

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Brno 2012**

**Bc. Josef Rokytenský**

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR**  
**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Vedoucí diplomové práce:**  
**doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.**

**Vypracoval:**  
**Bc. Josef Rokytenský**

**Brno 2012**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce. Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

Brno 28. 3. 2012

.....  
Bc. Josef Rokytenský

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Také bych rád poděkoval své přítelkyni Mgr. Radmile Fialové za morální podporu a toleranci v době, kdy jsem zpracovával tuto diplomovou práci.

Bc. Josef Rokytenský

## **OBSAH**

<b>Úvod</b>	<b>2</b>
<b>1. Personální řízení a personalistika v systému řízení organizace</b>	<b>5</b>
1.1 Pojem personální řízení a personalistika	5
1.2 Personální útvar a jeho úloha při řízení organizace	7
1.3 Personalistika jako součást fungování bezpečnostního sboru	13
1.4 Personální oddělení Policie ČR v současnosti	16
<b>2. Povolání policisty - specifika výkonu služby v bezpečnostním sboru</b>	<b>22</b>
2.1 Úkoly bezpečnostního sboru – historický vývoj	22
2.2 Nároky na uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie ČR a jejich předchůdců	27
2.3 Přijímání nových policistů - současná teorie a praxe	33
2.4 Reforma Policie ČR a její návaznost na plnění úkolů bezpečnostního sboru	37
<b>3. Nejnovější trendy v oblasti policejní personalistiky</b>	<b>42</b>
3.1 Zákon č. 361/2003 Sb., důvody a historie jeho vzniku	42
3.2 Účinnost zákona č. 361/2003 Sb. a související novinky	45
3.3 Úloha personálního oddělení v souvislosti s účinností nového služebního zákona	50
3.4 Finance jako důležitý faktor ovlivňující personální situaci u Policie ČR	54
<b>4. Empirická část</b>	<b>62</b>
4.1 Stanovení cílů průzkumu	62
4.2 Dotazníkové šetření	63
4.3 Analýza statistických dat	71
<b>Závěr</b>	<b>73</b>
<b>Resumé</b>	<b>75</b>
<b>Anotace</b>	<b>76</b>
<b>Seznam použité literatury a dalších zdrojů</b>	<b>77</b>
<b>Seznam příloh</b>	<b>79</b>

# Úvod

Po ukončení střední školy jsem přemýšlel, jaké bude mé povolání, čím se budu živit, jakým směrem se bude ubírat má profesní kariéra. Po určitých (z mého pohledu logických) úvahách jsem se rozhodl pro povolání policisty. Lákala mě představa zaměstnání různorodého, zajímavého, ve kterém budu pracovat s lidmi a neustále přicházet do kontaktu s něčím novým. Byl jsem plný ideálů, jak budu pomáhat slušným spoluobčanům, kteří si zaslouží, aby nebyli kráceni na svých zákonných právech ze strany jedinců schopných a ochotných se přizívat různými často nezákonnými způsoby na úkor slušné většiny.

Dnes – s odstupem přibližně šestnácti let – přiznávám velkou dávku naivity, protože realita práce u policie zvláště v poslední době má pramálo společného s mými dřívějšími představami, spíše si občas (a nejspíš stejně jedná i spousta mých kolegů a kolegyně) zdůvodňuji, proč bych ještě měl být nadále policistou a hledám si svůj způsob vypořádání se s negativy spojenými s tímto povoláním.

V současné době pracuji u Policie České republiky (dále jen Policie ČR) jako instruktor služební přípravy, na této pozici jsem zařazen sedm let. V rámci své pracovní náplně se setkávám s řadovými policisty, kteří v rámci Policie ČR pracují na rozličných pracovních pozicích. Jedním z mých hlavních pracovních úkolů je školit a vzdělávat tyto policisty po stránce profesních dovedností na úseku taktiky služebního zákroku, používání donucovacích prostředků (například obušek, pouta, slzotvorné prostředky) a služební zbraně. S tím je spojeno využívání řady speciálních, v běžném životě méně obvyklých pracovních pomůcek jako například vysílačka, prostředky balistické ochrany jednotlivce nebo služební vozidlo s výstražným zvukovým a světelným zařízením i využívání specifických pracovních postupů. V souhrnu jde o profesní dovednosti, jejichž uplatnění a využívání je důležité zejména pro úspěšné zvládnutí krizových, běžnému standartu se vymykajících situací nebo také pro předcházení rizikových situací.

