

**Spr 246/2017**

**Aktualizace ve znění: Spr 474/2018**

**Spr 382/2020**

**Spr 525/2022**

# **Interní protikorupční program Okresního soudu v Blansku**

**BLANSKO  
2022**

*schválila: .....*

***Mgr. Michaela Zimmerová  
Předsedkyně Okresního soudu v Blansku***

*Aktualizované znění ke dni: 30.6.2022*

# Obsah

	strana
<b>Úvod</b>	3
<b>Vymezení pojmů</b>	3-4
<b>Hlavní zásady a úkoly IPP-OSB</b>	4
<b>1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu</b>	
1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky	4-5
1.2 Etický kodex soudců a zaměstnanců Okresního soudu v Blansku	5-6
1.3 Vzdělávání soudců a zaměstnanců	6
1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci	7
1.5 Ochrana oznamovatelů, soudců a zaměstnanců	7-8
1.6 Přijímání nových zaměstnanců a další personální činnosti	8
1.7 Oblast kontrolní	9
1.8 Oblast legislativní činnosti	9
1.9 Oblast výkonu soudní moci	9-10
<b>2. Transparentnost</b>	
2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích	10-11
2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování	12-13
2.3 Průběžná aktualizace údajů	13
<b>3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol</b>	
3.1 Hodnocení korupčních rizik	13-14
3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	14
<b>4. Postupy při podezření na korupci</b>	
4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci	14-15
4.2 Následná opatření	15-16
<b>5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu</b>	
5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení IPP-OSB	15-16
5.2 Zprávy o plnění IPP-OSB	16
5.3 Aktualizace IPP-OSB	16
<b>6. Metoda vyhodnocení korupčních rizik</b>	17

## Přílohy

# Úvod

Interní protikorupční program Okresního soudu v Blansku (dále jen "IPP-OSB"), ve znění platném od 01. 07. 2022, je dokument vycházející z Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2018 až 2022, na kterou navazuje Akční plán boje s korupcí na roky 2021 a 2022.

Dále vychází z Rámcového resortního protikorupčního programu, aktualizovaného usnesením vlády č. 853 z 29. 11. 2017 a č. 769 z 20. 11. 2018 a Instrukce Ministerstva spravedlnosti čj. 13/2015-OK-OFK/94 ze dne 16. 3. 2016, ve znění Instrukce č. 2/2018 čj. 14/2018-OK - OFK/18 ze dne 1. 4. 2018, Instrukce č. 2/2019 čj. MSP -5/2019 -OK-OFK/8 ze dne 22. 1. 2019 a č. 4/2021 čj. MSP - 20/2021- OSZ - KOR/18 ze dne 29. 6. 2021 účinné od 15. července 2021

Cílem zpracování IPP-KSBR je vytvořit u Okresního soudu v Blansku prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřeními toto prostředí posilovat, zejména posilováním morální integrity soudců a zaměstnanců, aktivní propagací etických zásad, např. v rámci vzdělávání soudců a zaměstnanců, propagací protikorupčního postoje vedením soudu i všemi vedoucími pracovníky.

## Vymezení pojmů

**CRAB-** centrální registr administrativních budov

**klientelismus** - je neoficiální systém organizace založený na protekci, konexích a rozhodnutích „v zákulisí“, uvnitř struktur politické moci, též lze chápat jako vztah, kde veřejné činitele a zájemce o státní zakázky spojuje společný osobní prospěch, takže se navzájem chrání, nebo z nabízené a přijímané ochrany mají (finanční) prospěch.

**korupce** – (latinsky *corrumpere* = kazit, oslabit, znetvořit, podplatit) zneužívání 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 soudce a zaměstnance s podnikatelskou sférou poskytováním vzájemných výhod, a nepotismus.

**nepotismus** - zvýhodňování, prosazování příbuzných, případně přátel a dalších spřízněných osob z pozice svého postavení při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům.

**úplatek** - neoprávněná výhoda spočívající v přímém majetkovém obohacení nebo jiném zvýhodnění, které se dostává nebo má dostat uplácené osobě nebo s jejím souhlasem jiné osobě, a na kterou není nárok.

**střet zájmů** - situace, ve které je osoba odpovědná dvěma nebo více různým organizacím či autoritám, jejichž požadavky na její chování se více či méně zásadním způsobem rozcházejí. Je to stav, kdy určitý subjekt, který je povinen něco konat (nebo se naopak nějakého jednání zdržet), se současně dostává i do pozice subjektu, jemuž je takové plnění (zdržení se) ku prospěchu nebo naopak ke škodě.

