

ČESKÁ REPUBLIKA – OKRESNÍ SOUD V LOUNECH
Sladkovského ulice čp. 1132, 440 29 LOUNY
telefon: 415 629 911 fax: 415 654 631 e-mail: podatelna@osoud.lou.justice.cz

**Interní protikorupční program
Okresního soudu v Lounech**

Aktualizované znění k 31. 3. 2016

Obsah

	strana
A. Úvod	3
B. Interní protikorupční program Okresního soudu v Lounech	4
1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu	4
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
2. Transparentnost	8
2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích	8
2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování	8
3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	9
3.1 Hodnocení korupčních rizik	9
3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	10
3.3 Prošetřování rizikových oblastí	11
4. Postupy při podezření na korupci	11
4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci	12
4.2 Následná opatření	12
5. Vyhodnocování interního protikorupčního programu	12
5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu jednotlivými organizačními celky	12
5.2 Zpráva o interním protikorupčním programu	13
5.3 Aktualizace interního protikorupčního programu	13
C. Závěr	14

A. Úvod

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.

Resortní interní protikorupční program Ministerstva spravedlnosti (dále „RIPP MSP“) je dokument, vycházející ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 (schválená usnesením vlády ze dne 16. ledna 2013 č. 39, ve znění usnesení vlády ze dne 22. května 2013 č. 381 a usnesení vlády ze dne 13. listopadu 2013 č. 851), Vládní koncepce boje s korupcí na roky 2015 až 2017 (schválená usnesením vlády ze dne 15. prosince 2014 č. 1057) a usnesení vlády ze dne 21. prosince 2015 č. 1077 k aktualizaci Rámcového resortního interního protikorupčního programu. 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 Okresního soudu v Lounech je vytvořit na pracovišti 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 okresního soudu by měl sloužit k včasnému rozpoznání korupčních rizik, objektivně existujících či subjektivně předpokládaných v procesech, probíhajících v rámci veškeré činnosti soudu. 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 soudu 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 Lounech

Popis základních pojmů:

Vedoucí zaměstnanec: vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto materiálu rozumí předseda a místopředseda soudu a vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce.

Zaměstnanec: zaměstnancem se rozumí 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 pracovníky

Jednou z hlavních povinností vedoucích zaměstnanců soudu 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.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.1.2 V rámci útvaru, 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: vedoucí kanceláře v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2 Etický kodex

Dne 1. srpna 2014 byl vydán Etický kodex zaměstnance, který je zveřejněn na intranetu na adrese: \\soul\dfs01\Web\FILES\Opatreni\etický kodex OSLN.pdf. 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.

Dodržování Etického kodexu zaměstnance soudu hodnotí všichni vedoucí zaměstnanci průběžně, v rámci svých řídicích kompetencí. Porušení Etického kodexu zaměstnance je posuzováno jako porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu pracovních předpisů.

Úkol:

- 1.2.1 Ředitelka správy odpovídá v rámci své řídicí funkce za seznámení zaměstnanců s Etickým kodexem zaměstnance soudu.

Odpovědnost: ředitelka správy
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.2.2 Poskytovat v rámci vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance informace a vysvětlení ve vztahu k zásadám Etického kodexu zaměstnanců.

Odpovědnost: ředitelka správy soudu
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.2.3 Zabezpečit dostupnost Etického kodexu na intranetových stránkách soudu.

Odpovědnost: informatik soudu
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční 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 organizace při prošetřování oznámení o podezření na korupční jednání.

Oblast protikorupčního vzdělávání není dosud upravena interním předpisem okresního soudu. Protikorupční problematika je zařazena do vstupního vzdělávání zaměstnanců a rovněž do dalších vzdělávacích aktivit.

Úkol:

- 1.3.1 V rámci novelizace interních předpisů zahrnout protikorupční tematiku do interního předpisu soudu.