Kromě popsaného a řady dalších činností mám v popisu práce také provádění testů fyzické zdatnosti jak u uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR, tak u policistů. A právě při práci s kolegyněmi a kolegy jsem nemohl přehlédnout to, jak se v rámci Policie ČR mění a vyvíjí personální situace, kolik kolegů se rozhodlo vysvléct uniformu, odevzdat služební průkaz a jít dělat jinou práci. Fluktuace u Policie ČR byla vždy poměrně

vysoká, nedávno jsem se přistihl při myšlence, že už brzy budu znát více bývalých než současných kolegů. Zrovna tak jsem si nemohl nevšimnout úrovně nováčků, kteří odcházející kolegy do nedávné doby nahrazovali.

Ačkoliv nejsem personalista (nemám takovou činnost v popisu práce) a řešení personálních otázek u policie mi nepřísluší, vývoj personální situace se tak, jak jej vnímám, rozhodně neubírá správným směrem. V průběhu několika málo posledních let se Policie ČR opakovaně potýkala s vysokým počtem odchodů policistů ze služebního poměru. Po jedné takové odchodové vlně byl praktikován masivní nábor za účelem co nejrychlejšího doplnění tabulkových stavů, kdy bylo preferováno kvantitativní hledisko na úkor hlediska kvalitativního. Následně se s ohledem na snižování finančních prostředků v rozpočtu ministerstva vnitra (Policii ČR nevyjímaje) nábor nových policistů zastavil a tato situace trvá doposud i přesto, že proběhla další vlna odchodů policistů ze služebního poměru. Navíc se v médiích opakovaně objevují „zaručené“ informace o tom, že bude policie muset další policisty kvůli snižování objemu finančních prostředků v rozpočtu ještě propouštět. Paradoxně však nikdo Policii ČR neubral z kvanta úkolů, jež jí jsou uloženy.

Otázky kolem personální situace u Policie ČR a jejího aktuálního vývoje považuji za zajímavé nejen z důvodu, že se mě osobně jako policisty dotýkají, ale i obecně vzhledem k dalšímu vývoji a směřování Policie ČR coby instituce spoluzodpovědné za zajišťování bezpečnosti na území našeho státu. Proto jsem si jako téma své diplomové práce zvolil **Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR.**

*Hlavním cílem mé diplomové práce bude ověření tvrzení, že vývoj personální situace u Policie ČR je skutečně negativní, dalším cílem pak bude zmapovat příčiny takového vývoje.*

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola je věnována problematice lidských zdrojů a personální politiky, a to jak obecně, tak i ve vztahu k Policii ČR včetně charakteristiky současného personálního oddělení u Policie ČR. Druhá kapitola je zaměřena na povolání policisty a s tím spojená specifika služby v bezpečnostním sboru, zejména na hlavní úkoly bezpečnostního sboru a na kritéria, jež musí uchazeč do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru splňovat. Součástí druhé kapitoly je porovnání vývoje hlavních úkolů bezpečnostního sboru i popis vývoje ohledně nároků na uchazeče. Ve třetí kapitole se soustředím na nejnovější vývoj personální situace u Policie ČR zejména

v návaznosti na účinnost současného zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Kapitola čtvrtá obsahuje vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření, ve kterém je zkoumáno, jak oslovení respondenti (policisté zařazení na různých útvarech na teritoriu jižní Moravy) hodnotí svoji současnou situaci v zaměstnání, zda jsou spokojeni, případně s čím jsou nejvíce nespokojeni a jak vnímají současnou legislativní úpravu služebního poměru v porovnání s předchozí.



# 1. Personální řízení a personalistika v systému řízení organizace

V každé organizaci vykonávají určité spektrum činností lidé. V porovnání s minulostí sice úroveň technického vybavení umožňuje snižovat počet pracovníků, nicméně úplně bez lidí se ještě nějaký čas organizace neobejdou. Navíc existují specifické činnosti, jež technika zatím zastávat nemůže. A právě lidská pracovní síla je nejcennějším zdrojem každé organizace, zdrojem, který rozhoduje o její úspěšnosti v porovnání s jinými organizacemi nebo o její schopnosti plnit svěřené úkoly. Vzhledem k těmto skutečnostem je důležité umět svou pracovní sílu nebo také lidské zdroje správně řídit.

Tato kapitola je věnována některým pojmům používaným v rámci řízení lidských zdrojů, dále se zabývá fungováním personálního řízení u Policie ČR a jejích předchůdců.

## 1.1 Pojem personální řízení a personalistika

Existuje celá řada definic pro **personální řízení** nebo v současnosti více používaný termín řízení lidských zdrojů. Personální řízení můžeme definovat například jako „*část podnikového řízení, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činnosti, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, podniku a spolupracovníkům a v neposlední řadě jeho osobního uspokojení z vykonané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.*“<sup>1)</sup>

Personální řízení je systém vzájemně spojených činností zaměřených na:

- prognózování a plánování tvorby pracovních pozic včetně jejich obsazení,
- vyhledávání, výběr, přijímání a adaptaci nových pracovníků,
- propouštění pracovníků,
- odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace pracovníků,

---

1 ) Koubek, J., Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press,1995, s.11

- hodnocení výkonu a posuzování pracovníků,
- osobní rozvoj, řízení kariéry,
- motivaci a odměňování,
- vytváření pracovních podmínek s ohledem na ochranu zdraví a bezpečnost při práci,
- vytváření pracovních podmínek s ohledem na rozvoj výkonnosti a humanizaci práce,
- pracovní spokojenost a stabilizace pracovníků,
- vytváření dobrých a produktivních pracovních vztahů,
- pěstování vztahu pracovníka k firmě, vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem a
- formování a rozvoj podnikové kultury.

