

Aktualizace, ve znění: Spr 2447/2014  
Spr 857/2016  
Spr 1885/2016  
Spr 556/2017  
Spr 16/2018-4  
Spr 2407/2019  
Spr 1532/2021

# **Interní protikorupční program Krajského soudu v Brně**

**Brno  
2022**

*aktualizované znění ke dni 30. června 2022*

<b>OBSAH.....</b>	<b>2</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>3</b>
<b>VYMEZENÍ POJMŮ.....</b>	<b>4</b>
<b>Hlavní zásady a úkoly IPP-KSBR.....</b>	<b>5</b>
<b>1 VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTİKORUPČNÍHO KLIMATU .....</b>	<b>5</b>
1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky.....	5
1.2 Etický kodex soudců a zaměstnanců Krajského soudu v Brně.....	6
1.3 Vzdělávání soudců a zaměstnanců.....	7
1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci.....	7
1.5 Ochrana oznamovatelů, soudců a zaměstnanců.....	8
1.6 Přijímání nových zaměstnanců a další personální činnosti.....	9
1.7 Oblast kontrolní a auditní.....	10
1.8 Oblast legislativní činnosti.....	10
1.9 Oblast výkonu soudní moci.....	11
<b>2 TRANSPARENTNOST.....</b>	<b>11</b>
2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích.....	11
2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování.....	14
2.3 Průběžná aktualizace údajů .....	14
<b>3 ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK A MONITORING KONTROL .....</b>	<b>15</b>
3.1 Hodnocení korupčních rizik.....	15
3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci.....	15
<b>4 POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI.....</b>	<b>15</b>
4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci.....	16
4.2 Následná opatření.....	16
<b>5 VYHODNOCOVÁNÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU .....</b>	<b>16</b>
5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocování IPP-KSBR.....	16
5.2 Zprávy o plnění IPP-KSBR.....	17
5.3 Aktualizace IPP-KSBR.....	17
<b>6 METODA HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK.....</b>	<b>17</b>
<b>7 PŘÍLOHY.....</b>	<b>19</b>
7.1a) Etický kodex zaměstnance Krajského soudu v Brně	
7.1b) Etický kodex soudce	
7.2 Příloha č. 2: Informace o poradcích a poradních orgánech Krajského soudu v Brně	
7.3 Příloha č. 3: Profesionální životopisy funkcionářů a vedoucích zaměstnanců Krajského soudu v Brně	
7.4 Příloha č. 4: Katalog korupčních rizik	
7.5 Příloha č. 5: Postupy při podezření na korupci	

## ÚVOD

Interní protikorupční program Krajského soudu v Brně (dále jen "IPP-KSBR"), ve znění platném od 01. 07. 2020, 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 účinná od 15. července 2021

Cílem zpracování IPP-KSBR je vytvořit u Krajského soudu v Brně 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

**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 hospodaří s veřejnými prostředky.

## HLAVNÍ ZÁSADY A ÚKOLY IPP-KSBR

Základními hodnotami, které krajský 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 krajský soud je proto prioritou realizace protikorupční politiky s nulovou tolerancí.

### 1. VYTVÁŘENÍ A POSILOVÁNÍ PROTİKORUPČNÍHO 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 (krajského soudu) je jedním ze základních pilířů IPP-KSBR. 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

Hlavním úkolem je rozšíření základních povinností každého vedoucího zaměstnance 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 kodexů soudců a zaměstnanců krajského soudu 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.

***Způsob realizace:***

***1.1.1 Aktivní vystupování a účast vedoucích zaměstnanců na školicích akcích zaměřených na protikorupční tematiku.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

***1.1.3 Nekompromisně řešit všechny náznaky a zjištěné případy korupčního jednání.***

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

***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

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.2 Etický kodex soudce a Etický kodex zaměstnance Krajského soudu v Brně**

Etický kodex soudce a Etický kodex zaměstnance Krajského soudu v Brně (dále jen „Kodex“), stanovuje chování a povinnosti soudců a zaměstnanců, které přímo nevyplývají ze zákona či z vnitřních předpisů. Kodex dále detailněji rozvádí problematické oblasti, jako jsou např. dary, střet zájmů, apod. Jeho implementace spočívá v aktivní propagaci a vyhodnocování jeho účinnosti.

