UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

PERSONÁLNÍ POLITIKA POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Libor Vašků

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Libor VAŠKŮ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Personální politika - Policie České republiky**

Zásady pro vypracování:

1. Struktura a organizační schéma Policie ČR
2. Současný personální stav Policie ČR
3. Podmínky pro přijetí do služebního poměru
4. Náborová kampaň a její výsledky
5. Práva a povinnosti příslušníků PČR
6. Etický kodex Policie ČR
7. Výsluhové a jiné nároky příslušníků PČR

Rozsah grafických prací: –

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

Česko. Zákon č. 273/2008 Sb. ze dne 17. 7. 2008 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 91, s. 4086-.

Česko. Zákon č. 283/1991 Sb. ze dne 21. 6. 1991 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 51, s. 1180-.

Česko. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. 9. 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121, s. 5850-.

Česko. Zákon č. 100/1970 Sb. ze dne 17. 11. 1970 o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. In Sbírka zákonů České republiky. 1970, částka 32, s. 0449-.

Česko. Zákon č. 530/2005 Sb. ze dne 30. 11. 2005, kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 180, s. 10158-.

Česko. Zákon č. 553/1991 Sb. ze dne 11. 2. 2009 o obecní policii, jak vyplývá z pozdějších změn. In Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 13, s. 596-.

Česko. Vyhláška MV č. 393/2006 Sb. ze dne 26. 7. 2006 o zdravotní způsobilosti. In Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 124, s. 5330-.

Mvcr.cz [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2008. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/>.

Policie.cz [online]. Policie ČR, 2008. Dostupný z WWW: <http://www.policie.cz/>.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Tomáš Šimek
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 24. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 5. srpna 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 29. 03. 2010

Libor Vašků

Poděkování

Touto cestou bych chtěl poděkovat všem zúčastněným, kteří mi pomáhali při tvorbě této práce. Zejména mé rodině za její podporu, speciálně pak Mgr. Šimkovi za odborné vedení a metodickou pomoc při zpracovávání a Ing. Petře Pulpitové za její vytrvalou podporu. Dále také Ing. Janu Bůžkovi z Ředitelství pro řízení lidských zdrojů při Policejním prezidiu ČR a Lence Macků z Oddělení personálního plánování a odměňování při Krajském ředitelství Policie ČR Pardubice.

Libor Vašků

ANOTACE

Cílem této práce je nashromáždit dostatek informací umožňující popsat vývoj Policie České republiky v jeho podstatných stránkách. Zejména podmínek pro přijetí do služebního poměru, práv a povinností, požadavků na vzdělání a také vývoje personálního stavu. Práce obsahuje informace o etickém kodexu, přípravě pro výkon povolání policisty a reformy Policie ČR. Závěr obsahuje shrnutí získaných dat a návrh opatření na zlepšení stavu.

KLÍČOVÁ SLOVA

Policie České republiky, náborová kampaň, personalistika, etický kodex, práva a povinnosti příslušníků PČR, personální stav

TITLE

Personnel policy the Czech Republic Police

ANNOTATION

The aim of this essay was to gather enough information to enable describing of the main development of the Czech Republic Police. Especially conditions for engaging to the employment, rights and duties, demands for education and also development of the staffing level are described there. This essay contains information on the ethics code, preparation for performing of the Police job and reforms of the Czech Police. The closing includes summary of the gained information and proposal for measures leading to improving the state.

KEYWORDS

the Czech Republic Police, recruitment campaign, human resources, ethics code, rights and duties of the members of the Czech Police, staffing level

Obsah

ÚVOD …… 8

1 VYMEZENÍ PERSONALISTIKY …… 10

1. 1 Definice pojmu Personalistiky …… 10

1. 2 Vývoj Personalistiky …….. 10

1. 3 Význam Personalistiky …….. 12

1. 4 Personální strategie a personální politika …….. 12
1. 4. 1 Personální strategie …… 12
1. 4. 2 Personální politika ……. 13

1. 5 Funkce a činnosti personálního útvaru …….. 13

1. 6 Personální plánování …….. 14

1. 7 Personalistika v terciární sféře …… 14

2 OBECNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO VZTAHU ……..16

2. 1 Předmět pracovního práva …….. 16

2. 2 Zásady pracovního práva …… 17

2. 3 Pojem pracovně právní vztah ……..17

2. 4 Pojem zaměstnanec ……18

2. 5 Pojem zaměstnavatel …….. 18

3 VYMEZENÍ BEZPEČNOSTNÍHO SBORU ……19

3. 1 Krátký pohled do historie bezpečnostního sboru ……19

3. 2 Policie České republiky …….. 20

3. 3 Organizační struktura Policie České republiky …….. 20

4 ZAMĚSTNANCI POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY ……22

4. 1 Právní úprava pracovního poměru pro občanské zaměstnance …….. 22
4. 1. 1 Vznik pracovního poměru OZ …… 22
4. 1. 2 Požadavky na uchazeče o pracovní poměr OZ …… 23
4. 1. 3 Zkušební doba ……..24
4. 1. 4 Skončení pracovního poměru …….. 24
4. 1. 5 Obecné povinnosti veřejných zaměstnanců ……24
4. 1. 6 Výhody OZ Policie ČR ……25
4. 1. 7 Početní stavy občanských zaměstnanců Policie České ……25

4. 2 Právní úprava pracovního poměru pro příslušníky PČR …… 26
4. 2. 1 Vznik služebního poměru …… 26
4. 2. 2 Zkušební doba …… 27
4. 2. 3 Služební zkouška …… 27
4. 2. 4 Skončení služebního poměru …….. 28
4. 2. 5 Výsluhové nároky příslušníka bezpečnostního sboru ……. 28

4. 2. 6 Početní stavy příslušníků Policie České republiky ……. 29
4. 2. 7 Náborová kampaň …… 30
5 VÝVOJ POŽADAVKŮ NA UCHAZEČE O SLUŽEBNÍ POMĚR …… 32
5. 1 Požadavky na uchazeče před rokem 1989 ……... 32
5. 2 Požadavky na uchazeče po roce 1989 ……. 33
5. 3 Požadavky na uchazeče za Rakouska-Uherska ……... 34
6 VÝVOJ POŽADAVKŮ NA VZDĚLÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ …….. 36
6. 1 Příslušníků Sboru národní bezpečnosti ……36
6. 2 Příslušníků Policie ČR do roku 2006 ……...37
6. 3 Příslušníků Policie ČR od roku 2007 ……...37
6. 4 Vzdělanostní struktura Policie ČR ……...38
7 VÝVOJ PRÁV A POVINNOSTI PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ …… 40
7.1 Oprávnění příslušníků bezpečnostních sborů ……. 40
7. 1. 1 Oprávnění příslušníků Sboru národní bezpečnosti ……. 40
7. 1. 2 Oprávnění příslušníků Policie České republiky do roku 2006 …… 40
7. 1. 3 Oprávnění příslušníků Policie České republiky od roku 2007 …… 41
7. 2 Povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů ……. 41
8 SLUŽEBNÍ PŘÍSAHA A ETICKÝ KODEX POLICIE ČR …… 44
8. 1 Služební přísaha …….. 44
8. 2 Etický kodex Policie ČR ……. 45
9 PŘÍPRAVA PRO VÝKON SLUŽEBNÍHO POMĚRU …… 46
9. 1 Personální útvary Policie České republiky ……. 46
9. 2 Přijímací řízení …… 46
9. 3 Základní odborná příprava příslušníků PČR ……. 48
10 REFORMA POLICIE ČR …….. 49
10. 1 Legislativní změny …… 49
10. 2 Přiblížení veřejnosti …….. 49
10. 3 Změna ve způsobu hospodaření …… 50
10. 4 Omezení některých činností Policie ČR ……51
ZÁVĚR ……..52
POUŽITÁ LITERATURA
SEZNAM TABULEK
SEZNAM OBRÁZKŮ - PŘÍLOH

Úvod

Cílem této bakalářské práce je zachytit a zhodnotit vývoj Policie České republiky z pohledu jejího personálního zajištění. Rozsah práce neumožňuje podchytit vývoj v celém jeho rozsahu, ale umožňuje provést srovnání v jeho podstatných stránkách. Práce je zaměřena na období, kdy Policie ČR převzala úkoly nad dohledem na vnitřní pořádek a bezpečnost od Sboru národní bezpečnosti definovaného zákonem č. 286/1948 Sb. o národní bezpečnosti s nastíněním předchozího stavu až do současné doby moderního přístupu práce s veřejností.

Za posledních 20 let došlo u instituce Policie České republiky k velkým změnám. V předcházejícím období byla policejní práce chápána jako neustálý dohled nad dodržováním, resp. kontrolou a udržováním socialistického zřízení. Veřejností byla činnosti policie dlouhou dobu chápána jako nástroj utiskování a potírání svobodného myšlení a života. Čím více se toto zřízení chýlilo ke svému konci, zaujímal obsah této činnosti policie čím dál větší rozsah a pozornost společnosti. Na dlouhou dobu se v povědomí lidí stala ozbrojená složka státu, ať už nazývaná Veřejná bezpečnost nebo Policie, hlavním nástrojem prosazování moci vládnoucí vrstvy, jejíž zájem o blaho celé společnosti je v určitých oblastech diskutabilní. Uvědomění si toho, že policie je pouze nástroj, který pracuje pouze v rozsahu, který mu byl umožněn je pro společnost velmi náročné.

Z tohoto pohledu dochází po roce 1989 k pozvolnému obratu a činnost Policie ČR se snaží být veřejnosti předkládána jako práce pro společnost prospěšnou. Zaměřuje se na prezentaci těch činností, které jsou základním smyslem její existence. Jedná se o ochranu základních společenských hodnot, které jsou z pohledu času, politického zřízení a dalších okolností trvalé a neměnné. Jedná se ochranu hodnot jako je život, zdraví, ochrana soukromého ale i veřejného vlastnictví proti jeho ničení či poškozování, nikoliv rozhodování o nárocích osob, nově boj proti terorismu a organizovanému zločinu, aj.. Toto jsou pilíře, na kterých je účelné stavět důležitost a prospěšnost policie. Policie ČR má snahu v co možná největší míře informovat veřejnost o svých činnostech, aby zde nebyl prostor pro fantazii (spekulace) lidí, co se děje „za zavřenými dveřmi“. Tento obrat v činnosti a jejího celkového chápání sebou jistě nese změnu v okruhu zájemců o tento druh povolání. Takto definovaná policie by měla zvýšit zájem o službu u té části české populace, která se s těmito základními cíly ztotožní a bude mít snahu je prosazovat.

Přestože optimální stav personálního zajištění Policie ČR je jasně určen, ať už se jedná o počty policistů podle jednotlivých zařazení, stupně jejich vzdělání, či zdravotního a fyzického stavu, dochází v praxi k řadě negativním jevům. Mezi ty nejzávažnější patří personální podstavy, odchody zkušených policistů a množství protiprávních jednání spáchaných policisty. Další důležitou oblastí, které bude věnována v práci pozornost budou požadavky na vzdělání policistů a jejich odbornou přípravu.

Tradičně bude první část práce věnován teoretickému vymezení personální činnosti, tedy personalistiky, jejímu vývoji a základním pojmům. Druhá část čtenáře seznámí s obecnou právní úpravou pracovního práva. Třetí část práce si klade za úkol popsat vývoj Policie ČR, zejména v oblasti personálního řízení. Blíže specifikovat jednotlivé kroky náboru od komunikace s potencionálními uchazeči, následným výběrovým řízení, odbornou přípravou a začleněním do samotné policejní služby. Dále popsat a blíže rozebrat nastíněné problémy v současné policejní praxi.

Vzhledem ke zkoumanému jevu budou v analytické části bakalářské práce využity metody vědecké práce, kterými jsou převážně analýza právní úpravy a její komparace v čase. Další z vědeckých metod využitých při zpracování bakalářské práce bude metoda dotazování s konkrétním zaměřením na pracovníky personálního oddělení Policie České republiky.

Závěr práce bude věnován shrnutí získaných fakt, jejich zhodnocení, formulace doporučení a návrhů jak negativní jevy personální politiky Policie ČR omezit a zmírnit.

Navzdory snahy autora bude objektivita hodnocení nashromážděných informací zastíněna osobními zkušenostmi z pohledu sedmiletého výkonu policejní služby.

1 Vymezení personalistiky

1.1 Definice pojmu Personalistika

S vývojem trhu, rozvojem a rozšiřováním dělby práce docházelo v průběhu vývoje lidské společnosti ke vzniku mnoha konfliktních situací. Musely být vytvořeny podmínky pro syntézu materiálních zdrojů, finančních zdrojů, informační zdrojů ale také zdrojů lidských, tedy lidské práce, a to i mezi samotnými pracovníky navzájem. Postupem času se tak vytvořili odborné disciplíny jako jsou logistika, informatika, management, účetnictví a v neposlední řadě personální práce, které se snaží najít mezi jednotlivými zdroji soulad a harmonii. Tato práce Vám svým zaměřením blíže přiblíží oblast řízení lidských zdrojů – personální práci nebo-li personalistiku.

Definice[1] : *„Personální práce (personalistika) tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem, tj. jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činnosti, výsledků jeho práce jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“*

Při výkonu jakékoliv činnosti je lidský zdroj – lidská práce naprosto určující. Právě ta užívá ostatní zdroje k dosažení vytyčených cílů organizace, bez lidské práce by ostatní zdroje již nebyly zdroji ale pouhou nehybnou entitou. Je to právě lidská práce, která aktivuje všechny zdroje organizace k naplnění vytyčených cílů. Zdroje, které každá organizace při své základní činnosti využívá jsou tradičně definované jako práce, půda, kapitál.

1.2 Vývoj Personalistiky

Od svého vzniku prošla personální práce několika vývojovými etapami, které dotváří obraz, jak bylo na lidskou práci v jednotlivých obdobích pohlíženo. Nejstarší popsanou vývojovou etapou personální práce, je etapa nazývána **Péče o zaměstnance** a je spojována s obdobím od roku 1900 až po 20. léta dvacátého století. Personální práce se vyznačovala

snahou o zlepšení pracovních podmínek převážně v továrnách. V tomto období v podnicích začala vznikat funkce personálního pracovníka, která by se dala z dnešního pohledu připodobnit funkci sociálního pracovníka. To proto, že hlavní náplní práce personalisty bylo řešit složité a náročné pracovní podmínky tehdejších zaměstnanců převážně velkých závodů - továren.

Další etapou vývoje personalistika bylo období označované jako **Personální administrativa**. Personální práce byla v období 30. let dvacátého století zaměřena převážně na „pouhý“ sběr, uchovávání a předávání informací o zaměstnancích řídícím pracovníkům. Hlavní náplní bylo vyřizování administrativní agendy spojené se zaměstnáváním lidí.

V období před druhou světovou válkou došlo ke změně pohledu na lidskou práci. Ta je již chápána jako nevyčerpatelný zdroj prosperity a konkurenční výhody. Úlohou personálního útvaru, který měl svoji autoritu a pravomoc, bylo nově výběr a formování, organizování a motivování pracovního kolektivu. Činnosti byly však stále zaměřeny výhradně vnitropodnikově s operativní povahou řízení. Tato etapa personalistiky je nazývána **Personálním řízením**.

Následující etapu vývoje personalistiky nazvanou **Řízení lidských zdrojů** řadíme do období 80. let dvacátého století. Personální práce přestává být záležitostí odborných specialistů, ale stává se náplní práce všech řídích pracovníků. Personalistika začíná být chápána jako nejdůležitější složka řízení organizace a oblast jejího působení se přesouvá do strategického řízení organizace.

Poslední popsanou vývojovou etapou personalistiky 90. let dvacátého století je fáze nazvaná **Řízení intelektuálního kapitálu**. Organizace začali věnovat pozornost kvalitním pracovníkům, týmové práci. Roste úloha lidských zdrojů v orientaci na komplexní řízení kvality. Objevuje se snaha o měření a řízení intelektuálního kapitálu jehož zdrojem jsou právě zaměstnanci.

Na základě uvedených skutečností lze konstatovat, že personální management se postupně stává dominantní, rozhodující oblastí podnikového řízení. Výrazná psychologizace a sociologizace celého konceptuálního rámce personálního managementu zvýrazňuje úlohu poznatkového systému a metodických postupů psychologie a sociologie v řízení lidských zdrojů.[2]

---

[1] KOUBEK, J. *Základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press, 2007, s. 13.
[2] BUCHÁČKOVÁ. *Personální management*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2003, s. 15.

