

***Interní protikorupční program***  
***Okresního soudu v Opavě***

Znění ke dni 25. 3. 2026

<b>Obsah</b>		
		strana
<b>A.</b>	<b>Preambule</b>	<b>3</b>
<b>B.</b>	<b>Interní protikorupční program okresního soudu</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Vytváření a posilování protikorupčního klimatu</b>	<b>4</b>
	1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky	4
	1.2 Etický kodex	5
	1.3 Vzdělávání zaměstnanců	6
	1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci	6
	1.5 Ochrana oznamovatelů	7
<b>2.</b>	<b>Transparentnost</b>	<b>7</b>
	2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích	8
	2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování	8
<b>3.</b>	<b>Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol</b>	<b>9</b>
	3.1 Hodnocení korupčních rizik	9
	3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	10
	3.3 Zrušeno	11
<b>4.</b>	<b>Postupy při podezření na korupci</b>	<b>11</b>
	4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci	11
	4.2 Následná opatření	11
<b>5.</b>	<b>Vyhodnocování interního protikorupčního programu</b>	<b>12</b>
	5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu	12
	5.2 Zpráva o interním protikorupčním programu	12
	5.3 Aktualizace interního protikorupčního programu	12
<b>C.</b>	<b>Závěr</b>	<b>13</b>

## A. Preambule

Z hlediska společenské škodlivosti lze **korupci** definovat jako zneužívání pravomoci a 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 politiky s podnikatelskou sférou poskytováním vzájemných výhod, a **nepotismus**, spočívající v preferování příbuzných a známých při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům.

Výzkumy jednoznačně potvrzují, že přes všechny individuální a skupinové iniciativy je to stát a jeho politická reprezentace, kdo musí iniciovat skutečná opatření proti korupci a musí o jejich potřebě a účelnosti přesvědčit občany.

Protikorupční politika musí brát v úvahu komplexní charakter korupce jako společenského jevu, zejména nelze korupci jednostranně zužovat na trestné činy úplatkářství.

V každém případě je třeba mít neustále na zřeteli, že **korupční jednání** není pouze jednání v rozporu s morálkou, ale jedná se o trestné činy přijetí úplatku (§ 331), podplácení (§ 332) a nepřímé úplatkářství (§ 333) dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

**Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě** (dále jen „IPP“) je dokument vycházející ze Strategie vlády v boji s korupcí, Vládní koncepce boje s korupcí, usnesení vlády k aktualizaci Rámcového resortního interního protikorupčního programu a Resortního interního protikorupčního programu Ministerstva spravedlnosti ČR. Tento program vnáší do řídicího a kontrolního systému v oblastech, v nichž by mohlo dojít ke korupčnímu jednání, takové prvky, které svým charakterem brání vzniku možného korupčního jednání. Zároveň pojmově definuje korupční jednání v širším smyslu, nejen jako přijímání úplatků a podplácení.

**Cílem IPP** je vytvořit na Okresním soudě v Opavě prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřeními toto prostředí posilovat, zejména osvětou, posilováním morální integrity zaměstnanců a aktivní propagací etických zásad, např. v rámci vzdělávání zaměstnanců, propagací protikorupčního postoje vedoucími pracovníky a naplňováním Etického kodexu zaměstnance. Nedílnou součástí podpory protikorupčního prostředí je nastavení systému pro oznámení podezření na korupci a ochrana oznamovatelů.

IPP by měl sloužit k včasnému rozpoznání korupčních rizik objektivně existujících či subjektivně předpokládaných v procesech probíhajících v rámci veškeré činnosti Okresního soudu v Opavě. Současně by měl obsahovat preventivní opatření eliminující tato korupční rizika již v zárodku. Nástrojem pro řízení korupčních rizik a jejich minimalizaci je **Katalog korupčních rizik**, kde důležitým prvkem je významnost rizika. Ke zvládnutí rizik s vyšší mírou významnosti a vyšší pravděpodobností výskytu je třeba nastavit kontrolní mechanismy. U rizik s menší mírou pravděpodobnosti výskytu klást důraz na dodržování Etického kodexu

zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců, výběr zaměstnanců, nastavení systému pro oznamování korupce.

Hlavním cílem řízení korupčních rizik je ochránit majetek státu a minimalizovat škody. Aktivním řízením korupčních rizik by IPP měl vnášet do řídicího systému takové prvky, které již svým charakterem brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování. K tomu by měla napomáhat funkčnost kontrolních mechanismů v těchto oblastech, pravidelné hodnocení korupčních rizik a prověřování rizikových oblastí.

