

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav regionálních a bezpečnostních věd

Lidské zdroje – rizikový faktor Policie České republiky

Monika Pfeiferová

Bakalářská práce
2013

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika Pfeiferová**
Osobní číslo: **E100293**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management ochrany podniku a společnosti**
Název tématu: **Lidské zdroje - rizikový faktor policie České republiky**
Zadávací katedra: **Ústav regionálních a bezpečnostních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Obsahem práce je popis a analýza rizik spojených s managementem lidských zdrojů u Policie České republiky. Předmětem zkoumání je zejména personální, motivační a vzdělávací systém policistů s využitím průzkumu pomocí řízených rozhovorů s pracovníky Policie ČR.

Rešerše odborné literatury a dalších pramenů.
Stanovení cílů bakalářské práce a volba metod.
Základní pojmy z oblasti řízení lidských zdrojů.
Analýza situace v personální oblasti u Policie ČR.
Formulace závěrů, návrhy a doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ČÍRTKOVÁ, L. Policejní psychologie. Vyd. 3. Praha: Portál, 2000, 254 s. ISBN 80-717-8475-3.


NOVÝ, K. Služební poměr příslušníků policie České republiky: základy teorie pracovního práva : výkon služby, finanční a jiné náležitosti : sociální ochrana policistů. Praha: Linde Praha, 1999, 344 p. ISBN 80-720-1176-6.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky

Zákon č.361/2008 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii české republiky

Vedoucí bakalářské práce:


Ing. Ondřej Svoboda
Ústav regionálních a bezpečnostních věd

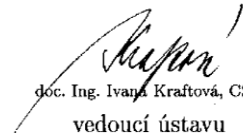
Datum zadání bakalářské práce: 30. září 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013



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

L.S.


doc. Ing. Ivana Kraftová, CSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. října 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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 Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne

Monika Pfeiferová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce Ing. Ondřeji Svobodovi za vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při tvorbě práce. Rovněž děkuji plk. Mgr. Martinu Červíčkoví za odbornou konzultaci a poskytnuté materiály. Mé poděkování směřuje Mgr. Renatě Běhalové, plk. Mgr. Radkovi Bohuslavovi, por. Ing. Jiřímu Jandovi za předání dotazníků na jednotlivých odděleních Policie ČR a v neposlední řadě pak mé rodině za podporu při zpracování této práce

Anotace

Obsahem tématu je popis a analýza rizik spojených s managementem lidských zdrojů u Policie České republiky. Konkrétním cílem zkoumání je personální, motivační a vzdělávací systém policistů. Práce je založena především na průzkumu pomocí dotazníkového šetření a řízených rozhovorů s pracovníky Policie ČR.

Klíčová slova

Police České republiky, vzdělání, služební poměr, přijímací řízení

Title

Human resources – Risk factor of the Police of the Czech republic

Annotation

The thesis focuses on the description and analysis of risks connected with human resources management at the Police of the Czech Republic. The main aim is to analyse a personal, motivational and educational system of policemen. The thesis is predominantly based on the research that was conducted on the basis of structured interviews with police officers.

Keywords

Police of the Czech Republic, education, service relationship, admission procedure

Obsah

1	Úvod.....	11
2	Vymezení základních pojmů.....	12
3	Historie vzniku policie.....	15
3.1	Období před rokem 1918.....	15
3.2	Období v letech 1918 – 1939.....	16
3.3	Období v letech 1939 – 1945.....	16
3.4	Období od roku 1945 do současnosti.....	17
4	Policie České republiky.....	21
4.1	Statut Policie České republiky.....	21
4.2	Útvary Policie České republiky.....	21
5	Povolání policisty.....	23
5.1	Požadavky pro přijetí uchazeče k Policii ČR.....	23
5.2	Přijímací řízení.....	24
5.3	Vzdělávání policistů.....	26
5.4	Platové ohodnocení policisty.....	28
6	Analýza situace v personální oblasti u Policie ČR.....	33
6.1	Návrhy a doporučení.....	61
7	Závěr.....	62
8	Použitá literatura.....	63

Seznam tabulek

Tab. 1: Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013.....	29
Tab. 2: Stupnice zvýšených tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013	29
Tab. 3: Rozdělení a podmínky hodnotí	30
Tab. 4: Absolutní četnost policistů ve služebním /pracovním poměru	33
Tab. 5: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 1	34
Tab. 6: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 2	35
Tab. 7: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 3	36
Tab. 8: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 4	39
Tab. 9: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 5	40
Tab. 10: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 6	42
Tab. 11: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 7	43
Tab. 12: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 8	46
Tab. 13: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 9	47
Tab. 14: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 10	48
Tab. 15: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 11	49
Tab. 16: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 12	50
Tab. 17: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 13	51
Tab. 18: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 14	52
Tab. 19: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 15	53
Tab. 20: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 16	54
Tab. 21: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 17	55
Tab. 22: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 18	56
Tab. 23: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 19	57
Tab. 24: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 20	58
Tab. 25: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 21	59
Tab. 26: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 22	60

Seznam obrázků

Obr. 1: Skutečný počet policistů 2005 – 2012.....	31
Obr. 2: Průměrný měsíční hrubý příjem v Kč	32
Obr. 3: Relativní četnost policistů ve služebním/pracovním poměru	33
Obr. 4: relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 1.....	34
Obr. 5: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 2	35
Obr. 6: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 3	37
Obr. 7: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 4	39
Obr. 8: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 5	40
Obr. 9: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 6	42
Obr. 10: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 7	45
Obr. 11: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 8	46
Obr. 12: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 9	47
Obr. 13: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 10	48
Obr. 14: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 11	49
Obr. 15: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 12	50
Obr. 16: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 13	51
Obr. 17: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 14	52
Obr. 18: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 15	53
Obr. 19: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 16	54
Obr. 20: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 17	55
Obr. 21: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 18	56
Obr. 22: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 19	57
Obr. 23: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 20	58
Obr. 24: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 21	59
Obr. 25: Jazykové dovednosti respondentů	60

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
MD	Mateřská dovolená
MV	Ministerstvo vnitra
PČR	Policie České republiky
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízení
SBN	Sbor národní bezpečnosti
VŠ	Vysoká škola
VPŠ	Vyšší policejní škola
ZOB	Zemské odbory bezpečnosti

1 Úvod

Policistou by se měl stát takový občan České republiky, který chce ve svém životě zastávat a ctít zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat své znalosti a odbornou kvalifikaci [8].

Bakalářská práce si klade za cíl charakterizovat problematiku řízení lidských zdrojů a vzdělávání v rámci Policie ČR. Dílčím cílem bude zaměřit se na popis kategorií, které se váží ke zkoumané problematice v profesi policisty, což znamená výběr zaměstnanců, hodnocení, vzdělávání a kariérní růst.

První část práce se zabývá teoretickým vymezením základních pojmů, které souvisejí s řízením lidských zdrojů u Policie ČR a jsou důležité k pochopení celé problematiky. Poté následuje kapitola zabývající se historií Policie ČR před rokem 1918 a je zde popisována až do současnosti. V této kapitole je také přiblíženo 10 pilířů reformy Policie ČR z roku 2008. Další kapitola bude věnována organizační struktuře Policie ČR a jednotlivým útvarům, které jsou blíže popsány. Poslední kapitolu teoretické části tvoří požadavky pro přijetí uchazečů do služebního poměru, postup přijímacího řízení a vzdělávání policistů. Nedílnou součástí této kapitoly je platové ohodnocení příslušníků policie ČR, jejich odchodné a výsluhové příspěvky. Empirická část je z velké části založena na vyhodnocení analýzy, prováděné formou dotazníků mezi příslušníky policie. Dotazníky byly distribuovány na Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje, Krajské ředitelství policie Pardubického kraje a na Územní odbor služby kriminální policie a vyšetřování v Náchodě. Do této části je začleněn také řízený rozhovor s policejním prezidentem České republiky plk. Mgr. Martinem Červíčkem, kterému byly pokládány otázky na základě rozboru dotazníků.

Cílem práce je podat ucelený pohled na problematiku řízení lidských zdrojů u Policie ČR s akcentem na vzdělávací systém policistů, kteří jsou u policie zařazeni ve služebním poměru. Součástí naplnění cíle je návrh doporučení v této oblasti.

Nedílnou součástí této práce je analýza a vyhodnocení dotazníků i odpovědí z řízeného rozhovoru, které byly zaměřeny na posouzení problematiky řízení lidských zdrojů. Cílem tohoto průzkumu bylo poukázat na vzdělání policistů ČR, kteří jsou u policie zařazeni ve služebním poměru.

Práce je zpracována dle faktického a právního stavu ke dni 12. srpna 2013.

2 Vymezení základních pojmů

Tato kapitola se věnuje vysvětlením základních pojmů, které souvisejí s tématem bakalářské práce na téma „Lidské zdroje – rizikový faktor Policie České republiky“.

Pojem policie

Dle zákona č. 273 ze dne 17. července 2008 o Policii České republiky je policie charakterizována jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti. Policii lze také vnímat jako instituci, která dohlíží na dodržování určitých pravidel chování. Policie je orgánem veřejné správy, která směřuje k zabezpečení veřejného zájmu. Policie vykonává moc státní nikoli samosprávu, je tedy konkrétně orgánem státní správy [19].

Jednotnost policejního sboru

Jednotnost policejního sboru se vyznačuje služebně právními vztahy hierarchické nadřízenosti a podřízenosti. Jednotnost bezpečnostního sboru je dále také dána prostřednictvím vnitřních předpisů, které vycházejí ze vztahů nadřízenosti a podřízenosti, upravující činnost příslušníků a zaměstnanců policie [7].

Organizace a řízení Policie České republiky

Útvary, které tvoří policii, jsou:

- Policejní prezidium České republiky v čele s policejním prezidentem
- útvary policie s celostátní působností
- krajská ředitelství policie
- útvary zřízené v rámci krajského ředitelství [19].

V čele Policie České republiky stojí policejní prezident, který celou organizaci řídí. Za činnost policie odpovídá policejní prezident ministerstvu vnitra, které vydává interní předpisy, vyhlášky a podílí se na přípravě nařízení vlády.

Organizační struktura policie je v zákoně uvedena pouze obecně. Struktura policie je dvoustupňová, první úroveň tvoří policejní prezidium a útvary s celostátní působností a na druhé úrovni jsou krajská ředitelství. Dle zákona je zřízeno 14 krajských ředitelství policie [20].

Personální administrativa, personální řízení, řízení lidských zdrojů

Dle J. Koubka, autora knihy „Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky“, jsou tyto tři pojmy vývojovými fázemi personální práce a jejím postavením v hierarchii řízení

organizace. Autorka Dvořáková uvádí ve své knize čtyři vývojové fáze: personální administrativní, personální řízení, řízení lidských zdrojů a řízení intelektuálního kapitálu [5].

Personální administrativní

Personální administrativní neboli personální správa patří mezi historicky nejstarší pojetí personální práce a to do 60. let minulého století. V tomto století byla personální práce chápána jako služba, která zajišťuje administrativní práce a administrativní procedury, které byly spojené se zaměstnáváním lidí. Procedury, které jsou využívány i dnes, jsou například: pořizování a uchovávání dokumentů o zaměstnancích, které slouží řídicím složkám organizace. Personální administrativní také sleduje a vytváří různé statistiky [4].

Personální řízení

Tato fáze personální práce se začala objevovat před druhou světovou válkou v podnicích, které se snažily ovládnout co největší část trhu na odstraňování konkurence. Personální řízení má povahu operativního řízení [9].

Řízení lidských zdrojů

Fáze řízení lidských zdrojů se začala rozvíjet v průběhu 50. a 60. let. Tato fáze je nejdůležitější složkou řízení celé organizace.

Pojem „Řízení lidských zdrojů“ má v literatuře několik definic. Dle Armstronga je řízení lidských zdrojů definováno [1]: *„jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení nejcennějšího statku organizace, tj. v ní pracujících lidí, kteří jako jednotlivci i jako kolektivy přispívají k dosažení jejich cílů“*

Personální plánování

Personální plánování je jednou z nejdůležitějších činností řízení organizace. Úkolem personálního plánování je zajistit dostatek pracovních sil v současnosti i v budoucnosti. Dále je to proces, ve kterém organizace zjišťuje a využívá informace, aby byli správní lidé umístěni na správné místo a ve správný čas [9].

Získávání pracovníků

Dle Josefa Koubka je získávání pracovníků definováno [9]: *„jako činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady v žádoucím termínu“*.

S pojmem získávání pracovníků souvisí pojem „staffing“, což je formování pracovní síly organizace. Získávání pracovníků u policie je spojováno s termínem „nábor“. Získat nového

zaměstnance lze z vnitřních zdrojů organizace nebo z vnějších. V moderní personalistice je upřednostňováno vybírání nových zaměstnanců ze stávajících zaměstnanců [2].

Služební poměr

Služební poměr je specifický druh pracovněprávního vztahu, který má prvky vztahu státněslužebního. Služební poměr je odlišný od pracovněprávního tím, že nevzniká dvoustranným projevem vůle, ale jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí policisty do služebního poměru [12].

Služební poměr lze sjednat na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. Služební poměr na dobu určitou na 3 roky, kam se zařadí příslušník, který je poprvé přijat do služebního poměru. Pokud už byl příslušník bezpečnostního sboru a hlásí se znovu, sepisuje se s ním služební poměr na dobu určitou na 1 rok. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník, jestliže mu skončila smlouva na dobu určitou a pokud vykonal služební zkoušku [24].

Služební zkouška

Služební zkouška obsahuje tři části – část písemnou, ústní a praktickou. V písemné části se ověřují znalosti příslušníka z osmi hlavních zadaných témat. Jako příklad lze uvést: ústavní pořádek České republiky, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů apod. Všechna tato témata jsou uvedena v příloze č. 1 nařízení vlády č. 506/2004 Sb. Další částí služební zkoušky je ústní část, kde se ověřují znalosti právních předpisů a služebních předpisů, které upravují postupy a činnosti příslušníka, kterým je charakterizováno služební místo. Poslední část zkoušky je praktická zkouška, kde se ověřuje schopnost příslušníka aplikovat teoretické znalosti [17].

Služební slib

Služební slib se skládá při vzniku služebního poměru. Aby vznikl služební poměr, musí uchazeč tento slib stvrdit svým podpisem. Znění služebního slibu [24]:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

3 Historie vzniku policie

V letech 1526 – 1918 se postupně na území České republiky vytvořily dvě základní bezpečnostní složky a to policie a četnictvo. Obě tyto složky plnily policejní funkce, ale lišily se vznikem, činností a pravomocemi. Tato kapitola se zabývá pouze vznikem policie.

3.1 Období před rokem 1918

Výraz policie pochází z řeckého slova polis. Ze starověku o policii nemáme příliš mnoho zpráv. To je způsobeno špatným rozlišením armády a policie v té době. Zprávy o policejních institucích se objevují ve 4. století př. n. l. v Athénách, kde byli skytští lučišníci, kteří konali pořádkovou službu. Mnoho staletí trvalo, než se vyvinuly moderní bezpečnostní složky. Dlouhou dobu měly univerzální charakter. Ve středověku se už setkáváme s městskými žoldnéry, kteří konají pořádkovou službu v ulicích. Jsou to tedy policisté, kteří hlídají městské vězení, dnes je tato činnost v kompetenci Vězeňské stráže. Dále pak pronásledují lupiče, bandity v okolí města, během války chrání městské hradby. Městští žoldněři byli přepychem pro menší města, protože si je města vydržovala sama na své náklady a byli tak výsadou větších a bohatších měst.

Během 18. století došlo k reformám policejní správy. Během vlády Karla IV. vznikali první tendence sjednocení policejní organizace.

První reforma policie byla v období krátkého míru mezi slezskými válkami a sedmiletou válkou v roce 1749. Důležitou složkou této reformy bylo oddělení policejní správy od justice a zřízení krajských úřadů s vrchním dozorem nad policií.

Tereziánská policejní reforma roku 1776 byla druhou policejní reformou, která se odehrála v období míru po sedmileté válce. V této reformě poprvé zazněl návrh na zřízení policejního ředitelství.

O šest let později byla Josefínská policejní reforma, která byla v období vlády Josefa II.. Tuto reformu měl na starost dolnorakouský hrabě Perggen, který v letech 1766 – 1772 řídil tzv. „diplomatickou policii“. V této reformě byla zrušena bezpečnostní komise a od roku 1785 postupně začala vznikat policejní ředitelství v Brně, Praze a Opavě. V těchto městech v policejních sborech pracovalo celkem 75 mužů. Dále také tato reforma rozdělovala policii na tajnou (neuniformovanou) a na uniformovanou policii.

V 19. století se policie začlenila pod Ministerstvo vnitra. V druhé polovině 19. století státní policejní úřady neměly jednotnou úpravu, to znamenalo, že vznikaly a byly upravovány vyhláškami, nařízeními a interními předpisy [10].

3.2 Období v letech 1918 – 1939

Jak už bylo zmíněno výše, státní policie se dělila na složku uniformovanou a neuniformovanou. Oficiální název těchto složek byl „uniformovaná stráž bezpečnosti“ a „neuniformovaná stráž bezpečnosti“.

Spolu se vznikem Československa roku 1918 bylo zapotřebí zřizování dalších policejních úřadů. Postupně se rozvíjely jízdní oddíly, které měly na starosti motorová služební vozidla. Komplikovaná situace v těchto letech vyžadovala zvyšování počtu uniformované policie, proto již v únoru 1919 byl zvýšen stav policie na 1 850 mužů.

Po roce 1920 se začaly zřizovat další státní policejní úřady, které tvořily samostatné jednotky, které podléhaly úřadům. Zde vznikly podle zákona č. 230/1922 Sb. z. a n., o sborech stráže bezpečnosti dva sbory a to: SUSB a SNSB. SUSB byl ozbrojený sbor, který byl zřízen pro vojenské účely, zatímco SNSB byli ozbrojeni jen tehdy, pokud to bylo potřeba. Oba tyto sbory byly podřízeny politickým a státním policejním úřadům.

Roku 1926 podal odborový Svaz orgánů bezpečnostních sborů v republice Československé návrh na vytvoření jednotné bezpečnostní služby, kde by vznikla jednotná uniformovaná policie a jednotná neuniformovaná policie. K této změně došlo až v polovině 30. let. Tuto změnu řešilo vládní nařízení č. 51/1936 Sb. z. a n., které vytvářelo jednotný uniformovaný sbor a jednotný neuniformovaný sbor. Dle tohoto vládního nařízení a služebním řádem ministerstva vnitra uniformovaná policie měla za úkol: hlídky a pochůzky, hlídala vězně, poskytovala první pomoc, vykonávala službu telefonní a telegrafní. Neuniformovaná policie vykonávala zpravodajskou, vyšetřovací, pátrací a kancelářskou službu.

V čele policejních úřadů stáli policejní ředitelé nebo správci policejních komisařství [11].

3.3 Období v letech 1939 – 1945

Když byla roku 1938 uzavřena Mnichovská dohoda, tehdejší Československo utrpělo velké územní ztráty. Zbývající část území byla nadále suverénním státem, kde bezpečnostní funkce vykonávaly nadále československé policejní složky.

V těchto letech byla v Čechách 4 policejní ředitelství a 3 policejní úřady. Policejní ředitelství byla v Praze, Hradci Králové, Plzni a Českých Budějovicích. Policejní úřady byly v Domažlicích, Kladně a v Náchodě. Na Moravě byla 3 policejní ředitelství a 1 policejní úřad. Všechny tyto úřady vykonávaly funkce správní policie, pořádkové policie a kriminální policie. V čele policejních úřadů stáli policejní správci, kteří měli pod sebou podřízený personál, který se dělil do tří kategorií: právní úřednictvo, aktérské úřednictvo a kancelářské úřednictvo. Pražské policejní ředitelství mělo stále vedoucí pozici, kde v čele stál policejní prezident. V ostatních policejních ředitelstvích stáli v čele policejní ředitelé. Policejní prezident i policejní ředitelé byli podřízeni ministru vnitra, který překládal úředníky na jiná služební působiště. Zemský úřad měl na starosti vyměřování a vyplácení služebních příjmů.

Po vytvoření Protektorátu Čechy a Morava nařízením z 16. 3. 1939 se Československo stalo součástí Německé říše. Česká správa se musela podřídit té německé a fungovala zde německá správa se svými bezpečnostními orgány. V letech 1942 – 1944 existovala zvláštní složka: „Protektorátní policejní prapor Čechy“. Roku 1944 byla státní policie, obecní policie a četnictvo sloučeny do tzv. protektorátní policie uniformované a neuniformované [11].

3.4 Období od roku 1945 do současnosti

V tomto období byl přelomovým rokem rok 1945. Byl přelomový pro celou společnost i pro bezpečnostní sbory. Tohoto roku – 30. června 1945 byl vytvořen nový bezpečnostní sbor – Sbor národní bezpečnosti (SNB), který byl vytvořen jako výkonný orgán správy národní bezpečnosti. Součástí tohoto sboru byla pořádková, kriminální a zpravodajská služba. Do tohoto sboru byli vybíráni příslušníci partyzánských a revolučních jednotek dále také osoby, které se vrátily z koncentračního tábora. Než byli přijati do sboru národní bezpečnosti, prověřovala se jejich státní, mravní a národní spolehlivost. Úkolem sboru bylo udržování na území Československa veřejný pořádek a bezpečnost. V říjnu tohoto roku byly vytvořeny zemské odbory bezpečnosti – ZOB, které působily v Brně, Praze a v Ostravě.