1. 3 Význam personalistiky

Již v začátcích formulování samostatného oboru personalistiky bylo zřejmé, že jejím hlavním smyslem bude vytěžit ze zaměstnanců dané společnosti maximální objem práce v odpovídající kvalitě, tento stav udržet a případně zlepšit provázím práce s novými technologiemi a novými postupy práce. Personalistika k dosažení žádoucího stavu na poli zaměstnanců využívá různých metod, které ve svém konečném důsledku společnosti zajišťují:

- redukování zbytečných výdajů na přesčasovou práci v důsledku zvyšování produktivity práce během běžné pracovní doby
- definování pracovních postupů ke snižování neopodstatněných prostojů a plýtvání materiálem
- minimalizace fluktuace zaměstnanců
- tvorba a podpora pracovní atmosféry, zajišťující efektivní plnění úkolů
- zajištění programů ochrany zdrav a bezpečnosti práce
- zajištění a organizování vzdělávání zaměstnanců
- nábor, výběr a uzavírání pracovního poměru s nejlepšími možnými uchazeči
- tvorba a plnění systému pro hodnocení a odměňování zaměstnanců a mnoho dalších

Úloha personálního řízení v organizaci je tedy prvořadě zaměřena na nalezení souladu mezi výkony zaměstnanců a efektivním využitím ostatních zdrojů organizace k dosažení vytyčených cílů.

1. 4 Personální strategie a personální politika

1. 4. 1 Personální strategie

Tvorba strategie organizace je kontinuální tvořivý proces zaměřený do vzdálenější budoucnosti, který by měl organizaci zajistit specifickou konkurenční výhodu a který zohledňuje základní hodnoty a principy, na kterých daná organizace staví. Jasně definovaná strategie tvoří určitý rámec, podle nějž se rozvádí taktické a operativní úkoly a politiky. Pro oblast personálního řízení platí: „Personální strategie definuje směr, kterým chce organizace postupovat při vytváření a realizaci personální politiky a postupů.[3] “

[3] BUCHÁČKOVÁ, cit. 2, s. 20.

Personální strategie tvoří návod, jak provádět činnosti v oblastech získávání a rozvoje pracovníků, odměňování pracovníků, zaměstnaneckých vztahů a dalších oblastí, které společnosti umožní dosažení podnikatelských cílů. Jedná se však o složitý proces, vyžadující pozornost nejvyšších představitelů organizace. V ekonomické praxi nebývá zvykem, aby organizace disponovala pouze jedinou strategií, ale jsou vytvářeny její modifikace pro určitá období a oblasti činnosti organizace.

1. 4. 2 Personální politika

Každá politika organizace blíže rozvádí základní cíle organizace a způsoby jejich dosažení. Jinak řečeno je soustavou pravidel, kterými se řídí činnosti určitého druhu. Jedná se však o velmi složitý proces, který v konečném důsledky vytváří celkový pohled na vnímání organizace. Dalším důležitým prvkem politik organizace je, že na sebe váže omezené ekonomické prostředky.

Z pohledu personální politiky se jedná o určení cílů, priorit a norem pro personální oblast jako celek. Personální politika udává návod a pravidla, jak v určitých situacích jednat ve vztahu k zaměstnancům. Je ovlivněna cíly a strategií organizace, ale také právními předpisy. Musí respektovat zájmy organizace, ale i zájmy zaměstnanců. Personální politika je blíže rozpracována do politik oblastí – zaměstnávání lidí, odměňování, rozvoje pracovníků, zaměstnaneckých vztahů, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, aj.

Jasně definovaná pravidla pro jednání se zaměstnanci nejsou samoúčelná. Manažeři organizace dobře vědí, že z dlouhodobého pohledu bude úsilí o tvorbu kvalitní personální politiky, kladně vnímané veřejností, podle pravidla „Dobrá firma přitahuje dobré lidi“ kompenzováno zájmem té skupiny uchazečů, kteří organizaci nabídnou právě to, co k naplnění svých cílů ze strany zaměstnanců potřebuje.

1. 5 Funkce a činnosti personálního útvaru

Personalistika je primárně zaměřena podle současných norem kvality na neustálé zlepšování využití a rozvoj pracovních schopností lidských zdrojů, protože lidské zdroje rozhodují o využívání materiálních a finančních zdrojů, což pak vede k neustálému zlepšování využívání zbývajících zdrojů organizace. Nejzákladnějším úkolem každého personálního útvaru v organizaci je tvorba základního rámce pravidel, na základě kterých budou jednotlivé personální činnosti vykonávány a dále vlastní vedení lidí na základě specifických postupů.

Personální útvar plní následující funkce:

- formulovat, navrhovat a prosazovat podnikovou strategii, politiky a postupy
- usměrňovat vedoucí pracovníky podniku a poskytovat rady
- posuzovat možné důsledky zamýšlených změn (nové technologie, zvyšování či snižování stavu zaměstnanců,….) a vyjadřovat se k nim
- zajišťovat odpovídající služby v oblasti personálního řízení

Nově jsou mezi úkoly řazeny činnosti zaměřené na průzkum trhu práce, zdravotní péči o zaměstnance a dodržování zákonů v oblasti pracovního práva.

1. 6 Personální plánování

Přesto, že veškeré služby v oblasti personálního řízení působí na dosahování cílů organizace jako celek, fáze personálního plánování je z tohoto pohledu službou klíčovou. Jejím úkolem je zabezpečit takový početní stav zaměstnanců s odpovídající kvalifikací, zkušenostmi a odbornosti k tomu, aby bylo dosaženo podnikových cílů. Dalším úkolem je snaha o maximální využití lidských zdrojů, nejlépe z řad vlastních zaměstnanců, před pracovníky z vnějších zdrojů, na které se vztahuje nutnost proškolení, zácviku, atd.

Plánování personálního stavu se realizuje v několika postupných krocích, kterými jsou předpověď budoucích potřeb pracovníků a poptávka po lidských zdrojích, analýza zdrojů pracovních sil a jejich nabídky, plány v oblasti lidských zdrojů, které slaďují poptávku s nabídkou a monitorování realizace plánu.

1. 7 Personalistika v terciární sféře

V terciární sféře národního hospodářství, kde oproti primární a sekundárné sféře není výsledkem užití výrobních zdrojů produkce statků či jejich získávání z přírodních zdrojů, ale poskytování služeb, je lidská práce naprosto stěžejní a zásadní. „Role člověka je výrazněji než v jiných odvětvích nezastupitelná a zcela určující, neboť člověk je faktickým nositelem či producentem služby, minimálně jejím prostředníkem. Jen výjimečně nebo částečně je možné jej nahradit strojem. Technika zde působí spíše jako doplněk, v lepším případě jako pomocník. Jestliže je pak role člověka ve službách takto limitující, potom musí být nutně přítomen mechanismus, který podmínky pro tuto roli po všech stránkách zabezpečí. Tím je

systém personálního řízení.[4] "

Z tohoto pohledu je zřejmé, že oblast služeb je na kvalitním výkonu funkcí personalistiky naprosto závislá. Logicky z toho vyplývá, že čím více jsou výsledky a hlavně úspěchy organizace závislé právě na lidské práci, tím usilovnější by měla být snaha o vyspělejší a promyšlenější personální politiku.

Od zaměstnanců organizací terciární sféry jsou kromě základních požadavků, jako je kvalifikace, vzdělání, aj. kladeny další neméně důležité požadavky, jako je morálka, loajalita vůči organizaci, její reprezentace, atp. Úkolem personalistiky je tyto rozšířené požadavky na zaměstnance vytvářet a udržovat. Prvním krokem je jasné definování úkolů a povinností, práv a kompetencí, ale i zákazů a zásad pro jednání mezi zaměstnanci navzájem a ve vztahu k nadřízeným. Výsledkem je pak to, že každý zaměstnanec zná v organizaci své místo, svou pracovní náplň a vztah k ostatním. Takový tip organizace se pak vyznačuje tím, že do personálních procesů je více než kdykoliv předtím vtažen právě vedoucí pracovník, který zaujímá zásadní postavení při výkonu jednotlivých personálních činností. „Bez kvalifikované a aktivní účasti vedoucích nelze systém personálního řízení v organizaci vůbec vytvořit, personální útvar se zaměřují na činnosti koncepční, rozborové, metodické nebo konsultační apod., zůstává na vedoucích pracovních jejich realizace.[5] “

[4] LEBEDA. *Personální řízení ve službách.* Plzeň: ZČU, 1995, s. 11.
[5] LEBEDA, cit. 4, s. 41.

2 Obecná právní úprava pracovního vztahu

V nejobecnější rovině nalezneme některá oprávnění související se zaměstnaností v mezinárodních smlouvách, kterými jsou Všeobecná deklarace lidských práv, přijatá v roce 1948 Valným shromážděním OSN a práva definovaná v Evropské sociální chartě, přijaté v roce 1961 Radou Evropy. Obdobným dokumentem v České republice je zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních lidských práv a svobod. Tyto dokumenty vymezují občanům oprávnění, jako jsou právo na práci, na uznání lidské důstojnosti a rovnosti mužů a žen, svobodnou volbu povolání, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů na kolektivní vyjednávání a další.

Pracovní právo jako odvětví českého právního řádu má svoji oporu, nebo-li prameny v množství právních předpisů České republiky, ale také kolektivních smluv, vnitropodnikových předpisů, nálezů Ústavního soudu, technických norem a dalších. Právní předpisy, tedy normativní právní akty se pak rozdělují podle právní síly na:

- ústavní zákony
- mezinárodní smlouvy
- zákony
- nařízení vlády
- vyhlášky ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy.

Mezi nejdůležitější zákony patří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s nabytím účinnosti dne 1. 10. 2004 a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s nabytím účinnost dne 1. 1. 2007. Dalšími neméně důležitými, ale svým obsahem úžeji zaměřenými právními předpisy jsou zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví a mnoho dalších předpisů. Pro oblast zaměstnaneckých vztahů u Policie České republiky je to dále zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Základ pracovního práva je upraven v zákoníku práce, ale některé otázky jsou upraveny i dalšími předpisy. To se týká především pravidel, která se vztahují pouze na některé skupiny zaměstnanců.

2. 1 Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva jsou společenské vztahy vznikající při výkonu práce nebo v souvislosti s jejím výkonem. V souvislosti s definováním předmětu pracovního práva je nezbytné vysvětlit, jak právní řád České republiky hledí na pojem práce. Za práci v tomto smyslu je považována pouze práce lidská (strojní a jiná práce není předmětem pracovního práva), která má následující znaky:

- jedná se o činnost opakující se a nejedná se vůbec o samotný výsledek této práce
- jedná se o činnost vykonávanou s cílem dosažení výdělku, jedná se o závislou činnost (tedy závislá práce, která je definována zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce následovně „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“)

2. 2 Zásady pracovního práva

Každé právní odvětví má své zásady, které slouží ke správnému pochopení a výkladu jednotlivých ustanovení práva. Z pohledu pracovního práva jsou to tyto hlavní zásady:

- zásada humanismu a demokracie
- zásada rovnosti před zákonem
- společenská spravedlnost

2. 3 Pojem pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztah je společenský vztah mezi více, nejčastěji dvěma subjekty, které mají v rámci tohoto vztahu vzájemná práva a povinnosti. Nezbytnou podmínkou existence právního vztahu je právní řád – soubor norem upravující lidské chování. Těmito normami jsou pak v našem případě normy pracovního práva.

Objektem pracovněprávních vztahů je závislá práce. Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními předpisy. Zvláštním předpisem se rozumí např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru

příslušníků bezpečnostní sborů.

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou nositelé práv a povinností. Těmito nositeli jsou buď fyzické osoby (nejčastěji zaměstnanec, ale také zaměstnavatel nebo uchazeč o zaměstnání) nebo právnické osoby (v pracovním právu to jsou zaměstnavatelé, odborové organizace a případě stát). Bezpečnostním sborem se rozumí Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

2. 4 Pojem zaměstnanec [6]

Za zaměstnance je podle zákoníku práce považována výlučně fyzická osoba, která dosáhla v den nástupu do práce věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku. S takovýmto zaměstnancem, který splňuje tuto základní podmínku pro účast v pracovněprávním vztahu pak do dovršení věku 18 let platí ještě další omezení, kterým je zákaz sjednání Dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Tato definice zaměstnance platí však pouze v obecné rovině. Pro určité profese, jako např. policista, hasič, voják, soudce, státní úředník, učitel platí další omezující podmínky. Požadavky na takové zaměstnance pak nalezneme v předpisech, které se zabývají danou problematikou pracovního práva. Zájemce o takto „specifický“ druh povolání nalezne požadavky na uchazeče a další podmínky pracovního poměru ve Sbírce zákonů České republiky pro jednotlivou oblast úpravy.

2. 5 Pojem zaměstnavatel [7]

Zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vystupuje pod svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Občanský zákoník jako právnickou osobu definuje sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová

[6] Česko. zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-.
[7] Česko. zákon č. 262/2006 Sb., cit. 6.

sdružení majetku, jednotky územní samosprávy, příp. jiné subjekty, o kterých to stanoví zákona.

Je-li zaměstnavatelem ČR, práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

3 Vymezení bezpečnostního sboru

3. 1 Krátký pohled do historie bezpečnostního sboru [8] [9]

Před samotným představením Policie České republiky provedu velmi stručné shrnutí historického vývoje, který vedl až k současné podobě tohoto bezpečnostního sboru. Již od dob vzniku organizované společnosti byli vyčleněni jedinci či skupinu lidí, kteří se starali o to, aby v dané komunitě byl zachován řád a pořádek. Často se však jednalo o tu samou skupinu lidí, kteří měli na starost i obranu proti vnějšímu nepříteli. Samostatnou úlohou pro vnitřní pořádek si policie vybudovala až v průběhu historického vývoje díky narůstající složitosti vztahů.

Termín policie pochází z řeckých slov polis (s významem město, obec, přeneseně stát) a politeia (s významem státní správa). Výraz policie se v soudobém slova smyslu objevil poprvé na přelomu 14. a 15. století ve Francii.

V období Rakouského císařství, kterému mimo jiné náleželo i území současné České republiky, byla činnost policie zpočátku nejednotná. Byl velký rozdíl mezi venkovskými a městskými oblastmi. Často byla policejní činnost ve vybraných městech suplována vojenskými posádkami, které byly v dobách míru určeny k dohledu nad vnitřním pořádkem. V té době neexistovala žádná složka s výslovnou působností na celém území. Výsadní postavení v českých zemích mělo tradičně město Praha, což dokládá i dokument „ Policejní řád pro město Prahu“ již ze 30. dubna roku 1787.

Teprve v průběhu 80. let 18. století ještě v době Rakouska – Uherska dostála policie zásadních změn. Byl vytvořen systém policejních ředitelství, podléhajících nejvyššímu policejnímu úřadu ve Vídni. Tento bezpečnostní aparát již svou místní působností zahrnul celé území monarchie.

Po rozpadu Rakousko-Uherského zřízení nástupnické státy zdědily nejen území

[8] MACEK, P. - UHLÍŘ, L. *Dějiny policie a četnictva III. Protektorát Čechy a Morava a Slovenský stát (1939 – 1945)*. Praha: POLICE HISTORY, 2001.
[9] UHLÍŘ, L. *Dějiny evropských policejních sborů*. Praha: POLICE HISTORY, 2007.

s příslušným obyvatelstvem, ale také systém správních institucí a četnictvo. V případě Československa to v roce 1918 bylo četnictvo, dříve součástí předlitavského četnického sboru. Československé četnictvo čítalo v době svého vzniku 10.000 mužů. Tento početní stav se v průběhu následujících let pozvolna navyšoval.

Dodržováním zákonů a veřejného pořádku v této době a v době mezi světovými válkami, zabezpečovalo kromě uvedeného sboru četnictva (uniformovaná složka), které bylo organizováno hlavně ve venkovských oblastech, také státní policie (uniformovaná a neuniformovaná) s působností na celém území republiky a komunální policie – městská a obecní (uniformovaná a někdy i neuniformovaná).

V dobách Protektorátu Čechy a Morava od 16. 3. 1939 se stalo území „české republiky“ autonomní součástí Německé říše. Trojsložková organizace policie byla zachována, avšak z bezpečnostní sborů byly odstraněni židé a osoby politicky nespolehlivé a veškeré její činnosti byly podřízeny autoritě Německé říše. V roce 1945 po osvobození Československa byly všechny tři složky spojeny do jednotného bezpečnostního sboru - Sboru národní bezpečnosti. Policie ČR tak jak ji známe dnes byla zřízena až zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

Zákonem č. 553/1991 Sb. o obecní policii se na území České republiky opět vrací obecní a městská policie. Její založení je plně v kompetenci obecních zastupitelstev obecně závaznou vyhláškou. Obecní a městská policie plní některé úkoly jako Policie ČR, avšak lokálního charakteru, jak tomu bylo v dřívějších dobách. V současné době není žádný předpoklad toho, že by se na území našeho státu navrátila složka četnictva.

3. 2 Policie České republiky

Pomáhat a chránit

Policie České republiky je organizačně podřízena Ministerstvu vnitra České republiky. Do resortu MV patří společně s Hasičských záchranným sborem a samotnou Správou MV. Policie ČR zaujímá v rozpočtové kapitole MV rozhodující roli, neboť každoročně využívá okolo 60% vyčleněných prostředků ministerstva.