Odpovědnost: ředitelka správy soudu

Termín: do 31.12.2016

Termín hodnocení: k 31.12.2016 jako podklad pro roční hodnocení

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

Odpovědnost: ředitelka správy soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Za účelem zajištění transparentního a protikorupčního prostředí je vytvořen systém pro oznámení (vč. anonymního) podezření na korupční jednání, a to jak oznámení zaměstnanců, tak veřejnosti. Systém poskytuje důvěryhodný prostor a důvěryhodné nástroje pro oznámení podezření. Systém pro oznámení podezření na korupci je zakotven ve Vnitřním předpise předsedkyně okresního soudu k vyřizování stížností, oznámení a podnětů v oblasti korupčního jednání (50 Spr 606/2014) a je k dispozici na intranetových stránkách soudu na adrese [\\soul.nfs01\Web\OSLN.HTM](http://soul.nfs01\Web\OSLN.HTM). 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.

Oznamovatel podezření na korupční jednání má možnost oznámení učinit prostřednictvím:

- protikorupční e-mailové adresy korupce@osoud.lou.justice.cz,
- adresy pro poštovní styk: Okresní soud v Lounech

Sladkovského 1132

440 29 LOUNY

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

Úkol:

- 1.4.1 Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit zveřejňování členů komise vyšetřovatelů na intranetových a internetových stránkách okresního soudu.

Odpovědnost: informatik okresního soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5 Ochrana oznamovatelů

Okresní soud 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 dle Vnitřního předpisu předsedkyně okresního soudu. 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. jako podklad k ročnímu 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: ředitelka správy okresního soudu ve spolupráci s příslušnými vedoucími zaměstnanci

Termín: trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 1.5.3 Oznamovateli je zaručena anonymita pro jeho ochranu (pokud o ni požádá).

Odpovědnost: ředitelka správy okresního soudu

Termín: trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2. Transparentnost

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

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

2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

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

Úkol:

- 2.1.1 Na webu <http://data.justice.cz> uveřejňovat přehled faktur a plateb
Na webu www.justice.cz zveřejňovat informace o nakládání s majetkem v oblasti nabídek prodeje a pronájmu, veřejných zakázek, seznam uzavřených smluv včetně dodatků a schválený rozpočet.

Odpovědnost: informatik okresního soudu
Součinnost: ředitelka správy soudu
hospodárka soudu

Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování

Okresní soud transparentně zpřístupňuje informace o struktuře a kompetencích při rozhodování zaměstnancům i veřejnosti na svých internetových stránkách <http://portal.justice.cz/Justice2/soud/soud.aspx?j=158&o=148&k=5410> - zatím odkaz na rozvrh práce.

Úkol:

- 2.2.1 V souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejňovat povinné informace.

Odpovědnost: informatik soudu
Součinnost: ředitelka správy soudu
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

- 2.2.2 Na webu www.justice.cz zveřejňovat informace v rozsahu:
- informace o struktuře soudu, vyjadřující vztahy nadřízenosti a podřízenosti,

- kontakty na vedoucí zaměstnance soudu (telefon a e-mail),
- profesní životopisy představených od úrovně ředitele správy, kteří uspějí ve výběrovém řízení v roce 2016 (bez souhlasu dotčeného vedoucího budou zveřejněny profesní životopisy, pokud se ve smyslu § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, jedná o „osobní údaje o veřejně činné osobě, funkcionáři či zaměstnanci veřejné správy, které vypovídají o jeho veřejné anebo úřední činnosti, o jeho funkčním nebo pracovním zařazení“.)

<u>Odpovědnost:</u>	informatik okresního soudu, ředitelka správy
<u>Součinnost:</u>	předsedkyně, místopředsedkyně soudu
<u>Termín:</u>	průběžně
<u>Termín hodnocení:</u>	vždy k 31.12. jako podklad pro roční 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 soudu. 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 OSS
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. Zpracovat na základě Katalogu korupčních rizik mapu korupčních rizik a zařadit korupční rizika podle jejich významnosti do skupin nízké (akceptovatelné), střední a vysoké.

Odpovědnost: ředitelka správy

Součinnost: příslušní vedoucí zaměstnanci

Termín: 30.6.2016

Termín hodnocení: k 31.12. 2016 jako podklad pro roční hodnocení

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

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad k ročnímu 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 mechanismů k odhalení korupčního jednání a posouzení aktuálnosti a přiměřenosti souvisejících interních předpisů.