Státní hranice byly střeženy Pohotovostním plukem 1 NB, který byl vytvořen v létě roku 1945. Příslušníci pluku museli projít intenzivním cvičením, protože bylo potřeba státní hranice střežit co nejdříve. Také měli svoji specifickou výstroj a výzbroj, kterou pořídili od Sovětské armády. Hranice státu střežilo 12 rot pluku, to ovšem bylo velice nedostačující a proto roku 1946 se vytvořily pohraniční útvary, které měly 9 600 příslušníků, což bylo o 8 000 více než v roce 1945 [6].

Dne 21. prosince 1948 byl vydán zákon č. 286/1948Sb., o národní bezpečnosti. Tento zákon charakterizuje SNB jako výkonný, jednotný a vojensky orientovaný orgán Ministerstva vnitra. Během roku 1948 byl SNB doplňován z uchazečů, kteří se hlásili dobrovolně a splňovali podmínky nutné k přijetí. Uchazeč musel splnit tyto podmínky:

- překročení věku 18 let,
- duševní a tělesnou způsobilost,
- absolvování vojenského výcviku,
- být občanem Československé republiky.

V čele SNB stál hlavní velitel, který byl do funkce jmenován a odvoláván prezidentem republiky na návrh vlády. Pod hlavním velitelem byli tzv. zemští velitelé, kteří byli jmenováni a odvoláváni vládou na návrh ministra vnitra.

Posledním zákonem, který upravoval tehdejší Sbor národní bezpečnosti, byl zákon č. 40/1974 Sb., o Sboru národní bezpečnosti. Tento zákon byl platný od 24. dubna 1974. V tomto zákoně bylo obsaženo například: používání mírnějších zbraní a prostředků, přibýly povinnosti pro příslušníky sboru a byl zde znova charakterizován a vymezen pojem SNB.

Součástí Sboru národní bezpečnosti byla také Veřejná bezpečnost a Státní bezpečnost. Po roce 1948 Státní bezpečnost převzala úkoly kriminální a pořádkové služby (neuniformované služby bezpečnosti) a veřejná bezpečnost převzala úkoly uniformované služby bezpečnosti, z čehož vyplývá, že vykonávali dopravní a pořádkové služby, jako je vykonávala dříve uniformovaná policie. Veřejná bezpečnost nahradila pojem národní bezpečnost. Tyto jednotlivé bezpečnostní složky byly upraveny vnitřními předpisy a směnicemi, které vydávalo ministerstvo vnitra – MV ČSSR [11].

Důležitým mezníkem pro Sbor národní bezpečnosti byl rok 1989, který znamenal počátek změny politického režimu na území Československa. Tato změna si vyžádala reformy ve veřejné správě, což se samozřejmě týkalo i bezpečnostních sborů. Dne 15. 2. 1990 byla zrušena na rozkaz federálního ministra vnitra Sachera Státní bezpečnost.

Významným rokem pro policii byl 21. červen roku 1991, kdy vznikl zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky čímž se zrušil Sbor národní bezpečnosti a vznikla Policie České republiky. Dle tohoto zákona se policie řídila 17 let, než na základě Ministerstva vnitra byl přijat nový zákon, který platí dodnes. Tímto novým zákonem byl zákon č. 273/2008 Sb. a zákon č. 274/2008 Sb.. Těmito zákony se mění systémová změna v oblasti policejního práva. Zákon č. 284/2008 Sb., byl několikrát novelizován [19].

Policie ČR prošla reformami, kde asi největší reforma byla roku 1993 v souvislosti s rozdělením Československého státu a vznikem České republiky jako suverénního státu.

Roku 2006 se začala zpracovávat rozsáhlá analýza policejních činností, kde se prováděly různé průzkumy, do kterých byla zahrnuta i veřejnost. Na základě výsledků z této analýzy vznikly podklady pro vznik nové reformy. Rok poté byla reforma zveřejněna pro veřejnost a v polovině roku 2008 byla schválena Parlamentem České republiky. Reforma byla rozdělena do těchto 10 - ti pilířů:

1. působnost a pravomoci policie a dalších subjektů při zajišťování vnitřní bezpečnosti státu

Cílem tohoto pilíře je omezení „nepolicejních činností“, to znamená zapojení jiných subjektů do odpovědnosti za veřejný pořádek a bezpečnost. To by se týkalo například každého občana nebo pořadatelů, kteří pořádají hromadné akce.

2. územní členění a organizační struktura

Tento pilíř měl na základě personálního auditu zjednodušit organizační strukturu a optimalizovat velitelské pozice a snížit počet míst s příplatkem za vedení. Dále také od ledna 2009 se začalo zřizovat 6 krajských ředitelství policie tak, aby jejich členění odpovídalo územně správnímu členění celé České republiky, tzn., že dnes má Česká republika 14 krajů, tedy 14 vyšších územních samosprávných celků. Tímto pilířem postupně začalo vznikat 14 krajských ředitelství Policie ČR jako organizačních složek státu a účetních jednotek.

3. nové ekonomické postavení policie

Dle tohoto pilíře od ledna 2009 začala policie fungovat podle nového modelu ekonomického řízení. Krajská ředitelství se stala organizačními složkami státu a stala se tak samostatnými účetními jednotkami v praxi a to pro krajská ředitelství znamená, že mají větší možnost disponovat s finančními prostředky a investovat je tam, kde je to z jejich pohledu nejvíce potřeba.

4. vnitřní a vnější kontrola

Tento pilíř zahrnuje novou strukturu a uspořádání vnitřní a vnější kontroly. Je potřeba nastavit účinné kontrolní mechanismy. V rámci této reformy musí být kladen větší důraz na přístup vedoucích pracovníků v policii, k vedení podřízených s důrazem na kontrolní činnost, která je přirozenou prací každého manažera. Velmi důležitá je také kontrolní činnost vedoucích pracovníků.

5. vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě

Vzděláváním policistů je myšlena, jak počáteční základní odborná příprava, tak i celoživotní vzdělávání policistů.

6. služební zákon – práce s lidmi

Šestý pilíř by měl řešit otázky v oblasti pracovních míst, snižování počtu vedoucích pozic a zpřehlednění organizačních struktur. Dále také, aby volné pozice byly obsazovány schopnými policisty, kteří ovládají problematiku, která je potřeba na danou pozici.

7. projekt P1000

Tento projekt je zaměřen na modernizaci policejních služeben, zavádění nových technologií v ICT a na vzdělávací programy. Hlavním cílem tohoto projektu s názvem P1000 je přetvořit a přebudovat služebny tak, aby se zde lidé cítili bezpečně a příjemně. V nově zrekonstruovaných budovách se také začaly budovat bezbariérové přístupy pro tělesně postižené. Na druhé straně tento projekt měl za cíl zlepšit pracovní prostředí a podmínky pro policisty, kteří pracují na těchto služebnách. Celková investice do tohoto projektu dosahovala 4 mld. Kč

8. nová struktura neuniformované policie

Cílem bylo zřízení Národního kriminálního úřadu Policejního prezidenta ČR. Dále pak zřízení analytických pracovišť služby kriminální policie.

9. elektronizace práce

Elektronizace práce, neboli „Dost bylo papírů“ by měla usnadnit policistům administrativní práci a snížit zbytečné časové průtahy. Měla by se využívat hlavně v trestním řízení – Elektronické trestní řízení.

10. debyrokratizace

V policejní praxi je důležitá policejní práce a způsob řízení policistů. Proto by měl být počet interních předpisů nahrazen jednoduchým a přehledným souborem [16].

Tato reforma měla hned několik cílů. Jedním z nejdůležitějších cílů bylo vytvořit bezpečí pro občany České republiky a také vytvořit co nejlepší pracovní podmínky pro policisty [17].

4 Policie České republiky

Tato kapitola se zabývá popisem Policie České republiky, jako organizace a je zde přiblížena organizační struktura Policie České republiky.

4.1 Statut Policie České republiky

Policie České republiky byla zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon nabyl účinnosti 15. července 1991, kdy vznikla Policie České republiky jako ozbrojený bezpečnostní sbor. Policii České republiky řadíme mezi veřejné sbory, které jsou součástí státní správy a vedle vlády, ministerstev, hlavy státu a jiných správních úřadů jsou přímými vykonavateli státní správy a součástí moci výkonné [7].

4.2 Útvary Policie České republiky

Základem policejní organizace je hierarchicky uspořádaná struktura se sklonem k centralizaci. Taková to organizační struktura je typická pro bezpečnostní sbory, kde je potřeba jednoznačně vymezit služebně právní vztahy nadřízenosti a podřízenosti, dále pak pravomoci a jasné komunikační toky [7].

Policie se člení na útvary, což jsou organizační jednotky, které jsou zřízeny zákonem nebo na základě zákonného zmocnění ministrem vnitra nebo policejním prezidentem. Útvary můžeme rozdělit podle jejich územní působnosti na celostátní a na regionální. Mezi útvary Policie České republiky patří (Příloha A - Organizační schéma policie):

- Policejní prezidium České republiky,
- útvary policie s celostátní působností,
- krajská ředitelství policie,
- útvary zřízené v rámci krajského ředitelství [24].

Policejní prezidium České republiky

Policejní prezidium České republiky v čele s policejním prezidentem plk. Mgr. Martinem Červíčkem má hlavní sídlo v Praze. Je útvarem, který plní strategickou, koordinační, metodickou, kontrolní a řídicí funkci. Prezídium se skládá z kanceláře prezidenta, sekce vnější služby, služby kriminální policie a vyšetřování, sekce pro ekonomiku, odboru vnitřní kontroly, ředitelství pro řízení lidských zdrojů, kanceláře projektů a evropských fondů – viz Příloha B - Organizační schéma Policejního prezidia [7].

Útvary policie s celostátní působností

Tyto útvary zřizuje na návrh policejního prezidenta ministr vnitra. V právních vztazích jsou součástí ministerstva stejně jako policejní prezidium. V současné době se jedná o třináct útvarů, jejichž hlavní sídla jsou v Praze. Útvary s celostátní působností vykonávají specializovanou činnost, která je personálně i materiálně velmi náročná, proto nemůže být realizována na úrovni nižších organizačních složek policie. Útvary plní úkoly, které se týkají celostátního nebo nadnárodního významu. Příslušníkem tohoto útvaru se stává ten nejzkušenější, fyzicky a psychicky zdatný policista [19].

Krajská ředitelství policie

Krajská ředitelství jsou útvary s územně vymezenou působností. Krajských ředitelství na území České republiky je čtrnáct, kdy se územní obvody a názvy shodují s územím a pojmenováním vyšších územně samosprávných celků. V čele krajského ředitelství stojí krajský ředitel, který je personálně podřízen policejnímu prezidentovi. V rámci krajského ředitelství jsou zřizovány územní odbory, které vykonávají vnější služby a služby kriminální policie a vyšetřování na svém teritoriu. Názvy a sídla krajských ředitelství:

- Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy se sídlem v Praze,
- Krajské ředitelství policie Středočeského kraje se sídlem v Praze,
- Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje se sídlem v Českých Budějovicích,
- Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje se sídlem v Plzni,
- Krajské ředitelství policie Karlovarského kraje se sídlem v Karlových Varech,
- Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje se sídlem v Ústí nad Labem,
- Krajské ředitelství policie Libereckého kraje se sídlem v Liberci,
- Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje se sídlem v Hradci Králové,
- Krajské ředitelství policie Pardubického kraje se sídlem v Pardubicích,
- Krajské ředitelství policie kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě,
- Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje se sídlem v Brně,
- Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje se sídlem v Olomouci,
- Krajské ředitelství policie Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně,
- Krajské ředitelství policie Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě [25].

5 Povolání policisty

Povolání pracovníka Policie České republiky je společensky velice důležitá, užitečná a potřebná práce, protože je spojena s řešením závažných a složitých problémů. Výkon policejní služby je třeba chápat jako celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. Úkolem policisty je chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

Noví policisté jsou zařazováni na služební místa pořádkové, železniční, dopravní nebo cizinecké policie. Ostatní služby policie, jako například kriminální policie a vyšetřování nebo útvar rychlého nasazení, jsou obsazovány, pokud jsou volná služební místa a to po splnění daných podmínek, kterými je minimální doba trvání služebního poměru, minimální stupeň vzdělání pro služební hodnost a tarifní třídu.

Policie České republiky nabízí uplatnění ve služebním poměru nebo uplatnění v pracovním poměru, který je upraven zákoníkem práce. Jedná se především o pracovní pozice servisní služby, programátorů, techniků a některých dalších specializací. Příjímací řízení do pracovního poměru obsahuje zdravotní prohlídku, která je nezbytná pro nástup do zaměstnání, bezúhonnost a pokud je to potřebné k dané práci tak i psychologické vyšetření.

5.1 Požadavky pro přijetí uchazeče k Policii ČR

Podmínky pro přijetí uchazeče do služebního poměru stanoví zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Do služebního poměru může být přijat občan ČR splňující následující podmínky:

- občan ČR,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- uchazeč musí být zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- je plně způsobilý k právním úkonům,
- uchazeč nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí, dále nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem řídicích a kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost [3].

Podmínky, které jsou stanovené zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru pro přijetí do služebního poměru musí policista splňovat po celou dobu trvání služebního poměru.

5.2 Přijímací řízení

Samotné přijímací řízení začíná doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru k Policii České republiky. Tato žádost se musí doručit na příslušné personální oddělení - vzor této žádosti viz Příloha C. Po registraci této písemné žádosti je uchazeč pozván na osobní pohovor, kde musí předložit následující doklady: občanský průkaz, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání a u některých vojenskou knížku. V další fázi přijímacího řízení je uchazeč požádán o napsání životopisu vlastní rukou, vyplnění osobního dotazníku a dále uchazeč musí předložit tyto doklady:

- rodný list,
- výpis ze zdravotní dokumentace – formou vyplněného dotazníku (viz příloha D),
- doklad o dosavadní praxi – včetně vojenské služby a MD (viz příloha E),
- čestné prohlášení – o tom, že uchazeč není členem žádné politické strany nebo politického hnutí a že nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem kontrolních orgánů právnických osob (viz příloha F),
- souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů (viz příloha G) [8].

Průběh přijímacího řízení

Policie zahajuje přijímací řízení s uchazečem, který doručí písemnou žádost o přijetí a splňuje výše uvedené podmínky. Pokud se stane, že u policie není zrovna volné služební místo, tak se přijímací řízení nezahajuje.

Přijetí uchazeče do služebního poměru nelze zakázat z důvodu věku, rasy, barvy pleti, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. S uchazečem je vedeno přijímací řízení ústně a písemně a trvá obvykle 3 měsíce, kde uchazeč absolvuje psychologické vyšetření, prověrku tělesné zdatnosti, zdravotní prohlídku a další personální řízení.

Psychologické vyšetření

Psychologické vyšetření je zaměřováno na zjišťování osobnostních předpokladů, které jsou potřebné k výkonu služby na základních policejních služebních místech. Toto vyšetření trvá většinou celý den. Uchazeči v průběhu vyplňují osobnostní dotazníky, podrobují se výkonovým testům a účastní se řízeného rozhovoru s psychologem. Výsledkem vyšetření je

celkové posouzení vhodnosti uchazeče pro výkon služby, Pokud se stane, že uchazeč nesplní podmínky, které jsou nutné pro přijetí, tak další psychologické vyšetření může podstoupit nejdříve za dva roky [8].

Prověrka fyzické zdatnosti

Cílem této prověrky je prověřování fyzické způsobilosti a posoudit tak úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností uchazeče, které jsou nezbytné pro výkon služby. Toto prověřování je prováděno formou testů před komisí, která uchazeče hodnotí buď „splnil“ nebo „nesplnil“ podmínky fyzické způsobilosti k přijetí.

Prověrka fyzické zdatnosti se skládá ze čtyř povinných disciplín, ve kterých musí uchazeč získat minimálně 32 bodů.

První disciplínou je člunkový běh 4 x 10 m. Tento běh se provádí mezi dvěma metami, které jsou vzdálené od sebe 10 metrů. V této disciplíně je možné získat 2 body – 14 bodů. U této disciplíny musí být uchazeč ohodnocen alespoň 4 body, aby uspěl.

Druhá disciplína je klik-vzpor ležmo opakovaně, kde lze získat 2 body – 14 bodů. Minimálně musí uchazeč splnit 2 body, aby byl úspěšný v této disciplíně.

Třetí disciplínou je celomotorický test, při kterém jde o co největší počet provedených cviků v době dvou minut. U této disciplíny je možné získat 4 body – 14 bodů.

Poslední, tedy čtvrtou disciplínou je běh na 1000 metrů. Tato disciplína je hodnocena 2 body – 14 body.

Pokud uchazeč v jedné disciplíně dosáhne plného počtu bodů, neznamená to, že jinou disciplínu nemusí splnit. Vždy musí splnit alespoň minimální počet bodů. Bodově se hodnotí cviky, které jsou provedeny správně a stanoveným způsobem [24].

Základní odborná příprava

Základní odborná příprava poskytuje policistovi vědomosti a dovednosti, rozvíjí jeho schopnosti a postoje, a učí ho uznávat hodnoty, které jsou potřeba pro výkon policejních činností. Tato příprava je rozdělena na část teoretickou a na část odborné praxe, která probíhá většinou 1 měsíc před zahájením a 1 – 2 měsíce po skončení teoretické části. Pokud nově přijatý policista je absolventem střední školy s maturitou, je celková délka trvání základní odborné přípravy 9 měsíců. Teoretická část trvá 6 měsíců a výuka probíhá ve středních policejních školách Ministerstva vnitra ČR, které je v Praze, Brně, Holešově a Jihlavě. Řízená

praxe trvá 3 měsíce a probíhá ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství [8].

5.3 Vzdělávání policistů

Vzdělávání policistů je zabezpečováno v rámci systému policejního vzdělávání. Tento systém řídí Odbor vzdělávání a správy policejního školství, který blízce spolupracuje s Odborem vzdělávání ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia ČR. Systém policejního vzdělávání je tvořen následující strukturou:

- Policejní akademie České republiky,
- Vyšší policejní škola a školské účelové zařízení v Praze,
- školní policejní střediska,
- Výcviková střediska Policie České republiky v oblasti služební kynologie a hipologie,
- střelecká příprava, taktická příprava, apod. [22]

Policejní akademie

Policejní akademie České republiky je státní vysoká škola univerzitního typu, vůči které vykonává Ministerstvo vnitra ČR působnosti podle §95 zákona o vysokých školách má sídlo v Praze. V současné době policejní akademie poskytuje svým studentům akreditovaný bakalářský a navazující magisterský a doktorský studijní program.

Na policejní akademii mohou studovat policisté ve služebním poměru, zaměstnanci ministerstva vnitra a ostatních resortů, jejichž složky uskutečňují ochranu práva. Tato vysoká škola je otevřena i pro civilní uchazeče, kteří musí splnit obtížné přijímací řízení, které se skládá ze znalostního testu a testu jazykových dovedností [14].

Vyšší policejní škola a školské účelové zařízení v Praze

Se statutem vyšší policejní škola je v České republice 5 škol, které se nacházejí v Praze, Jihlavě, Brně, Pardubicích a Holešově. Vyšší policejní školy poskytují odbornou přípravu policistům a policistkám pro výkon funkcí na útvarech Policie České republiky. VPŠ jsou organizační složkou státu, kde jejich statutárním orgánem je ředitel školy. VPŠ zajišťují studium v kvalifikačním kurzu základní odborné přípravy příslušníků PČR a dále také dle konkrétních požadavků i rekvalifikační, inovační či doplňkové kurzy. Dále také realizuje vzdělávání pro zaměstnance MV a PČR v podobě jazykových kurzů [21].

Školní policejní středisko

Na území České republiky je 8 školních policejních středisek. Hlavním úkolem těchto středisek je skloubit policejní práci s praktickým výkonem nových policistů a to během doby, která je zakončena služební zkouškou [13].

Služební volno při studiu

Dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů lze příslušníkovi na jeho žádost udělit služební volno při studiu na vyšší odborné škole nebo vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby a to na dobu trvání studia.

Na vysoké škole v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu lze poskytnout služební volno v rozsahu:

- nezbytně nutným k účasti na studijních soustředěních a konzultacích,
- 14 dnů v každém akademickém roce,
- 2 dny na přípravu a vykonání každé zkoušky,
- celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v bakalářském studijním programu,
- celkem 80 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v magisterském studijním programu (pokud navazoval magisterský studijní program na bakalářský má celkem 40 dnů na přípravu),
- celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní doktorské zkoušky.