**supervize** - smyslem supervize je rozvíjet profesní dovednosti supervidovaných, posilovat vztahy v pracovním týmu a nacházet řešení problematických situací. V procesu supervize poskytuje supervizor supervidovanému zpětnou vazbu k jeho práci. Supervize má většinou formu rozhovoru mezi supervizorem a supervidovaným (supervidovanými). Supervize zvyšuje účinnost práce zaměřením se na její cíle, zvyšuje i kvalitu práce zaměřením se na průběh (proces). Ústřední pozornost je věnována vztahům, které jsou v pomáhajících profesích snad nejdůležitějším prostředkem k dosahování cílů a nejvýraznější známkou kvality práce. Supervize obsahuje složky nadhledu a dohledu a zaručuje dobrou úroveň odbornosti jak v oblasti schopností, vědomostí a dovedností, tak v oblasti etické a hodnotové.

**veřejné prostředky** - veřejné finance, věci, majetková práva a jiné majetkové hodnoty patřící státu, organizační složce státu, která je účetní jednotkou podle zvláštního právního předpisu, státní příspěvkové organizaci, státnímu fondu, územnímu samosprávnému celku, městské části hlavního města Prahy, příspěvkové organizaci územního samosprávného celku nebo městské části hlavního města Prahy a jiné právnické osobě zřízené k plnění úkolů veřejné správy zvláštním právním předpisem nebo právnické osobě zřízené na základě zvláštního právního předpisu, která hospodář s veřejnými prostředky.

**Vedoucí zaměstnanec:** vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto materiálu rozumí předsedkyně soudu, místopředseda soudu a vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce, kterými jsou ředitelka správy soudu a další zaměstnanci, kterým byly přiznány příplatky za vedení ve smyslu zákoníku práce.

**Zaměstnanec:** zaměstnancem se dále rozumí soudci a zaměstnanci v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce.

## **HLAVNÍ ZÁSADY A ÚKOLY IPP- OSB**

Základními hodnotami, které okresní soud prosazuje, jsou mimo jiné otevřenost, rychlost a zákonnost při rozhodování ve všech oblastech činnosti a také účelné, hospodárné a efektivní nakládání s veřejnými prostředky a jinými zdroji. Pro okresní soud je proto prioritou realizace protikorupční politiky s nulovou tolerancí.

### **1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu**

*Cíl: Snižovat motivaci soudců a zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.*

Prostředím, v němž je odmítáno korupční jednání a je zdůrazňována ochrana majetku státu (okresního soudu) je jedním ze základních pilířů IPP-OSB. Hlavními nástroji pro budování takového prostředí jsou osvěta, posilování morální integrity zaměstnanců, aktivní propagace etických zásad, kontrola dodržování etických zásad a nastavení důvěryhodného mechanismu pro oznámení podezření na korupční jednání.

#### **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 a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti

dodržování etických zásad při výkonu práce, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření z výskytu korupce.

Mezi další povinnosti vedoucích zaměstnanců patří dále seznamování podřízených s možnými korupčními riziky v rámci jejich útvaru, včetně metod jejich předcházení a prosazování protikorupčních opatření proti těmto rizikům.

### **Způsob realizace:**

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

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

**Termín:** průběžně a trvale

#### ***1.1.2. Na poradách všech řídicích úrovní věnovat dostatečný prostor boji proti korupčnímu jednání.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

**Termín:** průběžně a trvale

#### ***1.1.3. Nekompromisně řešit všechny náznaky a zjištění případů korupčního jednání***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

**Termín:** trvale

#### ***1.1.4 V případě pochybení nebo selhání zaměstnance seznámit ostatní zaměstnance na pracovních poradách s případem a s opatřeními, která byla přijata.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

#### ***1.1.5 Za porušení povinností stanovených právním předpisem nebo interním aktem řízení uplatňovat vůči zaměstnancům příslušné sankce.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

## **1.2. Etický kodex**

Pokynem předsedkyně Okresního soudu v Blansku sp. zn. Spr 946/2014 ze dne 7.10.2014, byl vydán Etický kodex soudců a zaměstnanců Okresního soudu v Blansku /dále jen Etický kodex/.

Etický kodex 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 Etického kodexu je soubor etických zásad vztahujících se k problematice korupce - zákaz korupčního jednání (čl. 6 Etického kodexu).

Dodržování Etického kodexu hodnotí všichni vedoucí zaměstnanci průběžně, v rámci svých řídicích kompetencí. Porušení Etického kodexu je posuzováno jako porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu pracovních právních předpisů. Jeho implementace spočívá v aktivní propagaci a vyhodnocování jeho účinnosti.