Personální řízení vlastně spočívá v umění naplánovat správnou strukturu potřebných zaměstnanců, v realizaci jejich správného výběru zejména z kvalitativního hlediska, tj. z úrovně schopností, znalostí, dovedností i loajality, dále v zajištění rozmístění zaměstnanců podle kvalifikačních a profesních předpokladů a potřeb, v umožnění jejich dalšího kvalifikačního růstu, spravedlivého hodnocení a odměňování a v neposlední řadě zajištění adekvátního pracovního prostředí, bezpečnosti práce a ochrany zdraví i poskytování různých zaměstnaneckých výhod.

Na personálním řízení se podílí celá řada lidí – vždy je důležitá velikost organizace a její struktura. V malých organizacích nebo podnicích lidské zdroje většinou řídí majitel, případně nejvyšší vedoucí pracovník. Ve větších organizacích nebo podnicích pak tuto úlohu přebírají odborné útvary pro personální řízení se svými pracovníky a dále řídicí pracovníci všech stupňů řízení.<sup>2)</sup>

**Personalistika** je obor, který se zaměřuje na získávání kvalitních lidí pro podnik, dále na práci s těmito lidmi a na motivaci nebo stanovení optimálních mzdových postupů.

Úkoly personalistiky jsou:

- **výběr nových pracovníků.** K výběru se používá mnoho metod, nejdůležitější je ale získat si o potenciaálním zájemci o místo co nejvíce informací a následně vyhodnotit jeho znalosti a zkušenosti v porovnání s ostatními pracovníky. Mezi techniky, kterými se tyto informace zjišťují, patří:
  - předvýběr, provedený na základě zájemcem zasláného životopisu,
  - pohovor,

---

2) Gregar, A., Řízení lidských zdrojů. Brno: BonnyPress, 2008, s.7-12.

- testy,
- reference (doporučení zaměstnance z jiných zdrojů).

U některých specifických povolání se používají ještě další podpůrné techniky, jako například psychologické testy, grafologický rozbor písma a další,

- **hodnocení pracovníků** – dalším úkolem personalistiky je pracovníky hodnotit, motivovat, ale také analyzovat jejich výkonnost, k čemuž slouží rozhodovací analýza. Při rozhodovací analýze jsou jednotlivé vlastnosti a schopnosti pracovníků rozebrány a vyhodnoceny v tabulce. Pracovníci tak získávají zpětnou vazbu o své práci. Hodnocení je důležité pro zvýšení motivace a pomáhá řešit pracovní problémy či ujasnit si cíle mezi jednotlivými zaměstnanci.<sup>3)</sup>

## 1.2 Personální útvar a jeho úloha při řízení organizace

Řízení a rozvoj lidí v organizaci jsou úkolem personální politiky. Toto řízení a rozvoj lidí se děje prostřednictvím personálního útvaru, který je zapojen do vytváření a realizace personálních strategií a politik a do některých nebo do všech následujících personálních činností:

- vytváření a rozvoj organizace,
- personální plánování,
- řízení talentů,
- řízení znalostí,
- získávání a výběr pracovníků,
- vzdělávání a rozvoj,
- řízení odměňování,
- vztahy s pracovníky a péče o pracovníky,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- personální správa,
- plnění ze zákona vyplývajících povinností,
- záležitosti rovného zacházení a řízení rozmanitosti (za předpokladu kulturně rozmanitých pracovníků) a ostatní záležitosti týkající se zaměstnaneckých vztahů.

---

3) Zdroj:<http://cs.wikipedia.org/wiki/Personalistika>, získáno 15. 3. 2012.

Mezi „zákazníky“ personálního útvaru patří kromě vedení organizace také tzv. „linioví manažeři“, kteří vlastně realizují personální politiku a na něž personální útvar spoléhá při provádění personální práce, dále samotní pracovníci a taktéž potenciální pracovníci.