Policie je ozbrojený bezpečnostní sbor, jehož prvořadým úkolem je zajišťovat pořádek uvnitř státu, chránit život a zdraví obyvatel, soukromý a veřejný majetek, aj. Nezbytným předpokladem činnosti Policie je dodržování zásad svrchovaného, jednotného a demokratického právního státu založeného na úctě k právům a svobodám člověka a občana,

definovanými Ústavou České republiky ze dne 16. prosince 1992. Podrobnější charakteristiku Policie České republiky naleznete v následujících kapitolách.

3. 3 Organizační struktura Policie České republiky

Policie ČR je složena z útvarů s celorepublikovou působností, útvarů s územně vymezenou působností (viz. Krajská ředitelství) a Policejního prezídia. Nejvyšší představitelem Policie je Policejní prezident. Od 1. 6. 2007 je tímto představitelem genmjr. Mgr. Oldřich Martinů.

Útvary s působností na celém území České republiky jsou[10] : útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV, útvar pro odhalování korupce a finanční kriminality SKPV, útvar zvláštních činností SKPV, národní protidrogová centrála SKPV, úřad dokumentování a vyšetřování zločinů komunismu SKPV, útvar pro ochranu ústavních činitelů, útvar pro ochranu prezidenta ČR, služba cizinecké polici, útvar rychlého nasazení, letecká služba, pyrotechnická služba, kriminalistický ústav Praha a útvar speciálních činností SKPV.

[10] Ministerstvo vnitra ČR. *Reforma Policie ČR – služba v nových podmínkách*. Praha: 2009, s.13. Interní zdroj.

4 Zaměstnanci Policie České republiky

V pracovním poměru k Policii České republiky je k 1. únoru 2010 celkem 54073 osob. Jedná se o dva druhy zaměstnanců, kteří zajišťují celkový chod bezpečnostního sboru. První skupinou zaměstnanců jsou tradičně příslušníci Policie ČR pracující u sboru na základě služebního poměru. Druhou nezanedbatelnou skupinou jsou občanští zaměstnanci vykonávající převážně specifické činnosti, které zdánlivě s prací Policie ČR nesouvisí, avšak k zajištění jejího provozu jsou nezbytné. Jedná se např. o činnosti informatika, k zajištění chodu výpočetní techniky, správce sítě, účetní, sekretářky, pro zajištění administrativního chodu větších oddělení, aj. Všichni tito zaměstnanci vytváří důležitý předpoklad k tomu, aby příslušníci Policie ČR mohli vykonávat činnosti a plnit úkoly definované zákonem o Policii ČR. Občanští zaměstnanci u Policie České republiky, stejně tak jako u jiných bezpečnostních sborů pracují na základě ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Kromě toho pro vybrané zaměstnance uvedené v § 303 odst. 1 tohoto zákona je povinností zaměstnavatele vydat pracovní řád, jež je zvláštním druhem vnitřního předpisu, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních předpisů, nesmí však zakládat nové povinnosti zaměstnanců.

4. 1 Právní úprava pracovního poměru pro občanské zaměstnance [11]

Jak již bylo nastíněno občanští zaměstnanci, kteří zajišťující chod Policie České republiky, vykonávají zaměstnání převážně na základě obecných zákonů, z nichž nejdůležitější je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pro zaměstnance Policie České republiky, ozbrojených sil České republiky, Bezpečnostní informační služby, Vězeňské služby České republiky, nebo např. Kanceláře prezidenta republiky či Kanceláře Poslanecké sněmovny, aj. platí podle zákoníku práce, že zaměstnavatel je povinen vydat pracovní řád. Konkrétně pro občanské zaměstnance Krajského ředitelství policie Pardubice kraje platí pokyn ředitele č. 4 z 1. 1. 2010.

4. 1. 1 Vznik pracovního poměru OZ

Pracovní poměr se zakládá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní smlouvou.

[11] Česko. zákon č. 262/2006 Sb., cit. 6.

K tomu, aby pracovní smlouva mohla být považována za platnou, musí bezpodmínečně obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- den nástupu do práce

„ Pracovní smlouva je výsledkem vyjednávání a měla by vyjadřovat určitý kompromis v požadavcích obou zainteresovaných subjektů. Na pracovní smlouvu se pohlíží jako na dvoustranný právní úkon, jehož základem je souhlasný dobrovolný vzájemný projev zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru.[12] “

Kromě těchto tří základních náležitostí pracovní smlouva občanského zaměstnance obsahuje dále:

- název a sídlo zaměstnavatele
- název a sídlo krajského ředitelství, u níž zaměstnanec vykonává práci
- jméno a příjmení oprávněného vedoucího zaměstnance
- jméno, příjmení, osobní evidenční číslo zaměstnance a místo jeho pobytu
- dobu trvání pracovního poměru, jestli je sjednáván na dobu určitou
- ujednání o zkušební době, jestliže je sjednávána

4. 1. 2 Požadavky na uchazeče o pracovní poměr OZ

Požadavky na zájemce o pracovní poměr občanského zaměstnance u Policie České republiky se řídí již zmíněným pracovním řádem. V rámci přijímacího řízení prokazuje žadatel svoji odbornost a dosaženou praxi v daném oboru. Kromě toho předpis uvádí, že o pracovní poměr občanského zaměstnance Policie České republiky se může ucházet jen tělesně, osobnostně a odborně způsobilá bezúhonná osoba, která může být na základě požadavku vedoucího příslušníka podrobena psychologickému vyšetření, obdobnému jako pro příslušníky Policie ČR ve služebním poměru. Takovým vyšetřením jsou podrobeny např. pracovnice personálního oddělení Policie ČR. U ostatních občanských zaměstnanců záleží výhradně jen na zvážení jejich bezprostředního vedoucího pracovníka. Další důležitou podmínkou je provedení bezpečnostní prověrky pro případ, že by občanský zaměstnanec při

výkonu svého povolání přicházel do kontaktu s utajovanými informacemi.

4. 1. 3 Zkušební doba [13]

Zkušební dobou se rozumí časově vymezené období na začátku pracovního poměru, jeho smyslem je možnost obou stran zjistit, zda jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje. Zkušební doba, která musí být sjednána výhradně písemně, nesmí dle zákoníku práce překročit dobu tří po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Musí být sjednána nejpozději v den uvedený v pracovní smlouvy jako den nástupu a není možné ji sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. V této lhůtě lze pracovní poměr ze strany obou subjektů kdykoliv zrušit bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu.

4. 1. 4 Skončení pracovního poměru [14]

Podmínky, za kterých dle zákoníku práce končí pracovní poměr jsou smrt zaměstnance (příp. zaměstnavatele), uplynutí doby, na kterou by pracovní poměr sjednaný, speciální případy týkající se cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti a rozvázání pracovního poměru. Poslední z možných způsobů skončení pracovního poměru je rozvázání pracovního poměru. Za tímto pojmem se skrývá dohoda o ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výpověď kteréhokoliv z účastného pracovněprávního vztahu, zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení v případě, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší dne jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, případně porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. To neplatí pro pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou

4. 1. 5 Obecné povinnosti veřejných zaměstnanců

Zákoník práce ukládá zaměstnancům veřejných institucí, jako jsou soudy, státní

[12] ŠMÍD, M. *Pracovní právo*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008, s. 33.
[13] Česko. zákon č. 262/2006 Sb., cit. 6.
[14] Česko. zákon č. 262/2006 Sb., cit. 6.

zastupitelství, Policie ČR, obecních městských a krajských úřadů a dalších, zvláštní povinnosti, kterými se oproti ostatním zaměstnancům musejí řídit. Jedná se o povinnost:

- jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se jednání, které by mohlo ohrozit důvěru v jejich nestrannosti
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak
- v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni, nebo na základě právních předpisů
- zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného
- zákaz podnikání a účasti na podnikání bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele s výjimkou vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti

4. 1. 6 Výhody OZ Policie ČR

Občanští zaměstnanci Policie České republiky užívají téměř všechny náležitosti jako příslušníci v přímém výkonu služby. Délka dovolené je pro občanské zaměstnance totožná, v plném rozsahu mohou čerpat prostředky Fondu kulturních a společenských potřeb, využívat rekreačních objektů a příspěvku na stravování, aj.. Bez ohledu na délku praxe občanskému zaměstnanci Policie České republiky však nevzniká nárok na rehabilitační pobyt v lázeňském zařízení či právo na pobírání výluhových nároků.

4. 1. 7 Početní stavy občanských zaměstnanců Policie České republiky [15]

Díky přiznaným výhodám občanským zaměstnancům Policie ČR nenastala do současné doby situace, kdy by dlouhodobě došlo k nedostatku pracovních sil. Početní stavy jsou průběžně doplňovány v případě potřeby a to z řad žadatelů o místo, kteří jsou evidováni v pořadníku. V případě, že se určité místo uvolní, je kontaktován žadatel, který je úspěšném

absolvování přijímacího řízení na místo ustaven.

K 1. únoru roku 2010 pracovalo pro Policii České republiky celkem 10.615 občanských zaměstnanců. Z toho 1118 pracovalo na Policejním prezidiu ČR a Správě logistického zabezpečení. Zbytek občanských zaměstnanců pracoval na jednotlivých krajských správách PČR (viz tabulka 1).

Tabulka 1 – Početní stav občanských zaměstnanců k 1.2.2010

Početní stav občanských zaměstnanců dle jednotlivých krajských ředitelství PČR	hl. m Praha	Středočeský	Jihočeský	Moravskoslezký	Karlovarský	Ústecký	Liberecký
	1471	**847**	**683**	**868**	**292**	**806**	**359**
	Jihomoravský	Pardubický	Vysočina	Královéhradecký	Olomoucký	Zlínský	Plzeňský
	769	**278**	**254**	**499**	**400**	**242**	**719**

Zdroj: Interní zdroj Policie ČR

Početní stavy občanských zaměstnanců se v souvislosti s právě probíhajícím vznikem šesti nových krajských policejních správ neustále vyvíjejí podle konkrétní situace a potřeb jednotlivých ředitelství. Pro představu za nově vznikající Krajské ředitelství PČR Pardubice, kde pracuje celkem 278 občanských zaměstnanců, kteří vykonávají následují funkce:

- interní auditor, administrativní a spisový pracovník, asistent, referent státní správy a samosprávy, statistik, bezpečnostní referent, správce informačních a komunikačních sítí, bezpečnostní pracovník, vrátný, operátor informačních a komunikačních sítí, projektant informačních a komunikačních sítí, programátor, vedoucí odboru specializovaných činností, finanční referent, referent majetkové správy, bezpečnostní referent, obchodní referent, technický pracovník, vedoucí odboru rozpočtu a účetnictví, rozpočtář, účetní, skladník, uklízeč, kuchař, vedoucí automobilního oddělení, dopravní referent, automechanik, řidič silničních motorových vozidel, provozář, provozní elektrikář, truhlář, lakýrník, zámečník, vedoucí ekonomického odboru.

4. 2 Právní úprava pracovního poměru pro příslušníky PČR

K posouzení vývoje přístupu ke služebnímu poměru musejí být vzaty v úvahu celkem tři zákony: zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti,

[15] Ministerstvo vnitra ČR, cit. 10.

zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky a v současné době platný zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

4. 2. 1 Vznik služebního poměru

Pro oblast Policie ČR jsou tyto základní podmínky pro vznik pracovního poměru, definované zákoníkem práce, významně doplněny a blíže rozvedeny zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který vznik služebního poměru předpokládá na základě Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, které obsahuje následující údaje:

- den vzniku služebního poměru
- den nástupu k výkonu služby
- druh služebního poměru
- doba trvání služebního poměru
- jmenování do služební hodnosti
- ustanovení na služební místo
- místo služebního působiště
- složky služebního příjmu

4. 2. 2 Zkušební doba

Pro příslušníky Sboru národní bezpečnosti byla zkušební doba stanovena minimálně tři měsíce, nejvýše však dva roky. Služební poměr byl pro příslušníky běžně sjednáván na dobu neurčitou, pouze výjimečně na dobu určitou. Později pro Policii ČR byla zkušební doba v ustanovení § 7 zákona o služebním poměru příslušníku Policie České republiky ustavena v délce 12 měsíců, a která byla zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nahrazena služebním poměrem na dobu určitou v délce trvání tří let od přijetí do služebního poměru. Do služebního poměru s dobou neurčitou se převede příslušník, který před ukončením doby neurčité vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.

4. 2. 3 Služební zkouška

Podmínka, za které dochází k převedení služebního poměru na dobu určitou, v délce trvání tří let, na služební poměr na dobu neurčitou, je úspěšné vykonání služební zkoušky.

Služební zkouška slouží k ověření, zda si příslušník Policie ČR po dobu trvání služebního

poměru na dobu určitou dostatečně osvojil odborné znalosti a dovednosti nabyté během základní odborné přípravy a vlastního výkonu služby. Služební zkouška se skládá z písemné, ústní a popř. praktické části, před komisí složené z minimálně tří zkušebních komisařů, ve lhůtě maximálně 6 měsíců a minimálně jednoho měsíce před uplynutím doby služebního poměru na dobu určitou.

Písemnou částí služební zkoušky se ověřují znalosti příslušníka v těchto oblastech: Ústavní pořádek České republiky, Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, Integrovaný záchranný systém a krizové řízení, Trestně právní a správní odpovědnost, Ochrana utajovaných informací, Základní znalosti o Evropské unii a Základní znalosti zásad první pomoci. Ústní část zkoušky slouží k ověření znalostí týkajících se znalosti právních a služebních předpisů, znalost postupů a činností příslušníka ustanoveného na své služební místo, ve kterém se v době vykonávání zkoušky právě nachází. Praktická část je zaměřena na schopnost aplikovat teoretické znalosti v praktických úlohách.

Konkrétní obsah a další podmínky služební zkoušky se řídí nařízením vlády č. 506/2004 Sb., ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení, ve znění pozdějších předpisů.

4. 2. 4 Skončení služebního poměru

Způsoby skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostní sborů jsou zákonem stanoveny následovně:

- uplynutí doby určité
- propuštěním
- úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let
- odmítnutím složení služební přísahy

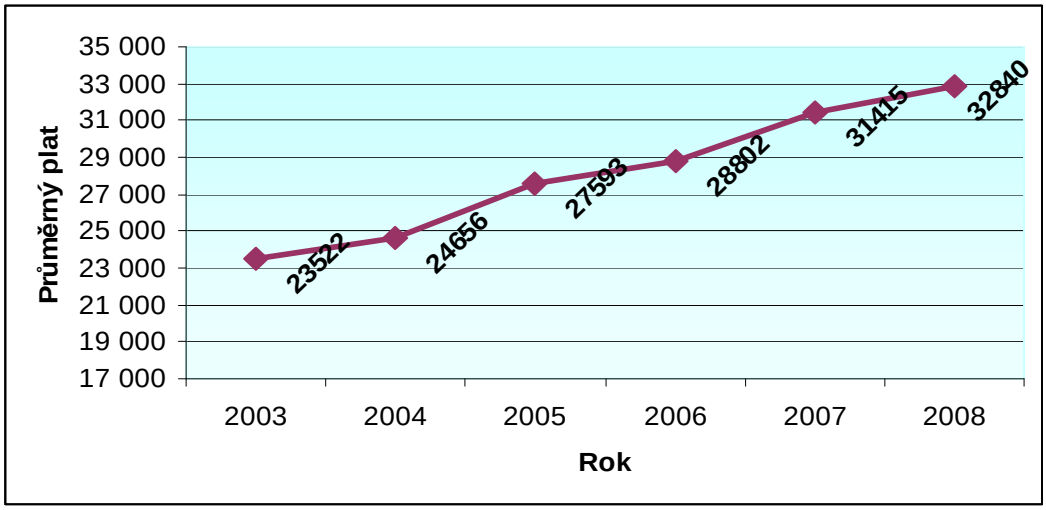
4. 2. 5 Výsluhové nároky příslušníka bezpečnostního sboru

Do konce doby platnosti zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky a k tomu v přechodném období dalších tří let byly příslušníkům Policie ČR přiznány výsluhové nároky po odsloužených 10 letech výkonu službu ve výši 20 % průměrného hrubého měsíčního příjmu. Za každý další odsloužený rok nad rámec 10 let se příslušníkovi zvyšoval nárok o 1 %, maximálně do výše 130 %, do níž se započítává plně část

osobního vyměřovacího základu pro stanovení výpočtového základu pro vyměření z důchodového pojištění.

Současný zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů přiznává od roku 2007 příslušníkům bezpečnostních sborů po odsloužených 15 letech výkonu služby nárok na výplatu výslužného ve výši 20 % měsíčního hrubého služebního příjmu. Výše výslužného se pak každý další odsloužený rok zvyšuje o další 3 % do 20 odslouženého roku, poté se nárok zvyšuje ročně o 2 % do 26 odslouženého roku a poté o 1 % za každý další odsloužený rok. Maximální výše nároku nesmí přesáhnout 50 % výše měsíčního hrubého služebního příjmu. Pro lepší představu se podívejte na následující obrázek s vývojem průměrného platu policisty.

