z korupce nebo podvodu či byla-li korupce nebo podvod odhalen.

Korupcí se obecně rozumí takové jednání, kterým osoba v určitém kvalifikovaném postavení zneužívá svého postavení k osobnímu obohacení nebo obohacení třetích osob, přičemž z tohoto jednání mohou mít přímý užitek osoby, které korupční jednání vyvolají, a vždy vzniká škoda do různé míry určitelné skupině fyzických i právnických osob.

Osnova IPP :

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu
2. Transparentnost
3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol
4. Postupy při podezření na korupci
5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu

## **Ad 1) Vytváření a posilování protikorupčního klimatu**

Cílem aktivit v této oblasti je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

Hlavním nástrojem pro budování aktivního protikorupčního prostředí jsou osvěta, posilování morální integrity zaměstnanců, aktivní propagace etických zásad a nastavení důvěryhodného mechanismu pro oznámení podezření na korupční jednání.

## Posilování protikorupčního klimatu v TMB :

### a) Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky

vedle vlastní bezúhonnosti jde o dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, důležitosti existence a dodržování etických zásad při výkonu práce, propagace jednání odmítajícího korupci, důraz na prošetřování podezření a vyvození adekvátních disciplinárních opatření v případě prošetřovaných skutečností.

Oblast bude plněna zejména:

- Zapojením vedoucích zaměstnanců TMB do plnění, kontroly a vyhodnocování IPP v TMB
- Pravidelným ročním projednáním problematiky IPP v TMB na poradách vedení TMB
- Zařazením vyhodnocování plnění IPP v TMB do střednědobých výhledů auditní činnosti IA.

### b) Etický kodex zaměstnanců

Etický kodex zaměstnanců TMB (dále jen Kodex) stanovuje chování a povinnosti zaměstnanců, které bezprostředně nevyplývají ze zákona či vnitřních předpisů. Stávající Kodex byl vydán příkazem ministryně kultury č. 34/2012 a je dostupný na webové adrese:

<http://www.mkcr.cz/assets/ministerstvo/Etický-kodex-zamestnancu-Ministerstva-kultury.pdf>.

Zaměstnanci se s Kodexem seznámí po vzniku pracovního poměru.

Kodex je vnímán jako vnitřní předpis, jehož dodržování je povinností všech zaměstnanců, stejně jako je povinností všech vedoucích zaměstnanců TMB toto dodržování zabezpečovat.

### c) Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání by mělo mít charakter permanentního procesu získávání informací, chování se v souladu s deklarovanými principy a získávání zpětné vazby. Lze využít i účast na externích školeních, seminářích nebo konferencích týkajících se boje s korupcí.

Nově příchozím zaměstnancům jsou v rámci vstupního školení poskytnuty stručné informace o programu boje s korupcí, u stávajících zaměstnanců jde v této oblasti o etiku, protikorupční jednání, obecný pohled na neetické chování.

## **d) Systém pro oznámení podezření na korupci**

Systémem umožňujícím oznámení – vč. anonymního oznámení – podezření na korupci zaměstnanci či třetími stranami jsou procesně rozpracované závazné postupy TMB pro oznamování a nakládání s oznámenými skutečnostmi.

Zaměstnancům musí být vytvořený systém známý, musejí mu důvěřovat a musejí být ochotni oznamovat jeho prostřednictvím podezření na korupci zejména za účelem ochrany majetku státu.

Celý proces postupuje dle nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání.

**CÍL:** zajistit ochranu oznamovatele, organizačně zajistit oznamování protiprávního jednání – uzamykatelná veřejně přístupná schránka, vytvořit systém nakládání s dokumenty a jejich evidenci.

## **AD 2) Transparentnost**

Cílem je zajistit dostupnost dat a informací o chodu TMB zaměstnancům, případně další veřejnosti.

Stěžejním dokumentem je výroční zpráva za příslušný rok, která je k nahlédnutí všem zaměstnancům a je uložena na webových stránkách TMB.

Zveřejňování informací se řídí zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů a jsou zveřejňovány na [www.tnbrno.cz](http://www.tnbrno.cz)

## **AD 3) Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol**

Činnosti v oblasti řízení korupčních rizik lze rozdělit do tří částí:

- Hodnocení korupčních rizik
- Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci
- Prošetřování rizikových oblastí

Hodnocení korupčních rizik

1. Identifikace rizik
2. Analýza a řízení rizik

### **Identifikace rizik**

Katalogový list rizika

Rizikový jev

- Činnosti, procesy, postupy – v nichž se vyskytuje daný rizikový jev:  
Interní dokumenty dotýkající se uvedených činností, procesů a postupů
- Zdroje, důvody a příčiny vzniku daného rizikového jevu:  
Jaké negativní dopady pro plnění určených úkolů, resp. pro hospodárné, efektivní, účelné a účinné vynakládání prostředků státního rozpočtu má výskyt daného rizikového jevu:  
Interní dopady vč. vlivu na pracovní a mezilidskou atmosféru na pracovišti  
externí dopady a souvislosti
- Jaké jsou cíle řízení a minimalizace tohoto rizika:  
Formy a způsoby podávání informací o plnění stanovených cílů
- Jakými způsoby budou zaměstnanci uskutečňovat řízení a minimalizaci rizika:  
Jaká práva a povinnosti vyplývají pro zaměstnance z účasti na postupech řízení a minimalizace rizika
- Nápravná opatření k odstranění škod vzniklých výskytem daného rizikového jevu:  
Časový harmonogram, jmenovitá gesce
- Kontrola účinnosti výše uvedených postupů řízení a minimalizace rizika:  
Časový harmonogram, jmenovitá gesce

**CÍL:** - zajistit, aby zaměstnanci měli možnost podávat návrh na zařazení nového korupčního rizika

**Analýza a řízení rizik** – východiskem je zpracování mapy korupčních rizik – viz příloha č. 1

## **AD 4) Postupy při podezření na korupci**

Bezodkladná reakce na podezření korupčního jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného prověření.