Pokud příslušníkovi bylo poskytnuto služební volno z důvodu studia, které je nezbytné pro výkon služby, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající trojnásobku doby studia. Pokud příslušník tuto dobu nesplní je povinen bezpečnostnímu sboru uhradit náklady spojené se studiem nebo studijním pobytem. Náklady, které jsou spojovány se studiem nebo studijním pobytem obsahují služební příjem, který je příslušníkovi poskytován po dobu služebního volna, náhrady cestovních výdajů. Celková výše těchto nákladů, které by byl případně příslušník povinen uhradit, nesmí překročit částku:

- 400 000 Kč, jde-li o denní studium na vysoké škole,
- 100 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na střední škole nebo vyšší odborné škole,
- 150 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na vysoké škole v bakalářském studijním programu,
- 200 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na vysoké škole v magisterském nebo doktorském programu,
- 500 000 Kč, jde-li o studijní pobyt [3].

5.4 Platové ohodnocení policisty

Služební příjem

Příslušník má nárok na služební příjem za výkon služby a v dalších případech, kdy to stanovuje zákon. Za služební příjem se považuje peněžité plnění, které se poskytuje příslušníkovi policie ve výši a za podmínek stanovených zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Služební příjem tvoří:

- základní tarif,
- příplatek za vedení,
- příplatek za službu v zahraničí,
- zvláštní příplatek,
- osobní příplatek,
- odměna.

Základní tarif je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která se stanovuje v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Příslušník má nárok na základní tarif, který je stanoven pro tarifní třídu. Tarifní třída se stanovuje pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen. Základní tarif se příslušníkovi zvyšuje o 10%, jestliže vykonává službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby. Dne 12. prosince 2012 vydala vláda nařízení č. 454/2012, kterým stanovila stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 [24].

Tab. 1: Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	12 740	13 820	15 000	16 270	17 660	19 160	20 790	22 550	24 470	26 550	28 800
do 6 let	2	13 220	14 340	15 560	16 880	18 320	19 880	21 570	23 400	25 390	27 540	29 880
do 9 let	3	13 720	14 880	16 150	17 520	19 010	20 620	22 370	24 280	26 340	28 580	31 010
do 12 let	4	14 230	15 440	16 750	18 180	19 720	21 400	23 210	25 190	27 330	29 650	32 170
do 15 let	5	14 770	16 020	17 380	18 860	20 460	22 200	24 090	26 130	28 350	30 760	33 380
do 18 let	6	15 320	16 620	18 030	19 570	21 230	23 030	24 990	27 110	29 420	31 920	34 630
do 21 let	7	15 890	17 250	18 710	20 300	22 030	23 900	25 930	28 130	30 520	33 120	35 930
do 24 let	8	16 490	17 890	19 410	21 060	22 850	24 800	26 900	29 190	31 670	34 360	37 280
do 27 let	9	17 110	18 560	20 140	21 850	23 710	25 730	27 910	30 280	32 860	35 650	38 680
do 30 let	10	17 750	19 260	20 900	22 670	24 600	26 690	28 960	31 420	34 090	36 990	40 130
do 33 let	11	18 420	19 980	21 680	23 530	25 520	27 690	30 050	32 600	35 370	38 380	41 640
nad 33 let	12	19 110	20 730	22 500	24 410	26 480	28 730	31 180	33 830	36 700	39 820	43 200

Zdroj:[18]

Tab. 2: Stupnice zvýšených tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013

Stupnice zvýšených tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	14 020	15 210	16 500	17 900	19 430	21 080	22 870	24 810	26 920	29 210	31 680
do 6 let	2	14 550	15 780	17 120	18 570	20 160	21 870	23 730	25 740	27 930	30 300	32 870
do 9 let	3	15 100	16 370	17 770	19 280	20 920	22 690	24 610	26 710	28 980	31 440	34 120
do 12 let	4	15 660	16 990	18 430	20 000	21 700	23 540	25 540	27 710	30 070	32 620	35 390
do 15 let	5	16 250	17 630	19 120	20 750	22 510	24 420	26 500	28 750	31 190	33 840	36 720
do 18 let	6	16 860	18 290	19 840	21 530	23 360	25 340	27 490	29 830	32 370	35 120	38 100
do 21 let	7	17 480	18 980	20 590	22 330	24 240	26 290	28 530	30 950	33 580	36 440	39 530
do 24 let	8	18 140	19 680	21 360	23 170	25 140	27 280	29 590	32 110	34 840	37 800	41 010
do 27 let	9	18 830	20 420	22 160	24 040	26 090	28 310	30 710	33 310	36 150	39 220	42 550
do 30 let	10	19 530	21 190	22 990	24 940	27 060	29 360	31 860	34 570	37 500	40 690	44 150
do 33 let	11	20 270	21 980	23 850	25 890	28 080	30 460	33 060	35 860	38 910	42 220	45 810
nad 33 let	12	21 030	22 810	24 750	26 860	29 130	31 610	34 300	37 220	40 370	43 810	47 520

Zdroj [18]:

Dle praxe v oboru požadované služby se policista v rámci konkrétní platové třídy zařadí do jednoho z deseti platových stupňů. Základním kritériem pro zařazení do platového stupně je praxe v oboru požadované služby, po kterou si policista osvojoval praktické zkušenosti a poznatky využitelné při plnění úkolů, které vyplývají ze služebního zařazení a jeho zařazení do platové třídy. Praxí v oboru požadované služby se rozumí výkon služby, pro kterou jsou potřebné znalosti totožné nebo podobné pro výkon požadované služby [3].

Tab. 3: Rozdělení a podmínky hodností

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
referent	Střední s maturitní zkouškou	-	1.
vrchní referent	Střední s maturitní zkouškou	-	2.
asistent	Střední s maturitní zkouškou	-	3.
vrchní asistent	Střední s maturitní zkouškou	2 roky	4.
inspektor	Střední s maturitní zkouškou	3 roky	5.
vrchní inspektor	Střední s maturitní zkouškou/ vyšší odborné	5 let	6.
komisař	Vyšší odborné/vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7.
vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8.
rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9.
vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10.
vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11.

Zdroj: zpracováno podle [24]

Výsluhové nároky

Služební poměr policisty je v mnoha ohledech jiný než zaměstnanecký poměr. Při skončení služebního poměru má policista nárok na další plnění. Výjimka je pouze tehdy, pokud je policista propuštěn z důvodu porušení služebního slibu nebo spáchání úmyslného trestného činu, pak mu takovéto plnění nenáleží [3].

Bývalý příslušník, který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné. Pokud bývalý příslušník vykonával službu alespoň 15let, má nárok na výsluhový příspěvek [8].

Výměra odchodného

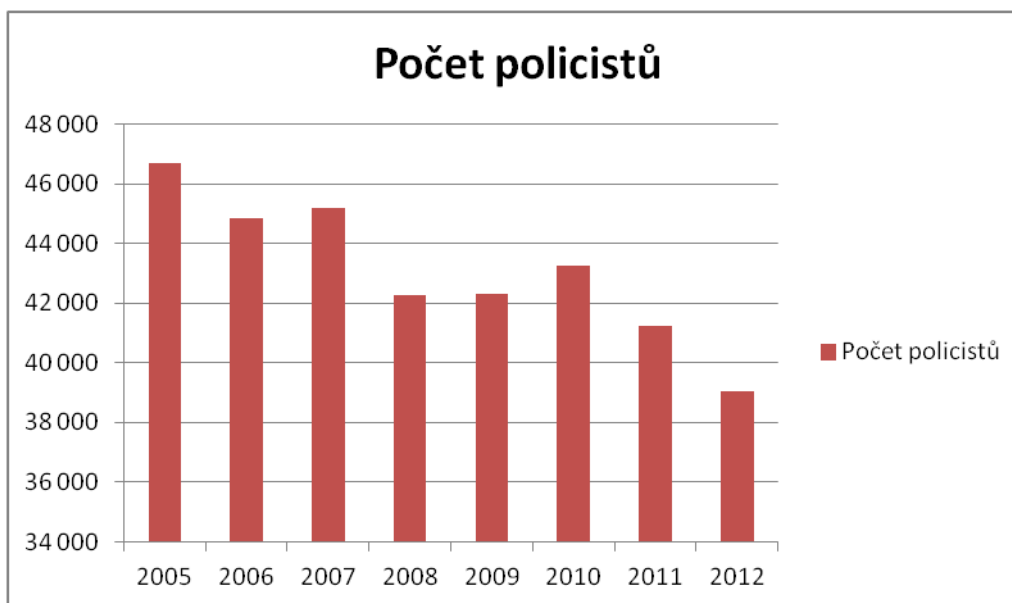
Odchodné se vyplácí jednorázově alespoň po šesti letech trvání služebního poměru. Základní výměra pro odchodné činí 1 měsíční služební příjem, který se za další ukončený rok služebního poměru zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu.

Výměra výsluhového příspěvku

Základní výměra výsluhového příspěvku je za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Tato výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Nejvýše může výměra výsluhového příspěvku činit 50 % měsíčního služebního příjmu [24].

Skutečný počet policistů

Obr. 1: Skutečný počet policistů 2005 – 2012



Zdroj: zpracováno podle [8]

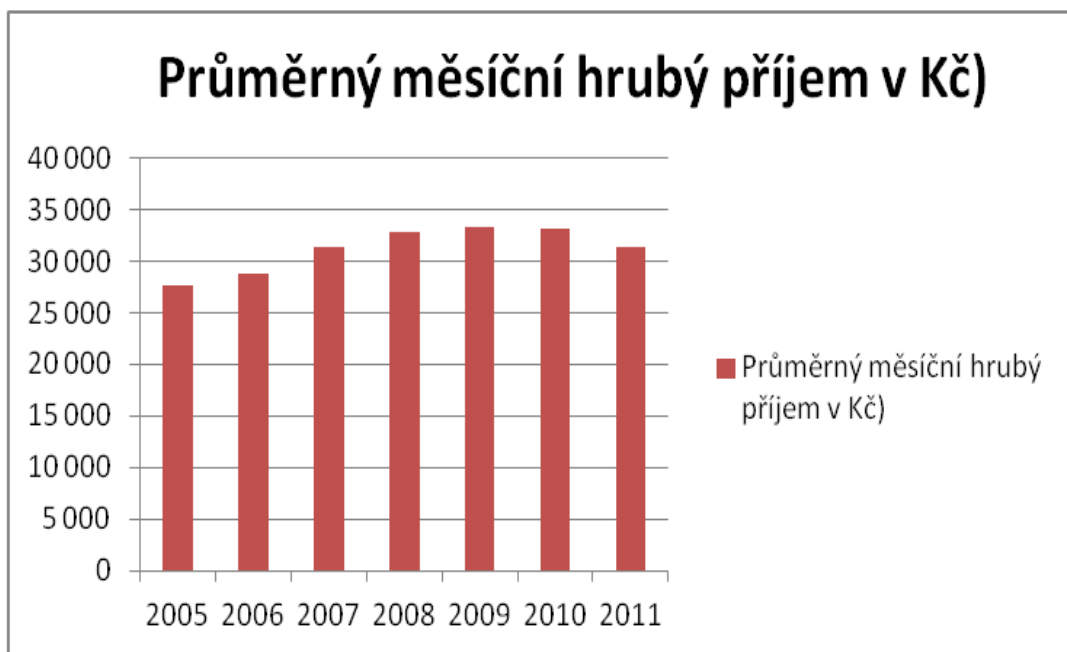
V letech 2005 – 2012 se stalo několik zásadních událostí. V roce 2007 byl pokles policistů způsoben účinností nového služebního zákona od 1. 1. 2007, který mj. nastavil podmínky výsluhových příspěvků, což bylo pro řadu služebně starších policistů výhodné odejít z Policie ČR v roce 2007, dále se také zpřísnily požadavky na dosažené vzdělání a kvalitu a rozsah vykonávané služby. Vzhledem k tomu, že předchozí vedení MV a PČR na tento jev nereagovalo, byl rok 2007 ve znamení vyššího počtu odchodů od PČR než bylo obvyklé. Ministr vnitra a policejní prezident na tuto situaci reagovali úspěšnou náborovou kampaní,

díky níž se v letech 2008 a 2009 podařilo stabilizovat a navyšovat počty policistů. V letech 2010 - 2011 se situace u policie opět dramaticky změnila, když v průběhu roku 2010 začalo docházet k poklesu počtu policistů, a to na jedné straně vlivem rozpočtových škrťů a na druhé straně vlivem sporných manažerských rozhodnutí MV i PČR, kdy byl nejprve zastaven nábor nových policistů. Skutečné počty policistů od roku 2005 do roku 2012 lze vidět na obr. č. 1 [8].

Průměrný měsíční hrubý příjem policistů

V letech 2006 – 2009 bylo ministerstvem vnitra zajištěno navyšování průměrného platu policistů, avšak rok 2010 z důvodu nutnosti úspor ve státním rozpočtu znamenal pokles platů policistů. V roce 2011 představoval výrazný propad platů policistů o více než 5 %, a to za situace kdy klesal skutečný počet vyplácených policistů [8].

Obr. 2: Průměrný měsíční hrubý příjem v Kč



Zdroj: zpracováno podle [8]

6 Analýza situace v personální oblasti u Policie ČR

V rámci zpracování této bakalářské práce na téma: „Lidské zdroje – rizikový faktor policie ČR“ bylo provedeno průzkumné šetření, které bylo realizováno formou dotazníků. Výběrový soubor tvořili policisté a policistky z Krajského ředitelství policie Pardubického kraje, Krajského ředitelství Hradce Králové a Územní odbor služby kriminální policie a vyšetřování v Náchodě.

Celkově bylo na jednotlivá oddělení distribuováno 280 dotazníků. Z uvedeného počtu se jich vrátilo celkem 172, z nichž byly všechny kompletně vyplněny, čímž byly vhodné k vyhodnocování. Návratnost těchto dotazníků činila 61 %, což je možné hodnotit kladně.

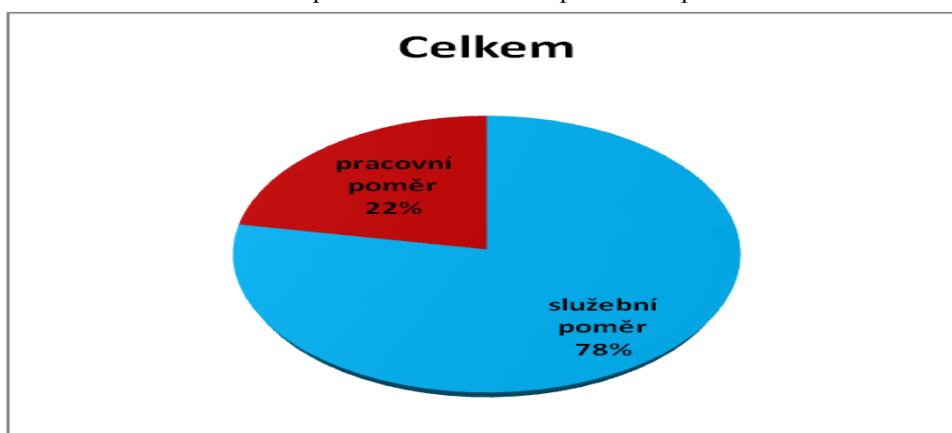
Tab. 4: Absolutní četnost policistů ve služebním /pracovním poměru

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Služební poměr	11	47	76	134
Pracovní poměr	7	28	3	38
Celkem	18	75	79	172

Zdroj: vlastní zpracování

Tato analýza byla zaměřena na policisty, kteří jsou zařazeni u policie ve služebním poměru. Z celkového počtu vrácených dotazníků bylo ve služebním poměru zařazeno 134 policistů a policistek.

Obr. 3: Relativní četnost policistů ve služebním/pracovním poměru



Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení průzkumného šetření na vzdělání policistů ČR

1. Jakého jste pohlaví?

Tab. 5: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 1

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Žena	3	12	8	23
Muž	8	35	68	111
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Z typických demografických charakteristik bylo zjišťováno pouze pohlaví respondentů. V tomto výběrovém souboru byli výrazně více zastoupeni muži, kterých bylo 111, což je 82,83 %. Žen se provedeného výzkumu zúčastnilo 23 a v relativním vyjádření 17,16 %.

Obr. 4: relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 1



Zdroj: vlastní zpracování

Z následujícího souboru, zaměřeného na pohlaví, lze vyjádřit, že takto je i složená Policie ČR. Bereme-li v úvahu charakter služby, je očekávatelné, že u policie slouží podstatně více mužů, což můžeme vidět i z obrázku č. 4.

2. Do jaké věkové skupiny patříte?

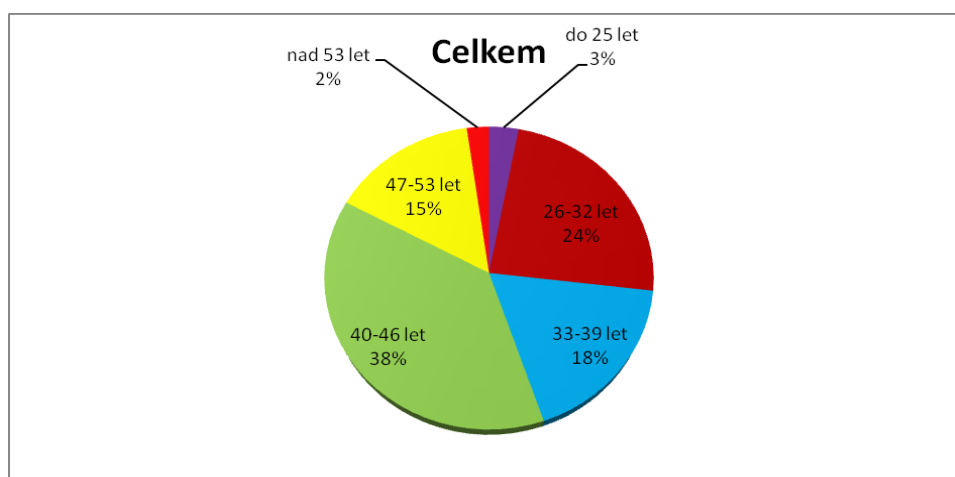
Tab. 6: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 2

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
do 25	0	2	2	4
26 - 32	2	7	23	32
33 - 39	2	9	13	24
40 - 46	4	20	27	51
47 - 53	3	8	9	20
nad 53	0	1	2	3
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce dotazovaných policistů bylo narozeno v letech 1967 – 1973 (věková skupina 40 – 46 let), tedy 38 % z celkového počtu dotazovaných policistů. Druhou nejpočetnější skupinou jsou policisté mezi 26 – 32 lety, což by mohlo být způsobeno dokončením určitého typu školy a následné potřebě poptávat se po práci.

Obr. 5: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 2



Zdroj: vlastní zpracování

Z průzkumného šetření je patrné, že u policie ČR nepracuje ve služebním poměru téměř žádný (2 % dotazovaných) policista starší 53 let.

3. Jak dlouho jste ve služebním poměru?

Tab. 7: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 3

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
do 6 let	1	5	12	18
7 – 13 let	3	14	23	40
14 – 20 let	2	12	22	36
21 – 27 let	4	13	14	31
28 – 34 let	1	3	5	9
nad 35 let	0	0	0	0
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 9 si lze povšimnout, že ve služebním poměru nejsou skoro policisté déle než 28 let. Je toto zapříčiněno výsluhovým příspěvkem, který může být pro policistu velkou motivací? Na tuto problematiku bylo v rámci řízeného rozhovoru dotazováno přímo u plk. Mgr. Martina Červíčka. Odpovědi na tyto otázky jsou jeho přesná citace.

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Myslíte si, že výsluhový příspěvek je významnou motivací pro policistu ve služebním poměru?

Odpověď k otázce: Zcela jistě lze konstatovat, že výsluhový příspěvek je významnou motivací pro policistu. Všechny bezpečnostní sbory, tzn. i policie mají stejná pravidla a podmínky vzniku výsluhových nároků. Mezi výsluhové nároky podle zákona patří odchodné a výsluhový příspěvek.

Policista, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné, jehož výměra činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu.

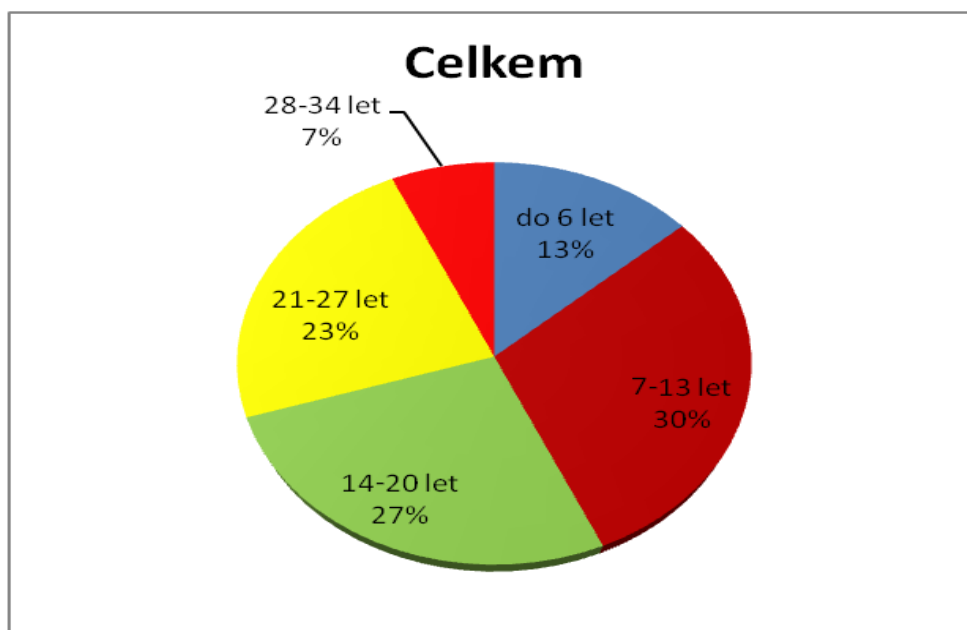
Jestliže skončil policistovi služební poměr, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek. Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit

nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu. Věk ani zdravotní stav nemá vliv na vznik výsluhových nároků, jediným kritériem je délka výkonu služby.