**Způsob realizace:**

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

**Zodpovídají:** všichni vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** ředitel správy (součinnost odbor informatiky)

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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 zaměstnance krajského soudu. Zaměstnanec je neprodleně po nástupu k soudu seznámen personálním oddělením s Kodexem, což potvrzuje svým podpisem.**

**Zodpovídají:** ředitel správy ve spolupráci s personálním oddělením

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.2.4 Etický kodex soudce, který byl projednán Soudcovskou radou krajského soudu v září 2020, navazuje na zákonnou úpravu obsaženou především v Ústavě, Listině základních práv a svobod a v zákoně č. 6/2022 Sb., o soudech a soudcích.**

Etické zásady chování soudce jsou jednotné pro všechny soudce a vyjadřují důležitost etických hodnot a požadavků na chování soudce. Kodex je výsledkem práce pracovní skupiny soudců všech stupňů soudů i zástupců Soudcovské unie ČR, a to v souladu s doporučením GRECO. Vedle definovaných etických pravidel kodexu byl vytvořen i nezávazný výklad v podobě stručných komentářů k jednotlivým částem kodexu a přehled praktických příkladů. Dokument je koncipován jako otevřený soubor, který se bude postupně doplňovat především o nové příklady a relevantní judikaturu.

**Zodpovídají:** předseda a místopředsedové soudu

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.2.5 Zajistit jednoduchou dostupnost Etického kodexu soudce pro všechny soudce na intranetových stránkách soudu.**

**Zodpovídají:** ředitel správy (součinnost odbor informatiky)

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.2.6 Poskytovat novým soudcům v rámci vstupního školení základní informace o Etickém kodexu soudce, který je neprodleně po nástupu k soudu seznámen personálním oddělením s Kodexem, což potvrzuje svým podpisem.**

**Zodpovídají:** ředitel správy ve spolupráci s personálním oddělením

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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 etických kodexů, 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 ročně formou oběžníku (s informací o aktualizovaném protikorupčním programu krajského soudu) se zajištěním písemného podkladu o tom, že zaměstnanec byl v této problematice proškolen.

**Způsob realizace:**

**1.3.1 Posilovat účinnost a snižovat riziko formálnosti protikorupčního vzdělávání lze mimo jiné i tím, že vzdělávací akce jsou organizovány pro jednotlivé úseky (oddělení) dané organizačním uspořádáním krajského soudu (školicí akce se účastní celý úsek či oddělení včetně vedoucích zaměstnanců). Téma školení či semináře je voleno a zpracováno tak, aby odráželo činnost a zaměření účastníků, s případným uváděním zobecněných případů korupčního jednání.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.3.2 Zajistit pro zaměstnance v průběhu jejich pracovní kariéry absolvování adekvátní odborné přípravy, která by měla zahrnovat i problematiku etiky a bezúhonnosti.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci**

Zavedení systému 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, zaměstnanci podřízených organizací 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.

System pro prověřování podezření na korupci je zpravidla dvoustupňový:

- a) Úvodní posouzení relevance oznámené informace,
- b) Prověření oznámených informací.

Oznámení při podezření na korupci lze provést prostřednictvím protikorupční linky krajského soudu. Pro přijímání oznámení se využívá všech komunikačních kanálů, snadno dostupných, s ochranou důvěrnosti a totožnosti oznamovatele, možnost přijímat i anonymní oznámení, a to protikorupční linka **546 518 888** a e-mailová adresa [korupce@ksoud.brn.justice.cz](mailto:korupce@ksoud.brn.justice.cz).

Přijaté oznámení při podezření na korupci zapisuje krajský soud do správního deníku v příslušné aplikaci IS VKS, kde je pro tyto účely vytvořeno u hesla „DOHLED“ podheslo „KORUPCE“.

#### **Způsob realizace:**

**1.4.1 Důvěryhodné systémy pro oznamování mají procesně i pozičně rozpracovány závazné postupy pro nakládání s oznámenými skutečnostmi. Soudci a zaměstnanci vytvořený systém znají, důvěřují mu a oznamují jeho prostřednictvím podezření na korupci zejména za účelem ochrany majetku státu.**

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.4.2 Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit jejich zveřejnění na internetových a intranetových stránkách soudu**

**Zodpovídají:** ředitel správy (součinnost odbor informatiky)

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.4.3 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

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## **1.5 Ochrana oznamovatelů, soudců a zaměstnanců**

Nastavení postupů a pravidel, které zajistí podporu a ochranu osobám v dobré víře upozorňujícím na možné korupční jednání. Součástí ochrany oznamovatelů je systém nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči soudci nebo zaměstnanci, které lze považovat za hrozbu, diskriminaci nebo represí za to, že podal oznámení o podezření na uskutečnění korupčního jednání.

Nastavené ochranné postupy a pravidla musí obsahovat i ochranu soudců a zaměstnanců, u kterých se v rámci posouzení oznámení možného korupčního jednání neprokáže pochybení.

