

**Interní protikorupční program
Krajského soudu v Ostravě**

Obsah

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu	2
1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky	2
1.2 Etický kodex zaměstnance a Etický kodex soudce	2
1.3 Vzdělávání zaměstnanců a soudců	3
1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci.....	3
1.5 Ochrana oznamovatelů	3
2. Transparentnost	4
2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích.....	4
2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování.....	5
3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	5
3.1 Hodnocení korupčních rizik	6
3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	6
3.3 Prošetřování rizikových oblastí.....	6
4. Postupy při podezření na korupci	6
4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci.....	7
4.2 Následná opatření	7
5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu	7
5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu	7
5.2 Zprávy o interním protikorupčním programu.....	8
5.3 Aktualizace interního protikorupčního programu	8
Příloha č. 1: Katalog korupčních rizik.....	9

Aktualizované znění k 28. 3. 2024.

Schválil:

Mgr. Petr Novák

předseda krajského soudu

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

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

Prostředí, v němž je odmítáno korupční jednání a je zdůrazňována ochrana majetku státu, je jedním ze základních pilířů interního protikorupčního programu. 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

Povinnosti všech vedoucích pracovníků se rozšiřují o prosazování protikorupčního postoje. Protikorupčním postojem se vedle vlastní bezúhonnosti rozumí zejména dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti existence a 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.

Úkol: Aktivní vystupování a účast vedoucích zaměstnanců na školicích akcích zaměřených na protikorupční tematiku. Věnovat prostor problematice boje s korupcí na pracovních poradách na všech úrovních řízení a aktivně prosazovat protikorupční postoje. V rámci útvaru, kde se korupční jednání vyskytlo, projednat informace se zaměstnanci spolu s opatřeními přijatými k nápravě.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2 Etický kodex zaměstnance a Etický kodex soudce

Etické kodexy slouží k propagaci čestného a etického jednání a definování žádoucího, resp. nežádoucího chování. Stanovují chování a povinnosti zaměstnanců a soudců, které nevyplývají ze zákona nebo z vnitřních předpisů, detailněji rozvádí problematické oblasti, jako jsou např. dary, střety zájmů apod. Správně implementovaný etický kodex zaměstnanci a soudci znají, rozumí mu a dodržují jej. Etické kodexy jsou k dispozici na intranetové stránce krajského soudu. Porušení etických kodexů je porušením povinnosti vyplývajících z vnitřních předpisů organizace.

Úkol: Správná implementace a jednoduchá dostupnost etických kodexů pro všechny soudce a zaměstnance na internetových a intranetových stránkách krajského soudu. Nastavení kontrolních mechanismů ověřujících jejich dodržování. Poskytovat v rámci vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance informace a vysvětlení ve vztahu k zásadám etických kodexů. Vedoucí zaměstnanci průběžně hodnotí dodržování etických kodexů svými podřízenými zaměstnanci a výsledky zapracovávají do roční informace o plnění tohoto úkolu.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

1.3 Vzdělávání zaměstnanců a soudců

Zaměstnanci na všech úrovních jsou průběžně vzdělávání se zaměřením na význam ochrany majetku státu, na vysvětlování obsahu etických kodexů, na zvyšování schopnosti rozeznat korupční jednání, na zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci, na postupy soudů v případě potvrzení korupčního jednání.

Úkol: Organizování vzdělávacích akcí pro jednotlivé úseky dané organizačním uspořádáním krajského soudu. Téma semináře zpracovat tak, aby odrazilo činnost a zaměření účastníků, s případným uváděním případů korupčního jednání. Zajistit školení nových zaměstnanců a zaměstnanců na pozicích s vyšší mírou korupčního rizika.

Odpovídá: předseda soudu, ředitelka správy, personální oddělení

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci

Systém umožňuje oznámení / anonymní oznámení podezření na korupci zaměstnanci či třetími stranami. Tento systém je dvoustupňový: nejprve úvodní posouzení relevance oznámené informace a následně prověření oznámených informací. Pro přijímání oznámení jsou využívány všechny snadno dostupné komunikační kanály soudů, s ochranou důvěrnosti a totožnosti oznamovatele, např. na e-mailové adrese korupce@ksoud.ova.justice.cz.

Úkol: Průběžně aktualizovat kontakty.

Odpovídá: finanční kontrolorka krajského soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5 Ochrana oznamovatelů

Oznamovatelé korupčního jednání, tedy klíčové osoby v procesu odhalování korupce, podvodů nebo organizovaného zločinu, jsou velmi zranitelnou skupinou a mohou být vystaveni různým odvetným opatřením. Naším cílem je proto přispět k ochraně těchto oznamovatelů korupce. Hlavní zásadou naší práce je, že údaje, které mohou vést k identifikaci osob, které se na nás obrátí s žádostí o pomoc, nepředáváme dál a nečiníme žádné kroky, které by se jich týkaly, bez jejich výslovného souhlasu.

Součástí ochrany oznamovatelů je systém nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči zaměstnanci, které lze považovat za hrozbu, diskriminaci nebo represii za to, že podal oznámení o podezření na uskutečnění korupčního jednání.