Konstrukce výsluhového příspěvku vychází z obdobného nároku obsaženého v dříve účinném zákoně č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky - z příspěvku za službu. Na rozdíl od dřívější právní úpravy se pro nárok na výsluhový příspěvek zpřísnila podmínka trvání služebního poměru, a to z deseti na patnáct let. Takové řešení je v souladu se zásadou celoživotní služby. Výměra výsluhového příspěvku je nastavena tak, aby motivovala k dlouhodobé službě, ale zároveň umožňovala důstojný odchod ze služebního poměru na sklonku produktivního věku. Přispívá tak i ke generační obměně bezpečnostního sboru.

„Přesto jsem osobně přesvědčen, že policii ještě bude muset absolvovat odbornou diskuzi o zpřísnění podmínek pro trvání služebního poměru. Mimochodem moje představa o celoživotní službě připouští posunutí hranice podmínky trvání služebního poměru minimálně na 20 let.“

Obr. 6: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 3



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Čím si vysvětlujete, že ve služebním poměru prakticky nejsou policisté déle než 28 let?

Odpověď k otázce: Na úvod lze uvést, že ve služebním poměru déle než 28 let je v současnosti v policii cca 1.300 policistů, což znamená cca 3, 4 % z celkového počtu policistů.

Struktura složení policistů podle věku a délky služby se po tzv. krizi „stárnutí policie“, způsobené několikaletým odkladem účinnosti nového zákona (účinnost od 1. 1. 2007), vrátila do stavu zhruba odpovídajícího složení policistů podle těchto kritérií před obdobím, kdy věkově i služebně starší policisté odkládali odchod ze služebního poměru do doby, kdy jim nový zákon umožnil využít výhodnějšího nastavení výsluhových nároků.

„Z mého pohledu vynucená generační obměna policie, k níž docházelo v minulých letech, byla prakticky dovršena a zvýšit podíl policistů ve služebním poměru delším než 28 let může jenom změna podmínky pro nárok na výsluhový příspěvek“.

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Myslíte si, že je pro Policii ČR výhodné motivovat pracovníky s dlouhodobým služebním poměrem, aby neodcházeli od Policie? Pokud ano, proč?

Odpověď k otázce: Právní úprava služebního poměru je postavena na kariérním systému. Kariérní systém státní služby je institutem definitivy, což znamená celoživotním povoláním, celoživotní státní službou, možností služebního postupu podle získané kvalifikace a délky služby. Výrazným prvkem je nezrušitelnost služebního poměru, a když, tak jen na základě zákonem uvedených důvodů.

„Musím konstatovat, že policisté s mnohaletou praxí podpořenou neocenitelnými zkušenostmi jsou velmi důležitou a nenahraditelnou součástí policie, což je nezbytné pro řádné a efektivní fungování policie. Tyto policisté předávají poznatky a zkušenosti mladším kolegům, což nenahradí ani sebelepší systém vzdělávání a proto jsem přesvědčen, že je možné připustit změny v zákoně o služebním poměru v souvislosti s délkou služebního poměru pro splnění podmínek na výsluhový příspěvek“.

4. Co je převažující činností v rámci Vašeho zařazení u Policie ČR?

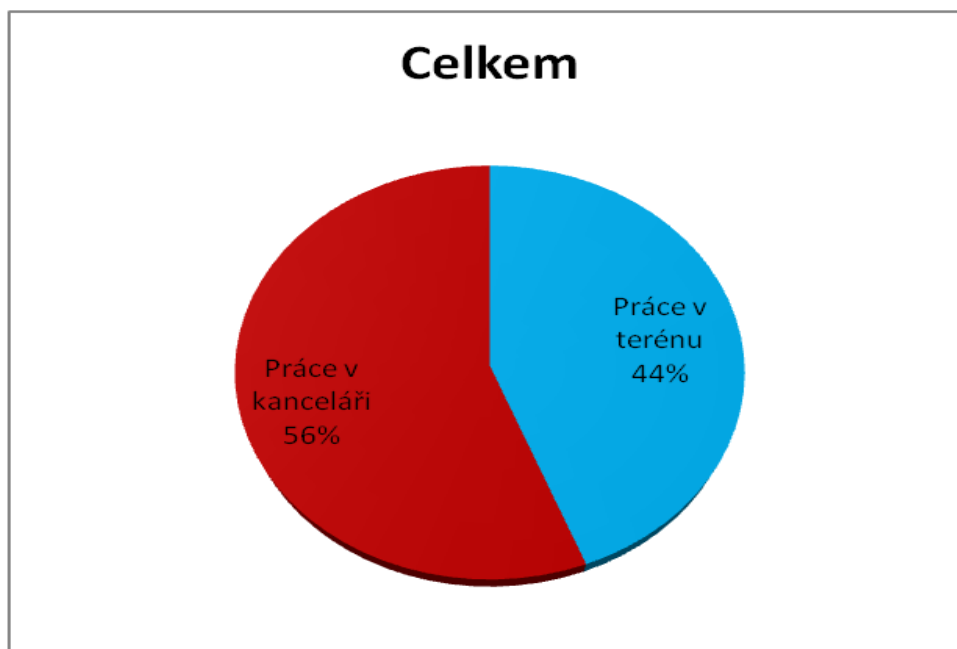
Tab. 8: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 4

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Práce v terénu	3	15	41	59
Práce v kanceláři	8	32	35	75
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Z daného průzkumu vyplývá, že se více policistů ve služebním poměru zabývá prací v kanceláři. Naskytuje se zde tedy otázka, zda by nemělo dojít ke změně, která by vedla k tomu, že by více policistů pracovalo v terénu.

Obr. 7: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 4



Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku č. 7 lze vidět, že u více jak poloviny dotazovaných policistů převažuje kancelářská činnost nad činností v terénu. Z důvodu neustálého nárůstu kriminality by bylo vhodné zvážit, zda by nemělo dojít ke změně, aby více policistů bylo v terénu. Nabízí se zde také otázka, jestliže právě administrativa zabere tolik času, který by jinak mohli příslušníci strávit v terénu.

5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

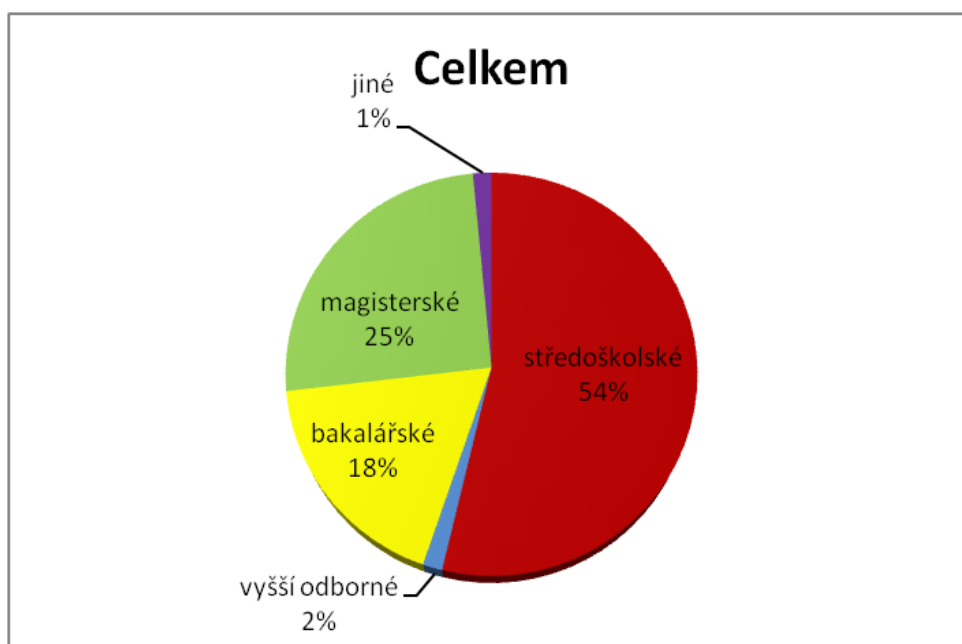
Tab. 9: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 5

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Středoškolské s maturitou	4	13	55	72
Vyšší odborné	0	0	2	2
Bakalářské	3	9	12	24
Magisterské, Inženýrské	3	24	7	34
Jiné	1	1	0	2
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

U této otázky je velice zajímavé, že pouze dva dotazovaní policisté mají vystudovanou policejní školu. Mezi nejčastější středoškolské vzdělání patřily obory se strojním, stavebním a obchodním zaměřením.

Obr. 8: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 5



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Při otázce na nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných policistů mne zaujalo, že je velmi mizivé procento příslušníků policie s policejní školou. Jaký vidíte rozdíl mezi příslušníkem policie, který vystudoval policejní školu a mezi příslušníky, kteří vystudovali ostatními obory nesouvisejících s policií?

Odpověď k otázce: Zásadní změnu přinesl zákon od 1. 1. 2007 i do oblasti vzájemných práv a povinností bezpečnostního sboru a policistů při zvyšování a rozšiřování vzdělání policistů. Dosavadní právní úprava předpokládala smluvní vztahy založené dohodou o zvýšení nebo rozšíření vzdělání. V zájmu potlačení smluvních prvků služebního poměru a vytvoření klasického veřejnoprávního vztahu byla nová právní úprava postavena na principu rozhodování bezpečnostního sboru na žádost, a to i v případě zvyšování a rozšiřování vzdělání.

Podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, policejní vysoké školy vzdělávají odborníky zejména pro bezpečnostní sbory. Mohou na nich studovat též studenti, kteří nejsou policisty bezpečnostního sboru. Jediná policejní vysoká škola v České republice je Policejní akademie České republiky v Praze.

„Policejní škola“ k získání středního stupně vzdělání s maturitou v oboru bezpečnostně právním je pouze jedna v Holešově. V současné době velký počet středních odborných škol a učilišť nabízí také vzdělání v oboru bezpečnostně právním.

Podmínky vzniku služebního poměru jsou striktně specifikovány v ustanovení § 13 až 15 zákona. Jedná se o souhrn kvalifikačních předpokladů, které jsou ke vzniku služebního poměru nezbytné.

„Obecně je nutné zdůraznit, že k přijetí do služebního poměru k policii není nutné mít vysokoškolské vzdělání. Obecně postačuje vzdělání středoškolské ukončené maturitní zkouškou. Vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání je pak požadováno na konkrétní služební místa podle druhu vykonávané služby. Mimochodem v současné době je podíl vysokoškolsky vzdělaných policistů vyšší, než je požadováno respektive předpokládáno s ohledem na služební místa, kde je podmínka vysokoškolského vzdělání

Je nezpochybnitelné, že náklady na výuku nově přijatých policistů bez ohledu na ne – policejní obory by se zřejmě nelišily. V Základní odborné přípravě je totiž ve výuce kladen důraz na propojení znalostí zákonných ustanovení s praktickými činnostmi a dovednostmi. Na druhou stranu připouštím, že absolvent bezpečnostně právního oboru nebo právního oboru bude mít při studiu výhodu znalostí teorie“.

6. Jste spokojen (a) s Vaším nejvyšším dosaženým vzděláním?

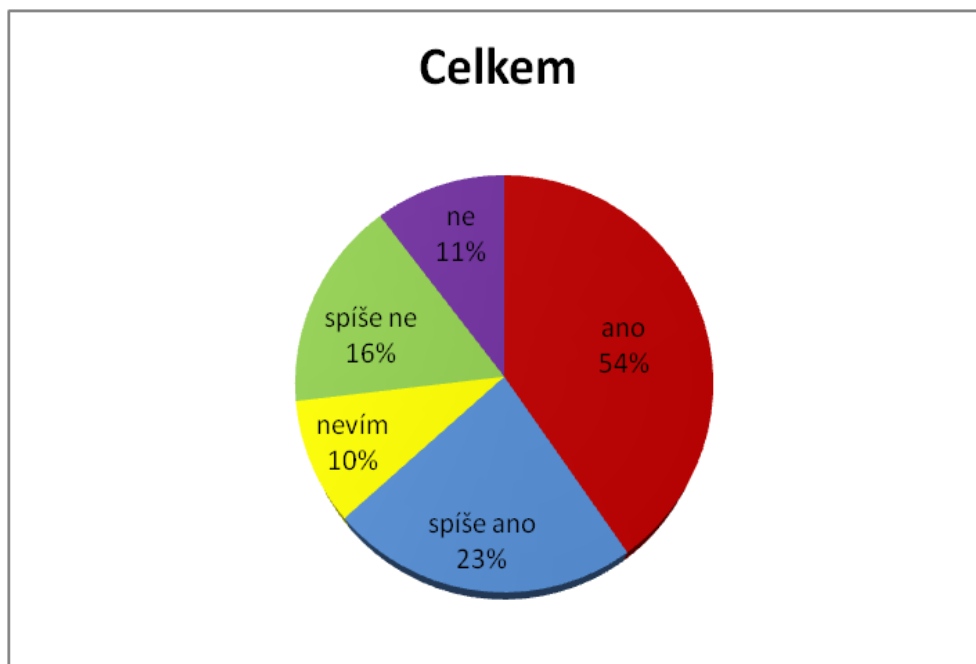
Tab. 10: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 6

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	7	22	25	54
Spíše ano	1	14	16	31
Nevím	0	4	9	13
Spíše ne	3	3	16	22
Ne	0	4	10	14
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Dvě třetiny z dotázaných respondentů je spokojeno se svým dosaženým vzděláním, protože v požadavcích policie ČR bylo jejich dosažené vzdělání dostačující, tudíž nejsou dostatečně motivováni k dalšímu studiu. K této problematice se mi vyjádřil plk. Mgr. Martin Červíček – viz otázka a odpověď č. 5 a 6.

Obr. 9: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 6



Zdroj: vlastní zpracování

7. Měl (a) byste zájem o další studium?

Tab. 11: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 7

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	2	11	11	24
Spíše ano	0	8	12	20
Nevím	0	16	13	29
Spíše ne	2	3	20	25
Ne	7	9	20	36
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Jakým způsobem motivuje policie při vzdělání na VŠ zaměstnance, aby studovali policejní obor nebo příbuzné obory?

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Zhruba čtvrtina dotazovaných policistů není spokojená se svým dosavadním vzděláním a dokonce třetina by měla zájem o další studium. Jakým způsobem využívá policie tohoto zájmu zaměstnanců o sebevzdělávání?

Odpověď k otázkám: Prohlubování kvalifikace je spolu se zvyšováním kvalifikace nejčastější formou odborného rozvoje zaměstnanců. Je potřeba však rozlišovat, zda se jedná o prohlubování kvalifikace, nebo zvyšování kvalifikace (viz ustanovení § 230 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.). Zaměstnanci policie se zúčastňují jak prohlubování, tak i zvyšování kvalifikace (např. se jedná o absolvování různých druhů kurzů, včetně jazykových, školení, stáže, účast na odborných konferencích apod.). Pokud se jedná o motivaci ke vzdělání zaměstnanců policie ke studiu na VS - policejní obor nebo příbuzné obory, tak je potřeba uvést, že zvyšování kvalifikace musí být vždy v souladu s potřebou zaměstnavatele, tedy musí existovat předpoklad, že zaměstnavatel novou kvalifikaci zaměstnance využije. V rámci policie neprobíhala žádná nabídková řízení pro zaměstnance, aby studovali policejní obor nebo příbuzné obory na VŠ. Zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanci – služební funkcionáři) vyhodnotí, zda je požadované zvyšování kvalifikace zaměstnancem v souladu s potřebou zaměstnavatele a v případě pozitivního rozhodnutí uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu v souvislosti se zvyšováním kvalifikace.

Služební funkcionáři – vedoucí zaměstnanci mohou při schvalování žádosti o studium provádět pohovor ve smyslu možnosti dalšího uplatnění při absolvování zvoleného oboru.

Policista, kterému bylo uděleno služební volno při denním studiu, je-li jeho studium delší než 12 měsíců se zařadí do zálohy pro studující. Podle ustanovení § 73 odst. 2 zákona, policistovi lze na jeho žádost udělit služební volno při studiu při výkonu služby na vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby. Policista požádá služebního funkcionáře o poskytování studijního volna při studiu na vysoké škole a souhlas služebního funkcionáře s poskytováním tohoto volna zavazuje bezpečnostní sbor povinností umožnit policistovi získání nebo rozšíření vzdělání a policista zavazuje povinností setrvat po skončení studia ve služebním poměru po dobu trvání studia, případně uhradit poměrnou část nákladů spojených se studiem. Rozsah poskytování služebního volna je uveden v písm. b) citovaného ustanovení zákona. Policista, kterému bylo poskytnuto služební volno podle § 73 odst. 1 zákona, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající trojnásobku doby studia. Policista, kterému bylo poskytnuto služební volno podle § 73 odst. 2, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Splní-li policista povinnost setrvat ve služebním poměru jenom zčásti, úhrada nákladů spojených se studiem se poměrně sníží. Na základě poskytnutí služebního volna (jeho čerpání) a v okamžiku ukončení studia vzniká policistovi závazek (plnění na straně policista). Nesplní-li policista svůj závazek setrvat ve služebním poměru po stanovenou dobu, je policista povinen uhradit bezpečnostnímu sboru náklady spojené se studiem. Je potřeba též zdůraznit, že na udělení služebního volna při studiu není právní nárok. Zákon svěřuje odpovědnost, zda služební volno při studiu udělit či nikoliv, příslušnému služebnímu funkcionáři. Služební funkcionář disponuje dostatkem informací potřebných pro posouzení, jestliže je studium policista nezbytné pro výkon služby. Při svém uvážení zohledňuje zejména aktuální personální situaci na útvaru, specializaci policista, zdali je studium využitelné pro potřeby výkonu služby, ale též např. i délku služby policista. Nezanedbatelným faktorem, který ovlivňuje jeho rozhodnutí, je však nepochybně i finanční stránka. Služební funkcionář je povinen postupovat jako řádný hospodář ve smyslu zákona č. 219/2000 o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

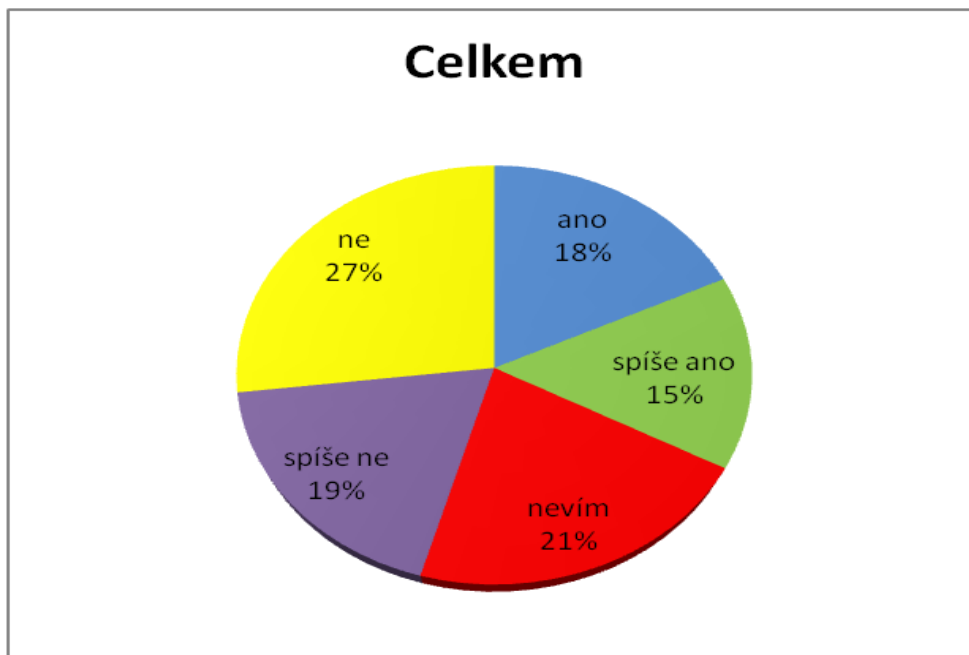
Trvalým úkolem policejního prezidenta č. 52/K-2010 bylo služebními funkcionáři uloženo, udělovat policistům služební volno při studiu pouze pokud je vzdělání nezbytně nutné pro výkon služby a preferovat studium na Policejní akademii České republiky nebo právních směrů.

Je potřeba též zmínit ustanovení § 72 zákona, podle kterého policista má nárok na udělení služebního volna v nezbytně nutném rozsahu k účasti na výběrovém řízení nebo k získání dalšího odborného požadavku studiem ve škole nebo v kursu, které mu nebylo nařízeno služebním funkcionářem, nejdéle však na dobu 10 dnů v kalendářním roce. Na většinu systemizovaných služebních míst je stanoven další odborný požadavek, který se zpravidla získá studiem kvalifikačního kurzu ve vyšších policejních školách a připraví policistu k výkonu služebních činností, které na daném místě vykonává. Policisté mají možnost studia v tzv. nabídkových kurzech, kde se zdokonalují v získaných znalostech a dovednostech.