### **Způsob realizace:**

**1.2.1 Pouhá existence Kodexu není dostačující. Správně implementovaný Kodex soudci a zaměstnanci znají, rozumí mu a respektují jej. U soudu musí být zároveň nastaveny kontrolní mechanismy ověřující jeho dodržování. Porušení Kodexu musí být zároveň porušením povinností vyplývajících z vnitřních předpisů organizace.**

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**1.2.2 Zajistit jednoduchou dostupnost Kodexu pro všechny soudce a zaměstnance na intranetových stránkách soudu.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy soudu

**Termín:** trvale

**1.2.3 Poskytovat novým zaměstnancům v rámci vstupního školení základní a zásadní informace z hlediska boje proti korupci, zejména ve vztahu k zásadám Etického kodexu soudců a zaměstnanců okresního soudu. Soudce nebo zaměstnanec je neprodleně po nástupu k soudu seznámen ředitelkou správy s Kodexem, což potvrzuje svým podpisem.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy soudu

**Termín:** trvale

### **1.3 Vzdělávání soudců a zaměstnanců**

Hlavním úkolem je zajistit vstupní a následně pravidelná školení soudců a zaměstnanců na všech úrovních. Vzdělávání soudců a zaměstnanců v protikorupční problematice musí být orientováno na význam ochrany majetku státu, na obsah Kodexu, na zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, na zvyšování povědomí o ochraně soudců a zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci, na postupy vedení soudu v případě potvrzení korupčního jednání.

Proškolení ostatních zaměstnanců bude prováděno jedenkrát za 2 roky formou oběžníku (s informací o aktualizovaném protikorupčním programu okresního soudu) se zajištěním písemného podkladu o tom, že zaměstnanec byl v této problematice proškolen.

### **Způsob realizace:**

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

**Zodpovídají:** ředitelka správy soudu

**Termín:** průběžně

**1.3.2 Zajistit pro zaměstnance v průběhu jejich pracovní kariéry absolvování adekvátní odborné přípravy, která by měla zahrnovat i problematiku etiky a bezúhonnosti a to vnesením požadavků na ASJA na pořádání odpovídajících seminářů**

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy soudu,

**Termín:** trvale

## 1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Je zaveden systém umožňujícího oznámení při podezření na korupci ze strany soudců, zaměstnanců či třetích stran (např. účastníci řízení, advokáti, insolvenční správci, obchodní nebo smluvní partneři, dodavatelé služeb apod.). Správně vytvořený systém pro oznamování podezření na korupci poskytuje soudcům a zaměstnancům odpovídající prostor či prostředky, jejichž použití má důvěru soudců i zaměstnanců. Řádně prošetřeno musí být i anonymní oznámení týkající se korupčního jednání. Vytvořený systém je nezbytné aktivně ze strany vedení soudu a všech vedoucích zaměstnanců propagovat.

**Systém pro prověřování podezření na korupci je zpravidla dvoustupňový:**

1. Úvodní posouzení relevance oznámené informace,
2. Prověření oznámených informací.

Oznámení při podezření na korupci lze provést prostřednictvím protikorupční linky Krajského soudu v Brně č. **546 518 888**. Pro přijímání oznámení se využívá všech komunikačních kanálů, snadno dostupných, s ochranou důvěrnosti a totožnosti oznamovatele, možnost přijímat i anonymní oznámení i na **e-mailové adrese: [korupce@osoud.bla.justice.cz](mailto:korupce@osoud.bla.justice.cz)**.

Přijaté telefonické oznámení při podezření na korupci týkající se Okresního soudu v Blansku bude neprodleně Krajským soudem v Brně předáno předsedkyni Okresního soudu v Blansku a všechna oznámení budou zapsána do správního deníku v příslušné aplikaci ISAS, kde je vytvořeno pro tyto účely u hesla „DOHLED“ podheslo „KORUPCE“.

**Způsob realizace:**

**1.4.1. Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit jejich zveřejňování na intranetových a internetových stránkách OS v Blansku.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy soudu, informatik  
**Termín:** trvale

**1.4.2. Veškerá podaná oznámení posoudit a případně prověřit. V případě podezření z trestného činu oznámit případ orgánům činným v trestním řízení.**

**Zodpovídají:** osoby určené k prošetření oznámení o podezření na korupci  
**Termín:** trvale

## 1.5. Ochrana oznamovatelů, soudců a zaměstnanců

### 1.5.1 Ochrana oznamovatelů

Okresní soud v Blansku 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 systém umožňující utajení identity oznamovatelů, nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči zaměstnancům, 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 organizace.