#### **Způsob realizace:**

**1.5.1 Vedení soudu jasně deklaruje ochranu oznamovatelů, soudců a zaměstnanců. K tomuto účelu je možné zřídit Etickou komisi, která provádí nestranná posouzení hrozeb, projevů diskriminace či represe uplatňovaných na oznamovatelé korupce.**

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

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5



**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:** osoby určené k prošetření oznámení o podezření na korupci ve spolupráci s příslušnými vedoucími zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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 ve spolupráci s příslušnými vedoucími zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.5.4 Vedení soudu zavede a využívá postupy pro oznamování porušení práva Unie podle č. 7 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937**

**Zodpovídají:** předseda soudu

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## **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:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.6.2 Při obsazování pracovních míst s výrazným rizikem potencionálních korupčních nabídek využívat i možnost psychologického vyšetření uchazeče.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.6.4 Nabídky zaměstnání ve správě soudu rozesílat všem okresním soudům v působnosti krajského soudu ke zveřejnění**

**Zodpovídá:** ředitel správy

**Termín plnění:** průběžně, trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.6.5 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:** předseda soudu, ředitel správy, vedoucí zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.6.6 Důsledně dbát, aby vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci pověřeni výkonem kontroly po linii řízení měli své povinnosti zapracovány v popisu pracovní činnosti.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

- a) **Zavést 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

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**1.7.2 Zveřejňovat plány auditů na intranetových stránkách krajského soudu.**

**Zodpovídají:** vedoucí útvaru interního auditu a kontroly (součinnost odbor informatiky)

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## **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

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## **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

**Termín hodnocení:** průběžně, nejméně 1x ročně a k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** průběžně, nejméně 1x ročně a k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** průběžně, nejméně 1x ročně a k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

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

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci a soudci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** průběžně, nejméně 1x ročně a k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## **2 TRANSPARENTNOST**

**Cíl:** *Odražovat od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti 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 a účetnictví

<https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/00215724>

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

*Instrukce MSp č. 6/2020 čj. MSP-28/2020-OPR-SP o resortním systému centralizovaného zadávání veřejných zakázek s účinností od 1. 12. 2020*

*Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 7/2019 MSp ze dne 22.1.2020, čj. MSP-34/2019-OPR-SP, o zadávání a zadávání veřejných zakázek v resortu Ministerstva spravedlnosti, ve znění pozdějších předpisů*  
*Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 4/2019 MSp ze dne 22.1.2020 čj. 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 závažků, ve znění pozdějších předpisů*

*Všecký majetek – Instrukce MSp č. 5/2021 čj. . 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: webové stránky Úřadu pro zastupování ve věcech majetkových – <https://www.uzsvm.cz/nabidka-majetku>

Extranet MSp [Nabídka majetku - Všechny položky \(justice.cz\)](https://www.justice.cz/nabidka-majetku)

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

*Národní 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 MSp ze dne 22.1.2020, čj. MSP-34/2019-OPR-SP, o zadávání a zadávání veřejných zakázek v resortu Ministerstva spravedlnosti, ve znění pozdějších předpisů ní.*

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

[https://nen.nipez.cz/profil/KS\\_Brno](https://nen.nipez.cz/profil/KS_Brno)

**e) Zveřejňování smluv**

*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:** ředitel správy, vedoucí odboru informatiky, vedoucí odboru investic a správy budov

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** průběžně dle potřeby a k 31.12 jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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

**Termín hodnocení:** průběžně dle potřeby a k 31.12 jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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

**Termín hodnocení:** průběžně a k 31.12 jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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 dodavateli 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 krajského soudu.*

**Zodpovídají:** příslušní zaměstnanci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** průběžně a k 31.12 jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

**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 dodavateli.*
- 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

**Termín hodnocení:** průběžně a k 31.12 jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## 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 bude provedeno v rozsahu:

- a) **Informace o struktuře soudu, vyjadřující vztahy podřízenosti a nadřízenosti.**

*Rozvrh práce pro příslušný rok a jeho změny. Organizační struktura soudu. Povinně zveřejňované informace podle § 5 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Úřední deska soudu (listinná, elektronická).*

- b) **Internetový odkaz ke zveřejňování informací o systému rozhodování**

<https://www.justice.cz/web/krajsky-soud-v-brne/>

<http://infodesk.justice.cz/>

- c) **Kontakty na vedoucí pracovníky až na úroveň vedoucích oddělení (telefon a email)**

- d) **Informace o poradcích a poradních orgánech krajského soudu**

V minulosti zveřejněné seznamy poradců zůstávají zveřejněné v původní podobě.