Nedílnou součástí vzdělávání policistů jsou odborná instrukčně metodická zaměstnání, která pořádají metodická pracoviště, nebo jednotlivé organizační články útvarů policie, kde se předávají zkušenosti a poznatky z praxe. (pokračování odpovědi v příloze I)

„Mám pocit, že policie má nastavené vůči zaměstnancům a policistů velmi zajímavé motivační podmínky k zvyšování kvalifikačních předpokladů. Problém je možná nedostatečná informovanost nebo uvědomění samotných policistů, zaměstnanců o výhodách, které nabízí právní úprava a praxe v bezpečnostním sboru“.

Obr. 10: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 7



Zdroj: vlastní zpracování

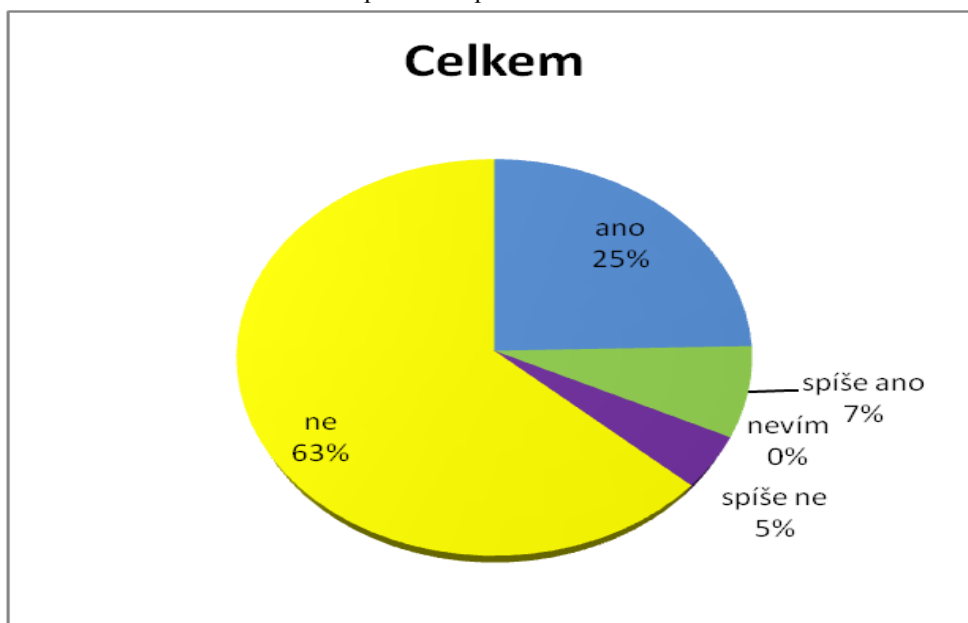
8. Dosáhl (a) jste svého vzdělání s podporou zaměstnavatele (Policie ČR)?

Tab. 12: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 8

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	3	16	14	33
Spíše ano	1	6	3	10
Nevím	0	0	0	0
Spíše ne	0	5	1	6
Ne	7	20	58	85
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 11: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 8



Zdroj: vlastní zpracování

Podporu zaměstnavatele při dosažení svého vzdělání vyloučilo 68 % dotazovaných. Policie ČR by měla mít větší zájem o dosažené vzdělání svých zaměstnanců a umožňovat jim zvyšovat dosažené vzdělání a více mladých lidí motivovat ke studiu na policejní akademii.

9. Myslíte si, že Policie ČR podporuje a motivuje své zaměstnance ke studiu na VŠ?

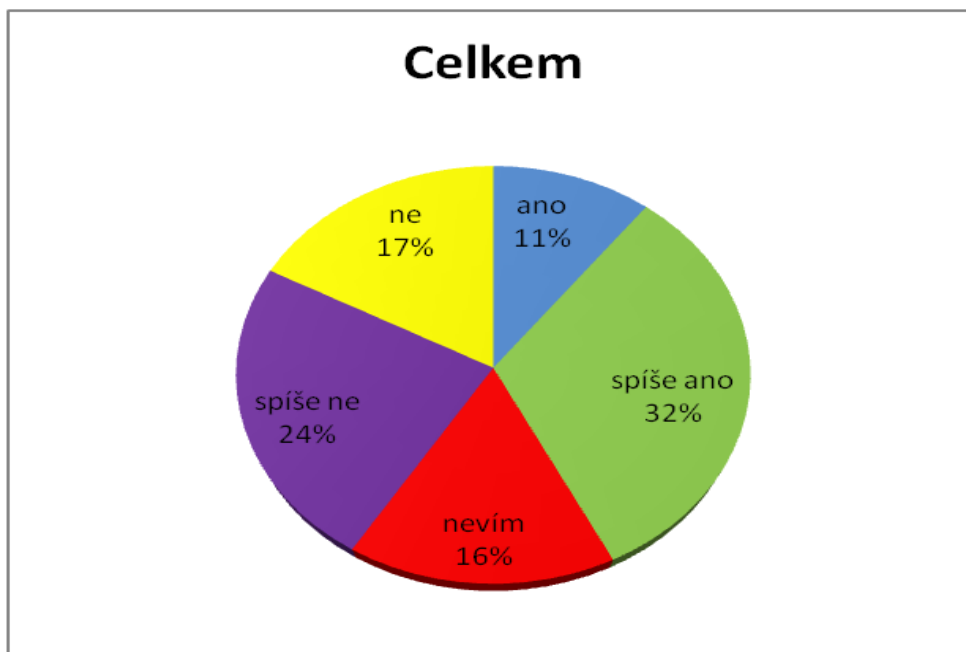
Tab. 13: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 9

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	2	7	5	14
Spíše ano	3	21	19	43
Nevím	1	3	18	22
Spíše ne	4	12	16	32
Ne	1	4	18	23
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce motivace a podpory studia vysoké školy jsou dotazovaní nejednotní. Nejednotnost se projevuje rozdílem 2 %, kdy si 43 % respondentů myslí, že podpora a motivace ze strany zaměstnavatele je a 41 % má opačný názor.

Obr. 12: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 9



Zdroj: vlastní zpracování

10. Jste spokojen (a) se svým služebním zařazením u Policie ČR?

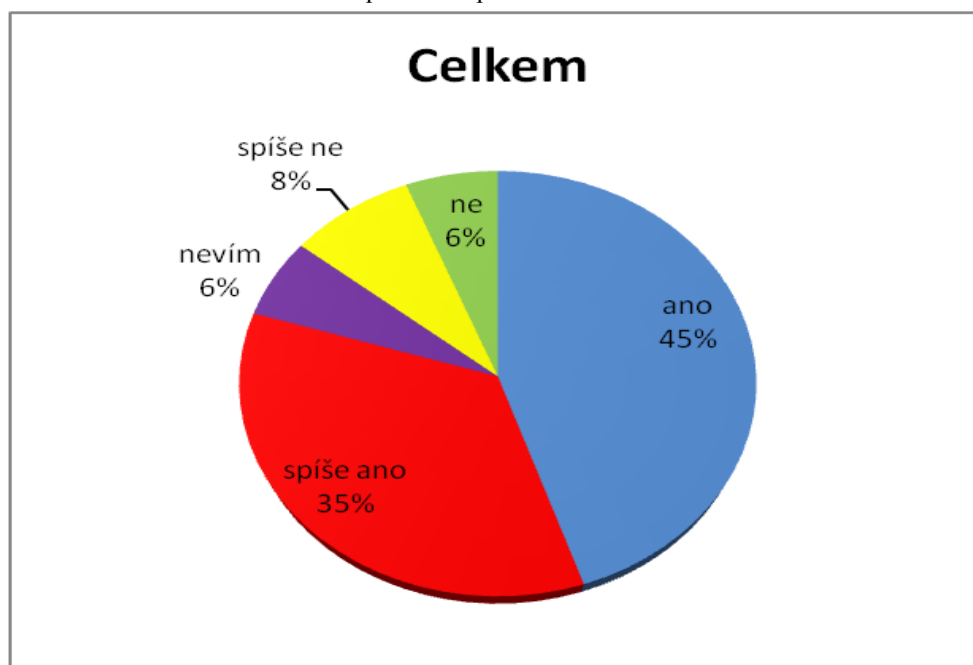
Tab. 14: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 10

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	6	29	25	60
Spíše ano	2	16	29	47
Nevím	1	2	5	8
Spíše ne	1	0	10	11
Ne	1	0	7	8
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Se svým služebním zařazením je spokojeno téměř 80 % dotazovaných policistů. Pokud jsou spokojeni, nic je nenutí dále se vzdělávat, popř. zvyšovat si kvalifikaci. Nabízí se otázka, zda kritéria pro výběr policistů na jednotlivé pozice by neměla být přísnější.

Obr. 13: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 10



Zdroj: vlastní zpracování

11. Je pro Vaši práci nutné se dále vzdělávat?

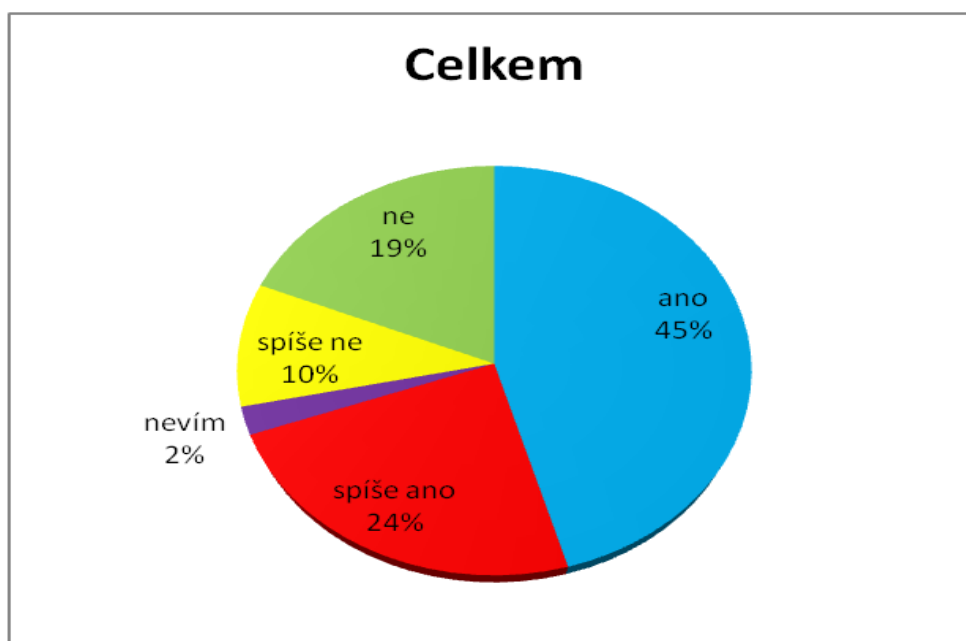
Tab. 15: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 11

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	3	30	28	61
Spíše ano	1	10	21	32
Nevím	0	1	2	3
Spíše ne	1	4	8	13
Ne	6	2	17	25
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Přibližně čtvrtina dotazovaných policistů považuje své znalosti za dostačující a nepovažují za nutné se dále ve své práci zdokonalovat a vzdělávat (kurzy, školení...). Zde je možné položit otázku, zda je správné, že skoro 29 % policistů odpovědělo právě takto, když v dnešní době je potřeba své znalosti prohlubovat neustále – časté změny v zákonech, více cizinců na území ČR.

Obr. 14: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 11



Zdroj: vlastní zpracování

12. Studujete vysokou školu nebo vyšší odbornou školu?

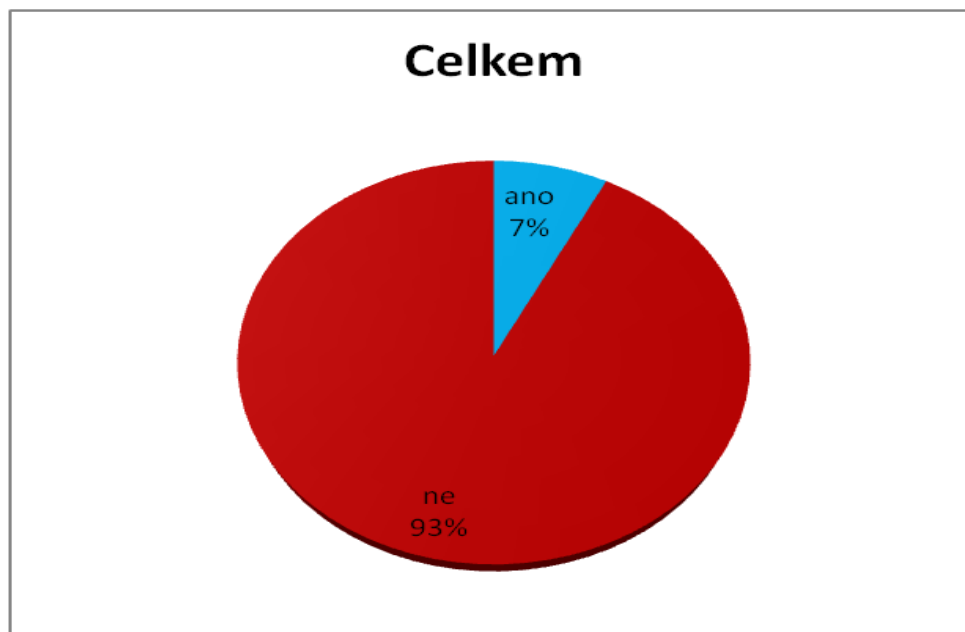
Tab. 16: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 12

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	1	4	5	10
Ne	10	43	71	124
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Jak bylo výše zmíněno, drtivá většina respondentů nemá zájem o další studium, a tudíž nestuduje vysokou ani vyšší odbornou školu. Z deseti studujících policistů pouze dva studují obor týkající se jejich zaměstnání u Policie ČR a to policejní akademii v Praze. Ovšem překvapující je, že policisté, kteří studují policejní akademii, jsou po ukončení studia této školy stavěny na stejnou úroveň jako policisté studující obory, které přímo nesouvisejí s prací u Policie ČR.

Obr. 15: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 12



Zdroj: vlastní zpracování

Následuje 5 otázek, na které odpovídali v současné době studující příslušníci policie ČR.

13. Jaké jsou důvody Vašeho studia (je možné označit více odpovědí)?

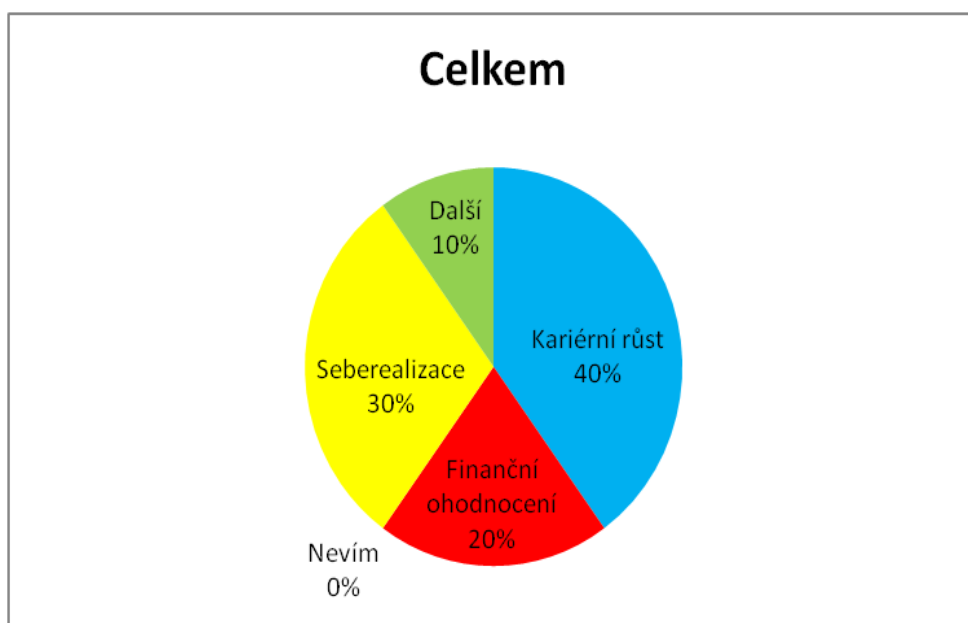
Tab. 17: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 13

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Kariérní růst	1	1	2	4
Lepší finanční ohodnocení	0	1	1	2
Nevím	0	0	0	0
Seberealizace	0	2	1	3
Další	0	0	1	1
Celkem	1	4	5	10

Zdroj: vlastní zpracování

Z nízkého počtu studujících respondentů je důvodem studia kariérní růst, který pro ně do budoucna signalizuje možnost vyššího platového ohodnocení. Právě platové ohodnocení je ukazatelem, který motivuje ve studiu nejen policisty.

Obr. 16: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 13



Zdroj: vlastní zpracování

14. Podporuje Vás Policie ČR ve studiu?

Tab. 18: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 14

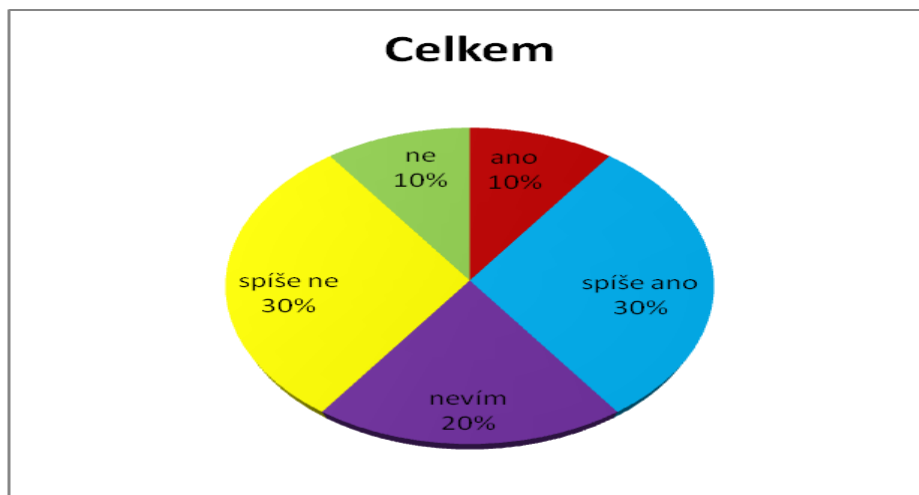
	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	0	0	1	1
Spíše ano	0	1	2	3
Nevím	0	2	0	2
Spíše ne	1	1	1	3
Ne	0	0	1	1
Celkem	1	4	5	10

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Čím si vysvětlujete skutečnost, že polovina dotazovaných zaměstnanců policie neví o nároku na podporu zaměstnavatele ve studiu na VŠ?

Odpověď k otázce: Jak již bylo výše uvedeno, tak policistovi lze udělit služební volno při studiu, nebo ho zařadit do zálohy pro studující. (pokračování odpovědi v příloze I)

Obr. 17: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 14



Zdroj: vlastní zpracování

U otázky č. 14 je zarážející, že je stejné procento respondentů, které Policie ČR ve studiu podporuje a zároveň stejné procento, které policie nepodporuje. Dále se tu naskytuje otázka, zda ti, kteří uvedli, že nejsou podporováni, nebo nevědí, jsou dostatečně informováni o možné podpoře – viz otázka a odpověď č. 7.

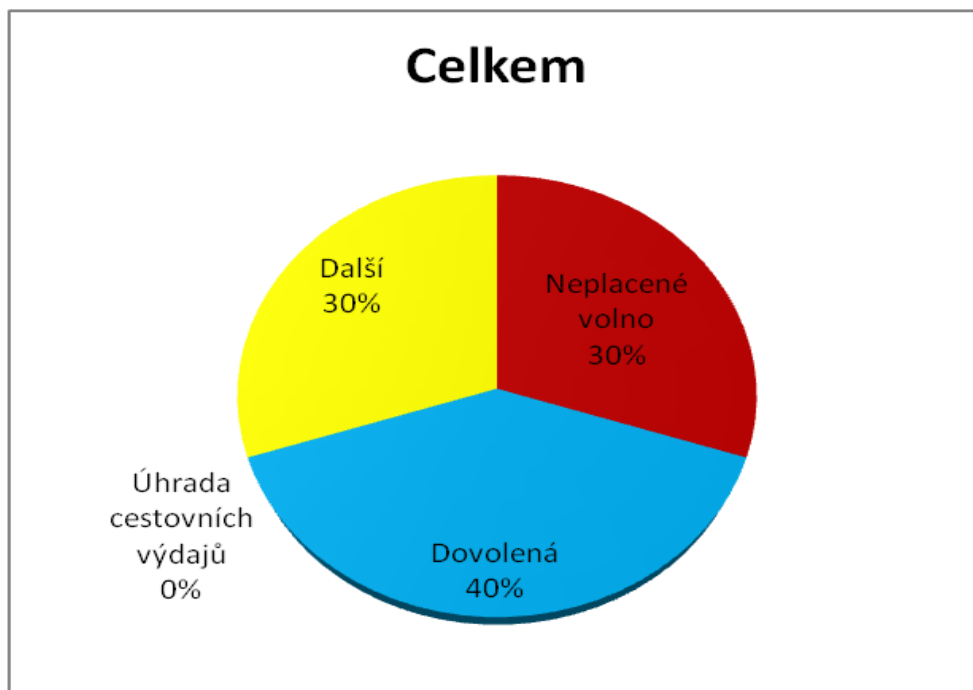
15. Formy podpory, které jste využil (a)?