Obrázek 1 - Vývoj průměrného platu policisty v letech 2003 – 2008



Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR. *Reforma Policie ČR – služba v nových podmínkách*. Praha: 2009, s.16. Interní zdroj.

Výše výluhového nároku se po jeho přiznání stále navyšuje s každou vlnou zvyšování starobních důchodů dle platných právní předpisů, krácené přesně polovinou tohoto navýšení.

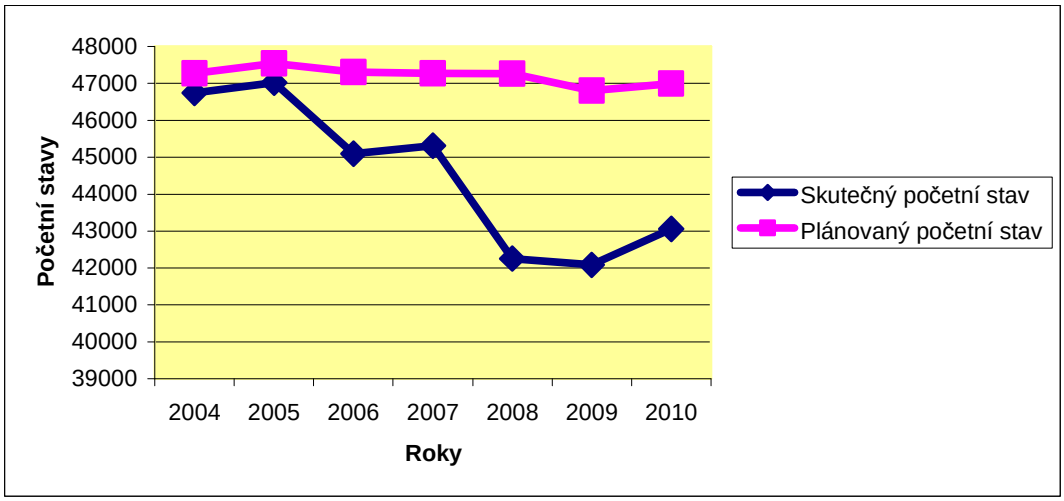
Kromě výluhových nároků má příslušník bezpečnostního sboru po skončení služebního poměru nárok na jednorázovou výplatu odchodného, které může činit až šestinásobek hrubého měsíčního služebního příjmu.

Podle tohoto zákona nevzniká nárok na výslužné a odchodné pouze příslušníkům Policie České republiky, ale jak již bylo řečeno všem příslušníkům bezpečnostních sborů, které se řídí tímto zákonem (Vězeňská služba, Celní správa,…)

4. 2. 6 Početní stavy příslušníků Policie České republiky

Početní stavy příslušníků Policie České republiky se každým rokem mění. Nejkritičtějším obdobím z hlediska množství příslušníků byl rok 2008, kdy bylo evidováno celkem 5007 nevyužitých tabulkových míst. Personální stav Policie ČR k 1. únoru 2010 činí celkem 43234 příslušníků. Z toho 730 pracujících na Policejním prezidiu ČR, 7072 pracujících ve složkách s působností na celém území České republiky a zbytek v jednotlivých krajských správách Policie České republiky. Vývoj skutečného stavu příslušníků Policie České republiky a stavu plánovaného od roku 2004 do současné doby ukazuje následující graf.

Obrázek 2 – Vývoj skutečného a plánovaného stavu příslušníku Policie ČR



Zdroj: Interní zdroj Policie ČR

Graficky znázorněná situace umožňuje přehledný pohled na vývoj personálního stavu Policie České republiky, včetně stavu současného, který je zjevně stále nedostačující.

4. 2. 7 Náborová kampaň

Personální situace Policie České republiky v roce 2008 přiměla vedení Policie České republiky ke změně přístupu ve způsobu přijímaní uchazečů. Doposud byly prováděny pouze lokální náborové kampaně. S možností práce u Policie ČR měl člověk možnost seznámit se pouze na Úřadech práce, se kterými Policie České republiky dlouhodobě spolupracuje, příp. v letácích či brožurách přímo na služebnách Policie ČR, případně na jiných veřejných místech. V tomto období docházelo také k oslovení potencionálních zájemců v rámci besed

prováděných na středních a odborných školách.

Zlomovým rokem 2008 došlo u Policie České republiky k historicky první celorepublikové náborové kampani. V rámci kampaně bylo využito všech masových prostředků (televize, rádio, internet), byly vytištěny moderní náborové letáky, sloganem náborové kampaně byly označeny dopravní prostředky Policie České republiky. Na konci první fáze náborové kampaně evidovala Policie České republiky celkem 12.467 žádosti o přijetí do služebního poměru a do konce roku 2008 dalších 8.268 žádostí. Z tohoto počtu žadatelů podmínky pro přijetí do služebního poměru splnilo celkem 3782 žadatelů.[16]

[16] Ministerstvo vnitra ČR, cit. 10, s. 15.

5 Vývoj požadavků na uchazeče o služební poměr

Požadavky na uchazeče o přijetí k bezpečnostnímu sboru prošly na historickém území českého státu dlouhodobým vývojem. V této kapitole naleznete srovnání požadavků na uchazeče o služebním poměr příslušníku SNB a PČR. Pro zajímavost zde také najdete první písemné zmínky o požadavcích kladených na uchazeče o přijetí k bezpečnostní sboru v období Rakouska-Uherska.

5. 1 Požadavky na uchazeče před rokem 1989 [17]

Podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníka Sboru národní bezpečnosti upravuje zákon o služebním poměru, konkrétně zákon č. 100/1970 Sb. o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. V § 3 jsou definovány podmínky, při jejichž splnění je možné se ucházet o práci příslušníka SNB. Tyto podmínky na uchazeče jsou:

- československý státní občan starší 18 let
- je oddán socialistickému společenskému zřízení
- je bezúhonný
- dosáhl požadovaného stupně vzdělání
- je tělesně a duševně způsobilý pro výkon služby
- vykonal základní (náhradní) vojenskou službu, pokud podléhá branné povinnosti

Důležitou skutečností pro totalitní režim je předpoklad, že totalita, na rozdíl od diktatury, která potlačuje nesouhlas, vyžaduje aktivní souhlas obyvatel. Pokud se tedy občan za těchto podmínek uchází o povolání ve veřejné službě, musí pro něj být samozřejmostí se osobně, ale i v okruhu blízkých, vyvarovat projevům proti vládnoucí politické straně, lépe však se k této straně hlásit ve známé podobě členství v řadách KSČM. O této skutečnosti vypovídá již předmluva k zákonu o služebním poměru příslušníků SNB, kde jsou výslovně uvedeny „vysoké“ požadavky na příslušníka SNB, mezi kterými jsou uvedeny povahové stránky osobnosti příslušníka SNB po odborné, mravní, duševní, tělesné, ale také stránce politické.

S ohledem na početní stavy příslušníků však mělo být z celkového počtu příslušníků SNB

[17] Česko. zákon č. 100/1970 Sb. ze dne 17. 11. 1970 o Služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. In Sbírka zákonů České republiky. 1970, částka 32, s. 0449-.

akceptováno 2 % zaměstnanců bez politické příslušnosti. Přesné údaje se však z dostupných zdrojů zjistit nepodařilo. Přesto však po dobu trvání služebního poměru byla členství a činnost v politických stranách a hnutí přerušena a to s ohledem na ustanovení § 4 odst. 4 citovaného zákona.

5. 2 Požadavky na uchazeče po roce 1989 [18] [19]

Po roce 1989 došlo ke změně politického a ekonomického systému, také požadavky na uchazeče prošli změnami, avšak v první fázi podle již zmiňované zásady „přebírání obsahu zákona z textu zákona předchozího“. Tedy, že v ustanovení zákona nalezneme obdobné požadavky, jako v zákoně předchozím. Podmínky pro přijetí do služebního poměru obsahuje po ruce 1989 zákon č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie České republiky a od 1. 1. 2007 zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky v § 3 stanoví podmínky pro přijetí do služebního poměru následujícím způsobem:

- je starší 18 let
- je bezúhonný
- splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro výkon funkce, do které má být ustanoven, výjimku lze učinit pouze na základě rozhodnutí ministra
- je fyzicky, zdravotně a duševně způsobilý pro výkon služby
- vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu, pokud podléhá branné povinnosti
- úspěšně absolvoval přijímací řízení

S přijetím zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů došlo k rozšíření podmínek pro přijetí do služebním poměru, které jsou uvedeny v § 13 citovaného zákona a jedná se o následující požadavky:

- o přijetí písemně požádá
- je plně způsobilý k právním úkonům
- je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje

[18] Česko. zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. 9. 2003 o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121, s. 5850-.
[19] Česko. zákon č. 186/1992 Sb. ze dne 19. 3. 1992 o Služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 39, s. 1002-.

- není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Rozšířený požadavek na uchazeče, týkající se zákazu činnosti v politických stranách a hnutích není žádnou novinkou, zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR tuto činnost rovněž zakazoval a to v § 152 tohoto zákona. Ustanovení tohoto paragrafu rovněž rozvádí i zákaz výkonu živnostenské a jiné podnikatelské činnosti. Početní stav sboru v roce 1991 činil 31.087 policistů.

5. 3 Požadavky na uchazeče za Rakouska-Uherska

Jedny z prvních písemně zaznamenaných požadavků na uchazeče o přijetí k bezpečnostnímu sboru nalezneme v § 19 zákona č. 1/1895 Zákoníku říšského**,** o četnictvu království a zemí na radě říšské zastoupených. V tomto předpisu je uvedeno, že k četnictvu je přijat jen ten uchazeč, který splňuje následující požadavky:
- aby byl státním občanem v královstvích a zemích radou říšskou zastoupených,
- aby byl bezúhonného života, duševně schopný a chování obratného
- aby nebyl mladší 20 a starší 40 let
- aby byl svobodný aneb vdovec bezdětný
- aby byl zdravého a silného těla a přiměřeně veliký
- aby byl znalý řeči té země nebo té části země, v které má sloužiti
- aby uměl dostatečně čísti, psáti a počítati

Do četnického sboru mohli vstoupit i nezletilí, splňující ostatní požadavky, avšak s přivolením otce svého nebo poručnictví.

Co se týče věku uchazečů, tento požadavek v průběhu vývoje podmínek dostál velkých změn. Nově definované podmínky pro přijetí do služebního poměru neomezují horní hranici věku uchazeče. Je stanoven pouze minimální věk 18 let. I tento minimální věk byl v průběhu vývoje požadavků posouván v rozmezí 18 až 21 let věku v období první republiky. Horní hranice věku byla z původních 40 let za Rakouska-Uherska snížena na 35 let věku, až z podmínek na uchazeče úplně vymizela. Věková hranice příslušníka je však limitována

v ustanovení § 41 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, pojednávající o způsobem skončení pracovního poměru. Zde je uvedeno, že posledním dnem roku, ve kterém příslušník dovršil věk 65 let, končí jeho služební poměr.

Požadavek na vykonání základní vojenské služby byl z podmínek pro přijetí do služebního poměru vyřazen a to z důvodu zrušení branné povinnosti. (Pozn. vojenská povinnost byla v Českých zemích zavedena za vláda Josefa II. v roce 1781, avšak jen pro nejchudší vrstvy obyvatel. Všeobecná branná povinnost byla zřízena v roce 1920 a trvala až do konce roku 2004).

6 Vývoj požadavků na vzdělání příslušníků

Požadavky na vzdělání příslušníků Policie České republiky prošli znatelným vývojem. Zákon o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, příslušníků Policie České republiky a příslušníků bezpečnostních sborů je společné, že umožňují vznik služebního poměru i tomu okruhu uchazečů, který nedosáhl úplného středního vzdělání s maturitní zkouškou. Každý z jednotlivých zákonů pak požadavky na vzdělání příslušníků upravuje s určitými rozdíly.

6. 1 Příslušníků Sboru národní bezpečnosti [20]

Zákon o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti požaduje od uchazeče minimálně vzdělání učňovské s výučním listem. V tomto případě je pak příslušník jmenován do hodnosti rotného. Do vyšší hodnosti, pro kterou je požadavek úplného středního vzdělání s maturitní zkouškou měl příslušník možnost se dostat, dosáhl-li v průběhu služby požadovaného vzdělání, vykonává-li po určitou dobu funkci, pro kterou je stanovena vyšší hodnost, než kterou skutečně má a dosahuje dobrých výsledků při výkonu služby, nebo od jeho posledního povýšení uplynula stanovená doba výsluhy let v hodnosti.

Pro příslušníka s maturitní zkouškou přijatého do hodnosti strážmistra platí podobné podmínky pro povýšení do vyšší hodnosti s tím rozdílem, že do důstojnické hodnosti poručíka je povýšen jen tehdy, dosáhl-li v průběhu služby po skončení zkušební doby vysokoškolského vzdělání.

Pro funkci vyšetřovatele, působící v oblasti kriminální služby, platil požadavek minimálního věku 24 let a vysokoškolského vzdělání právnického směru. Ministr vnitra však požadavek vysokoškolského vzdělání právnického směru mohl v některých případech výjimečně prominout.

Dále existoval institut propůjčení hodnosti. Vyšší hodnost byla příslušníkovi přiznána na dobu, po kterou to vyžaduje výkon funkce nebo služební úkoly, jimiž byl pověřen. V takovém případě náležela příslušníkovi všechna práva a povinnosti související s propůjčenou hodnosti, avšak nárok na úpravu služebního příjmu mu nevznikl.

Období platnosti zákona o služebním poměru Sboru národní bezpečnosti se vyznačuje

[20] Česko. zákon č. 100/1970 Sb., cit. 17.

důrazem na praktické dovednosti a zkušenosti příslušníka, než-li jeho školního vzdělání. Z hlediska principů, na kterých byla tehdejší společnosti postavena a také na složitosti mezilidských vztahů byl tento přístup ke vzdělávání příslušníků zřejmě plně dostačující. Mnoho trestných činů, vyžadujících výběrovou specializaci právní systém před rokem 89 neznal. Požadavky na vyšší odbornost příslušníků se objevuje až s novým společenským zřízením.

6. 2 Příslušníků Policie ČR do roku 2006 [21]

Obdobně, jak tomu bylo i se zákonem o Policii České republiky, převzal zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky množství ustanovení od svého předchůdce, tedy zákona o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. Tento fakt je na první pohled patrný již při prvním pohledu na organizaci ustanovení v jednotlivých paragrafech a hlavách zákona.

Minimální vzdělání požadované od uchazeče o přijetí do služebního poměru je rovněž vzdělání učňovské s výučním listem. I pro něj platí ustanovení do hodnosti rotného a obdobné podmínky pro povýšení do hodnosti vyšší, které však podle tohoto zákona musí platit současně.

Pro příslušníka s maturitní zkouškou přijatého do hodnosti strážmistra platí podmínky totožné. Institut propůjčování hodností byl i v tomto zákoně zachován.

6. 3 Příslušníků Policie ČR od roku 2007 [22]

Přijetí tohoto zákona přináší značný obrat v přístupu k vzdělání příslušníků Policie ČR. V době platnosti předchozích dvou zákonů o služebních poměrech při zvýšení vzdělání příslušníka vznikal automaticky nárok i na povýšení do vyšší služební hodnosti. Příslušník pracující na základním útvaru, který si dodělal vysokoškolské vzdělání byl automaticky povýšen do důstojnické hodnosti a to i v případě, že vykonával stejnou funkci jako doposud. S přijetím nového zákona však dochází k souběhu stupně hodnosti a vykonávané funkce. Všem příslušníkům, kteří měli díky svému vzdělání nebo služby v jiných bezpečnostních složkách důstojnické hodnosti, nebo hodnosti vyšší, než systemizace Policie ČR přisuzuje výkonu jejich funkcí v době účinnosti zákona od 1. 1. 2007 o své hodnosti přišli a zároveň s i

[21] Česko. zákon č. 186/1992 Sb., cit. 19.