V souvislosti s ochranou oznamovatelů byl v souladu s podle ustanovení čl. 7 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie vydán dne 24.6.2022 předsedkyní soudu dokument pod č.j. Spr 524/2022 „Informace předsedkyně Okresního soudu v Blansku o zavedení a využívání kanálů a postupů pro interní oznamování“ a vytvořena e-mailová adresa pro podání oznámení v intencích tohoto dokumentu.

#### ***Způsob realizace:***

##### ***1.5.1. Vedoucí zaměstnanci odpovídají za aktivní propagaci systému ochrany oznamovatelů.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence  
**Termín:** průběžně, trvale

##### ***1.5.2. Zaměstnanec nebo soudce 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***

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu ve spolupráci s příslušnými vedoucími zaměstnanci  
**Termín:** trvale

##### ***1.5.3 Oznamovateli je zaručena anonymita pro jeho ochranu pokud o ni požádá a pro zaručení nestrannosti při prověřování nebo prošetřování, aby nemohl být ovlivněn jejich výsledek***

**Zodpovídají:** osoby určené k prošetření oznámení o podezření na korupci  
**Termín:** trvale

#### **1.6. Přijímání nových zaměstnanců a další personální činnosti**

Zabezpečit objektivnost procesu přijímání nových zaměstnanců, aplikovat opatření zajišťující nezávislý, výkonný a profesionální výkon činností státní správy a justičních zaměstnanců soudu.

#### ***Způsob realizace:***

##### ***1.6.1. Pro eliminaci nepotismu obsazovat vedoucí funkce zásadně na základě řádného výběrového řízení.***

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy soudu  
**Termín:** trvale

##### ***1.6.2. Vyhledávat uchazeče, kteří mají a pravděpodobně si zachovají vysoký standard osobní etiky.***

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy soudu  
**Termín:** trvale



**1.6.3. Vytvářet předpoklady pro soulad platového ohodnocení zaměstnance se stanovenými povinnostmi a odpovědnostmi tak, aby jakákoliv možnost ke zneužívání svěřených pravomocí byla pro něj aktuálně i perspektivně zjevně nevýhodná.**

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy soudu

**Termín:** trvale

## **1.7. Oblast kontrolní a auditní**

Zaměření činnosti na posílení stávajících kontrolních mechanismů s cílem odhalit korupční jednání, zmírnění negativního dopadu na správu rozpočtu a na výkon svěřené působnosti.

**Způsob realizace:**

**1.7.1 Aplikovat účinný a důsledný systém kontroly výkonu činnosti úseků, kanceláří a zaměstnanců a v jeho rámci:**

- a) Aplikovat dle kapacitních možností pravidlo čtyř očí, každá činnost by měla být monitorována dvěma navzájem nezávislými zaměstnanci.**
- b) Provádět namátkové kontroly činností.**
- c) V průběhu kontroly spolupracovat s věcně příslušnými úseky. Souhrnná hodnocení předkládat na poradách vedení.**
- d) Ke kontrolním zjištěním přijímat adekvátní nápravná opatření a provádět kontrolu jejich realizace, úplnosti a účinnosti.**

**Zodpovídají:** vedoucí zaměstnanci/soudní funkcionáři

**Termín:** trvale

## **1.8. Oblast legislativní činnosti**

Zlepšení právního prostředí, zvýšení důvěry občanů v rozhodovací a legislativní procesy.

**Způsob realizace:**

**1.8.1 Při přípravě a posuzování nových právních předpisů nebo novelizací stávajících právních předpisů analyzovat a vyhodnocovat v nich možné zdroje protikorupčního jednání a usilovat o jejich eliminaci. Obdobně postupovat při přípravě a posuzování interních aktů řízení.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

## **1.9. Oblast výkonu soudní moci**

Výkon soudní moci neboli tzv. rozhodovací činnost je oblastí s relativně vysokou mírou korupčního rizika. U této oblasti je však složité přijímat jakákoliv protikorupční opatření nad rámec opatření obecných. Rozhodovací činnost je podrobně upravena obecně závaznými právními předpisy.

Platí obecná zásada, že soudní moc může činit pouze a výhradně to, co je zákonem stanoveno, k čemu je zákonem zmocněna. Základním protikorupčním nástrojem v této oblasti je tedy důsledné dodržování všech právních norem při jejím výkonu a nezávislost rozhodovací činnosti soudců.