Tab. 19: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 15

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Neplacené volno	0	1	2	3
Možnost vzít si dovolenou	1	2	1	4
Úhrada cestovních výdajů	0	0	0	0
Další	0	1	2	3
Celkem	1	4	5	10

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 18: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 15



Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku č. 18 lze vyčíst, že nejčastější forma podpory je možnost vzít si dovolenou v době průběhu studia a později přípravy na zkoušky, které jsou považovány za ukončení daného semestru nebo roku. Mezi další využívanou podporu respondenti zařadili například proplacení ubytování v místě studia.

16. Uzavřeli jste se zaměstnavatelem smlouvu o studiu za podmínek, v případě, že ne z jakého důvodu?

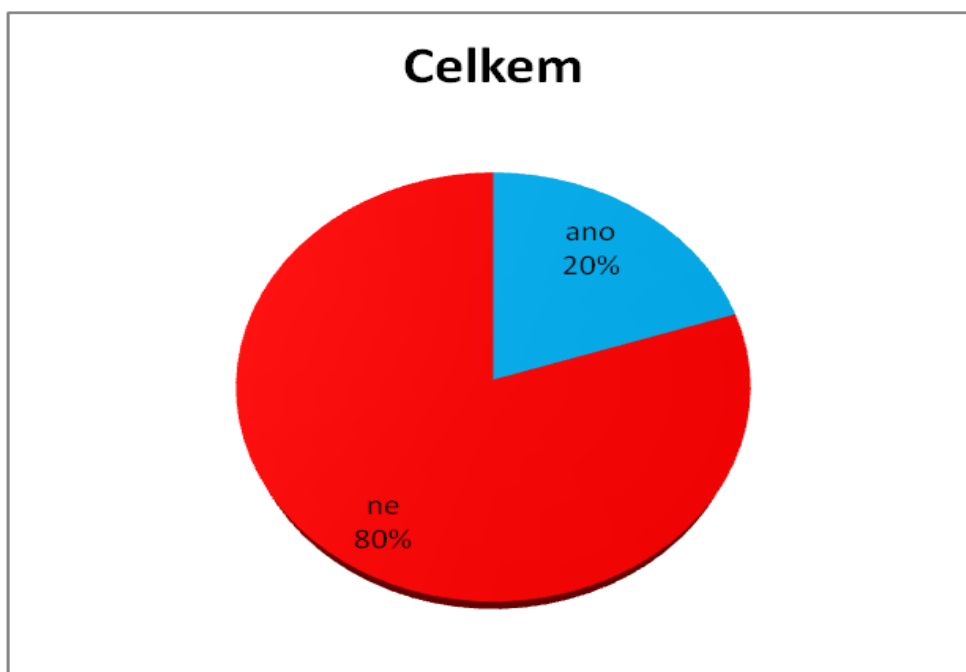
Tab. 20: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 16

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	0	1	1	2
Ne	1	3	4	8
Celkem	1	4	5	10

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z obr. č. 19, pouze 20 % dotazovaných má s Policií ČR uzavřenou smlouvu za podmínek. Lze si tedy položit otázku, proč zbylých 80 % tuto smlouvu uzavřenou nemá. Dle informací, které jsem získala z dotazníků, zbylých 80 % necítilo potřebu využít podpory zaměstnavatele při studiu na VŠ a z toho jeden dotazovaný studuje vysokou školu bez návaznosti na Policii ČR.

Obr. 19: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 16



Zdroj: vlastní zpracování

17. Myslíte si, že vysokoškolské vzdělání Vám zajistí kariérní růst?

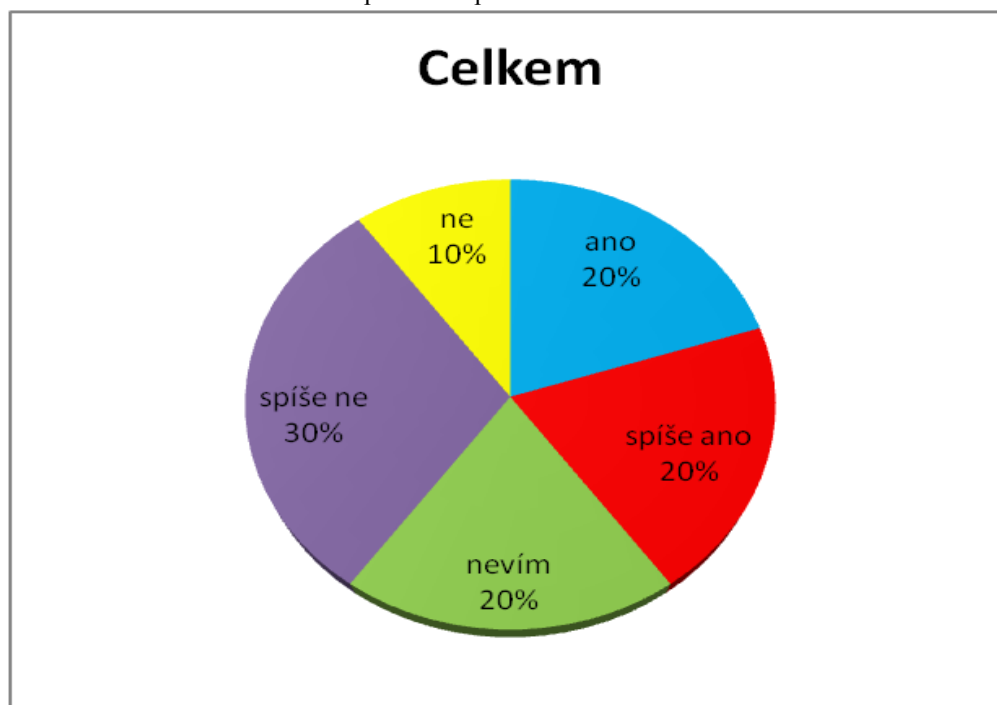
Tab. 21: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 17

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	1	0	1	2
Spíše ano	0	1	1	2
Nevím	0	2	0	2
Spíše ne	0	1	2	3
Ne	0	0	1	1
Celkem	1	4	5	10

Zdroj: vlastní zpracování

Zde nám respondenti vyvracejí tvrzení, že si většina lidí myslí, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší pracovní pozice (lépe platově ohodnocena). Toto je krásně vidět v níže uvedeném grafu - obr. č. 20. Tento graf poukazuje na skutečnost, že je mezi respondenty naprosto vyvážený pohled na tuto problematiku.

Obr. 20: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 17



Zdroj: vlastní zpracování

18. Myslíte si, že jsou policisté dostatečně kvalifikováni pro svou práci?

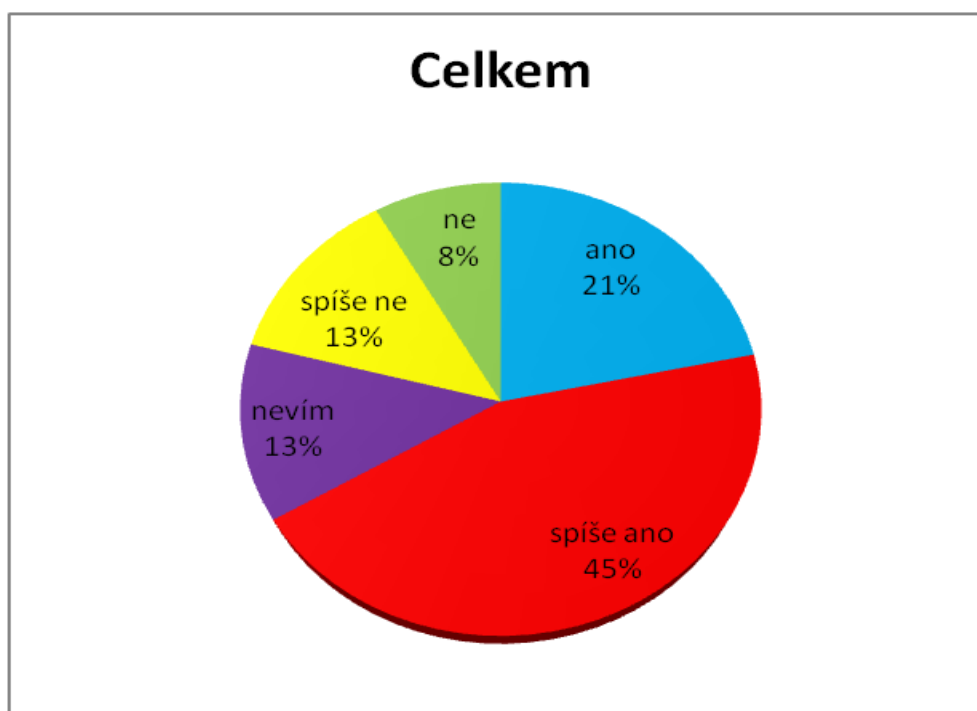
Tab. 22: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 18

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	3	5	21	29
Spíše ano	6	27	27	60
Nevím	1	4	12	17
Spíše ne	1	8	8	17
Ne	0	3	8	11
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož byl průzkum prováděn přímo mezi příslušníky Policie ČR, je zarážející, celkem vysoké procento (21 %) těch, kteří si myslí, že policisté nejsou dostatečně kvalifikováni pro svoji práci.

Obr. 21: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 18



Zdroj: vlastní zpracování

19. Myslíte si, že se kvalifikace policistů v posledních letech zvyšuje?

Tab. 23: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 19

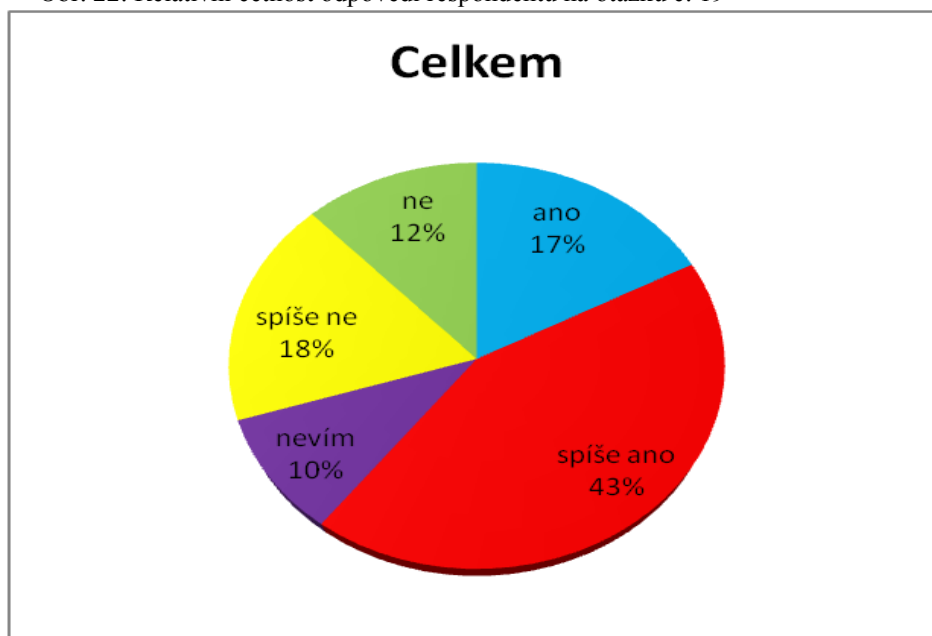
	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	0	7	17	24
Spíše ano	1	3	12	16
Nevím	1	5	7	13
Spíše ne	4	7	12	23
Ne	5	25	28	58
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Dvě třetiny dotazovaných policistů nevidí při své každodenní práci zlepšení, vyplývající z celkového zvyšování kvalifikace policistů, čím to je podle Vás způsobeno? Co byste navrhol pro zlepšení situace?

Odpověď k otázce: Prvořadým úkolem služebních funkcionářů je zajistit řádný výkon služby v souladu s právními předpisy. V současnosti s ohledem na početní stavy, nelze bohužel nastavit takový systém vzdělávání, aby mohl být policista soustavně, v pravidelných intervalech vzděláván. (pokračování odpovědi v příloze I)

Obr. 22: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 19



Zdroj: vlastní zpracování

20. Myslíte si, že má zvyšující se kvalifikace policistů kladný vliv na práci Policie ČR?

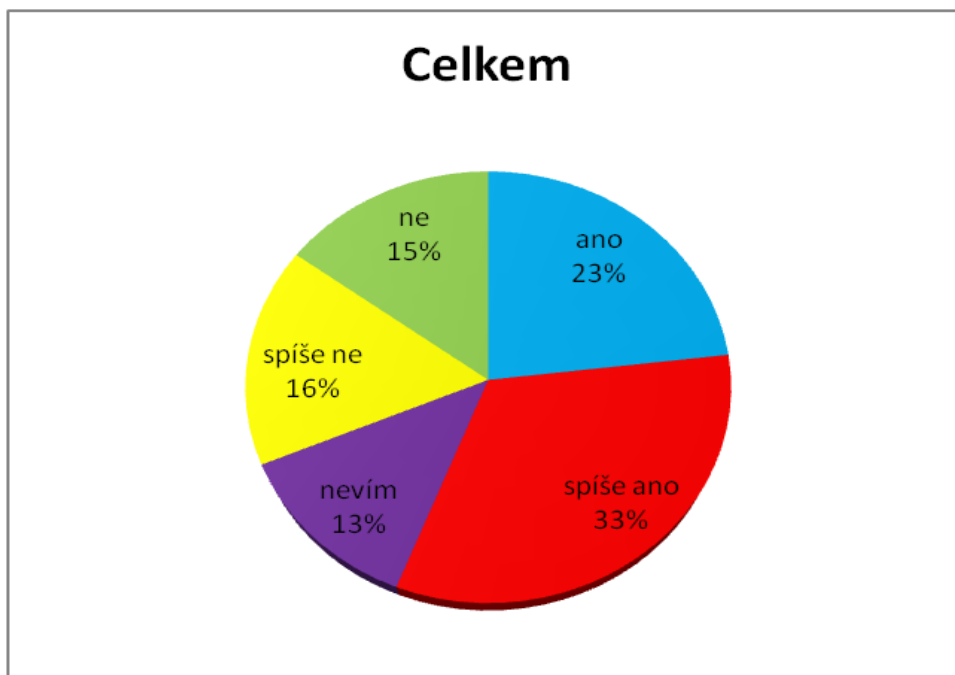
Tab. 24: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 20

	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	2	15	14	31
Spíše ano	6	18	20	44
Nevím	2	5	10	17
Spíše ne	1	7	14	22
Ne	0	2	18	20
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

I u této otázky je velice zarážející fakt, že si 31 % z dotazovaných respondentů myslí, že zvyšující se kvalifikace nemá kladný vliv na práci Policie ČR. Vzhledem k tomu, že se toto týká dotazovaných ve věku 47 – 53 let, domnívám se, že důvodem je dostatečně dlouhá praxe u Policie ČR a tím získané zkušenosti a dovednosti oproti nižším věkovým kategoriím.

Obr. 23: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 20



Zdroj: vlastní zpracování

21. Cítíte při své každodenní práci nějaká zlepšení, vyplývající z celkového zvyšování kvalifikace policistů?

Tab. 25: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 21

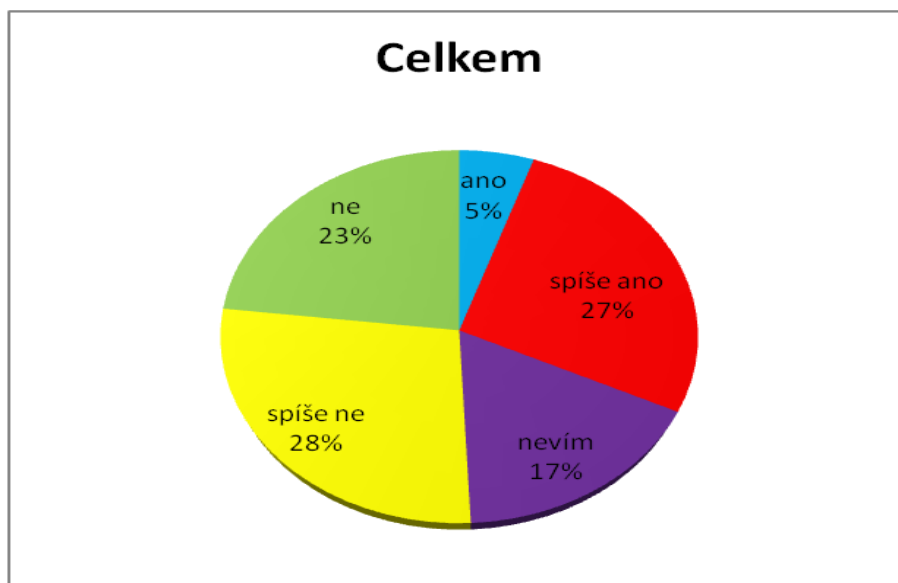
	Hradec Králové	Pardubice	Náchod	Celkem
Ano	1	3	3	7
Spíše ano	5	15	16	36
Nevím	3	11	9	23
Spíše ne	0	14	23	37
Ne	2	4	25	31
Celkem	11	47	76	134

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Kolik hodin týdně stráví policisté na tělesné přípravě a kolik hodin stráví policisté na výuce cizích jazyků? (Myslíte si, že by bylo lepší přehodnotit poměr výuky cizích jazyků vůči tělesné přípravě?)

Odpověď k otázce: „Podle mého názoru nelze porovnávat poměr výuky cizích jazyků vůči fyzické způsobilosti, neboť se jedná o naprosto rozdílné požadavky, které dle stanovených požadavků musí policista pro výkon služby na služebním místě splňovat“. (pokračování odpovědi v příloze I)

Obr. 24: Relativní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 21



Zdroj: vlastní zpracování

22. Jakým cizím jazykem se dorozumíte a na jaké úrovni? Je možno označit více odpovědí.

Tab. 26: Absolutní četnost odpovědí respondentů na otázku č. 22

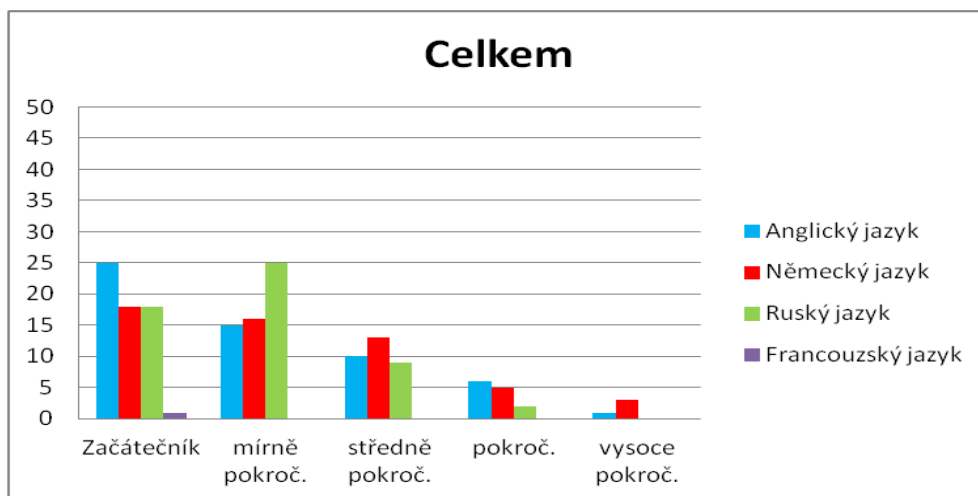
	Hradec Králové				Pardubice				Náchod				Celkem
	AJ	NJ	RJ	FJ	AJ	NJ	RJ	FJ	AJ	NJ	RJ	FJ	
Z	4	1	1	1	10	8	9	0	11	9	8	0	62
M.P.	2	1	2	0	8	6	8	0	5	9	15	0	56
S.P.	1	1	0	0	3	7	5	0	6	5	4	0	32
P	1	0	0	0	2	1	1	0	3	4	1	0	13
V.P.	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	4
C	8	3	3	1	23	24	23	0	26	28	28	0	171

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka pro plk. Mgr. Martina Červíčka: Jak moc potřebné, aby policista uměl cizí jazyk?

Odpověď k otázce: Policista by měl mít odbornou slovní zásobu v cizím jazyce, na takové úrovni, aby zvládl základní činnosti i při kontaktu s cizinci. V připravovaném vzdělávacím programu Základní odborné přípravy je již výuka jazyků začleněna.