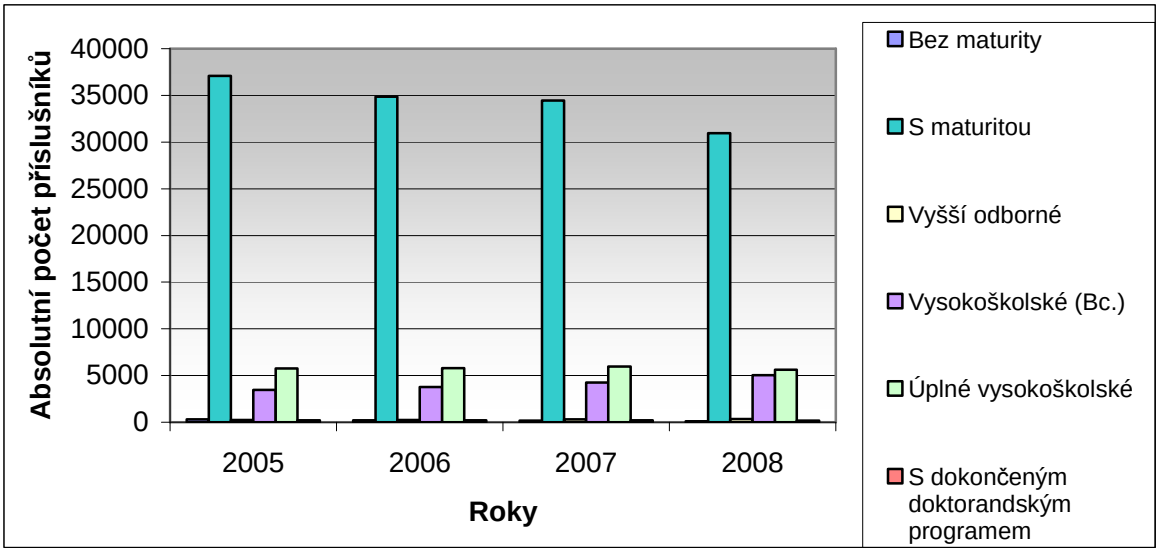
s nimi souvisejícími služebními náležitostmi ve formě služebního příjmu. V praxi častokrát došlo, že příslušníkovi s ukončeným vysokoškolským vzděláním a praxí u Policii ČR 20 let byla přidělena stejná hodnost, jako příslušníkovi se středním vzděláním s maturitní zkouškou a jen několikaletou praxí u Policie ČR. Zvyšování hodnosti s dosaženým vzděláním a dosaženou praxí u sboru již není nárokové, jak tomu bylo v předchozích zákonech.

I zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů počítá s možností přijetí uchazeče se středním vzděláním s výučním listem. V tomto případě však musí být učiněn souhlas příslušného služebního funkcionáře. K těmto souhlasům docházelo nejčastěji v těch regionech ČR, kde byl největší nedostatek příslušníků Policie ČR. Ve velké většině případů se jednalo o hlavní město Prahu. Další podmínku přijetí takové příslušníka je, že si v rámci základní odborné přípravy své vzdělání rozšíří.

6. 4 Vzdělanostní struktura Policie ČR

Úroveň vzdělanosti u Policie ČR rok od roku roste. V roce 2005 bylo u Policie ČR z celkového počtu 47025 příslušníků evidováno 15 policistů pouze ze základním vzděláním, 55 policistů s výučním listem, 241 policistů se středním vzděláním bez maturity, 37078 policistů s maturitním vysvědčením, 225 s absolvovanou vyšší odbornou školou, 3463 policistů s bakalářských titulem, 5747 s uceleným vysokoškolským vzděláním a celkem 201 po úspěšném ukončení doktorandského programu. *(Interní zdroj)*

Obrázek 3 - Vývoj vzdělanosti příslušníků Policie ČR



[22] Česko. zákon č. 361/2003 Sb., cit. 18. Zdroj: Interní zdroj Policie ČR

Pokles ve stupni vzdělání s maturitou lze vysvětlit úbytkem skutečného stavu příslušníků PČR z důvodu jejich odchodu od sboru, neboť ve sledovaném období nebyl zvýšen počet příslušníků bez maturity, naopak v průběhu vývoje došlo k poklesu počtu příslušníků na této úrovni vzdělání. K nejvyššímu navýšení v množství příslušníků je na úrovni vysokoškolského vzdělání s titulem Bc.

7 Vývoj práv a povinností příslušníků bezpečnostních sborů

7. 1 Oprávnění příslušníků bezpečnostních sborů

V průběhu definování oprávnění příslušníků bezpečnostních sborů došlo v průběhu let k velkému posunu, který koresponduje s vývojem společnosti a složitostí vztahů ve společnosti. Zatímco příslušníci Sboru národní bezpečnosti z našeho současného pohledu „vystačili“ je s několika základními oprávněními k tomu, aby mohli v dostatečné míře zabezpečit úkoly na ně kladené. Dnešní příslušníci Policie ČR však stojí před mnohem složitějšími a náročnějšími úkoly, které na sebe váží vyšší nároky na odbornou kvalifikaci příslušníků, lepší a modernější prostředky ale také oprávnění.

7. 1. 1 Oprávnění příslušníků Sboru národní bezpečnosti [23]

Oprávnění příslušníků Sboru národní bezpečnosti upravuje zákon č. 40/1974 Sb., o Sboru národní bezpečnosti. Tehdejší zákon přiznával příslušníkům stejná oprávnění, jako v dnešní době užívají příslušníci Policie ČR, avšak ve velmi zúženém rozsahu. Množství zákonem definovaných oprávnění nedosahovalo ani poloviny současného počtu oprávnění příslušníků Policie ČR. Jejich formulace byla rovněž mírně odlišná, od dnešních právních formulací, avšak svým obsahem se významně neliší. Jedná se o oprávnění požadovat vysvětlení, požadovat prokázání totožnosti, odebrat zbraň, oprávnění při prohlídce dopravních prostředků, oprávnění při ochraně leteckého provozu, při výkonu služby na státních hranicích, oprávnění otevřít byt, oprávnění zajistit osobu, oprávnění použití zbraně a oprávnění při objasňování přestupků. Zákonem definovaná oprávnění jsou jasná, stručná a zřejmá. Oproti dnešním oprávněním příslušníků umožňují velkou variabilitu při jejich uplatňování. Neobsahují žádný výčet možností, ale převážně se odvolávají na plnění úkolů SNB.

7. 1. 2 Oprávnění příslušníků Policie České republiky do roku 2006 [24]

V době platnosti zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky užívali příslušníci Policie ČR všechna oprávnění, která vycházela ze zákona předchozího. Oproti původním

[23] Česko. zákon č. 40/1974 Sb. ze dne 24. 4. 1974 o Sboru národní bezpečnosti. In Sbírka zákonů České republiky. 1974, částka 6, s. 0105-.
[24] Česko. zákon č. 283/1991 Sb. ze dne 21. 6. 1991 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky.

formulacím oprávnění zákon obsahuje výčet konkrétních případů, za kterých je možné oprávnění využít. Tento výčet obsahuje např. oprávnění požadovat vysvětlení, či oprávnění zajistit osobu. Zákon dále policistů přiznává mnoho dalších oprávnění, které již korespondují s požadavky na novodobý výkon služby. Poprvé se objevuje oprávnění vykázání osoby ze společného obydlí a rozhodnutí o zákazu vstupu do něj na dobu 10 dnů. Dalšími důležitými oprávněními, které se staly nezbytnými pro výkon službu příslušníka Policie ČR je např. oprávnění ke vstupu do živnostenských provozoven, oprávnění k používání výbušnin a výbušných předmětů, či oprávnění používání podpůrných operativně pátracích prostředků. Formulace nových oprávnění pro příslušníky Policie ČR byla naprosto nezbytnou pro vlastní činnost a naplňování smyslu existence sboru, tedy ochrany zájmů chráněných zákonem.

7. 1. 3 Oprávnění příslušníků Policie České republiky od roku 2007 [25]

V současné době platný zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky přiznává příslušníků Policie České republiky další oprávnění, jenž jsou nezbytná k plnění úkolů Policie ČR na počátku 21. století. Oprávnění k rušení provozu elektronických komunikací, oprávnění v souvislosti s bojem s terorismem, oprávnění při pátrání po osobách a věcech či zařazení mezi donucovací prostředky elektrický dočasně zneschopňující prostředek či prostředek k zamezení prostorové orientace, to všechno jsou oprávnění, která z Policie ČR dělá rovnocenného soupeře osobám, které nedodržují zákony České republiky. Z hlediska oprávnění znamenalo přijetí současného zákona o Policii ČR značný posun k moderními bezpečnostnímu sboru.

7. 2 Povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů

Na poli povinností pro příslušníky bezpečnostních sborů nedošlo v průběhu vývoje k žádným významným změnám. Žádný ze zákonů nezbavil příslušníky povinností, které se na ně vztahovali zákonem předchozím. Následující text vám ony povinnosti přiblíží.

Základní nadčasovou povinností při výkonu služby u bezpečnostního sboru je, aby příslušníci při provádění služebních úkonů a zákroků dbali cti, vážnosti a důstojnosti občanů i své vlastní a taktéž, aby žádné ze stran nevznikla bezdůvodná újma, aby zásah do práv a

1991, částka 51, s. 1180-.
[25] Česko. zákon č. 273/2008 Sb. ze dne 17. 7. 2008 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 91, s. 4086-.

svobod občanů nepřekročil míru nezbytnou k dosažení účelu prováděného opatření. Tato povinnost pro příslušníky Sboru národní bezpečnosti byla zakotvena již v roce 1974 v zákonu č. 40/1974 Sb., o Sboru národní bezpečnosti. Pozdější dva zákony o Policii České republiky tuto povinnost s drobnými kosmetickými úpravami převzali. Dodržování této povinnosti má svůj význam a smysl, neboť většina služebním úkonů se pohybuje na hranicí a někdy i za ní, oprávnění občanů zaručených Ústavou a Listinou základních lidských práv a svobod. K takovému jednání pak musí být dán objektivní důvod a i přesto nesmí docházet k přehnanému využívaní oprávnění.

Další z povinností příslušníka bezpečnostního sboru je povinnost zakročit, popř. učinit nezbytná opatření k provedení zákroku v případech, je-li páchán trestný čin nebo jiné protiprávní jednání. Tato povinnost pro příslušníka platí i v době mimo službu. Poslední zákon tuto povinnost v § 10 nazývá pojmem „iniciativa“. Zákon rovněž stanoví i podmínky, za kterých příslušník tuto povinnost nemusí splnit. Zákon o Sboru národní bezpečnosti tyto podmínky nedefinuje, ale odvolává se na nařízení ministra vnitra Československé socialistické republiky, ministra vnitra České socialistické republiky a ministra vnitra Slovenské socialistické republiky. Zákon o Policii ČR z roku 1991 podmínky pro neprovedení služební zákroku stanoví v § 8, v němž jsou tyto důvody následující:

- je-li příslušník pod vlivem léků nebo jiných látek, které závažným způsobem snižují jeho schopnost jednání
- k jeho provedení nebyl odborně proškolen ani vycvičen a jestliže povaha služebního zákroku také vyškolení nebo vycvičení vyžaduje
- brání-li tomu důležitý zájem služby

Nejvyčerpávající seznam podmínek pro neprovedení služebního zákroku podává zákon o Policii ČR z roku 2008. Ten v § 10 stanoví celkem čtyři podmínky, z nichž dvě odpovídají prvním dvěma zákona předchozího. Další z podmínek pro nezakročení zní, pokud je zřejmé, že policista nemůže úkon nebo jiné opatření úspěšně dokončit a poslední z podmínek je, provádí–li jiný úkon. Jiným úkonem se rozumí pronásleduje-li pachatele trestného činu, zakročuje pod jednotnými velením, zajišťuje bezpečnost chráněných objektů, prostorů nebo osob, získává-li poznatky ze zájmového prostředí, aj.

Posledními povinnostmi před provedením zákroku jsou užití výzvy „Jménem zákona“, prokázání své příslušnosti k policii a poučení osoby, proti níž zákrok směřuje, pokud to povaha zákroku dovolí. Tato povinnost při výkonu služby rovněž shodná a nedošlo u ní

k žádnému posunu či vývoji.

Po provedení zákroku, pokud došlo ke zranění osoby je policista povinen, jakmile to okolnosti dovolí, poskytnout zraněné osobě první moc a zajistit lékařské ošetření. Použil-li při služebním zákroku zbraň, je povinen učinit opatření k řádnému objasnění oprávněnosti použití zbraně. Rovněž povinnost mlčenlivosti, o kterých se příslušník během výkonu služby dověděl, patří mezi základní povinnosti.

8 Služební přísaha a etický kodex Policie ČR

8. 1 Služební přísaha

Další nezbytnou podmínkou pro službu u Policie České republiky je složení služební přísahy. Jedná se o psychologický aspekt, jehož smyslem je přimět každého příslušníka Policie České republiky k tomu, aby nejen dodržovat všechna zákonná ustanovení, právní předpisy a nařízení, ale aby byl při výkonu služby veden vyššími cíli, které dalece přesahují rámec zákonných ustanovení. Tento akt má při výkonu služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů svůj smysl, neboť odvaha vykonat něco, co ohrožuje vlastní život pro ochranu některého ze zájmů chráněných zákonem není možné žádným způsobem nařídit. Taková pohnutka musí vycházet z nitřního přesvědčení a právě služební přísaha takový duševní stav podněcuje. Odmítnutí složení služební přísahy znamená okamžité zrušení služebního poměru.

Obsah služební přísahy byl před rokem 1989 mírně odlišný od znění služební přísahy současné. Pro možnost porovnání zde uvádíme obě verze služební přísahy:

Služební přísaha před rokem 1989: [26]

„Já, příslušník Sboru národní bezpečnosti, slavnostně prohlašuji, že budu věrný Československé socialistické republice. Budu čestným, statečným a ukázněným příslušníkem Sboru národní bezpečnosti. Při plnění svých služebních povinností se budu řídit ústavou a zákony a budu chránit ústavní zřízení Československé socialistické republiky, práva občanů a veřejný pořádek K tomu jsem připraven vynaložit všechny své síly i schopnosti a nasadit i svůj život. Tak přísahám!“ (upraveno zákonem č. 100/1970 Sb. o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti)

Současné znění služební přísahy: [27]

"*Slibuji, že budu čestným, statečným a ukázněným příslušníkem Policie České republiky. Své síly a schopnosti vynaložím ve prospěch společnosti tak, abych chránil práva občanů, veřejný pořádek a bezpečnost a ústavní zřízení České republiky, a to i s nasazením vlastního života. Při plnění svých služebních povinností se budu vždy řídit ústavou a zákony a v souladu s nimi*

[26] Česko. zákon č. 100/1970 Sb., cit. 17.
[27] Česko. zákon č. 186/1992 Sb., cit. 19.

i rozkazy a pokyny svých nadřízených. Tak přísahám." (upraveno zákonem č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie České republiky)

Znění služební přísahy před rokem 1989 se zdá být z pohledu jejího významu a její podstaty mnohem více adresné a trefné. Služební přísaha se mnohem více zaobírá psychologickým aspektem výkonu služebního poměru. Ve svém znění se ze zákonných předpisů odvolává „pouze“ na ústavu a zákony Československé socialistické republiky a více se věnuje tvorbě hrdosti na příslušnost ke Sboru národní bezpečnosti a odvolává se více na psychologické stránky osobnosti příslušníka. Novější služební přísaha znění služební přísahy z části přebírá od předchozí a ve svém obsahu se mnohem více odkazuje na normativní akty jako jsou Ústava, zákony, ale i pokyny a rozkazy, které se v dnešní praxi velice často mění a novelizují a proto se odvolávání na ně jeví za nepříliš vhodné.

8. 2 Etický kodex Policie ČR

Etický kodex Policie ČR ve své podstatě navazuje na služební přísahu a dále ji rozvádí. Za vznikem etického kodexu Policie ČR stojí nárůst kriminality páchané samotnými příslušníky Policie České republiky. Nejčastějším protiprávním jednáním se stalo zneužívání pravomocí veřejného činitele, avšak majetková, ale i násilná trestná činnost se u příslušníků Policie ČR bohužel také objevuje. To se z celospolečenského pohledu samozřejmě jeví jako neakceptovatelné, vždyť právě policie má takové jednání odhalovat a trestně-právně stíhat. Každý etický kodex musí být koncipován tak, aby byl dané organizaci vytvořen „na míru“. Aby obsáhl právě ty činnosti organizace, kterou jsou z pohledu korupce a příp. kriminality nejcitlivější. Etický kodex Policie České republiky je složen z pěti částí, které rozvádí cíle Policie ČR, základní hodnoty Policie ČR (profesionalita, nestrannost, odpovědnost, ohleduplnost, bezúhonnost), závazky vůči společnosti, závazky vůči ostatním příslušníkům Policie ČR a v poslední páté části vymezení pojmu o osobní a profesionální přístup Policie ČR. Praktická vymahatelnost etického kodexu není zcela možná, neboť z většího rozsahu apeluje na hodnoty, kterou jsou sice přínosné pro běžný výkonu služby, avšak nejsou nikterak měřitelné. Význam Etického kodexu Policie ČR však tkví v ničem jiném, a to v připomenutí hodnot a smyslu povolání těm příslušníkům, kteří skládali služební přísahu před dlouhou dobou, nebo pro ty příslušníky s horší pamětí.