## **B. Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě**

### **Popis základních pojmů:**

**Vedoucí zaměstnanec:** vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto materiálu rozumí funkcionáři soudu jmenování do funkce předsedy a místopředsedy soudu dle zákona o soudech a soudcích a vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce, který byl do příslušné funkce jmenován a řídí a organizuje práci podřízeným zaměstnancům (např. ředitel správy, hlavní účetní, vedoucí oddělení).

**Zaměstnanec:** zaměstnancem se dále rozumí soudce jmenovaný prezidentem republiky a přidělený k výkonu funkce k Okresnímu soudu v Opavě a asistent soudce jmenovaný do funkce předsedou soudu, dle zákona o soudech a soudcích, a zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce.

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

**Cílem** je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

#### **1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci**

Jednou z hlavních povinností vedoucích zaměstnanců Okresního soudu v Opavě 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.

#### Úkol:

1.1.1 Věnovat prostor problematice boje s korupcí na poradách a aktivně prosazovat protikorupční postoje

Odovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.1.2 V rámci oddělení, kde se korupční jednání vyskytlo, projednat zobecněné informace se zaměstnanci spolu s opatřeními přijatými k nápravě. Informovat o případech korupčního jednání v obecné rovině na pracovních poradách na všech úrovních řízení

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

## 1.2 Etický kodex

Dne 27. srpna 2014 byl rozhodnutím předsedkyně Okresního soudu v Opavě vydán Etický kodex zaměstnance Okresního soudu v Opavě, který je zveřejněn na intranetu (veřejných složkách soudu) a taktéž na webových stránkách Okresního soudu v Opavě v rámci portálu justice (www.justice.cz). 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 zaměstnance hodnotí všichni vedoucí zaměstnanci průběžně, trvale v rámci svých řídicích kompetencí. Porušení Etického kodexu zaměstnance je posuzováno jako porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu pracovních předpisů.

### Úkol:

1.2.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají v rámci své řídicí funkce za seznámení zaměstnanců s Etickým kodexem zaměstnance

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.2.2 Vedoucí zaměstnanci průběžně hodnotí dodržování Etického kodexu svými podřízenými a výsledky zpracovávají do roční informace o plnění toho úkolu

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.2.3 Poskytovat v rámci vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance informace a vysvětlení ve vztahu k zásadám Etického kodexu zaměstnance

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.2.4 Zabezpečit dostupnost Etického kodexu zaměstnance na intranetových a internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz)

Odpovědnost: ředitel správy, sekretářka předsedy OS

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

### 1.3 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice je zaměřeno na význam ochrany majetku státu, vysvětlování obsahu etického kodexu, zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří podezření na korupci oznámili, a na postupy soudu při prošetřování oznámení o podezření na korupční jednání.

Protikorupční problematika je zařazena do vstupního vzdělávání zaměstnanců a rovněž do dalších vzdělávacích aktivit.

#### Úkol:

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

Odpovědnost: bezpečnostní ředitel

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.3.2 Vedoucí zaměstnanci poskytnou informaci o vzdělávání podřízených zaměstnanců v protikorupční a etické problematice jako součást ročního hodnocení úkolů IPP.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

### 1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Za účelem zajištění transparentního a protikorupčního prostředí je vytvořen systém pro oznámení (včetně anonymního) podezření na korupční jednání, a to jak oznámení zaměstnanců, tak veřejnosti. Systém poskytuje důvěryhodný prostor a důvěryhodné nástroje pro oznámení podezření.

Pro podání oznámení podezření na korupci zaměstnanci či veřejností je možno využít všechny komunikační kanály soudu nebo speciální e-mailovou adresu [korupce@osoud.opa.justice.cz](mailto:korupce@osoud.opa.justice.cz).

Oznámení by mělo obsahovat

- identifikaci osob podezřelých z korupčního jednání,
- podrobný popis možného korupčního jednání,
- konkrétní důkazy o možném korupčním jednání,
- případný požadavek na zachování anonymity oznamovatele.

Při podezření ze spáchání trestného činu je zaměstnanec povinen věc oznámit též orgánům činným v trestním řízení.

Přijaté oznámení se zapisuje do správního deníku – spojený věcný spis Korupce.

Systém pro pověřování podezření na korupci je zpravidla dvoustupňový:

- Úvodní posouzení relevance oznámené informace
- Prověření oznámených informací.

Oznámené informace posuzuje a prověřuje předseda soudu ve spolupráci s příslušným vedoucím zaměstnancem, jehož kompetencí se oznámená informace týká.

### Úkol:

1.4.1 Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit jejich zveřejnění na intranetových a internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

## 1.5 Ochrana oznamovatelů

Okresní soud v Opavě 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 represí 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.