Obr. 25: Jazykové dovednosti respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

6.1 Návrhy a doporučení

Jak již bylo výše zmíněno, motivací policistů zařazených ve služebním poměru je výsluhový příspěvek, což se vzhledem k analýze dotazníků jeví jako velký problém. Tento problém spočívá v tom, že většina policistů po dovršení lhůty patnácti let ukončuje služební poměr u Policie ČR. Tato otázka byla také součástí řízeného rozhovoru s policejním prezidentem. Je možné jej považovat za vhodné doporučení. Dle provedené analýzy by problém mohlo vyřešit posunutí hranice nároku na výsluhový příspěvek. Jelikož policista, který je ve služebním poměru déle, získanou praxí získává i zkušenosti, je schopen lépe samostatně pracovat, zvládat složitější úkoly a tímto být větším přínosem pro Policii ČR. Negativním důsledkem tohoto problému je nutnost neustálého zacvičování nově přijatých policistů do služebního poměru. Otázkou je, pokud se tato hranice posune například na 20 let, zda tento výsluhový příspěvek zůstane velkou motivací pro uchazeče o práci u Policie ČR nebo delší setrvání ve služebním poměru.

Pro služebně mladší policisty je velmi důležité, pokud jim kolegové, kteří jsou u policie již delší dobu, předají své zkušenosti a poznatky. Toto nenahradí ani sebelepší systém vzdělání. Další motivací pro absolventy středních škol, kteří uvažují o zaměstnání policisty, představuje možnost přijetí na Policejní Akademii ČR bez přijímacích zkoušek. To je však podmíněno 5-ti letou délkou práce u Policie ČR. Policista, který absolvoval policejní akademii, určitě bude mít sofistikovanější znalosti v této oblasti než absolvent jiných vysokých škol. Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že 21 % respondentů má za to, že vzdělání většiny policistů není dostačující. Motivací pro studium na policejní akademii je též vyšší platové ohodnocení po završení studia na VŠ.

Součástí práce policistů je také komunikace s osobami mající cizí státní příslušnost. Proto lze konstatovat, že pokročilá znalost anglického nebo německého jazyka představuje ulehčení práce nejen pro policisty pracující v terénu. Tito policisté velmi často při své práci vyjíždějí k dopravním nehodám, přestupkům nebo zločinům spáchaných cizími státními příslušníky. Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že necelých 9 % respondentů dosahuje požadované jazykové úrovně.

Reforma v řízení lidských zdrojů u Policie ČR je z celé bakalářské práce patrné. Z řízeného rozhovoru s policejním prezidentem vyplynul i další problém, kterým je nedostatečný počet policistů. Na základě výše uvedených problémů lze doporučit navýšení počtu policistů a současně zvýšit jejich jazykové schopnosti.

7 Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na analýzu problematiky řízení lidských zdrojů a vzdělávání v rámci Policie ČR. Cílem práce bylo podat ucelený pohled na problematiku řízení lidských zdrojů u Policie ČR s akcentem na vzdělávací systém policistů, kteří jsou u policie zařazeni ve služebním poměru.

Pro analýzu byla zvolena kvantitativní metoda – dotazník, čímž byly zjišťovány potřebné informace, názory a motivace dotazovaných policistů. Pro účely této práce byl veden řízený rozhovor s policejním prezidentem ČR plk. Mgr. Martinem Červíčkem, kterému byly pokládány otázky na základě rozboru dotazníků.

První část bakalářské práce se zabývala teoretickým vymezením základních pojmů z oblasti personální činnosti, organizace a řízení Policie ČR a pojmů souvisejících se služebním poměrem příslušníků Policie ČR.

Druhá část byla věnována historii Policie ČR. Nejdříve byla stručně popsána historie do roku 1918 a poté byla velká část kapitoly zaměřena na historii od roku 1918 až do současnosti. Dále v této kapitole byla blíže přiblížena policejní reforma z roku 2008, která se skládala z deseti pilířů, které byly popsány.

Další část práce zabývající se povoláním policisty byla zaměřena na upřesnění požadavků pro přijetí uchazečů do služebního poměru, postup přijímacího řízení. Rovněž zde bylo uvedeno platové ohodnocení příslušníků Policie ČR, jejich možný kariérní růst, odchodné a výsluhový příspěvek, který je pro příslušníky velkou motivací.

Empirická část a zároveň poslední kapitola této práce byla založena na vyhodnocení analýzy, prováděné formou dotazníků, které byly distribuovány mezi příslušníky Krajského ředitelství policie Královéhradeckého kraje, Krajského ředitelství policie Pardubického kraje a na Územní odbor služby kriminální policie a vyšetřování v Náchodě. Získané údaje z dotazníků byly zpracovány a poté i s otázkami předloženy k řízenému rozhovoru. Dle výsledků získaných dotazníků se lze domnívat, že cíle práce bylo dosaženo.

8 Použitá literatura

- [1] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BARTOŠOVÁ, H. *Management: teorie a praxe policejní činnosti*. 3., nezm. vyd. Praha: Policejní akademie České republiky, 1999, 201 s. ISBN 80-725-1025-8.
- [3] *Bezpečnostní sbory: právní stav ke dni 1. března 2009*. Praha: C.H. Beck, 2009, 334 s. Texty zákonů. ISBN 978-80-7400-133-8.
- [4] BRODSKÝ, Z. *Řízení lidských zdrojů pro managery: distanční opora*. Vyd. 2. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2010, 113 s. ISBN 978-807-3953-096.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Personální řízení 1*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, Podnikohospodářská fakulta, 2001, 218 s. ISBN 80-245-0248-8.
- [6] Historie policie a četnictva [online]. © 2010 [cit. 2013-07-15]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/historie-policie-a-cetnictva.aspx>.
- [7] HRUDKA, J. a ZÁMEK D. *Organizace a činnost policejních služeb: stav k 1.1.2012*. Praha, 233 s. ISBN 978-80-86477-56-5.
- [8] Interní zdroj Policie České republiky – příručka pro uchazeče o zaměstnání u Policie ČR
- [9] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-726-1033-3.
- [10] MACEK, P. a UHLÍŘ L. *Dějiny policie a četnictva*. Vyd. 1. Praha: Themis, 1997-2001, v. <1-3 >. ISBN 80-858-2152-4.
- [11] MACEK, P. a UHLÍŘ L. *Dějiny policie a četnictva*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, 230 s., [96] s. obr. příl. ISBN 80-902-6700-9.
- [12] NOVÝ, K. *Služební poměr příslušníků policie České republiky: základy teorie pracovního práva: výkon služby, finanční a jiné náležitosti: sociální ochrana policistů*. Praha: Linde Praha, 1999, 344 p. ISBN 80-720-1176-6.
- [13] O nás. Školní policejní středisko [online]. © 2010 [cit. 2013-07-23]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-clanky-skolni-policejni-stredisko.aspx>.

- [14] O škole, Policejní akademie ČR [online]. © 2012 [cit. 2013-07-23]. Dostupné z: http://www.polac.cz/g2/view.php?o_skole/index.html.
- [15] Předpis č. 506/2004 Sb., [online]. © 2013 [cit. 2013-07-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-506#p2>.
- [16] *Reforma policie České republiky: aneb pomáhat a chránit*. 1. vyd. Praha 1 - Nové Město: CEVRO Institut, o. p. s., 2012. ISBN 978-80-8725-15-1.
- [17] Reforma Policie ČR – služba v nových podmínkách [online]. © 2010 [cit. 2013-07-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/reforma-policie-cr-sluzba-v-novych-podminkach-191470.aspx>.
- [18] Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 [online]. © 2012 [cit. 2013-07-25]. Dostupné z: <http://www.pozary.cz/clanek/61242-stupnice-zakladnich-tarifu-pro-prislusniky-bezpecnostnich-sboru-pro-rok-2013/>.
- [19] VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xvi, 442 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-142-0.
- [20] VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit*. 1. vyd. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, 84 s. ISBN 978-80-254-6099-3.
- [21] Vyšší policejní škola ministerstva vnitra v Praze [online]. © 2013 [cit. 2013-07-23]. Dostupné z: <http://www.skolamv.cz/>.
- [22] Vzdělání, klíč k profesionalitě [online]. © 2010 [cit. 2013-07-23]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelani-klic-k-profesionalite.aspx>.
- [23] Zákon č. 361/2000 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- [24] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- [25] Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpis

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Organizační schéma Policie ČR

Příloha B - Organizační schéma Policejního prezidia ČR

Příloha C - Vzor žádosti občana o přijetí do služebního poměru

Příloha D - Dotazník pro uchazeče

Příloha E - Doklad o dosavadní praxi

Příloha F - Čestné prohlášení

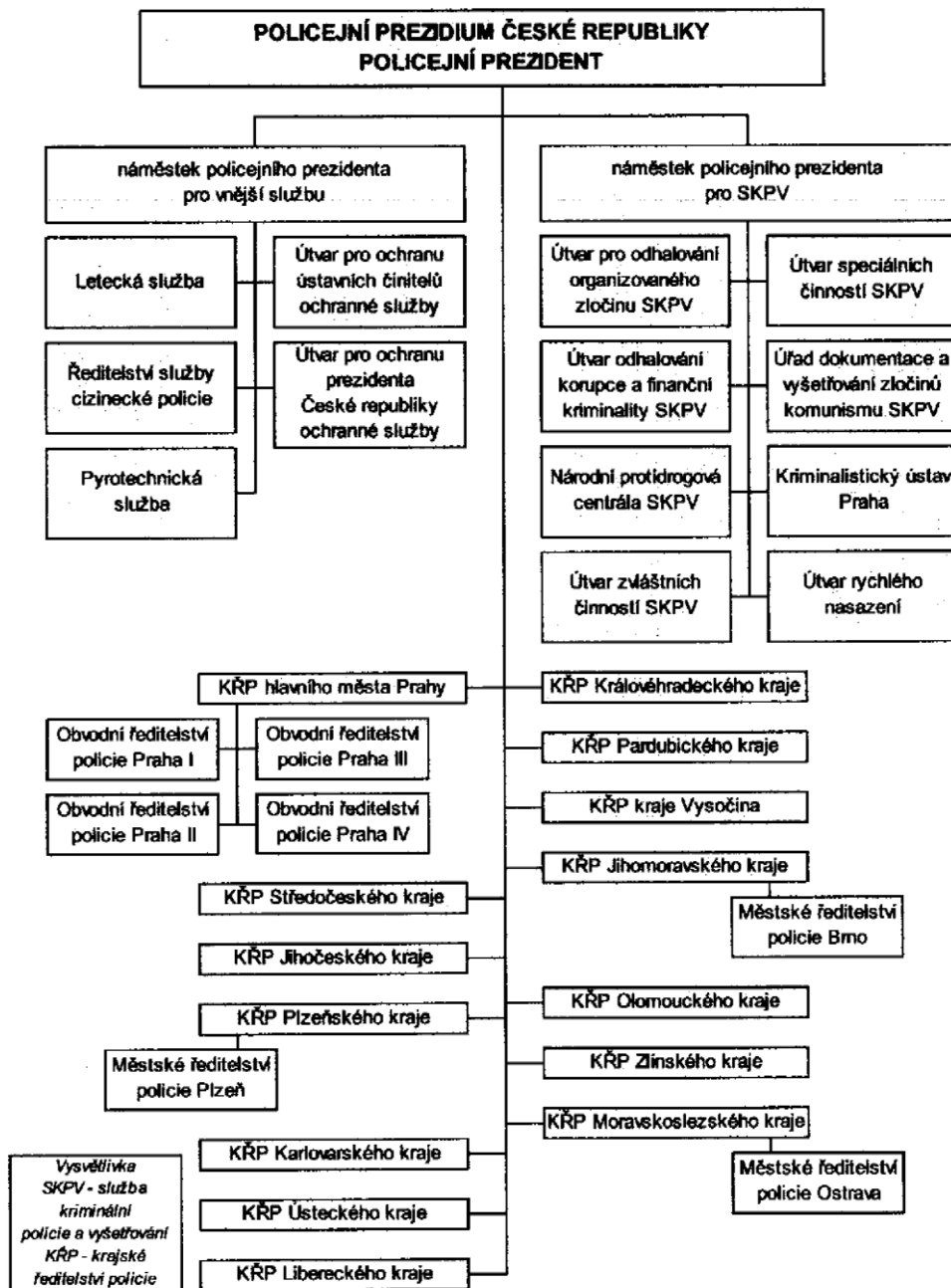
Příloha G - Souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů

Příloha H - Vzor dotazníku

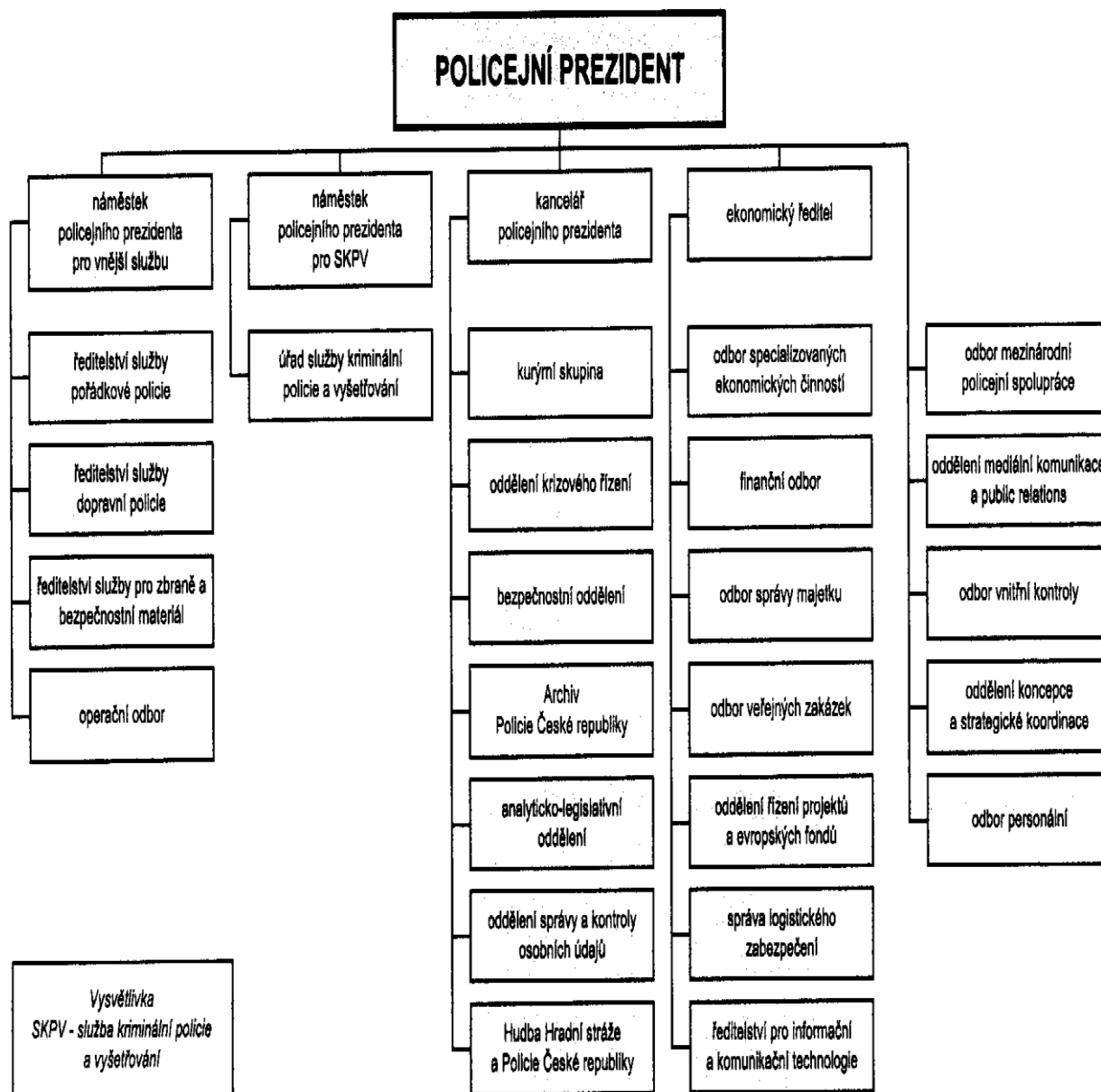
Příloha I - Řízený rozhovor s plk. Mgr. Martinem Červíčkem

Příloha A - Organizační schéma Policie ČR

Organizační schéma policie



Organizační schéma Policejního prezidia České republiky



Příloha C - Vzor žádosti občana o přijetí do služebního poměru

VZOR

VZOR

VZOR

Jméno, příjmení

Datum narození

Trvalý pobyt (včetně PSČ)

Vdne.....

POLICIE České republiky

Krajské ředitelství policie Pardubického kraje

Odbor personálního řízení a odměňování

Na Spravedlnosti 2516

530 48 Pardubice

Žádost o přijetí do služebního poměru k POLICII ČR

Žádám o přijetí do služebního poměru příslušníka POLICIE České republiky. Pokud bude má žádost kladně vyřízena, žádám o zařazení v rámci

podpis uchazeče

Pozn.: Žádost napište podle tohoto vzoru vlastní rukou!!!

DOTAZNÍK

pro uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky

Příjmení, jméno: (i rodné, příp. dřívější)	
Titul, věd. hodnost:	
Datum narození:	Místo: Rodné číslo:
Osobní stav: (datum sňatku, registrovaného partnerství, rozvodu či ovdovění)	
Státní občanství:	
Trvalý pobyt:	Kontaktní adresa:
Voj. zákl. (náhradní) nebo civilní služba: (od-do)	Další služba v ozbroj. silách a sborech: (útvár, funkce, od-do)
Školní vzdělání: od-do (název a místo školy, odbor, specializace)	Základní
	Střední – bez maturity (všeobecné či odborné)
	Úplné střední s maturitou (všeobecné či odborné)
	Vyšší odborné
	VŠ bakalářské
	VŠ magisterské
	VŠ jiné
Jiná kvalifikace:	Jazykové znalosti:
Řidičský průkaz skupiny:	aktivně, pasivně:
V případě, že jste byl(a) odsouzen(a) pro tr. čin, nebo sankcionován(a) za přestupek či jiný správní delikt, uveďte kdy, kým, z jakých důvodů a s jakým výsledkem:	
V případě, že jste žádal(a) již dříve o přijetí k Policii České republiky, uveďte kdy a kde:	

Příloha E - Doklad o dosavadní praxi

Příloha č. 9 k PR KŘP Pak č. 18/2011

Doklad o době praxe
(§ 117 zákona č. 361/2003 Sb.)

hodn.ozn., titul, jméno, příjmení: OEČ
narozen(a) :
uvedte nejvyšší dosažené vzdělání:

	datum ukončení den/měsíc/rok	název školy
SM		
VO		
BC		
VS		

Prohlášení o předchozích zaměstnáních: uvádějte den/měsíc/rok

voj. zákl. (náhr.) služba	od	do	
mateřská dovolená	od	do	
	od	do	
další mateřská (rodičovská) dovolená	od	do	
	od	do	

od d. m. r.	do d. m. r.	zaměstnavatel	funkce, druh práce	celkem	KZ	započteno

Celkem započtená doba praxe rozhodná pro zařazení do tarifního stupně
příslušné tarifní třídy

Příloha F - Čestné prohlášení

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že v případě mého přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky dnem přijetí

- a) nebudu členem žádné politické strany nebo politického hnutí a nebudu vykonávat žádnou činnost v jejich prospěch,
- b) nebudu vykonávat žádnou živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost ani nebudu členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Beru na vědomí, že porušení těchto omezení zakládá důvod k mému propuštění ze služebního poměru.

V dne

.....
podpis uchazeče

Dále potvrzuji, že jsem byl seznámen s textem služební smlouvy, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působení, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru. O uvedených skutečnostech jsem převzal písemnou informaci.

Současně беру на vědomí, že:

- a) důvody nepřijetí do služebního poměru se neoznamují,
- b) v případě mého nepřijetí do služebního poměru bude Policie České republiky uchovávat mé osobní údaje i údaj o důvodu mého nepřijetí po dobu tří let. Po uplynutí této doby budou údaje zničeny.

V dne

.....
podpis uchazeče

SOUHLAS
SE SHROMAŽĎOVÁNÍM A ZPRACOVÁNÍM OSOBNÍCH ÚDAJŮ
UCHAZEČE O PŘIJETÍ
DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKA POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

jméno, příjmení

datum narození.....

bere na vědomí, že:

Správce osobních údajů je ministerstvo vnitra¹. Správce zpracovává osobní údaje ode dne výběru osoby služebním funkcionářem (vedoucím zaměstnancem)², a to automatizovaným zpracováním v ekonomickém informačním systému ministerstva (EKIS II), příp. listinným zpracováním ve spisu nebo personálním spisu.

Osobní údaje správce shromažďuje a zpracovává jen s písemným souhlasem uchazeče v rozsahu stanoveným interním předpisem³ za účelem plnění povinností zaměstnavatele⁴ stanovených zvláštními právními předpisy⁵.

Souhlas uchazeče, který není přijat do služebního poměru, trvá po dobu 3 let ode dne uzavření spisu⁶.

Souhlas uchazeče, který byl přijat do služebního poměru, trvá po celou dobu tohoto poměru a 5 let po jeho skončení⁷.

Osobní údaje lze zpřístupnit služebnímu funkcionáři (vedoucímu zaměstnanci), nadřízenému⁸, zaměstnanci, který je vede nebo který vykonává pro zaměstnavatele činnost, jejíž výkon to vyžaduje, za účelem plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštními

¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 2 písm. c) nařízení Ministerstva vnitra č. 20/2007 z 14.02.07 o personální evidenci a o zpracovávání osobních údajů, které s ní souvisejí.