**Způsob realizace:**

**1.9.1. Dodržování právních norem a interních dokumentů (Vnitřní kancelářský řád, Jednací řád atd.)**

**Zodpovídají:** všichni zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**1.9.2. Dodržování pravidel přidělování práce a věcí dle Rozvrhu práce.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**1.9.3 Dodržování pravidel pro kontakt s procesními stranami řízení.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**1.9.4 Dodržování pravidel při sdělování informací účastníkům řízení a veřejnosti.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

## **2. Transparentnost**

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

Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření státu jak soudci a zaměstnanci, tak veřejností. Zároveň zvyšuje pravděpodobnost odhalení korupce a tím odrazuje od korupčního jednání.

### **2.1. Zveřejňování informací o veřejných prostředcích**

Transparentní postupy a zpřístupňování informací o nakládání s veřejnými prostředky soudcům, zaměstnancům a další veřejnosti, zveřejňování informací centrálně a ve formátu, který umožňuje jejich jednoduché zpracování. Zveřejňování informací musí být prováděno v souladu s platnou legislativou, v rozsahu daném vnitřním resortním předpisem.

**Zveřejnění bude provedeno v rozsahu:**

#### **a) Informace o rozpočtu.**

*Informace o hospodaření s veřejnými prostředky jsou vkládány na portál státní pokladny (Rozpočtové a účetní informace z Integrovaného systému Státní pokladna).*

**Internetový odkaz k informacím o rozpočtu**

<http://monitor.statnipokladna.cz/XXXX/ucetni-jednotka>

#### **b) Informace vztahující se k výběru dodavatelů, vč. veřejných zakázek.**

*Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 6/2020 č.j. MSP- 28/2020-OPR-SP o resortním systému centralizovaného zadávání veřejných zakázek*

*Instrukce Ministerstva spravedlnosti č.7/2019 č.j.: MSP-34/2019-OPR-SP , o zadávání veřejných zakázek v resortu Ministerstva spravedlnosti, ve znění pozdějších předpisů*

*Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 4/2019 č.j.: MSP-80/2019-EO-SP, o postupu při financování programů reprodukce majetku v resortu Ministerstva spravedlnosti, ve znění pozdějších předpisů.*

### **c) Informace vztahující se k nakládání s majetkem soudu.**

*Nemovitý majetek – CRAB (Centrální registr administrativních budov). Údaje jsou vkládány pověřenou osobou Krajského soudu v Brně.*

*Movitý majetek - Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. j.: 326/2013-EO-SP o inventarizaci majetku a závazků, ve znění pozdějších předpisů*

*Všecký majetek - Instrukce č. 5/2021 č.j.. MSP-14/2021-OPR-SP, o způsobech a podmínkách hospodaření s majetkem státu, ve znění pozdějších předpisů*

[Evidence majetku v IRES](#) (Informační rozpočtový a ekonomický systém pro organizační složky státu).

#### **Internetový odkaz k nabídkám nepotřebného majetku:**

*Extranet MSP Nabídka majetku- Všechny položky (justice.cz) a na webových stránkách Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových-<https://www.uzsvm.cz/nabidka-majetku>*

### **d) Informace o uskutečněných veřejných zakázkách vč. zakázek malého rozsahu.**

*Elektronický nástroj NEN. Zveřejňování se provádí v souladu se zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek v platném znění a Instrukce Ministerstva spravedlnosti, č. 7/2019 č.j.: MSP-34/2019-OPR-SP , o zadávání veřejných zakázek v resortu Ministerstva spravedlnosti, ve znění pozdějších předpisů*

#### **Internetový odkaz vztahující se k výběru dodavatelů vč. veřejných zakázek malého rozsahu**

<https://nen.nipez.cz/profil/>

Zákon č. 340/2015 Sb., o registru smluv <https://smlouvy.gov.cz>

### **Způsob realizace:**

**2.1.1 V souvislosti s hospodařením či nakládáním s majetkem státu je u soudu uplatňována zásada, že všude tam, kde zákon připouští variantní splnění daného ustanovení, má soud vydán vnitřní předpis, podle něhož závazně postupuje. Takto zpracovaný systém vnitřních předpisů soudu vytváří základnu pro zveřejňování informací.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy, informatik, hlavní účetní

**Termín:** trvale

**2.1.2 Pořizovat zápisy ze všech uskutečněných jednání, které se přímo týkají rozhodování nebo postupu v níže uvedených oblastech.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

### **2.1.3 V oblasti zadávání veřejných zakázek:**

- a) Postupovat podle ustanovení zákona o veřejných zakázkách v platném znění a interních předpisů Ministerstva spravedlnosti o zadávání veřejných zakázek v resortu Ministerstva spravedlnosti, v platném znění.*
- b) Trvale využívat monitorovací a kontrolní systém procesu zadávání veřejných zakázek.*
- c) Zajistit povinné vzdělávání v oblasti veřejných zakázek (vzdělávání managementu).*
- d) Při zadávání podmínek a vyhodnocování nabídek uplatňovat transparentnost a nediskriminační charakter kritérií.*
- e) Výběrové komise sestavovat tak (např. formou rotací zaměstnanců), aby byla možnost korupčního jednání minimalizována.*