### Úkol:

1.5.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají za aktivní propagaci systému ochrany oznamovatelů

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.5.2 Zaměstnanec 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

Odpovědnost: předseda soudu

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

1.5.3 Oznamovateli je zajištěna anonymita pro jeho ochranu, pokud o ni požádá

Odpovědnost: předseda soudu

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

## 2. Transparentnost

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

Transparentnost ve všech činnostech je jednou ze základních priorit okresního soudu. K budování transparentního prostředí přispívá zveřejňování relevantních informací, zejména o nakládání s veřejnými prostředky.

## 2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Okresní soud v Opavě zpřístupňuje informace o nakládání s veřejnými prostředky zaměstnancům i veřejnosti za účelem zvýšení pravděpodobnosti odhalení korupce.

### Úkol:

2.1.1 Na internetové stránce <https://smlouvy.gov.cz/> uveřejňovat veškeré smlouvy s plněním nad 50 000 Kč bez DPH

Odpovědnost: investiční pracovník

Součinnost: příslušní zaměstnanci pověřeni přípravou smluv a zadáváním veřejných zakázek

Termín: průběžně, trvale, ve stanovených termínech

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

2.1.2 Údaje o rozpočtových a účetních informacích Okresního soudu v Opavě jsou zveřejňovány na informačním portálu Ministerstva financí – Monitor (<http://monitor.statnipokladna.cz>)

Odpovědnost: ředitel správy

Součinnost: hlavní účetní

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

2.1.3 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)) zveřejňovat informace o nakládání s majetkem státu v oblasti nabídek prodeje a pronájmu.

Odpovědnost: ředitel správy

Součinnost: správce majetku

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

2.1.4 Na profilu zadavatele zveřejňovat všechny povinné informace k veřejným zakázkám a výběru dodavatelů.

Odpovědnost: ředitel správy

Součinnost: příslušní zaměstnanci pověřeni zadáváním veřejných zakázek

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

2.1.5 Na internetových stránkách Úřadu pro zastupování státu ([www.uzsvm.cz/nabidka-majetku](http://www.uzsvm.cz/nabidka-majetku)) zveřejňovat informace o nakládání s majetkem státu v oblasti nabídek prodeje

Odpovědnost: ředitel správy

Součinnost: správce majetku

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

## 2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování

Okresní soud v Opavě transparentně zpřístupňuje informace o struktuře a kompetencích při rozhodování zaměstnancům i veřejnosti na svých internetových stránkách v rámci portálu justice ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)).

#### Úkol:

2.2.1 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)) zveřejňovat informace dle zák. č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: zaměstnanec pověřený vyřizováním žádostí o informace

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

2.2.2 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)) zveřejňovat informace v rozsahu

- organizační strukturu soudu vyjadřující vztahy nadřízenosti a podřízenosti
- kontakty na vedení soudu, informační kancelář, podatelnu, telefonní ústřednu

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

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

**Cílem** je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání.

#### **3.1 Hodnocení korupčních rizik**

Identifikace, hodnocení a řízení korupčních rizik je součástí celkového procesu práce s riziky spojenými s činností Okresního soudu v Opavě. Efektivní řízení rizik je podmíněno fungováním účinného vnitřního kontrolního systému.

Hodnocení korupčních rizik zahrnuje zejména:

- identifikaci korupčního rizika, tj. potencionální nebezpečí, že v určitém procesu probíhajícím na soudě může dojít ke korupčnímu jednání zaměstnance,
- hodnocení korupčního rizika, tj. stanovení míry pravděpodobnosti, že tato skutečnost nastane (stupeň četnosti), a stanovení míry dopadu (vlivu) na chod soudu; součinem těchto dvou veličin je míra významnosti korupčního rizika,
- vytvoření katalogu korupčních rizik,
- nastavení kontrolních mechanismů pro zabránění korupci, tj. přijetí konkrétních opatření, která budou minimalizovat pravděpodobnost vzniku či dopad jednotlivých identifikovaných rizik a bránit tomu, aby mohla nastat,
- sledování plnění protikorupčních opatření k eliminaci a minimalizaci rizik a hodnocení jejich realizace a účinnosti, případná aktualizace při vzniku a identifikaci nového korupčního rizika na základě vývoje procesů probíhajících na soudě.

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 je využíván následující bodový systém:

Pravděpodobnost výskytu jevu (korupčního jednání)

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

Dopad výskytu jevu (korupčního jednání)

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

Vzorec výpočtu míry významnosti korupčního rizika je následující:

**významnost korupčního rizika = pravděpodobnost výskytu jevu x dopad výskytu jevu**

Úkol:

3.1.1 Vyhodnocovat korupční rizika a opatření, která byla přijata ke snížení jejich pravděpodobnosti výskytu nebo dopadu na soud soudu

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitelka správy

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

### 3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Jedná se o pravidelné testování účinnosti kontrolních mechanismů pro zabránění či odhalení rizik spojených s korupčním jednáním. Tento proces je součástí řídicí činnosti vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Součástí monitoringu je posuzování dostatečnosti deklarovaných opatření ke snížení rizika korupčního jednání a rovněž aktuálnost a přiměřenost souvisejících interních předpisů.