² § 2 odst. zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění dalších předpisů

Čl. 2 závazného pokynu policejního prezidenta č. 150/2006, kterým se vydává pracovní řád v Policii České republiky.

³ Čl. 3 nařízení Ministerstva vnitra č. 20/2007.

⁴ § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Čl. 4 odst. 3 nařízení Ministerstva vnitra č. 20/2007.

⁷ Čl. 4 odst. 4 nařízení Ministerstva vnitra č. 20/2007.

⁸ § 5 zákona č. 361/2003 Sb.

Příloha H - Vzor dotazníku

Vážení,

obracím se na Vás se žádostí o pomoc při provádění výzkumu v rámci mé bakalářské práce s názvem: Lidské zdroje – rizikový faktor policie České republiky.

Chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, které je anonymní, tzn., že dotazované údaje budou použity výhradně pro potřeby mé bakalářské práce. Tyto údaje budou statisticky zpracovány.

Věřím v zodpovědné a pravdivé označování odpovědí při vyplňování dotazníku.

Děkuji Vám za ochotu a pomoc.

1. Jakého jste pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2. Do jaké věkové skupiny patříte?

- a) Do 25 let
- b) 26 - 32 let
- c) 33 – 39 let
- d) 40 – 46 let
- e) 47 – 53 let
- f) 54 let a více

3. V jakém typu poměru jste zařazeni?

- a) Služební poměr
- b) Pracovní poměr

4. Jak dlouho jste ve služebním/pracovním poměru?

- a) do 6 let
- b) 7-13 let
- c) 14-20 let
- d) 21-27 let
- e) 28-34 let
- f) 35 let a více

5. Co je převažující činností v rámci Vašeho zařazení u Policie ČR?

- a) Práce v terénu
- b) Práce v kanceláři

6. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské s maturitou, zaměření (studijní obor):.....
- b) Vyšší odborné, zaměření (studijní obor):.....
- c) Bakalářské, zaměření (studijní obor):.....
- d) Magisterské, Inženýrské, zaměření (studijní obor):.....
- e) Jiné:.....

7. Jste spokojen (a) s Vaším nejvyšším dosaženým vzděláním?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

8. Měl (a) byste zájem o další studium?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

9. Dosáhl (a) jste svého vzdělání s podporou zaměstnavatele (Policie ČR)?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

10. Myslíte si, že Policie ČR podporuje a motivuje své zaměstnance ke studiu na VŠ?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

11. Jste spokojen (a) se svým služebním zařazením u Policie ČR?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

12. Je pro Vaši práci nutné se dále vzdělávat?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

13. Studujete vysokou nebo vyšší odbornou školu?

- a) Pokud ano, jakou? (pokračujte prosím otázkou 14)
- b) Ne (pokračujte prosím otázkou 19)

14. Jaké jsou důvody Vašeho studia? (je možné označit více odpovědí)

- a) Kariéerní růst
- b) Lepší finanční ohodnocení

- c) Nevím
- d) Seberealizace
- e) Další.....

15. Podporuje Vás Policie ČR ve studiu?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

16. Formy podpory, které jste využil (a)?

- a) Neplacené volno
- b) Možnost vzít si dovolenou
- c) Úhrada cestovních výloh
- d) Další

17. Uzavřeli jste se zaměstnavatelem smlouvu o studiu za podmínek (uved'te důvod)?

- a) Ano
- b) Ne.....

18. Myslíte si, že vysokoškolské vzdělání Vám zajistí kariérní růst?

- a) Ano
- b) Spíš ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

19. Myslíte si, že jsou policisté dostatečně kvalifikováni pro svou práci?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

20. Myslíte si, že se kvalifikace policistů v posledních letech zvyšuje?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

21. Myslíte si, že má zvyšující se kvalifikace policistů kladný vliv na práci Policie ČR?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

22. Cítíte při své každodenní práci nějaká zlepšení, vyplývající z celkového zvyšování kvalifikace policistů?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

23. Jakým cizím jazykem se dorozumíte a na jaké úrovni? Je možno označit více odpovědí.

(1-začátečník, 2-mírně pokročilý, 3-středně pokročilý, 4-pokročilý, 5-vysoce pokročilý)

- | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|
| a) Anglický jazyk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Německý jazyk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Ruský jazyk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Jiný..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Jiný..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Příloha I - Řízený rozhovor s plk. Mgr. Martinem Červíčkem

Vložen nečíslovaný dokument v rozsahu 6 listů.



Pomáhat a chránit

POLICEJNÍ PREZIDIUM ČESKÉ REPUBLIKY



Odbor personální

Veřejnoprávní povaha služebního poměru ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru policistů bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů se odlišuje od jiných soukromoprávních zaměstnaneckých poměrů upravených zákoníkem práce. Pro právní úpravu služebního poměru platí zásada „co není povoleno, je zakázáno“.

Otázka č. 1: Čím si vysvětlujete, že ve služebním poměru prakticky nejsou policisté déle než 28 let?

K otázce č. 1:

Na úvod lze uvést, že ve služebním poměru déle než 28 let je v současnosti v policii cca 1.300 policistů, což znamená cca 3, 4 % z celkového počtu policistů.

Struktura složení policistů podle věku a délky služby se po tzv. krizi „stárnutí policie“, způsobené několikaletým odkladem účinnosti nového zákona (účinnost od 1. 1. 2007), vrátila do stavu zhruba odpovídajícího složení policistů podle těchto kritérií před obdobím, kdy věkově i služebně starší policisté odkládali odchod ze služebního poměru do doby, kdy jim nový zákon umožnil využít výhodnějšího nastavení výsluhových nároků.

„Z mého pohledu vynucená generační obměna policie, k níž docházelo v minulých letech, byla prakticky dovršena a zvýšit podíl policistů ve služebním poměru delším než 28 let může jenom změna podmínky pro nárok na výsluhový příspěvek“.

Otázka č. 2: Myslíte si, že výsluhový příspěvek je významnou motivací pro policistu ve služebním poměru?

K otázce č. 2:

Zcela jistě lze konstatovat, že výsluhový příspěvek je významnou motivací pro policistu. Všechny bezpečnostní sbory, tzn. i policie mají stejná pravidla a podmínky vzniku výsluhových nároků. Mezi výsluhové nároky podle zákona patří odchodné a výsluhový příspěvek.

Policista, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné, jehož výměra činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek měsíčního služebního příjmu.

Jestliže skončil policistovi služební poměr, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek. Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let

služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu. Věk ani zdravotní stav nemá vliv na vznik výsluhových nároků, jediným kritériem je délka výkonu služby.

Konstrukce výsluhového příspěvku vychází z obdobného nároku obsaženého v dříve účinném zákoně č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky - z příspěvku za službu. Na rozdíl od dřívější právní úpravy se pro nárok na výsluhový příspěvek zpřísnila podmínka trvání služebního poměru, a to z deseti na patnáct let. Takové řešení je v souladu se zásadou celoživotní služby. Výměra výsluhového příspěvku je nastavena tak, aby motivovala k dlouhodobé službě, ale zároveň umožňovala důstojný odchod ze služebního poměru na sklonku produktivního věku. Přispívá tak i ke generační obměně bezpečnostního sboru.

„Přesto jsem osobně přesvědčen, že policii ještě bude muset absolvovat odbornou diskuzi o zpřísnění podmínek pro trvání služebního poměru. Mimochodem moje představa o celoživotní službě připouští posunutí hranice podmínky trvání služebního poměru minimálně na 20 let.“

Otázka č. 3: Myslíte si, že je pro Policii ČR výhodné motivovat pracovníky s dlouhodobým služebním poměrem, aby neodcházeli od Policie? Pokud ano, proč??

K otázce č. 3:

Právní úprava služebního poměru je postavena na kariérním systému. Kariérní systém státní služby je institutem definitivy, což znamená celoživotním povoláním, celoživotní státní službou, možností služebního postupu podle získané kvalifikace a délky služby. Výrazným prvkem je nezrušitelnost služebního poměru, a když, tak jen na základě zákonem uvedených důvodů.

„Musím konstatovat, že policisté s mnohaletou praxí podpořenou neocenitelnými zkušenostmi jsou velmi důležitou a nenahraditelnou součástí policie, což je nezbytné pro řádné a efektivní fungování policie. Tyto policisté předávají poznatky a zkušenosti mladším kolegům, což nenahradí ani sebelepší systém vzdělávání a proto jsem přesvědčen, že je možné připustit změny v zákoně o služebním poměru v souvislosti s délkou služebního poměru pro splnění podmínek na výsluhový příspěvek“.

Otázka č. 4: Při otázce na nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných policistů mne zaujalo, že je velmi mizivé procento příslušníků policie s policejní školou.

Jaký vidíte rozdíl mezi příslušníkem policie, který vystudoval policejní školu a mezi příslušníky, kteří vystudovali ostatními obory nesouvisejících s policií?

Nebylo by pro Policii výhodnější vyšší procento nových policistů z policejních škol? Předpokládám, že do vzdělání z ne-policejních oborů je potřeba spousta finančních prostředků a mnoho času policistů

K otázce č. 4:

Zásadní změnu přinesl zákon od 1. 1. 2007 i do oblasti vzájemných práv a povinností bezpečnostního sboru a policistů při zvyšování a rozšiřování vzdělání policistů. Dosavadní právní úprava předpokládala smluvní vztahy založené dohodou o zvýšení nebo rozšíření vzdělání. V zájmu potlačení smluvních prvků služebního poměru a vytvoření klasického

veřejnoprávního vztahu byla nová právní úprava postavena na principu rozhodování bezpečnostního sboru na žádost, a to i v případech zvyšování a rozšiřování vzdělání.

Podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, policejní vysoké školy vzdělávají odborníky zejména pro bezpečnostní sbory. Mohou na nich studovat též studenti, kteří nejsou policisty bezpečnostního sboru. Jediná policejní vysoká škola v České republice je Policejní akademie České republiky v Praze.

„Policejní škola“ k získání středního stupně vzdělání s maturitou v oboru bezpečnostně právním je pouze jedna v Holešově. V současné době velký počet středních odborných škol a učilišť nabízí také vzdělání v oboru bezpečnostně právním.

Podmínky vzniku služebního poměru jsou striktně specifikovány v ustanovení § 13 až 15 zákona. Jedná se o souhrn kvalifikačních předpokladů, které jsou ke vzniku služebního poměru nezbytné.

„Obecně je nutné zdůraznit, že k přijetí do služebního poměru k policii není nutné mít vysokoškolské vzdělání. Obecně postačuje vzdělání středoškolské ukončené maturitní zkouškou. Vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání je pak požadováno na konkrétní služební místa podle druhu vykonávané služby. Mimochodem v současné době je podíl vysokoškolsky vzdělaných policistů vyšší, než je požadováno respektive předpokládáno s ohledem na služební místa, kde je podmínka vysokoškolského vzdělání

Je nezpochybnitelné, že náklady na výuku nově přijatých policistů bez ohledu na ne – policejní obory by se zřejmě nelišily. V Základní odborné přípravě je totiž ve výuce kladen důraz na propojení znalostí zákonných ustanovení s praktickými činnostmi a dovednostmi. Na druhou stranu připouštím, že absolvent bezpečnostně právního oboru nebo právního oboru bude mít při studiu výhodu znalostí teorie“.

Otázka č. 5: Jakým způsobem motivuje policie při vzdělání na VŠ zaměstnance, aby studovali policejní obor nebo příbuzné obory?

Otázka č. 6: Zhruba čtvrtina dotazovaných policistů není spokojená se svým dosavadním vzděláním a dokonce třetina by měla zájem o další studium. Jakým způsobem využívá policie tohoto zájmu zaměstnanců o sebevzdělávání?

K otázce č. 5 a 6:

Prohlubování kvalifikace je spolu se zvyšováním kvalifikace nejčastější formou odborného rozvoje zaměstnanců. Je potřeba však rozlišovat, zda se jedná o prohlubování kvalifikace, nebo zvyšování kvalifikace (viz. ustanovení § 230 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.). Zaměstnanci policie se zúčastňují jak prohlubování, tak i zvyšování kvalifikace (např. se jedná o absolvování různých druhů kurzů, včetně jazykových, školení, stáže, účast na odborných konferencích apod.).

Pokud se jedná o motivaci ke vzdělání zaměstnanců policie ke studiu na VS - policejní obor nebo příbuzné obory, tak je potřeba uvést, že zvyšování kvalifikace musí být vždy v souladu s potřebou zaměstnavatele, tedy musí existovat předpoklad, že zaměstnavatel novou kvalifikaci zaměstnance využije.

V rámci policie neprobíhali žádné nabídková řízení pro zaměstnance, aby studovali policejní obor nebo příbuzné obory na VS. Zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanci – služební funkcionáři) vyhodnotí, zda je požadované zvyšování kvalifikace zaměstnancem v souladu s potřebou zaměstnavatele a v případě pozitivního rozhodnutí uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu v souvislosti se zvyšováním kvalifikace.

Služební funkcionáři – vedoucí zaměstnanci mohou při schvalování žádosti o studium provádět pohovor ve smyslu možnosti dalšího uplatnění při absolvování zvoleného oboru.

Policista, kterému bylo uděleno služební volno při denním studiu, je-li jeho studium delší než 12 měsíců se zařadí do zálohy pro studující. Podle ustanovení § 73 odst. 2 zákona, policistovi lze na jeho žádost udělit služební volno při studiu při výkonu služby na vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby. Policista požádá služebního funkcionáře o poskytování studijního volna při studiu na vysoké škole a souhlas služebního funkcionáře s poskytováním tohoto volna zavazuje bezpečnostní sbor povinností umožnit policistovi získání nebo rozšíření vzdělání a policista zavazuje povinností setrvat po skončení studia ve služebním poměru po dobu trvání studia, případně uhradit poměrnou část nákladů spojených se studiem. Rozsah poskytování služebního volna je uveden v písm. b) citovaného ustanovení zákona.

Policista, kterému bylo poskytnuto služební volno podle § 73 odst. 1 zákona, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající trojnásobku doby studia. Policista, kterému bylo poskytnuto služební volno podle § 73 odst. 2, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Splní-li policista povinnost setrvat ve služebním poměru jenom zčásti, úhrada nákladů spojených se studiem se poměrně sníží. Na základě poskytnutí služebního volna (jeho čerpání) a v okamžiku ukončení studia vzniká policistovi závazek (plnění na straně policista). Nesplní-li policista svůj závazek setrvat ve služebním poměru po stanovenou dobu, je policista povinen uhradit bezpečnostnímu sboru náklady spojené se studiem.

Je potřeba též zdůraznit, že na udělení služebního volna při studiu není právní nárok. Zákon svěřuje odpovědnost, zda služební volno při studiu udělit či nikoliv, příslušnému služebnímu funkcionáři. Služební funkcionář disponuje dostatkem informací potřebných pro posouzení, jestliže je studium policista nezbytné pro výkon služby. Při svém uvážení zohledňuje zejména aktuální personální situaci na útvaru, specializaci policista, zdali je studium využitelné pro potřeby výkonu služby, ale též např. i délku služby policista. Nezanedbatelným faktorem, který ovlivňuje jeho rozhodnutí, je však nepochybně i finanční stránka. Služební funkcionář je povinen postupovat jako řádný hospodář ve smyslu zákona č. 219/2000 o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Trvalým úkolem policejního prezidenta č. 52/K-2010 bylo služebními funkcionáři uloženo, udělovat policistům služební volno při studiu pouze pokud je vzdělání nezbytně nutné pro výkon služby a preferovat studium na Policejní akademii České republiky nebo právních směrů.

Je potřeba též zmínit ustanovení § 72 zákona, podle kterého policista má nárok na udělení služebního volna v nezbytně nutném rozsahu k účasti na výběrovém řízení nebo k získání dalšího odborného požadavku studiem ve škole nebo v kursu, které mu nebylo nařízeno služebním funkcionářem, nejdéle však na dobu 10 dnů v kalendářním roce.

Na většinu systemizovaných služebních míst je stanoven další odborný požadavek, který se zpravidla získá studiem kvalifikačního kurzu ve vyšších policejních školách a připraví policistu k výkonu služebních činností, které na daném místě vykonává. Policisté mají možnost studia v tzv. nabídkových kurzech, kde se zdokonalují v získaných znalostech a dovednostech.

Nedílnou součástí vzdělávání policistů jsou odborná instrukčně metodická zaměstnání, která pořádají metodická pracoviště, nebo jednotlivé organizační články útvarů policie, kde se předávají zkušenosti a poznatky z praxe.

Současně lze upozornit i na provázanost vzdělávání policistů na systém hodnocení. Provázanost vzdělávání policistů na systém hodnocení lze v současnosti spatřovat např. v oblasti, která upravuje:

a) sebevzdělávání (aplikace získaných vědomostí do praxe, zájem o další sebevzdělávání, absolvování školení, kurzů a seminářů apod.);

b) odbornost (prokazovaná odbornost v oblasti služebního zařazení, teoretické a praktické znalosti, odborné a speciální dovednosti, znalosti a praktické ovládnutí svěřených prostředků, znalost právních předpisů a interních aktů řízení apod.);

c) studijní výsledky na denním studiu probíhající základní odborné přípravy u průběžného hodnocení.

„Mám pocit, že policie má nastavené vůči zaměstnancům a policistům velmi zajímavé motivační podmínky k zvyšování kvalifikačních předpokladů. Problém je možná nedostatečná informovanost nebo uvědomění samotných policistů, zaměstnanců o výhodách, které nabízí právní úprava a praxe v bezpečnostním sboru“.

Otázka č. 7: Čím si vysvětlujete skutečnost, že polovina dotazovaných zaměstnanců policie neví o nároku na podporu zaměstnavatele ve studiu na VŠ?

K otázce č. 7: - viz č. 6 a malý doplněk

Jak již bylo výše uvedeno, tak policistovi lze udělit služební volno při studiu, nebo ho zařadit do zálohy pro studující. Policista, který je zařazen do zálohy pro studující má nárok na služební příjem ve výši odpovídající 80 % průměrného služebního příjmu. Současně mají policisté nárok na náhrady cestovních výdajů při studiu a při vyslání na studijní pobyt dle ustanovení § 148 zákona.

Ze zákona jasně a zřetelně vyplývají práva i povinnosti pro policisty, kterým bylo uděleno služební volno při studiu, nebo byli zařazení do zálohy pro studující. Výše uvedené platí i pro zaměstnance policie, pokud s nimi byla uzavřena dohoda o rozšíření kvalifikace podle zákoníku práce.

Otázka č. 8: Dvě třetiny dotazovaných policistů nevidí při své každodenní práci zlepšení, vyplývající z celkového zvyšování kvalifikace policistů, čím to je podle Vás způsobeno? Co byste navrhol pro zlepšení situace?

K otázce č. 8:

Prvořadým úkolem služebních funkcionářů je zajistit řádný výkon služby v souladu s právními předpisy. V současnosti s ohledem na početní stavy, nelze bohužel nastavit takový systém vzdělávání, aby mohl být policista soustavně, v pravidelných intervalech vzděláván.

Organizační články policie, které mají na starosti vzdělávání policistů, spolupracují s vyššími policejními školami na tvorbě vzdělávacích programů, na výuce policistů se podílejí i odborníci z řad zkušených policistů. Každý policista, pokud se mu na vzdělávací akci, na kterou byl vyslán, něco nelíbí, může informovat svého nadřízeného nebo zaslat své připomínky intranetovou poštou na oddělení vzdělávání odboru personálního Policejního prezidia České republiky.

Otázka č. 9: Jak moc potřebné, aby policista uměl cizí jazyk?

K otázce č. 9:

Policista by měl mít odbornou slovní zásobu v cizím jazyce, na takové úrovni, aby zvládl základní činnosti i při kontaktu s cizinci. V připravovaném vzdělávacím programu Základní odborné přípravy je již výuka jazyků začleněna.

Otázka č. 10: Kolik hodin týdně stráví policisté na tělesné přípravě a kolik hodin stráví policisté na výuce cizích jazyků?

(Myslíte si, že by bylo lepší přehodnotit poměr výuky cizích jazyků vůči tělesné přípravě?)

K otázce č. 10:

Počty hodin tělesné přípravy jsou určeny v závislosti na služebním zařazení policisty, výuka cizích jazyků se průběžně neprovádí. V rámci policie existují služební místa, kde je cizí jazyk stanoven jako další odborný požadavek, nebo služební místa, na které se vztahuje doporučený jazykový požadavek Ministerstva vnitra České republiky 1. – 3. stupně.

Fyzická připravenost a tělesná zdatnost pomáhá policistovi k bezproblémovému výkonu služby. Za fyzicky způsobilého se považuje policista, který vyhovuje požadavkům na tělesnou zdatnost stanoveným ředitelem bezpečnostního sboru pro výkon služby na služebním místě, na které má být policista ustanoven.

Mezi základní povinnosti policisty patří i povinnost prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem.

„Podle mého názoru nelze porovnávat poměr výuky cizích jazyků vůči fyzické způsobilosti, neboť se jedná o naprosto rozdílné požadavky, které dle stanovených požadavků musí policista pro výkon služby na služebním místě splňovat“.