9 Příprava pro výkon služebního poměru

9. 1 Personální útvary Policie České republiky

Nejvyšším útvarem pro oblast personálního řízení u Policie České republiky zaujímán Ředitelství řízení lidských zdrojů při Policejním prezídiu Policie České republiky. Jeho ředitelem je v současné době plk. Ing. Roman Fidler. Ředitelství se skládá ze tří odborů, konkrétně Odboru strategického personálního řízení, Odboru personálního řízení a odměňování a Odboru vzdělávání. Jednotlivé odbory se dále člení na jednotlivá oddělení se specifickým zaměřením. Chod útvaru zabezpečuje včetně ředitele celkem 110 zaměstnanců. Za účelem vypracování této práce bylo komunikováno s Ing. Janem Bůžkem z oddělení personálního plánování a analýz.

Nejnižší článek pro oblast personálního řízení Policie České republiky nalezneme na jednotlivých správách Policie České republiky. Pro bývalou Správu PČR Východočeského kraje se touto problematikou zabývalo celkem 19 zaměstnanců, kteří byly dle určitého klíče rozděleni po jednotlivých okresních ředitelstvích Policie ČR. Tento útvar zajišťuje prvotní kontakt žadatele s Policií ČR. Pracovník personálního oddělení si u uchazeče ověří, že splňuje základní podmínky pro přijetí do služebního poměru a dále organizuje přijímací řízení.

9. 2 Přijímací řízení

Uchazeč o služebním poměr Policie České republiky musí splňovat požadavky uvedené v kapitole 5 Požadavky na uchazeče o služebním poměr příslušníka PČR. Základní požadavky, které uchazeč předkládá v podobě písemností, potvrzení a dokladů překontroluje příslušný personální pracovník Policie ČR. Součástí přijímacího řízení je nejprve psychologické vyšetření, test kondiční zdatnosti a zdravotní prohlídka. Vzhledem ke sjednocení bezpečnostních sborů pod jeden služební zákon došlo na poli osobnostní charakteristiky uchazeče o služební poměr k dohodě mezi jednotlivými subjekty spadajícími pod tento zákon, která vyústila v přijetí vyhlášky č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Ve vyhlášce je výslovně uvedeno, které osobnostní charakteristiky jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

Jedná se o následující osobní charakteristiky [28] :

- intelektově v pásmu průměru nebo vyšším
- emočně stabilní
- psychosociálně vyzrálý
- odolný vůči psychické zátěži
- s žádoucí motivací, postoji a hodnotami
- bez nedostačivosti v oblasti volních procesů
- bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů
- bez nedostačivosti v oblasti autoregulace
- bez znaků nežádoucí agresivity
- bez psychopatologické symptomatiky

Nejbližším psychologickým pracoviště bezpečnostního sboru pro posuzování osobnostní charakteristiky uchazeče je Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje. Psycholog v rámci vyšetření používá metodu pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a psychologické testové metody. Zajímavostí tohoto vyšetření je, že jím úspěšně projde průměrně 30 % testovaných. Je to zapříčiněno vysokým požadavkem na osobní vyspělost a povahu uchazeče, který se bude během výkonu služby u Policie ČR dostávat do vypjatých situací, které musí zvládnout.

Po úspěšném absolvování psychologického vyšetření je uchazeč vyslán k vykonání testu kondiční zdatnosti, které obsahuje kliky, motoristický test a běh na 1 km a člunkový běh. Poté následuje zdravotní vyšetření a na základě výsledku bude rozhodnuto o úspěchu či neúspěchu žadatele.

Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského nebo rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdružení s výjimkou přesně určených případů. Toto znění je uvedené v § 16 odst. 4 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
O výsledku přijímacího řízení je žadatel písemně vyrozuměn, avšak důvody nepřijetí se

[28] Česko. vyhláška MV č. 487/2004 Sb. ze dne 7. 9. 2004 o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. In Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 168, s. 9518-.

neoznamují!

9. 3 Základní odborná příprava příslušníků PČR

Základní odborná příprava probíhá ve specializovaných školních zařízení Policie České republiky. Odborná příprava příslušníků Policie ČR probíhá ve školních zařízení v Praze, Brně nebo Jihlavě. K výuce v tomto zařízení je nově nastupující příslušník zpravidla vyslán v nejbližším plánovaném termínu začátku kurzu, které začínají každé 3 měsíce. Náklady na proškolení nového policisty jsou v rozpětí 956, 27 Kč až 1.275,69 Kč za jeden den studia, podle školy, kde je vzdělávání realizováno. Do těchto nákladů jsou započítání ceny energií, různé úrovně odměňování a různé výše investic do obnovy materiálně technického vybavení a do nemovitostí, dále materiálové náklady, náklady na cestovné a mzdové náklady. Průměrné celkové náklady na jednoho příslušníka činí 113.829,96 Kč. *(Interní zdroj)*

10 Reforma policie ČR [29]

Pod pojmem reforma policie se rozumí změna přístupu k celková politice vedení Policie ČR. Jedná se o přeměnu původního staršího přístupu k samotným policistům a také přístupu k široké veřejnosti. Policie ČR po dlouhou dobu pracovala na základech, které byly vybudovány Sborem národní bezpečnosti, ať už v podobě materiálního zabezpečení, oprávněními a také vystupováním policie navenek. Je snahou vytvořit solidní personální, materiálové a legislativní zabezpečení, které by současné Policii ČR, která musí pružně reagovat na současné celosvětové vlivy, umožnilo efektivněji fungovat.

10. 1 Legislativní změny

Nejdůležitějším krokem pro oblast legislativních změn bylo přijetí v současné době platného zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, který nahradil zákon č. 283/1991 Sb. o Policii ČR, který policii ukládal práva a povinnosti v období let 1991 až 2008. Tento zákon byl koncipován obdobně jako jeho předchůdce zákon č. 40/1974 Sb., o Sboru národní bezpečnosti. Většina jeho ustanovení byla pouze převzata a zákon tak nebyl připraven na složité společenské a hospodářské změny, které léta jeho účinnosti provázely. To vedlo několikrát k jeho novelizaci podle potřeb praxe a legislativní situace, až vyústilo v přijetí zákona současného.

10. 2 Přiblížení veřejnosti

Pro oblast přiblížení Policie ČR veřejnosti je zásadní změnou opětovné přizpůsobení Policie ČR uzemním samosprávám, čemuž by mělo napomoct vytvoření 14 krajských policejních správ (z původních osmi) kopírující území 14 krajů ČR. Jak je vidět i z následujícího obrázku, jedná se o tyto útvary: Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, Středočeského, Jihočeského, Plzeňského, Karlovarského, Ústeckého, Libereckého, Královéhradeckého, Pardubického kraje, kraje Vysočina, Jihomoravského, Zlínského, Olomouckého a Moravskoslezského kraje.

[29] Ministerstvo vnitra ČR, cit. 10.

Obrázek 4 – Nové územní uspořádání policie

CÍLOVÝ STAV K 1. 1. 2012 (obr. č. 2)
14 VÚSC = **14** krajských ředitelství policie bez dalšího členění

Předpokládané termíny výstavby nových krajských ředitelství policie:

měsíc/rok	sídlo nového krajského ředitelství
prosinec 2010	Liberec, Jihlava, Olomouc
červen 2011	Karlovy Vary
prosinec 2011	Pardubice, Zlín

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR. *Reforma Policie ČR – služba v nových podmínkách*. Praha: 2009, s.11. Interní zdroj.

Základní myšlenka tvorby dalších krajských správ Policie ČR je, že by se neměly vytvořit nové „neopodstatněné“ výdaje, ale bude využito prostředků stávajících krajských ředitelstvích, případně okresních ředitelství Policie ČR. Některé činnosti Policie ČR, jako je např. útvar krajské zásahové jednotky, odbory kriminalistické techniky a expertíz, aj. nebudou z tohoto důvodu v nových krajských správách Policie ČR zřizovány, ale budou pro nové krajské správy zajištěny původním systémem. Lhůta pro dokončení tvorby krajských správ je rok 2012.

10. 3 Změna ve způsobu hospodaření

Součástí reformy Policie ČR je i změna v systému hospodaření Policie ČR jako celku. Do doby před začátkem policejní reformy rozhodovalo jako centrální orgán o všech investicích

Policejní prezidium ČR. Nyní je krajským správám Policie ČR přiznáno oprávnění s přiznanými prostředky hospodařit dle vlastního uvážení, podle konkrétních potřeb daného kraje. To znamená, že o využívání přidělených prostředků budou nově rozhodovat jednotliví služebním funkcionáři krajských správ podle skutečných potřeb jednotlivých regionů, což sebou samozřejmě nese i vyšší odpovědnost za kvalitní výkon služby.

10. 4 Omezení některých činností Policie ČR

Podle filozofie reformy Policie ČR jsou policisté často zaměstnáváni činnostmi, které neplní její hlavním smysl a to zabezpečit vnitřní pořádek a bezpečnost. Těmito činnostmi „navíc“ je považováno např. účast policie na sportovních utkání, prošetřování dopravních nehod, doručování písemností pro soudy v občanskoprávním řízení nebo asistence exekutorům při výkonu jejich činností (z praxe často bezprostředně před zahájením a ve večerních hodinách). Tento pohled na práci Policie ČR se však v praxi setkává s nesouhlasem a mnohdy i odporem.

Pro oblast dohledu nad pořádkem při sportovních a jiných utkání, kde je ohrožena bezpečnost osob a majetku, je nezbytné vytvořit fungující legislativní rámec, který by opakovaných aktivním aktérům těchto protiprávních jednání definitivně zamezil jejich účasti. Jedná se samozřejmě o činnost systémově náročnou, ale z dlouhodobého pohledu velice efektivní a přínosnou. Další možností by mohlo být ukládání správních pokut majitelům sportovních areálů, kteří nesplní jasně definované technické parametry zabezpečení sportovišť.

V souvislosti s touto změnou také dochází k vyúčtováním za poskytnuté služby Policií ČR. K tomuto účelu byl vydán ředitelem Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Metodický pokyn č. 2/2009, kterým se pro účely uplatňování nákladů vzniklých Policii České republiky v souvislosti s poskytováním některých služeb stanoví náklady na jednu hodinu práce příslušníka, které jsou pro rok 2010 vyčísleny na částku 279,- Kč.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat a zhodnotit vývoj Policie České republiky z pohledu jejího personálního zajištění, a to od jejího vzniku, kterým převzala pomyslnou štafetu od Sboru národní bezpečnosti, až do současné doby.

Stav Policie ČR ve svých začátcích byl bez nadsázky v obdobném stavu, v jakém se nacházelo téměř celé národní hospodářství při přechodu z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku smíšenou. Toto období se vyznačovalo rozsáhlou kvalifikační nepřipraveností, zaostalostí či úplnou absencí některých prostředků pro výkon služby, legislativními nedostatky a hlavně velmi špatným vnímáním sboru ze strany občanů. Příslušníka Policie ČR bylo možné ještě pár let po tomto přechodu potkat na ulici v tradiční zelené uniformě, která byla pro mnoho lidí po dlouhou dobu symbolem útisku a bezpráví.

Vzhledem k tomu, že před rozsáhlými změnami stálo národní hospodářství celého státu, nezbylo pro Policii ČR dostatek pozornosti ani prostředků. Tato situace je samozřejmě s ohledem na bezpodmínečnou nutnost tvorby konkurenceschopnosti České republiky na mezinárodním trhu zcela pochopitelnou a omluvitelnou. Ve svém důsledku to však pro Policii ČR znamenalo dlouhé období přehlížení, nedostatku zájmu a hlavně kritiky občanů. Posílení pravomocí, generační obměna a získání dostatku kvalitních prostředků se stalo na dlouhou dobu pouhým přáním samotných příslušníků a té části veřejnosti, které na bezpečnosti a pořádku ve státě záleží.

Posilování pravomocí Policie ČR, které není tolik náročné na finanční prostředky státního rozpočtu, ale na zájem zákonodárců tak, aby příslušníci mohli pružně reagovat na rozsáhlé společenské a ekonomické změny ve společnosti, trvalo neomluvitelně dlouhou dobu. Zákon č. 283/1991 Sb., o Policie České republiky, účinný od roku 1991, byl z podstatné části postaven na jeho předchůdci - zákonu č. 40/1974 Sb., o Sboru národní bezpečnosti, jen s nepatrnými rozdíly. Opravdu významným úspěchem na tomto poli bylo až přijetí zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, který dává příslušníkům poměrně slušné oprávnění k tomu, aby mohli kvalitně odvádět svoji práci a nést za její výsledky odpovědnost. Proces systémového zvyšování pravomocí a legislativních změn (např. trestního zákona a trestního řádu) však musí i nadále pokračovat, neboť celá společnost a hlavně ta její část, kvůli které Policie ČR existuje, prochází neustálým vývojem, na který musí mít Policie ČR možnost jak

reagovat.

Základní **materiálové prostředky,** mezi něž patřil vozový park, výstrojní součástky a třeba i zbraně příslušníků Policie ČR, se ve svém počátku vyznačovaly velkou zastaralostí a nedostatkem pro novodobý výkon služby. Jejich pozvolné pořizování by se dalo připodobnit mladé rodině vybavující domácnost. Z počátku byly pro Policii ČR nakupovány levnější a méně kvalitní prostředky s jediným kritériem - co nejrychlejšího poskytnutí nakoupených prostředků k přímému výkonu služby. Toto období bylo rovněž poznamenáno korupčními aférami např. při pořízení pouzder služebních zbraní či radiostanic. Dnešní situace se hlavně díky prostředkům Evropské unie velice zlepšila. I nadále není Policie ČR materiálově plně zabezpečena, ale prostředky které chybí, již nebraní samotnému výkonu služby, spíše jej jen někdy ztěžují a komplikují.

A konečně **personální a kvalifikační zajištění** Policie ČR. Personální obměna Policie ČR byla nezbytným krokem v jejím vývoji. Požadavky na jednotlivé policisty se s úrovní používání moderních technologií a nutnosti přizpůsobení se současným trendům velmi rychle zvyšují a bohužel tomuto tempu někteří starší příslušníci jen velmi těžko stačili. Vyčkávat pro přímý výkon příslušníků až věku 65 let, kdy dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků sboru národní bezpečnosti služební poměr končí, by bylo evidentně nesmyslné. Avšak způsob, jakým v praxi ke generační obměně příslušníků Policie ČR došlo, tedy přijetí již mnohokrát citovaného zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, se ze současného pohledu jeví jako velmi nepodařené a komplikující výkon služby Policie ČR. Jak již bylo v této práci nastíněno, kritickým momentem byl rok 2008, kdy Policie ČR evidovala přes 5000 chybějících příslušníků pro běžný výkon služby. Pod tímto číselným údajem je třeba si představit nejen množství, ale i kvalitu těchto příslušníků, kteří prosazují zákony České republiky a přicházejí do dennodenního kontaktu s občany. Připravenost jejich následníků pro výkon služby zajištěná pouze základní odbornou přípravu ve školních zařízení Policie ČR, která se s ohledem na potřeby příslušníků ve výkonu postupně zkracuje, zcela dostatečně neodpovídá požadavkům praxe. Odborná příprava příslušníkům poskytuje teoretické vymezení práv a povinností, základní taktickou přípravu, avšak policista ve výkonu pracuje s takovým nepředvídatelným elementem, jako je sám člověk. Skloubit práva a oprávnění příslušníků Policie ČR na straně jedné, požadavky a zájmy občanů na straně druhé, je velmi obtížné a náročné. Realita, s níž se příslušník při výkonu služby setkává, dalece přesahuje rámec teoretické přípravy. K jejímu úspěšnému zdolání v minulosti vždy nově

nastoupeným příslušníkům vypomáhali starší a zkušenější kolegové. Nově nastupující generace příslušníka však z větší části tuto možnost nemá a mít nebude a jen běžný výkon služby ukáže, jakým způsobem se s tím noví policisté vypořádají.

V současné době Policie ČR stále eviduje pro výkon služby nedostatek téměř 4 000 příslušníků. Omezování některých činností, jako např. zpracování dopravních nehod pouze se škodou nad 100.000,- Kč, či zajišťování bezpečnosti na sportovních utkáních, je pokusem, jak se s takto velkým podstavem příslušníků vypořádat. Na druhou stranu je třeba si uvědomit, že bez jejich nedostatku by k žádným takovým omezením činnosti nemuselo vůbec docházet. Je jen na zvážení každého občana, zda u dopravní nehody, kterou sám nezavinil, chce mít k zajištění svých práv po svém boku příslušníka Policie ČR, kterého nikdy před tím nepotřeboval a který je placený z daní, nebo ne. Z pohledu naplnění úkolu zajištění veřejného pořádku je omezování těchto aktivit Policie ČR nežádoucí. Místo něj by zřejmě bylo vhodnější navýšit početní stavy příslušníků Policie ČR zatraktivněním služby. Tento krok stojí před Policii ČR i pro následující léta. V budoucnu se náborové kampaně zcela jistě budou opakovat. Na nedostatek příslušníků pro běžný výkon služby by měly pamatovat i zákonodárci při přijímání nových zákonů tak, aby zbytečně nezatěžovali Policii ČR, jako např. přijetím zákoníku práce, který na poli majetkové trestné činnosti, jež administrativně a časově zatěžuje Policii ČR nejvíce, a neumožňovali jejich pachatelům mnohem lepší podmínky než doposud. I propuštění stovek vězňů počátkem roku 2010 z věznic bude mít zcela jistě dopad na bezpečnostní situaci a tím další zatížení Policie ČR.