Úkol:

3.2.1 Vedoucí zaměstnanci zajistí v rámci své řídicí a kontrolní činnosti prověření funkčnosti nastavených opatření a mechanismu k odhalení korupčního jednání a posouzení aktuálnosti a přiměřenosti souvisejících interních předpisů

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

### 3.3 ZRUŠENO

## 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

Okresní soud v Opavě má stanoveny transparentní postupy pro prošetřování podezření na korupci. Jde zejména o postupy v rámci systému pro oznámení podezření na korupci a systému ochrany oznamovatelů (viz část 1.4 a 1.5 IPP).

Úkol:

4.1.1 Při prošetřování oznámení podezření na korupci postupovat nestranně v souladu s IPP

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: zaměstnanci podílející se prošetřování informace

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

### 4.2 Následná opatření

Implementace nápravných opatření omezí opakování korupčního jednání či zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu.

Úkol:

4.2.1 Na základě prokázaného korupčního jednání jsou k jeho eliminaci přijímána opatření zaměřená na oblast úpravy vnitřních předpisů, vyvození disciplinárních sankcí a řešení vzniklých škod

<u>Odpovědnost:</u>	předseda soudu
<u>Termín:</u>	průběžně, trvale
<u>Termín hodnocení:</u>	vždy k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení

## 5. Vyhodnocování Interního protikorupčního programu

Cílem je zjistit, zda jsou plněna protikorupční opatření, zdokonalovat IPP Okresního soudu v Opavě.

### 5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu

Vyhodnocování účinnosti IPP je zaměřeno na plnění jeho jednotlivých částí jak kvalitativně, tak kvantitativně, na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

#### Úkol:

5.1.1 Vyhodnocení účinnosti IPP současně s návrhem na aktualizaci Katalogu korupčních rizik zpracuje ředitel správy za součinnosti všech vedoucích zaměstnanců a předloží předsedovi soudu

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy a všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: do 10. 3. sudého kalendářního roku podle stavu k 31. 12. lichého kalendářního roku jako podklad pro hodnocení a aktualizaci IPP

### 5.2 Zpráva o RIPP MSp

O plnění IPP ve struktuře výše uvedených opatření je každoročně zpracována zpráva. Obsahem zprávy je stav implementace protikorupčních nástrojů, plán nápravných opatření, systém a rozsah realizovaných školení, Katalog korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupci a výsledek jejich prověření, výsledek hodnocení účinnosti celého protikorupčního programu. Zpráva je předkládána na základě vyhodnocení dle bodu 5.1 ředitelem správy ke schválení předsedovi soudu.

#### Úkol:

5.2.1 Na základě vyhodnocení dle úkolu 5.1.1 zpracuje ředitel správy Zprávu o IPP včetně návrhu aktualizace znění IPP a konkrétních úkolů, jež z vyhodnocení vyplynuly, a předloží předsedovi soudu ke schválení

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy

Termín: do 10. 3. sudého kalendářního roku

### 5.3 Aktualizace IPP

Aktualizovaný IPP obsahuje úpravy jednotlivých bodů tam, kde ze zprávy o plnění a z hodnocení účinnosti vyplynula potřeba zlepšení, nebo uvedený úkol byl jednoznačně splněn. Aktuální znění bude zveřejňováno na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)).

Úkol:

5.3.1 Provést aktualizaci znění IPP na základě závěrů zprávy o IPP a přijatých či navržených opatření a provést kontrolu souladu s aktuálním Rámcovým resortním interním protikorupčním programem a Resortním interním protikorupčním programem MSp

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy

Termín: do 31. 5. sudého kalendářního roku

5.3.2 Aktualizované znění IPP schválené předsedou soudu zveřejnit na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz)

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: 15. 6. sudého kalendářního roku

5.3.3 Provést aktualizaci Katalogu korupčních rizik v návaznosti na vyhodnocení účinnosti opatření a po schválení předsedou soudu zveřejnit na intranetových stránkách okresního soudu

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: 15. 5. sudého kalendářního roku

## C. Závěr

Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě je účinný dnem podpisu předsedou soudu a je v plném rozsahu závazný pro všechny zaměstnance.

**Aktualizované znění ke dni 25. 3. 2026.**

**JUDr. Mgr. Milan Koller**  
předseda okresního soudu