**CÍL:** prošetřit relevanci oznámeného podezření na korupční jednání, analyzovat příčinu vzniku případné korupce, ověřit rozsah korupčního jednání, přijmout opatření, která zamezí opakování korupčního jednání

## **AD 5 ) Vyhodnocování interního protikorupčního programu**

- Každoročně vyhodnocení programu do 31. prosince daného roku
- Zpracování roční zprávy o programu do 28. února následujícího roku
- Zveřejnění aktualizace programu na webových stránkách do 31. března následujícího roku

## **ZÁVĚR**

Zpracováním IPP je v TMB zabezpečeno plnění úkolů stanovených usnesením vlády ČR ze dne 21. prosince 2015 č. 1077 a nařízením vlády č. 145/2015 Sb.

## Rizika vnější, rizika vnitřní

1. Rizika trestněprávní nebo vyplývající z jiného protiprávního jednání
  - Protiprávní jednání, ze kterého plynou sankce za takový způsob jednání
  - Zneužití pravomoci spočívající v užití exkluzivních informací, rozhodování ve prospěch spřízněných subjektů
  - Získání neoprávněného prospěchu ke škodě organizace – pro zaměstnance i pro jiné osoby
  
2. Politická rizika
  - Nelegitimní politický vliv
  - Prosazení nebo zvýhodnění koncepce, programu, personálního obsazení, projektu, který se uchází o získání dotační podpory
  - Klientelismus, nelegitimní lobbying, uplatnění politického vlivu
  
3. Reputační rizika
  - Vyloučení střetů zájmů
  
4. Finanční a rozpočtová rizika
  - Dodržování zákonnosti při vynakládání prostředků státního rozpočtu
  
5. Rizika spojená s výkonem řízení a s plněním určených úkolů
  - Realizace určených úkolů
  - Organizační struktura, oběhy dokumentů
  - Transparentnost operací a postupů v TMB
  - Pravidelné porady vedení
  - Pravidelné hodnocení zaměstnanců
  - Prostor a podmínky pro zaměstnance k podání stížností, vyřizování stížností
  
6. Personální rizika
  - Rizika související s lidskými zdroji
  - Rizika související se střety zájmů
  - Rizika související se členy výběrových komisí a s externími spolupracovníky
  
7. Rizika informační a technologická
  
8. Rizika provozní a kontrolní
  - Vnitřní předpisy TMB pro oblast finanční kontroly – řídicí kontrola
  - Manažerská kontrola a dohled



- Otevřená komunikace mezi zaměstnanci při interních hodnoceních plnění určených úkolů

## Mapa korupčních rizik

Riziko určitého jevu je mírou nebezpečí jeho výskytu. Lze ho kvantitativně vyjádřit pravděpodobností výskytu tohoto jevu (v následující tabulce je jako příklad použito třídění pětibodové škály).

Pravděpodobnost výskytu jevu	Bodové ohodnocení rizika ( <b>P</b> )	
0 - 0,2	1	... velmi nízké
0,21 - 0,4	2	... nízké
0,41 - 0,6	3	... střední
0,61 - 0,8	4	... vysoké
0,81 - 1	5	... velmi vysoké

Dopad výskytu určitého jevu je buď očekávaný / předpokládáný / obvyklý kvantitativní údaj (výše úplatku, ušlý zisk, vzniklá ztráta, navýšení ceny ...) nebo nemateriální důsledek (porušení kodexu, morální / reputační ztráta, nárůst nedůvěryhodnosti, poškození kvality procesu....). Hodnotí se bodovou stupnicí stejně jako bodové ohodnocení rizika jevu.

Dopad výskytu určitého jevu	Bodové ohodnocení dopadu výskytu ( <b>D</b> )
Nebyl identifikován prakticky žádný dopad	1
Byl identifikován dopad nízké závažnosti (málo podstatný)	2
Byl identifikován dopad střední závažnosti (podstatný)	3
Byl identifikován dopad vysoké závažnosti (zásadní)	4
Byl identifikován kritický dopad (devastující)	5

Pomocí dvou veličin  $P = \text{riziko}$  a  $D = \text{dopad výskytu rizika}$  lze vytvořit mapu rizik.

		Dopad [D]				
		1	2	3	4	5
Riziko [P]	1	1	2	3	4	5
	2	2	4	6	8	10
	3	3	6	9	12	15
	4	4	8	12	16	20
	5	5	10	15	20	25

Významnost rizika určitého jevu (V) je dána hodnotou součinu „riziko x dopad“, tj. vzorcem  $V = P \times D$

Významnost rizika určitého jevu	Bodové hodnocení [V]			
	1	2		
Nevýznamné	1	2		
Méně významné	3	4	6	
Významné	4	8	9	12
Velmi významné	5	10	15	16
Kritické	20	25		

**Řízení rizik** jsou postupy, které organizace stanovuje ve vztahu k mapě rizik tak, aby s ohledem na stanovené významnosti rizik zajišťovala jejich soustavné snižování, příp. odstranění.

Negativní jev, který se vyskytuje v praxi organizace spíše ojediněle a jeho riziko je nízké, tj. (P) = 2, pokud se však vyskytne, má vysoce závažný důsledek na činnost organizace – jeho dopad je zásadní, tj. (D) = 4, bude klasifikován významností rizika (V) = 8. Jde tedy o jev, jehož riziko je významné. Organizace tomuto faktu danému uspořádanou dvojicí hodnot (P, D) = (2, 4) přizpůsobí svůj postup v rámci analýzy a řízení tohoto rizika.