Úkol: Vedoucí zaměstnanci odpovídají za aktivní propagaci systému ochrany oznamovatelů. Zaměstnanec nesmí být diskriminován za to, že podal oznámení o podezření na korupční jednání. Oznamovateli je zaručena anonymita pro jeho ochranu.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence a finanční kontrolorka krajského soudu

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

2. Transparentnost

Cíl: Odrazovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti odhalení.

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

2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Krajský soud má zpracovány vnitřní předpisy, na základě kterých hospodaří s majetkem státu. Jedná se o předpisy, které závazně upravují postupy při veřejných zakázkách, pro uzavírání smluv, řízení finančních zdrojů atd. Tyto jsou zveřejněny na www stránkách krajského soudu.

Úkol: Zveřejňování informací bude prováděno průběžně v souladu s platnou legislativou a zahrnuje:

- **Informace o rozpočtu**

Informace jsou zveřejňovány na webových stránkách krajského soudu v sekci „Informace dle zákona č. 116/1999 Sb.“ rubrika „Povinně zveřejňované informace podle § 5 zákona č. 106/1999 Sb.“

<https://www.justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/zakladni-informace?clanek=povinne-zverejnovane-informace-podle-5-zakona-c-106-1999-s-1>

Odpovídá: vedoucí oddělení rozpočtu

Termín: do 31. 03.

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

- **Informace o veřejných zakázkách**

Informace jsou zveřejňovány na webových stránkách krajského soudu v sekci „Úřední deska“ rubrika „Veřejné zakázky“.

<https://justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/verejne-zakazky>

Odpovídá: vedoucí úseku majetkové správy

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

- **Informace vztahující se k nakládání s majetkem**

Informace jsou zveřejňovány na stránkách oficiálního informačního systému „Centrální adresa“.

<http://www.centralniadresa.cz/cadr/>

Odpovídá: vedoucí úseku majetkové správy

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

a dále v databázi CRAB

Odpovídá: referentka úseku vnitřní správy budov a investic

Termín: průběžně, čtvrtletně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

- **Informace o uzavřených smlouvách**

v Registru smluv:

<https://smlouvy.gov.cz/vyhledavani>

Odpovídá: vedoucí kanceláře správy soudu a rozpočtářka krajského soudu

Termín: do 20. dne následujícího měsíce po ukončení čtvrtletí

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

- **Informace o poradcích a poradních orgánech**

Informace jsou zveřejňovány na webových stránkách Krajského soudu v Ostravě:

<https://justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/ruzne/-/clanek/seznamy-exekutoru-notaru-znalcu-a-tlumocniku>

Odpovídá: vedoucí kanceláře správy soudu

Termín: k 15. 02. a k 15. 08.

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování

Úkol: Krajský soud zveřejňuje na svých oficiálních, veřejnosti dostupných www stránkách, organizační strukturu a rozvrhy práce vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti. Veškeré zveřejňování informací je transparentní a je v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Informace o organizační struktuře jsou zveřejňovány na webových stránkách krajského soudu v sekci „Základní informace.“

<https://justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/zakladni-informace/-/clanek/o-soudu>

Rozvrhy práce jsou zveřejňovány na webových stránkách krajského soudu v sekci „Rozvrh práce“.

<https://justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/rozvrh-prace-2024>

Na webu KS jsou rovněž zveřejněny kontakty na vedoucí zaměstnance a profesní životopisy funkcionářů a vedoucích zaměstnanců KS:

<https://portalapl.servis.justice.cz/web/krajsky-soud-v-ostrove/kontakty-podrobnosti/-/clanek/kontaktni-osoby-krajskeho-soudu-v-ostrove>

Odpovídá: referentka sekretariátu předseda krajského soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Cíl: *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

Hodnocení korupčních rizik se provádí pravidelně jedenkrát ročně. Toto hodnocení obsahuje:

- identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech soudu
- vytvoření katalogu korupčních rizik
- stanovení strategie řízení korupčních rizik
- přijetí opatření ke snížení pravděpodobnosti či dopadu korupčních rizik.

Úkol: Vedoucí zaměstnanci identifikují a hodnotí korupční rizika spojená s činností soudu 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. Pro hodnocení korupčního rizika jsou využívány hodnotící kritéria – viz příloha č. 1 IPP.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence a finanční kontrolorka krajského soudu

Termín: trvale

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Pravidelné testování účinnosti kontrolních mechanismů pro zabránění či odhalení korupčního jednání. Tento proces je součástí řídicí činnosti vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení.

Úkol: 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 interních předpisů.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

3.3 Prošetřování rizikových oblastí

Pravidelné prošetřování oblastí, v nichž je riziko korupce hodnoceno jako významné. Provádí se s cílem identifikovat a vyhodnotit skutečnosti nasvědčující výskytu korupčního jednání.

Úkol: Vedoucí zaměstnanci jednotlivých úseků, u nichž je významnost rizik korupce hodnocena jako střední až vysoká, zabezpečí zvýšenou průběžnou kontrolu těchto oblastí.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

4. Postupy při podezření na korupci

Cíl: Minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování obdobného korupčního scénáře.