Návrhů, jak se se současnou situací vypořádat je několik. Když už došlo vlivem legislativních změn k takovému odchodu zkušených policistů, kdy jejich podstavy nutí Policii ČR k rozsáhlým náborovým kampaním a omezování některých činností, je dle mého názoru potřeba následující:

- využít narůstající nezaměstnanosti určitých regionů České republiky a zacílit náborovou kampaň do těchto oblastí. Poté za využití vhodných nástrojů nasměrovat uchazeče o služební poměr do těch krajských ředitelství Policie ČR, kde mají s nedostatkem příslušníků největší problémy. Těmito nástroji by mohlo být zajištění bydlení pro příslušníky, včetně jejich rodiny; zajištění školek a škol pro děti podle sociálního modelu před rokem 1989, který v současné době již neexistuje.
- omezování činností provádět s obrovskou citlivostí a předběžnou opatrností, aby na jedné straně nedošlo k odlehčení práce příslušníků Policie ČR, a na druhé straně aby toto omezení

nezpůsobilo opětovné zhoršenému pohledu na Policii ČR jako celek. V této oblasti by se v žádném případě nemělo neomezovat prošetřování dopravních nehod, ale naopak by se měly vyčlenit dostupné prostředky ke zkvalitnění této služby veřejnosti, která je občany vnímána za velmi potřebnou a žádoucí. Dále je nutné provádět střežení sportovních utkání a současně vyvíjet tlak na zákonodárné instituce k vytvoření vhodného legislativního prostředí, jež v budoucnu povede k postupnému snižování potřebných sil a prostředků. Obrovské rezervy v možném omezování činností má Policie ČR stále v administrativní náročnosti jednotlivých činností. Odlehčení práce příslušníků by se mělo uchylovat právě tímto směrem, který veřejnost na sobě v žádném případě nepocítí!

- postupné naplňování stavu novými příslušníky, aniž by byli vedeni a „usměrňováni“ služebně staršími a zkušenějšími kolegy, dává obrovský prostor pro možné porušování etického kodexu, příp. i zákonů České republiky. K předcházení takovému jednání bude potřeba mnohem důsledněji zapojit přímé nadřízené jednotlivých policistů, ale i vyčleněné pracovníky zaměřující se na vybranou problematiku.
- vzhledem k současné ekonomické situaci co nejvíce využít necenových motivačních nástrojů ke vzbuzení zájmu o práci u Policie ČR a v maximální možné míře vytvořit dobré pracovní klima přitahující zájem potencionálních příslušníků. K tomu kroku postačí odpovědným služebním funkcionářům sledovat názory a problémy příslušníků, které se denně objevují v elektronické podobě na diskusních fórech Ministerstva vnitra. Jako jeden z nejdůležitější nedostatků zde uvedu skutečnost, že pro případ nařčení příslušníka Policie ČR z protiprávního jednání neexistuje institut služebního právního zástupce, který by práva policisty hájil. Avšak k případnému trestnímu stíhání a vyšetřování policisty Policie ČR vyčleněných pracovníků jich disponuje hned několik.

Na závěr bych dodal, že od svého vzniku v roce 1991 dosáhla Policie ČR v průběhu svého vývoje opravdu znatelného posunu jak do kvality poskytovaných služeb v podobě oprávnění, tak do materiálového zabezpečení služebními prostředky. V běžném výkonu služby občané přicházejí do kontaktu mnohem více s mladými příslušníky a také příslušnicemi. Obrázek starého obézního policisty se z myslí lidí téměř vytratil. Výsledky kvalitní práce policistů jsou pravidelně zveřejňovány stejně tak, jako jejich případné prohřešky. Pozitivní hodnocení veřejnosti sice neustále naráží na zpožděné vnímání a zvýšené nároky obyvatel ČR na tuto skupinu zaměstnanců, avšak vytrvalostí při práci s veřejností a systémovými opatřeními bude jistě možné určité zlepšení očekávat.

POUŽITÁ LITERATURA

1. BUCHÁČKOVÁ, P. *Personální management*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2003. 86 s. ISBN 80-7194-588-9.
2. KOUBEK, J. *Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
3. LEBEDA, P. *Personální řízení ve službách*. Plzeň: ZČU, 1995. 136 s. ISBN 80-7082-225-2.
4. MACEK, P. - UHLÍŘ, L. *Dějiny policie a četnictva III. Protektorát Čechy a Morava a Slovenský stát (1939 – 1945)*. Praha: POLICE HISTORY, 2001. 230 s. ISNB 80-86477-01-0.
5. STACHOVÁ, A. *Personální management*. Karviná: KarTis, 1997. 221 s. ISBN 80-85879-79-4.
6. ŠMÍD, M. *Pracovní právo*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.
7. UHLÍŘ, L. *Dějiny evropských policejních sborů*. Praha: POLICE HISTORY, 2007. 103 s. ISBN 978-80-86477-40-4.

8. Česko. zákon č. 273/2008 Sb. ze dne 17. 7. 2008 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 91, s. 4086-.
9. Česko. zákon č. 283/1991 Sb. ze dne 21. 6. 1991 o Policii České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 51, s. 1180-.
10. Česko. zákon č. 40/1974 Sb. ze dne 24. 4. 1974 o Sboru národní bezpečnosti. In Sbírka zákonů České republiky. 1974, částka 6, s. 0105-.
11. Česko. zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. 9. 2003 o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121, s. 5850-.
12. Česko. zákon č. 186/1992 Sb. ze dne 19. 3. 1992 o Služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 39, s. 1002-.
13. Česko. zákon č. 100/1970 Sb. ze dne 17. 11. 1970 o Služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. In Sbírka zákonů České republiky. 1970, částka 32, s. 0449-.
14. Česko. zákon č. 553/1991 Sb. ze dne 6. 12. 1991 o obecní policii. In Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 104, s. 2736-.
15. Česko. vyhláška MV č. 487/2004 Sb. ze dne 7. 9. 2004 o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. In Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 168, s. 9518-.
16. Česko. zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-.
17. Česko. zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In Sbírka zákonů České republiky. 1993, částka 1, s. 017-.

18. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 2010-01-10]. Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/>.

19. Ministerstvo vnitra ČR. *Reforma Policie ČR – služba v nových podmínkách*. Praha: 2009. Interní zdroj.

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Početní stav občanských zaměstnanců k 1.2.2010……27

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Vývoj průměrného platu policisty v letech 2003 – 2008 30
Obrázek 2 – Vývoj skutečného a plánovaného stavu příslušníku Policie ČR 31
Obrázek 3 - Vývoj vzdělanosti příslušníků Policie ČR 39
Obrázek 4 – Nové územní uspořádání policie 51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Organizační schéma Policie České republiky

Příloha 2 Žádost na Ředitelství pro řízení lidských zdrojů

Příloha 3 Odpověď na žádost

Příloha 4 Informační list pro uchazeče o přijetí do pracovního poměru k PČR

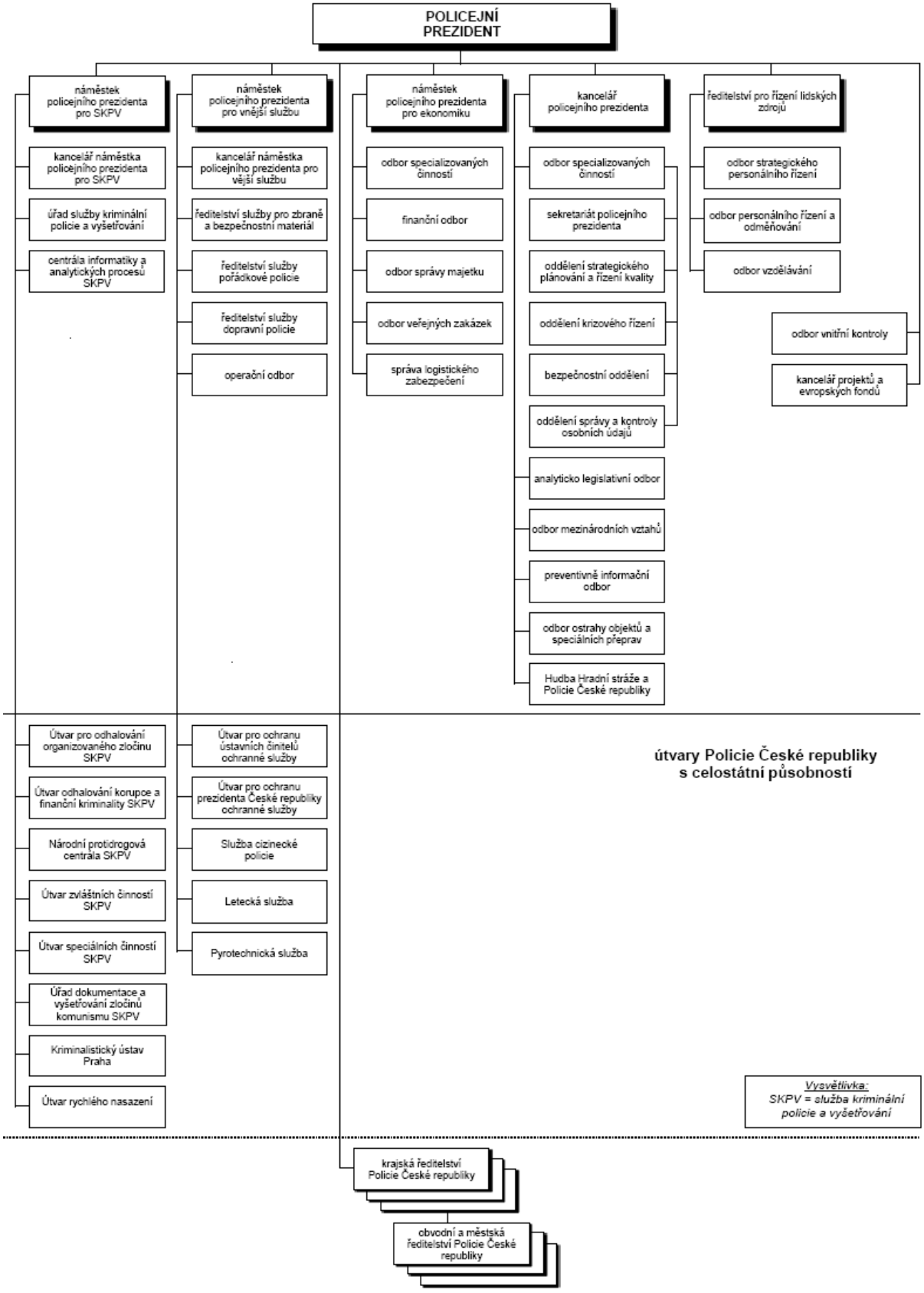
Příloha 5 Dotazník pro uchazeče o přijetí do pracovního poměru zaměstnance PČR

Příloha 6 Záznam o pohovoru s uchazečem o přijetí do pracovního poměru k PČR

Příloha 7 Informační list pro uchazeče o přijetí do služebního poměru k PČR

Příloha 8 Záznam o pohovoru s uchazečem o přijetí do služebního poměru k PČR

Příloha 1 - Organizační schéma Policie České republiky



Příloha 2 - Žádost na Ředitelství pro řízení lidských zdrojů

Pardubice 12. listopadu 2009

Policejní prezidium České republiky,
Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR
Odbor strategického personálního řízení
Oddělení personálního plánování a analýz
Strojnická 27,
170 89 Praha 7

Dobrý den,

jsem studentem třetího ročníku Univerzity Pardubice, bakalářského studijního programu Hospodářská politika a správa, obor Veřejná ekonomika a správa. Ke zpracování své bakalářské práce jsem si vybral téma Personální politika – Policie České republiky. Při shromažďování materiálů jsem objevil kontakt na Váš odbor, který se na zvolenou problematiku specializuje.

Obracím se na Vás s prosbou o poskytnutí dostupných materiálů případně o odkázání na příslušný zdroj těchto informací, které budou sloužit ke zpracování mé bakalářské práce a prezentaci Policie České republiky v akademickém prostředí Univerzity Pardubice. Okruh jednotlivých informací, které musím do své bakalářské práce shrnout korespondují s názvy jednotlivých kapitol. Tyto jsou:

- Struktura a organizační schéma Policie ČR
- Současný personální stav Policie ČR
- Podmínky pro přijetí do služebního poměru
- Náborová kampaň a její výsledky
- Práva a povinnosti příslušníků PČR
- Etický kodex Policie ČR
- Výluhové a jiné nároky příslušníků PČR

Cílem bakalářské práce bude v podstatných stránkách zachytit postupný vývoj personální politiky Policie ČR, od počátků definování personální politiky až k dnešním moderním přístupům využívání masových médií, včetně nastínění budoucího výhledu v této oblasti. Po dohodě s vedoucím práce by zde měla být alespoň stručná zmínka o organizaci náboru před rokem 1989.

K potvrzení skutečností, které uvádím a také pro ověření okruhů informací, které ke zpracování bakalářské práce musím nashromáždit Vám v příloze zasílám kopii jejího Zadávacího listu schváleného děkanem a vedoucím ústavu.

Věřím, že mi budete nápomocni při vypracování bakalářské práce, která bude svým obsahem kvalifikovaně informovat širší okruh osob, případných nových uchazečů, o činnosti Policie České republiky s pohledu jejího personálního řízení. Pro urychlení další komunikace můžete využít emailové adresy níže.

S přátelským pozdravem

Libor Vašků
Hostovice 86
530 02 Pardubice
Tel. 775/656930

Jakou součást kvalitativního výzkumu bych Vás chtěl požádat o zodpovězení přiložených otázek, které hlouběji rozebírají jednotlivé části osnovy bakalářské práce. Odpovědi na tyto otázky budou v nezměněné podobě zveřejněny v mé bakalářské práci. Prosím o jejich vypracování zaměstnancem Vašeho odboru, který by si na tuto činnost vyčlenil svůj čas a svojí délkou praxe, zkušeností a svými kompetencemi disponuje informacemi potřebnými k jejich zodpovězení. Otázky považujte v této fázi pouze jako koncept, jejich finální podoba bude výsledkem příp. dalších jednání.

Otázky:

1. Jaký je nyní celkový počet příslušníků Policie České republiky? Jak se tento údaj vyvíjel v čase od roku 1989? Jaký je nyní podíl vysokoškolsky vzdělaných policistů?
2. Zda se výrazným způsobem změnil s poslední náborovou kampaní okruh uchazečů o práci u policie (co do věku, dosavadní profese, pohlaví, atd.…)?
3. Jaký je minimální počet uchazečů k tomu, aby bylo zahájeno výběrové řízení?
4. Přihlíží se při posuzování uchazečů o práci u PČR, kromě vzdělání, zdravotního stavu, bezúhonnosti a psychického stavu i na jiné skutečnosti, jako např. jeho věk, váha, výška, celkové vzezření, …?
5. Jak je finančně náročné jedno výběrové řízení na jednoho uchazeče, případně na jednu skupinu uchazečů?
6. Jaké jsou náklady na proškolení nového policistu než je schopen výkonu povolání?
7. Zda se za poslední dobu nějakým způsobem změnily nároky na uchazeče?
8. Jakým způsobem je hodnocen psychický stav uchazečů? Existuje nějaké sběrné místo, kde se shromažďují a vyhodnocují výsledky testů uchazečů za celou republiku, nebo je hodnocení prováděno samostatně po jednotlivých ředitelství Policie ČR?
9. Na základě jakého klíče jsou uchazeči (noví policisté) rozdělování do jednotlivých složek policie? Může si nový policista úspěšně zažádat u jaké složky chce pracovat nebo je přidělen např. k dopravní policii, kde je nedostatek policistů?
10. O jaké složky policie ČR je z pohledu uchazečů největší zájem?
11. Jaké jsou možnosti kariérního růstu nového policisty, jaké jsou požadavky na další jeho postup včetně nutného získávání praxe v jednotlivých etapách kariéry?
12. Jak často jsou konány náborové akce a zda je nějaká v nejbližší době plánována?
13. Jakým způsobem je a bude řešen médii často publikovaný nedostatek policistů, převážně v hl. m. Praze?
14. Jaká je současná personální strategie Ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR? Je připravována nějaká změna v oblasti tolik diskutovaných odchodných a výsluhových nároků policistů?