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

### **2.1.4 V oblasti uzavírání a realizace smluv (zajištění dodávek zboží, služeb a uzavírání smluv o dílo apod.):**

- a) Provádět vyhodnocování aktuálních nabídek před výběrem a rozhodnutím o dodavatelí nebo zhotoviteli.*
- b) Zajistit dodržování cenových relací v čase a místě obvyklých (např. průzkumem trhu apod.).*
- c) Řádně kontrolovat plnění závazků vyplývajících z uzavřených smluv a uplatňování práv plynoucích ze smluvních vztahů k ochraně zájmů okresního soudu.*

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

### **2.1.5 V oblasti hospodaření s majetkem státu:**

- a) Zamezit přebírání nedokončených nebo nerealizovaných prací, služeb nebo dodávek především výkonem důsledné kontroly ze strany příkazce operace a hlavního účetního před poskytnutím platby dodavatelí.*
- b) Zamezit nedůvodnému poskytování záloh (plateb předem) dodavatelům především výkonem důsledné kontroly ze strany příkazce operace a hlavního účetního. Zálohy poskytovat pouze v souladu s příslušnými zákonnými ustanoveními.*
- c) Při uzavírání nájemních smluv dbát na to, aby cena nájmu byla sjednána ve výši v místě a čase obvyklé.*

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

## **2.2. Zveřejňování informací o systému rozhodování**

Transparentní aktivní zpřístupňování informací o struktuře a kompetencích při rozhodování soudů soudcům, zaměstnancům a veřejnosti. Zveřejňování informací musí být prováděno v souladu s platnou legislativou, v rozsahu daném resortními a vnitřními předpisy.

Zveřejnění je provedeno v rozsahu:

- Informace o struktuře soudu, vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti.
- Rozvrh práce pro příslušný rok a jeho změny.
- Organizační struktura soudu.
- Profesní životopisy funkcionářů a vedoucích zaměstnanců Okresního soudu v Blansku
- Povinně zveřejňované informace podle § 5 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Úřední deska soudu (listinná, elektronická).

**Způsob realizace:**

**2.2.1. Soudy zveřejňují povinně informace způsobem umožňujícím vzdálený přístup podle § 5 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Dále je zveřejňován Rozvrh práce pro příslušný rok a jeho změny a organizační struktura soudu.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy, informatik, pověření zaměstnanci

**Termín:** trvale

### **2.3 Průběžná aktualizace údajů v IPP-OSB**

Aktualizace údajů v IPP-OSB bude prováděna při organizačních a dalších podstatných změnách. Aktualizovaný IPP-OSB bude zveřejněn na intranetu okresního soudu (společné-Z) a portálu justice.

**Termín plnění:** průběžně, trvale

**Zodpovídá:** ředitelka správy, součinnost informatika

## **3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol**

**Cílem** je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání. Aktivní řízení korupčních rizik napomáhá identifikovat oblasti se zvýšeným korupčním potenciálem a prověřovat a posilovat existenci a funkčnost kontrolních mechanismů v těchto oblastech.

### **3.1 Hodnocení korupčních rizik**

Revize a hodnocení korupčních rizik musí prováděny pravidelně ve dvouletých cyklech. Hodnocení korupčních rizik obsahuje:

- a) Identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech okresního soudu,
- b) Vytvoření katalogu korupčních rizik,
- c) Přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.

V rámci hodnocení korupčních rizik lze v souvislosti se stanovováním strategie jejich řízení a s přijímáním opatření ke snížení jejich pravděpodobnosti či dopadu účinně využít zkušenosti a znalosti zaměstnanců jednotlivých úseků soudu.

**Způsob realizace:**

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

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

**Termín:** trvale

### **3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci**

Pravidelné testování kontrolních mechanismů používaných k identifikaci a odhalování korupčních rizik z hlediska toho, jak jsou účinné pro zabránění či odhalení korupčního jednání; přijímání opatření posilujících tyto mechanismy.

*Způsob realizace:*

*3.2.1 Při testování kontrolních mechanismů se soud zaměřuje především na činnosti, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako „Významné“ a dále postupuje sestupně podle míry významnosti rizika.*

**Zodpovídají:** ředitelka správy, vedoucí zaměstnanci,

**Termín:** trvale

## **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**

Nastavení postupů vedoucích k bezodkladnému internímu prošetřování podezření na korupci a k minimalizaci vzniklé škody. Příslušní soudní funkcionáři musí nejprve bezodkladně prošetřit relevanci oznámeného podezření na korupci. Součástí postupu je důkladná analýza příčin vzniku korupce a ověření rozsahu korupčního jednání.

