

Okresní soud v Přerově

30 Spr 723/ 2024

***Interní protikorupční program
Okresního soudu v Přerově***

Aktualizované znění ke dni 30. 6. 2024

Obsah		
		strana
A.	Preambule	3
B.	Interní protikorupční program okresního soudu	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	7
	2.1. Zveřejňování informací o veřejných pro středcích	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. ZRUŠENO	11
4.	Postupy při podezření na korupci	11
	4.1. Postupy při prošetřování podezření na korupci	11
	4.2. Následná opatření	11
5.	Vyhodnocování interního protikorupčního programu	12
	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
C.	Závěr	13

A. Preambule

Z hlediska společenské škodlivosti lze **korupci** definovat jako zneužívám 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 získám neoprávněného zvýhodnění pro sebe nebo jiného, na které nemá 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 preferovám příbuzných a známých při obsazovám 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 opatřem 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 Přerově (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 CR. 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 přijímám úplatků a podplácení.

Cílem IPP je vytvořit na Okresním soudě v Přerově prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřemími 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 Přerově. Současně by měl obsahovat preventivní opatřemí 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 zvládnání 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 řízením 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 Přerově

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 Přerově a asistent soudce jmenovaný do funkce předsedy 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 Přerově 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 prosazovatikorupční postoje

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

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

1.1.2 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 25. srpna 2014 byl rozhodnutím předsedy Okresního soudu v Přerově vydán Etický kodex zaměstnance Okresního soudu v Přerově, který je zveřejněn na intranetu (veřejných složkách soudu) a taktéž na webové stránce Okresního soudu v Přerově 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 zapracovávají do 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: ředitelka 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 intranetu vých a internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz)

Odpovědnost: ředitelka správy

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 soud u 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 (více než 12 bodů v Katalogu korupčních rizik) minimálně jednou ročně

Odpovědnost: ředitelka správy

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 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 nástro je 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.pre.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 Protikorupční program.

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: ředitelka správy

Termín: průběžně, trvale

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

1.5. Ochrana oznamovatelů

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

Úkol:

2.1.1 Na internetové stránce <https://data.justice.cz/> uveřejňovat přehled faktur a plateb

Odpovědnost: ředitel správy

Součinnost: hlavní účetní

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 Přerově 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) 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

2.2. Zveřejňování informací o systému rozhodování

Okresní soud v Přerově transparentně zpřístupňuje informace o struktuře a kompetencích při rozhodování zaměstnancům i veřejnosti na svých internetových stránkách v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Úkol:

2.2.1 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (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) zveřejňovat informace v rozsahu

organizační strukturu soudu vyjadřující vztahy nadřízenosti a podřízenosti

kontakty na vedení soudu, informační kancelář, podatelnu, telefonní ústřednu

profesní životopisy vedení soudu

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 Přerově. Efektivní řízení rizik je podmíněno fungováním účinného vnitřního kontrolního systému.

Hodnocení korupčních rizik zahrnuje zejména:

identifikaci korupčního rizika tj. potencionální nebezpečí, že v uceleném 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 u obsažena v Katalogu korupčních rizik.

Pro hodnocení korupčního rizika je využíván následující bodový systém:

Pravděpodobnost výskytu jevu (korupčního jednání)

Stupeň	Pravděpodobnost
1	Téměř vyjíměčný
2	Možný, avšak nepravděpodobný
3	Možný, pravděpodobný
4	Pravděpodobný, častý
5	Téměř nejistý

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

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 zaměstnanců 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 Přerově 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 oznámeru podezření na korupci postupovat nestranně v souladu sIPP

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 budoucnosti.

Úkol:

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

Od povědnost: předseda soudu
Termín: průběžně, trvale
Termín hodnocení: 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 Přerově.

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.

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 předchozího 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 je jich 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 vplynuly, 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 vplynula potřeba zlepšení, nebo uvedený úkol byl jednoznačně splněn. Aktuální znění bude zveřejňováno na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (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 vnitřní elektronickou poštou a ve veřejných složkách soudu

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: 15. 5. sudého kalendářního roku

C. Závěr

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