*(Informace jsou uvedeny v příloze č. 2).*

- e) **Profesní životopisy funkcionářů a vedoucích zaměstnanců krajského soudu**

Profesní životopisy mohou být zveřejněny pouze se souhlasem dotčené osoby.

*(Informace jsou uvedeny v příloze č. 3).*

### **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:** ředitel správy, vedoucí odboru informatiky, dozorkyně úřednice, sekretariát předsedy krajského soudu

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## 2.3 Průběžná aktualizace údajů v IPP-KSBR

Aktualizace údajů v IPP-KSBR bude prováděna při organizačních a dalších podstatných změnách. Aktualizovaných IPP-KSBR bude zveřejňován na intranetu krajského soudu a portálu justice.

**Termín plnění:** průběžně, trvale

**Zodpovídá:** ředitel správy, vedoucí útvaru interního auditu a kontroly (součinnost odbor informatiky)

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

### 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

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

- a) Identifikaci a hodnocení korupčních rizik ve všech činnostech krajského 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. V rámci hodnocení rizik poskytuje součinnost a konzultace vedoucí útvaru interního auditu a kontroly

***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

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

#### 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:** ředitel správy, vedoucí zaměstnanci, vedoucí útvaru interního auditu a kontroly

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

### 4 POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

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

Bezodkladná reakce při podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšného prověření. Důkladná analýza příčin vzniku korupčního jednání je pak zásadní pro posílení preventivních mechanismů, které sníží riziko 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.

##### *Způsob realizace:*

**4.1.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci vytvářejí celkový rámec spolu se systémem pro oznamování podezření na korupci – viz bod 1.4. Rychlost a důkladnost postupu je zásadní pro zamezení případných ztrát nebo škod na majetku státu. (viz Příloha č. 5)**

**Zodpovídají:** osoby určené k prošetření oznámení při podezření na korupci

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

#### 4.2 Následná opatření

Implementace opatření, která 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:*

**4.2.1 Při navrhování disciplinárních opatření lze využít Etickou komisi – viz bod 1.5.1.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy

**Termín:** trvale

**Termín hodnocení:** k 31. 12. jako podklad pro hodnocení podle bodu 5

## 5 VYHODNOCOVÁNÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

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

#### 5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocování IPP-KSBR

Krajský soud pravidelně ve dvouletých cyklech shromažďuje a vyhodnocuje soulad IPP-KSBR s Rámcovým resortním interním protikorupčním programem. Vyhodnocení účinnosti IPP-KSBR 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 (ve znění aktualizací) pro pravidelné vyhodnocení interního protikorupčního programu, jeho aktualizaci a zveřejnění na internetových stránkách krajského soudu.**

**Zodpovídají:** ředitel správy, vedoucí útvaru interního auditu a kontroly



**Termín:** vyhodnocení účinnosti v každém lichém kalendářním roce - k 31. prosinci

## 5.2 Zprávy o plnění IPP-KSBR

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

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

### *Způsob realizace:*

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

**Zodpovídají:** ředitel správy, vedoucí útvaru interního auditu a kontroly

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

## 5.3 Aktualizace IPP-KSBR

Na základě „Zprávy o plnění IPP-KSBR – viz bod 5.2 – a po kontrole souladu s aktuálním Rámcovým resortním IPP provede krajský soud aktualizaci IPP-KSBR a jeho aktuální znění zveřejní na svých internetových stránkách. Aktualizovaný IPP-KSBR 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-KSBR, aktualizované znění zveřejnit na internetových stránkách soudu. Na intranetu soudu zveřejnit včetně Katalogu korupčních rizik.**

**Zodpovídají:** předseda soudu, ředitel správy, vedoucí útvaru interního auditu a kontroly (součinnost odbor informatiky)

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

## 6 METODA HODNOCENÍ KORUPČNÍCH RIZIK

Smyslem mapy 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 krajského 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	Nepříjemný, 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-KSBR je v působnosti krajského 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 č. 769/2018.

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

V Brně dne 29. června 2022

JUDr. Milan Čečotka  
předseda Krajského soudu v Brně

## 7 PŘÍLOHY

- 7.1a) Etický kodex zaměstnance Krajského soudu v Brně
- 7.1b) Etický kodex soudce
- 7.2 Příloha č. 2: Informace o poradcích a poradních orgánech Krajského soudu v Brně
- 7.3 Příloha č. 3: Profesní životopisy funkcionářů a vedoucích zaměstnanců Krajského soudu v Brně
- 7.4 Příloha č. 4: Katalog korupčních rizik
- 7.5 Příloha č. 5: Postupy při podezření na korupci