Oznámení při podezření na korupci soudců prověřuje místopředseda soudu. Oznámení při podezření na korupci zaměstnanců správy a výkonu prověřuje ředitel správy. Výsledky zjištění při oznámení podezření na korupci u soudců nebo zaměstnanců jsou předloženy k rozhodnutí předsedkyni soudu.

V případě přijetí oznámení při podezření na korupci místopředsedy soudu nebo ředitelky správy, prověřuje okolnosti předsedkyně soudu nebo jí pověřená osoba.

V případě přijetí oznámení při podezření na korupci předsedkyně okresního soudu, prověřuje okolnosti předseda krajského soudu nebo jím pověřená osoba.

***Způsob realizace:***

4.1.1. Při prošetřování oznámení podezření na korupci postupovat v souladu s IPP OS v Blansku

**Zodpovídají:** vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

**Termín:** průběžně

## **4.2. Následná opatření**

Implementace nápravných opatření omezí opakování korupčního jednání či zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu. Součástí opatření je i nastavení postupu a odpovědnosti za rozhodování o disciplinárních opatřeních týkajících se účastníků korupčního jednání; disciplinární opatření musí mít za cíl zajištění ochrany majetku státu. Nápravná opatření se uskutečňují v podstatě ve třech rovinách:

- a) Úprava vnitřních procesů,
- b) Disciplinární opatření,
- c) Řešení vzniklých škod.

***Způsob realizace:***

*Pro navrhování disciplinárních opatření lze zřídit Etickou komisi*

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy

**Termín:** trvale

## **5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu**

*Cílem je zdokonalovat interní protikorupční program a umožnit koordinaci protikorupčních aktivit napříč rezorty.*

### **5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocování IPP-OSB**

Okresní soud pravidelně ve dvouletých cyklech shromažďuje a vyhodnocuje soulad IPP-OSB s Rámcovým resortním interním protikorupčním programem. Vyhodnocení účinnosti IPP-OSB musí být zaměřeno na plnění všech jeho částí (jak kvalitativně, tak kvantitativně), na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

***Způsob realizace:***

*5.1.1 Hodnotící postupy jsou efektivní tehdy, jsou-li zpracovány jako závazné, se stanovenou konkrétní odpovědností. Musí být časově nastaveny tak, aby korespondovaly s termínem, který je stanoven usnesením vlády č. 853 z 29.11.2017 pro pravidelné vyhodnocení interního protikorupčního programu, jeho aktualizaci a zveřejnění na internetových stránkách okresního soudu.*

**Zodpovídají:** ředitelka správy

**Termín:** informace k vyhodnocení účinnosti v každém lichém kalendářním roce podle stavu k 31.12. předchozího roku

## 5.2 Zprávy o plnění IPP-OSB

Okresní soud zpracovává ve dvouletých cyklech na základě informací z vyhodnocení jednotlivých vedoucích „Zprávu o plnění IPP-OSB“ a přijatých nápravných opatřeních. Zpráva o plnění IPP-OSB obsahuje níže uvedené body:

- a) Implementace protikorupčních nástrojů a plán jejich nápravných opatření,
- b) Katalog korupčních rizik,
- c) Počet identifikovaných podezření na korupci a výsledky jejich prověření,
- d) Výsledek hodnocení účinnosti celého interního protikorupčního programu.

**Způsob realizace:**

**5.2.1. Provést celkové vyhodnocení účinnosti IPP-OSB a zpracovat „Zprávu o plnění IPP-OSB“ a přijatých nápravných opatřeních.**

**Zodpovídají:** ředitelka správy soudu,

**Termín:** zpracování zprávy v každém sudém kalendářním roce - k 31. březnu

## 5.3. Aktualizace IPP-OSB

Na základě „Zprávy o plnění IPP-OSB – viz bod 5.2 – a po kontrole souladu s aktuálním Rámcovým resortním IPP provede okresní soud aktualizaci IPP-OSB a jeho aktuální znění zveřejní na svých internetových stránkách. Aktualizovaný IPP-OSB obsahuje úpravy jednotlivých bodů tam, kde ze zprávy o plnění a z hodnocení účinnosti vyplynula potřeba zlepšení.