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

4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci

Úkol: Nejprve je třeba bezodkladně prověřit relevanci oznámeného podezření na korupční jednání. Je zapotřebí minimalizovat škody způsobené korupčním jednáním a zabránit opakování korupčního scénáře. Pravděpodobnost úspěšného prověření korupce zvyšuje bezodkladná reakce při vzniku podezření na korupční jednání. Následná důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko opakovaného výskytu korupce.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence a finanční kontrolorka krajského soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

4.2 Následná opatření

Pověřeným orgánem pro prošetření podezření na korupční jednání je vedení soudu na podkladě podnětů z finanční kontroly, podnětů zaměstnanců nebo jiných osob.

Úkol: Na základě prokázaného korupčního jednání jsou k jeho eliminaci přijímána opatření. Nápravná opatření se uskutečňují v podstatě ve třech rovinách:

- úprava vnitřních procesů,
- disciplinární opatření,
- řešení vzniklých škod.

Odpovídá: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: k 31. 12. jako podklad pro roční hodnocení

5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Cíl: Zdokonalovat interní protikorupční program a umožnit koordinaci protikorupčních aktivit.

5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu

Vyhodnocování interního protikorupčního programu spočívá ve vyhodnocení účinnosti jeho jednotlivých částí na úseku definovaných obecných i korupčních rizik, ve vyhodnocení účinnosti a dodržování definovaných protikorupčních opatření a přijatých nápravných opatření. Cílem je především odstranit či omezit předpoklady pro korupční jednání. Rovněž bude vyhodnocen Katalog korupčních rizik.

Vyhodnocení interního protikorupčního programu a katalogu korupčních rizik bude prováděno 1x za dva roky, a to se stavem k 31. 12. každého lichého roku.

Úkol: Vedoucí zaměstnanci jednotlivých úseků poskytnou informace o vyhodnocení a návrhy na aktualizaci finanční kontrolorce krajského soudu.

Odpovídá: vedoucí zaměstnanci jednotlivých úseků
Termín: 15. 01.

5.2 Zprávy o interním protikorupčním programu

Jedenkrát za dva roky se zpracovává zpráva o plnění interního protikorupčního programu a přijatých nápravných opatření. Obsahem zprávy je stav implementace protikorupčních nástrojů a plán jejich nápravných opatření, systém a rozsah školení, katalog korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupční jednání a výsledky jejich prověření, výsledek hodnocení účinnosti celého protikorupčního programu.

Úkol: Finanční kontrolorka zpracuje zprávu na základě informací obdržených od vedoucích zaměstnanců jednotlivých úseků. Zpráva bude podána předsedovi krajského soudu.

Odpovídá: finanční kontrolorka krajského soudu
Termín: 31. 3.

5.3 Aktualizace interního protikorupčního programu

Na základě zprávy o plnění je aktualizován interní protikorupční program a jeho aktuální znění je zveřejněno na internetových a intranetových stránkách krajského soudu. Aktualizovaný interní protikorupční program obsahuje úpravy jednotlivých bodů tam, kde se zprávy o plnění a z hodnocení účinnosti vyplynula potřeba zlepšení. Dále je podle potřeby aktualizován Katalog korupčních rizik, který je zveřejněn na intranetových stránkách.

Úkol: Provést aktualizaci IPP, při aktualizaci vycházet ze závěrů zprávy o IPP a přijatých nápravných opatření. Aktualizované znění IPP po schválení předsedou krajského soudu zveřejnit na internetových a intranetových stránkách soudu. Provést aktualizaci Katalogu korupčních rizik v návaznosti na vyhodnocení účinnosti opatření. Po schválení předsedou krajského soudu zveřejnit na intranetových stránkách soudu.

Odpovídá: finanční kontrolorka
Termín: 30. 6.

Příloha č. 1: Katalog korupčních rizik

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

Katalog korupčních rizik je zveřejněn na intranetových stránkách krajského soudu.

Riziko znamená nebezpečí vzniku události, která může negativně ovlivnit dosažení cílů subjektu.

Pravděpodobnost výskytu korupčního jednání (rizika) je možnost vzniku události v budoucnu.

Dopad výskytu korupčního jednání (rizika) je možno chápat jako následek vzniklé události ovlivňující negativně dosažení cílů subjektu.

Hodnotící kritéria:

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

Stupeň	Míra dopadu jevu na chod organizace
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, organizace není schopna plnit úkoly, které jí ukládá zákon a pro které byla zřízena, obrovské finanční ztráty

Součinem těchto hodnot pak vznikne významnost (míra) rizika:

Hodnoty	Významnost rizika
v rozmezí 16–25	velké riziko, nutno bezprostředně realizovat opatření snižující riziko na přijatelnou úroveň
v rozmezí 10–15	střední riziko, nutno realizovat opatření ke snížení rizika
v rozmezí 4–9	malé riziko, práce se zvýšenou pozorností (školení, režimová opatření atd.)
v rozmezí 0–3	triviální riziko, nejsou vyžadována žádná opatření.