Příloha 3 - Odpověď na žádost

POLICEJNÍ PREZIDIUM ČESKÉ REPUBLIKY

Ředitelství pro řízení lidských zdrojů

Pomáhat a chránit

Praha dne: 18. ledna 2010
Č. j.:PPR-26944-2/ČJ-2009-99OP-OM
Počet listů: 2
E-mail

Libor Vašků
Hostovice 86
530 02 Pardubice

Odpověď ohledně materiálů k bakalářské práci

V následujících řádcích Vám zasíláme informace, které byly zpracovány z dostupných zdrojů, případné další a konkrétnější informace mohou poskytnout odbory a útvary Policie ČR, které se jednotlivými problematikami profesně zabývají. Úvodem vašeho dopisu požadujete informace o náborových kampaních v minulých letech. Detailnější informace může poskytnout Preventivně informační odbor PP ČR. Z obecného hlediska náborové kampaně reagují na personální stav v policii a tím pádem vždy záleží na rozsahu kampaně. V devadesátých letech minulého století probíhaly lokální kampaně, hlavně v Praze. Kdy podle dostupných informací zájem o uplatnění u policie byl větší než kapacitní možnosti krajské správy policie hl.m. Prahy. V posledních letech náborové kampaně probíhají v rámci celé republiky. Letáky o které žádáte lze získat i s podrobnějšími informacemi na již zmíněném Preventivně informačním odboru PP ČR. Dále zasíláme odpovědi na jednotlivé otázky týkající se Vaší bakalářské práce:

1. Odpověď naleznete na intranetové adrese http://ppportal.pcr.cz/oppv/statistiky.htm , údaje jsou vedeny od roku 2004, z důvodu přechodu na IS EKIS.
2. Tyto údaje se neevidují.
3. Viz. zákon č.361/2003 Sb.
4. Nepřihlíží se při posuzování uchazečů o práci u PČR k okolnostem nastíněným ve Vašem dotazu.
5. Finanční náklady se nepočítají, jelikož je tato práce započítávána v rámci pracovního výkonu pracovníků pověřených výběrem uchazečů o práci u Policie ČR.

Strojnická 27
170 89 Praha 7

Tel.: +420 974 834 491
Fax: +420 974 834 709
Email: pp.rrlz.podatelna@pcr.cz

www.policie.cz

6. Náklady na proškolení nového policisty: náklady na jeden studentoden jsou v rozpětí 956,27 až 1275,69 Kč podle školy, kde je vzdělávání realizováno. Rozdíly vyplývají z různých cel energií, různé úrovně odměňování a různé výše investic do obnovy materiálně technického vybavení a do nemovitostí (podle stáří). Do nákladů jsou započteny materiálové náklady, náklady na služby (energie atd.), náklady na cestovné a mzdové náklady. Jinými slovy, pokud školní část ZOP trvá 6 měsíců, což je bez dovolené a svátků průměrně 102 dnů výuky, potom jsou průměrné náklady 102 x (956,27+1275,69)/2 = 113829,96 Kč na policistu.

7. Nároky na uchazeče se za poslední dobu nezměnily, viz. zákon č. 361/2003 Sb. .

8. Viz. vyhláška č. 487/2004 Sb. K otázce sběrného místa výsledků testů není možné odpovědět, jelikož je to interní informace Policie ČR.

9. Ano nový policista si může požádat o přidělení k určité složce Policie ČR.

10. Přehled o zájmu uchazečů o jednotlivé složky policie ČR se neeviduje.

11. Možnost kariérního růstu nového policisty upravuje zákon č. 361/2003 Sb.

12. Náborové akce jsou konány dle personálních potřeb Policie ČR.

13. Nedostatek policistů se řeší náborem uchazečů o práci u policie ČR.

14. Personální strategie ŘŘLZ PP ČR je interní informací PČR. Policistům, kteří ukončili služební poměr a mají dle zákona č. 361/2003 Sb. nárok na odchodné a výsluhový příspěvek, jsou jim tyto požitky přiznány a vypláceny.

Vyřizuje: Ing. Jan Bůžek
Telefon: 834 457

plk. Ing. Roman Fidler,v.r.
ředitel

Příloha 4 - Informační list pro uchazeče o přijetí do pracovního poměru k PČR

KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ POLICIE
PARDUBICKÉHO KRAJE

Pomáhat a chránit

Ředitelství pro řízení lidských zdrojů
Odbor personálního řízení a odměňování

Vážená paní, vážený pane,

předkládáme Vám několik základních informací o přijímacím řízení do pracovního poměru zaměstnance POLICIE České republiky, které musí každý uchazeč o zaměstnání u POLICIE České republiky absolvovat. Byli bychom rádi, aby Vám tyto informace sloužily jako určitý návod na usnadňující cestu k Vašemu přijetí.

K zahájení přijímacího řízení je nutné, abyste nám co nejdříve přinesli:

- žádost o přijetí (napsanou dle VZORU vlastní rukou)
- dotazníky (osobní, finanční, zápočet praxe)
- životopis

Dále jste obdrželi tiskopis „ZÁVĚR LÉKAŘSKÉHO VYŠETŘENÍ“
o způsobilosti zaměstnance
s ním zajděte: 1. k Vašemu praktickému lékaři, který Vám provede výpis z Vaší zdravotní dokumentaci na přiložený tiskopis
a dostavte se: 2. ke služebnímu lékaři POLICIE ČR – MUDr. Krchňavý, kde bude provedeno vyšetření a vyplnění bodu 2 v „Závěru lékařského vyšetření“, poté Vám bude vrácen vyplněný tiskopis, který nám předáte.

K těmto písemnostem přiložte následující doklady:

- rodný list
- občanský průkaz
- originál (nebo úředně ověřené kopie) školního vysvědčení:
  a) výuční list
  b) maturitní vysvědčení
  c) závěrečné vysvědčení vysoké školy
  d) vysokoškolský diplom
- vojenskou knížku
- aktuální výpis z rejstříku trestů

Po zkontrolování údajů Vám budou tyto dokumenty vráceny, výpis z rejstříku trestů zůstane v evidenci PČR.

Po soustředění všech materiálů a jejich vyhodnocení, budete písemně vyrozuměni o konečném výsledku přijímacího řízení.

Doufáme, že Vám výše uvedené údaje poslouží jako doplňující informace z prvního pohovoru. Svým osobním přístupem můžete přispět k rychlému a úspěšnému závěru tohoto řízení.

Na Spravedlnosti 2516
530 48 Pardubice

www.policie.cz

Tel.: +420 974 561 220
Fax: +420 974 561 228
Email: krp.pu@mvcr.cz

Příloha 5 - Dotazník pro uchazeče o přijetí do pracovního poměru zaměstnance PČR

Dotazník

pro uchazeče o přijetí do pracovního poměru ZAMĚSTNANCE POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Příjmení, jméno: (i rodné, příp. změna) Titul, věd. hodnost:		
Den, měsíc a rok narození:	Místo:	Okres:
Stav: (datum sňatku, rozvodu či ovdovění)		St. příslušnost:
Bydliště (obec, ulice, čp., okres, PSČ) - čís. tel. trvalé: Kontaktní adresa - telefon:	Číslo obč. průkazu a série:	Rodné číslo:
Původní povolání - čím vyučen:		
Voj. základní služba (náhradní) , nebo civilní služba (od-do, místo a číslo útvaru, dosažená hodnost) funkce, č. vojenské knížky)	Další služba v ozbroj. silách a sborech: (název útvaru, funkce, od-do, dosažená hodnost)	

Školní vzdělání: (od-do, název školy a místo, obor, specializace)

Základní	
Střední - bez maturity (všeobecné či odborné)	
Úplné střední s maturitou (všeobecné či odborné č. oboru (obor)	
Vysokoškolské (fakulta)	
Postgraduální pomaturitní (vyšší odborné)	
Další školy a kurzy	
Studijní stáže (zahraniční i domácí)	

Zvláštní znalosti a dovednosti (ŘP, kurzy aj):	Jste nositelem(kou) vyznamenání, uveďte jakých a od kdy (i zahran.)	Jazykové znalosti: aktivně: pasivně:
Současná zaměstnavatelská organizace:		
Vedlejší zaměstnání (uveďte název zaměst. organizace a druh činnosti včetně pedagogické)		
V případě, že jste byl(a) odsouzen(a) pro tr. čin a trest není dosud zahlazen, uveďte kdy, kým, důvod a trest:	V případě, že jste žádal(a) již dříve o přijetí k PČR, uveďte kdy, kde a proč jste nebyl(a) přijat(a): (slovy)	

Manžel (ka) jméno a příjmení (i rodné)	Den, měsíc a rok, narození místo a okres	Bydliště: (přesná adresa včetně PSČ)
Děti (vlastní i osvojené) jméno a příjmení	Den, měsíc a rok, narození místo a okres	Bydliště: (přesná adresa včetně PSČ)

Zdravotní pojišťovna: (slovy)	Od kdy: (ve tvaru DD.MM.RRRR)
Přiznaná snížená pracovní schopnost:	ANO NE
Řidičský průkaz: (skupina a číslo ŘP)	

Prohlašuji, že jsem na otázky v dotazníku pravdivě odpověděl(a) a nic nezatajil(a):

V _____ dne _____ _____

vlastnoruční podpis

Údaje zkontroloval a ověřil:

Dne _____ _____

podpis

Poznámka: Dotazník soustřeďuje pouze základní údaje. K dotazníku připojte strukturovaný životopis.

Dotazník vyplňte buď strojem, nebo v ruce hůlkovým písmem.

Příloha 6 - Záznam o pohovoru s uchazečem o přijetí do pracovního poměru k PČR

ZÁZNAM

o pohovoru s uchazečem o přijetí do pracovního poměru k POLICII ČR

p. .....nar.:.....

bytem:.....tel.č.:.....

Jmenovaný byl seznámen s podmínkami přijetí do pracovního poměru k POLICII České republiky a s možností zařazení v rámci .....

Jmenovaný souhlasí se zpracováváním a shromažďováním údajů ke své osobě, a to ve smyslu ustanovení zákona číslo 101/2000 Sb.. Souhlas je poskytnut Oddělení personální práce a vzdělávání správy Vč. kraje POLICIE ČR v Hradci Králové v souladu s nařízením Ministerstva vnitra (MV) číslo 52/2006 z 13.09.06 za účelem výběrového řízení k POLICII ČR, v případě přijetí je poskytnut po dobu trvání pracovního poměru.

ŽADATEL bere na vědomí, že:

- na přijetí do pracovního poměru k POLICII ČR nemá občan ani při splnění stanovených podmínek právní nárok

- v souladu s platnou právní úpravou lze udělovat výjimky pouze z podmínky kvalifikačního předpokladu vzdělání pro výkon funkce, nikoliv ze zdravotní klasifikace stanovené lékařskými komisemi MV

- žadatel o přijetí i služební funkcionáři POLICIE ČR mohou v kterémkoliv stádiu od přijímacího řízení ustoupit bez uvedení důvodů

- důvody nepřijetí se uchazeči nesdělují

- může být, i při splnění stanovených podmínek, přijat pouze v případě, že jsou na příslušném útvaru POLICIE ČR volná pracovní místa

- Jmenovaný po provedeném pohovoru souhlasí se zahájením přijímacího řízení za výše uvedených podmínek.

V .....dne: .....

Pohovor provedl:..... Žadatel o přijetí: .....

Příloha 7 - Informační list pro uchazeče o přijetí do služebního poměru k PČR

KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ POLICIE
PARDUBICKÉHO KRAJE

Pomáhat a chránit

Ředitelství pro řízení lidských zdrojů
Odbor personálního řízení a odměňování

Vážená paní, vážený pane,

dovolujeme si Vám předložit několik základních informací o přijímacím řízení do služebním poměru příslušníka POLICIE ČR.

1. **schůzka: INFORMACE**
   Při první schůzce jste obdrželi základní informace o jednotlivých částech přijímacího řízení a tiskopisy k vyplnění.

2. **schůzka: MATERIÁLY**
   Na tuto schůzku se prosím telefonicky objednejte, připravte si a přineste:
   - **žádost o přijetí** – vlastní rukou napsaná dle vzoru, který jste obdrželi
   - **životopis** – 1 x strukturovaný a 1 x ručně psaný text (vyprávění)
   - **rodný list** (originál)
   - **originál posledního školního vysvědčení** (maturitní vysvědčení, VŠ diplom + dodatek k diplomu)
   - **vojenskou knížku**
   - posudek z předchozího zaměstnání, z vojny, ze školy – chcete-li nějaký předložit
   - **výpis z evidenční karty řidiče**
   - **občanský a řidičský průkaz**

3. **PSYCHOLOGICKÉ VYŠETŘENÍ**
   Na testy duševní způsobilosti budete písemně pozván(a). Na pozvánce naleznete všechny potřebné informace.

4. **TESTY FYZICKÉ ZDATNOSTI**
   Obdržíte písemnou pozvánku s podrobnými informacemi.
   Normy pro splnění testů fyzické zdatnosti se neliší z hlediska věku ani pohlaví uchazeče.
   Testy:
   - člunkový běh 4 x 10m
   - klik – vzpor ležmo
   - celomotorický test
   - běh na 1km

5. **ZDRAVOTNÍ PROHLÍDKY**
   a) Obdrželi jste tiskopis „Výpis ze zdravotní dokumentace“. S tímto formulářem zajdete ke svému ošetřujícímu lékaři a požádáte o důsledné vyplnění dle Vaší zdravotní dokumentace. Případná platba je plně ve Vaší režii.

Vyřizuje: Bc. Renata Běhalová

Na Spravedlnosti 2516
530 48 Pardubice

www.policie.cz

Tel.: +420 974 562 263
Fax: +420 974 561 228
Email: krp.pu@mvcr.cz

b) Dalším tiskopisem je formulář „Lékařská vyšetření". Zde vyplníte pečlivě přední stranu – vložíte „Výpis ze zdr. dokumentace" a navštívíte našeho smluvního lékaře – MUDr. Jaroslava Krchňavého, ul. Na Spravedlnosti 2516, Pardubice, ve 4. patře.

c) Písemně budete vyrozuměni o termínu KOMPLEXNÍCH ZDRAVOTNÍCH PROHLÍDEK v Oblastním zdravotnickém zařízení MV, Wonkova ulice, v Hradci Králové, 1. patro a ve smluvním zdravotnickém zařízení Medika Hradec Králové, s.r.o. ve Veverkově ulici 1631/5 (objekt bývalé Bavlny), v Hradci Králové. Zde se ve 3. patře v zasedací místnosti zaevidujete. Vyšetření začínají nejprve v 7,30 hod. ve Wonkově ulici. Zde Vám bude odebrána moč za účelem zjištění přítomnosti omamných a psychotropních látek. S sebou si musíte přinést tiskopisy „Lékařská vyšetření", „Výpis ze zdrav. dokumentace"a vyplněné průvodní lístky na odběry krve a moči.

d) Týž den, ihned po vyšetřeních v Oblastním zdravotnickém zařízení MV, se dostavte do zdravotnického zařízení Medika Hradec Králové s.r.o., nejpozději do 8.00 hod., kde Vám budou provedena všechna další potřebná vyšetření.

Příloha 8 - Záznam o pohovoru s uchazečem o přijetí do pracovního poměru k PČR

ZÁZNAM

o pohovoru s uchazečem o přijetí do služebního poměru k POLICII ČR

pan(í).....

bytem.....

Jmenovaný(á) byl seznámen(a) s podmínkami přijetí do služebního poměru příslušníka POLICIE České republiky (dále jen „Policie ČR“) podle § 13-18 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), a možnostmi služebního zařazení a bere na vědomí, že:

- přijímací řízení k POLICII České republiky je řízením výběrovým,

- na přijetí do služebního poměru příslušníka POLICIE ČR nemá žádný občan ani při splnění stanovených podmínek právní nárok,

- žadatel o přijetí i služební funkcionář Policie ČR mohou přijímací řízení v jeho průběhu kdykoli ukončit,

- žadatel o přijetí, ale i služební orgány POLICIE České republiky mohou v kterémkoliv stádiu od přijímacího řízení ustoupit bez uvedení důvodů,

- může být i při splnění stanovených podmínek přijat pouze v případě, že jsou na příslušném útvaru Policie České republiky volná systemizovaná služební místa,

- v případě přijetí do služebního poměru bude podléhat zvláštním omezením podle § 47 a § 48 zákona spočívajícím v zákazu členství v politických stranách nebo hnutích nebo vyvíjení činnosti v jejich prospěch a v omezení výdělečné činnosti s výjimkou činnosti ředitelem povolené,

- důvody nepřijetí se uchazeči(ce) nesdělují (§ 16 odst. 5 zákona).

Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Za tím účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněn si k osvědčení bezúhonnosti občana vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů, vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy, provádět šetření o bezúhonnosti občana nebo požádat Policii České republiky o provedení šetření.

Uchazeč projevil zájem o konkrétní zařazení: .....

Dne: .....

Pohovor provedl: **Žadatel:**