**Způsob realizace:**

**5.3.1 Provést aktualizaci IPP-OSB, aktualizované znění zveřejnit na internetových stránkách soudu. Na intranetu soudu zveřejnit včetně Katalogu korupčních rizik.**

**Zodpovídají:** předsedkyně soudu, ředitelka správy

**Termín:** aktualizace v každém sudém kalendářním roce - k 30. červnu

## 6. METODA HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK

Smyslem katalogu korupčních rizik je identifikovat oblasti současného systému, ve kterých hrozí nebezpečí výskytu korupčního jednání, popsat korupční rizika a v návaznosti na jejich význam pak další činnosti okresního soudu. Přijímat taková opatření, jež by vedla k minimalizaci těchto korupčních rizik, případně k eliminaci korupčního prostředí.

**Riziko** – znamená nebezpečí vzniku události, která může negativně ovlivnit dosažení cílů soudu.

**Pravděpodobnost výskytu rizika (P)** – je možnost vzniku události v budoucnu.

**Dopad rizika (D)** – je možno chápat jako následek vzniklé události ovlivňující negativně dosažení cílů soudu, přičemž je možné jej rozlišit na přímý materiální dopad a nepřímý materiální dopad s vlivem na společenskou nebezpečnost.



Významnost jednotlivých procesů (V) je dána součinem pravděpodobnosti výskytu rizika (P) a dopadu identifikovaných rizikových procesů (D).

$$V = P * D$$

### Pravděpodobnost výskytu rizika – P

Pravděpodobnost výskytu rizika	Popis	Příklad
5	Téměř jistý	Ukazující se téměř vždy (80 – 100%)
4	Pravděpodobný, častý	Projevuje se často (60 – 80%)
3	Možný, pravděpodobný	Projevuje se (40 – 60%)
2	Možný, nepravděpodobný	Ukazuje se občas (5 – 40%)
1	Téměř vyloučený, výjimečný	Ukazuje se za výjimečných okolností (0 – 5%)

### Dopad rizika – D

Stupeň závažnosti	Popis	Následky
5	Nepříjatelny, devastující – jde o vlastní existenci soudu	Zastavení chodu soudu jako celku, organizace není schopna plnit úkoly, které jí ukládá zákon a pro které byla zřízena, obrovské finanční ztráty
4	Velmi významný, zásadní – selhání základních funkcí soudu	Výpadek chodu rozhodující činnosti, velké finanční ztráty
3	Významný, podstatný	Opakující se výpadky, střední finanční ztráty
2	Málo podstatný	Občasné výpadky v činnostech, malé finanční ztráty
1	Prakticky žádný	Výpadky nemají vliv na chod soudu, nevýznamné finanční ztráty

### Významnost jednotlivých procesů – V

- V je v rozmezí hodnot 16 – 25 - velké riziko, nutno bezprostředně realizovat opatření snižující riziko na přijatelnou úroveň
- V je v rozmezí hodnot 10 – 15 - střední riziko, nutno realizovat opatření ke snížení rizika

- V je v rozmezí hodnot 4 – 9 - malé riziko, práce se zvýšenou pozorností (školení, režimová opatření atd.
- V je v rozmezí hodnot 0 – 3 - triviální riziko, nejsou vyžadována žádná opatření.

## **ZÁVĚR**

Zpracováním IPP-OSB je v působnosti okresního soudu zabezpečeno plnění úkolů stanovených usnesením vlády ČR č. 752/2013, ve znění usnesení vlády č. 851/2013, usnesení vlády č. 1077/2015, usnesení vlády č. 853/2017 a usnesením vlády České republiky ze dne 20. listopadu 2018 č. 769.

IPP-OSB je závazný pro všechny soudce a zaměstnance okresního soudu. Soudci a zaměstnanci jsou povinni IPP-OSB v potřebném rozsahu respektovat a řídit se jím, přičemž se nezbavují povinnosti dodržovat i ostatní ustanovení obecně platných právních předpisů.

V Blansku dne 24.6.2022

Mgr. Michaela Zummerová  
Předsedkyně Okresního soudu v Blansku

## **PŘÍLOHY:**

**PŘÍLOHA Č. 1: ETICKÝ KODEX SOUDCŮ A ZAMĚSTNANCŮ OKRESNÍHO SOUDU V BLANSKU**

**PŘÍLOHA Č. 2: KATALOG KORUPČNÍCH RIZIK (UMÍSTĚNO NA INTRANETU OS V BLANSKU)**

**PŘÍLOHA Č. 3: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA OKRESNÍHO SOUDU V BLANSKU**

**PŘÍLOHA Č. 4: PROFESNÍ ŽIVOTOPISY FUNKCIONÁŘŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ OKRESNÍHO SOUDU V BLANSKU**