Odpovědnost: vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.3 Prošetřování rizikových oblastí

Oblasti s identifikovaným vysokým stupněm korupčního rizika jsou pravidelně prošetřovány s cílem vyhodnotit, zda existují skutečnosti nasvědčující výskytu korupčního jednání. Rizikové oblasti jsou podrobovány průběžným kontrolám v rámci vnitřní kontrolní řídicí činnosti, prováděné vedoucími zaměstnanci.

Úkol:

- 3.3.1 Ředitelka správy zabezpečí zvýšenou průběžnou kontrolu útvarů, u nichž je významnost rizik korupce hodnocena jako střední až vysoká.

Odpovědnost: ředitelka správy soudu
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

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

Soud 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, obsažené ve Vnitřním předpisu předsedkyně okresního soudu k vyřizování stížností, oznámení a podnětů v oblasti korupčního, který je k dispozici na intranetových stránkách soudu,

Úkol:

- 4.1.1. Při prošetřování oznámení podezření na korupci postupovat v souladu s Vnitřním předpisem předsedkyně okresního soudu.

Odpovědnost: vedoucí zaměstnanci

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční 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.

Odpovědnost: vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

5 Vyhodnocování interního protikorupčního programu

Cílem je zjistit, zda jsou plněna protikorupční opatření, zdokonalovat IPP soudu a umožnit koordinaci protikorupčních aktivit v resortu.

5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu jednotlivými útvary

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 aktualizací Katalogu korupčních rizik zpracuje ředitelka správy soudu

Odpovědnost: ředitelka správy soudu
Termín: vždy do 15.1. podle stavu k 31.12. předchozího roku jako podklad pro roční hodnocení a aktualizaci IPP

5.2 Zpráva o IPP soudu

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 ke schválení předsedkyni soudu.

Úkol:

- 5.2.1 Provést celkové vyhodnocení účinnosti RIPP a zpracovat Zprávu o IPP soudu z informací a vyhodnocení předložených vedoucími zaměstnanci soudu. Předložit Zprávu předsedkyni soudu.

Odpovědnost: ředitelka správy okresního soudu
Termín: vždy do 28.2.

- 5.2.2. Na základě Zprávy o IPP soudu navrhne ředitelka správy předsedkyni soudu konkrétní úkoly
- pro vedoucí zaměstnance, jak zefektivnit manažerskou kontrolní činnost

Odpovědnost: ředitelka správy soudu
Termín: vždy do 31.3.

5.3 Aktualizace IPP soudu

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 okresního soudu.

Úkol:

- 5.3.1 Provést aktualizaci IPP soudu, při aktualizaci vycházet ze závěrů zprávy o IPP a přijatých nápravných opatření a provést kontrolu souladu s aktuálním Rámcovým resortním interním protikorupčním programem.

Odpovědnost: ředitelka správy soudu
Termín: vždy do 31.3.

- 5.3.2 Aktualizované znění IPP po schválení předsedkyní soudu zveřejnit na internetových stránkách soudu.

Odpovědnost: informatik okresního soudu
Termín: vždy do 31.3.

5.3.3 Provést aktualizaci Katalogu korupčních rizik soudu v návaznosti na vyhodnocení účinnosti opatření předsedkyně soudu uveřejnit na intranetových stránkách soudu v adresáři „Protikorupční program“.

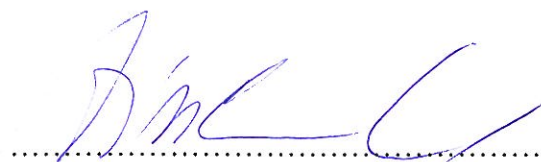
Odpovědnost: informatik soudu

Termín: vždy do 31.3.

C. Závěr

Interní protikorupční program Okresního soudu v Lounech je účinný dnem podpisu předsedkyně soudu a je v plném rozsahu závazný pro všechny soudce a zaměstnance okresního soudu. Soudci a zaměstnanci jsou povinni IPP v potřebném rozsahu respektovat a řídit se jím, přičemž se nezbavují povinnosti dodržovat i ostatní ustanovení obecně platných právních předpisů.

V Lounech dne 24. 3. 2016



JUDr. Vanda Vincíková, Ph.D.
předsedkyně Okresního soudu v Lounech