**Obecná úloha personálního útvaru** – úlohou personálního útvaru je umožnit organizaci dosáhnout jejích cílů tím, že jí předkládá podněty, intervnuje, poskytuje rady a podporu ve všem, co se nějak týká jejích pracovníků. Základním cílem je zabezpečit, aby organizace vytvářela personální strategie, politiku a praxi, které efektivně poslouží všemu, co se týká zaměstnávání a rozvoje lidí a vztahů existujících mezi vedením a pracovníky. Personální útvar může hrát hlavní roli při vytváření prostředí a podmínek, které umožňují lidem, aby co nejlépe využívali své schopnosti a realizovali svůj potenciál jak ku prospěchu organizace, tak ke svému vlastnímu užítku. Personální útvar de facto nabízí rady a služby, které umožňují organizaci dosahovat jejích cílů prostřednictvím lidí.

**Úloha personálního útvaru v usnadňování a řízení změn** – personální útvar hraje anebo by měl hrát hlavní úlohu v neustálém zlepšování výkonu organizace i jednotlivých pracovníků a v personálních procesech, které toto zlepšování podporují, a v této souvislosti se musí zaměřovat i na usnadňování změn. Personální útvar může být zapojen do iniciování změny, ale také může v situacích, kdy by změna byla na škodu, hrát roli stabilizující síly. Aby usnadňoval změnu, musí personální útvar plně znát důvody, proč se lidé změně brání a postupy, které lze použít k překonávání tohoto odporu, či dokonce k dosažení shody, že změna je žádoucí.

**Proměnlivost praxe v oblasti lidských zdrojů** – úloha personálního útvaru a praxe řízení lidských zdrojů jsou v různých organizacích značně rozdílné. Řízení lidských zdrojů není jednoduše homogenní zaměstnání – zahrnuje rozmanité role a činnosti, které se mění organizací od organizace a úroveň řízení od úrovně řízení i v jedné a téže organizaci. V rámci personálního útvaru a personální práce často existuje značná pestrost rolí a činností, ale tyto role a činnosti mají sklon být relativně uzavřené a sebestředné, jen s malými průchody či styčnými plochami mezi nimi.

Na úlohu personálního útvaru lze pohlížet čtyřmi různými pohledy, lišícími se mírou externalizace:

- interní agentura (personální útvar je považován za nákladově samostatnou jednotku a činnosti jsou fakturovány ostatním útvarům nebo oddělením),

- interní konzultační útvar (personální útvar prodává své služby interním zákazníkům, což znamená, že tito zákazníci mají jistou svobodu se obrátit na kohokoliv jiného, nejsou-li se službami personálního útvaru spokojeni),
- podnik uvnitř podniku (některé personální činnosti jsou uspořádány do jakési „nezávislé organizace“, která může obchodovat nejenom s organizačními jednotkami v rámci podniku, ale i externě),
- externí poradenská služba (organizační jednotky se obracejí o pomoc a radu na zcela nezávislé firmy mimo podnik).

Společným rysem všech těchto pohledů je, že poskytované služby jsou zabezpečovány určitou formou smlouvy, která může obsahovat i dohodu o úrovni poskytovaných služeb. Přístup k poskytování služeb a jejich externalizace budou v různých organizacích různé, neboť jsou různé i souvislosti, jako například způsob organizace podniku a podnikání, typ lidí pracujících v podniku, hodnoty a přesvědčení vrcholového managementu o potřebě personálního útvaru, míra, v níž personální útvar přispívá k celkovému výsledku podniku, a pověst a důvěryhodnost personálního útvaru. Jinou oblastí proměnlivosti je míra, v níž se změnila tradiční metody řízení personálních činností a personálních útvarů, jako je zavedení sdílených služeb a outsourcing.

**Organizace personálního útvaru** – organizace a personální obsazení personálního útvaru jednoznačně závisí na velikosti podniku, na míře decentralizace činností, na typu prováděných prací, na druhu zaměstnávaných lidí a na roli, která je personálnímu útvaru přiznávána či připisována. Neexistuje žádná norma, která by stanovovala poměr počtu personalistů k počtu pracovníků. Ten se může pohybovat od jednoho personalisty na osmdesát pracovníků do jednoho personalisty i na tisíc nebo více pracovníků. Poměr počtu pracovníků na jednoho personalistu ovlivňují právě výše uvedené faktory, poměr může být stanoven pouze empiricky na základě analýzy toho, jaké personální služby se požadují. Na základě toho se potom rozhoduje, do jaké míry nebo v jakém rozsahu tyto služby budou zabezpečovány odbornými pracovníky zaměstnávanými v organizaci na plný úvazek, nebo v jakém rozsahu mohou být nakoupeny od externích agentur nebo konzultantů.

Míra, v jaké se organizace domnívá, že řízení lidských zdrojů je nejdůležitější povinností liniových manažerů a vedoucích týmů, ovlivňuje nejen počty pracovníků personálního útvaru, ale také povahu odborného vedení a podpůrných služeb, které útvar zabezpečuje. Neexistuje žádný návod, jak organizovat personální útvar a personální práci, ale

současná praxe naznačuje, že by měla být brána v úvahu následující doporučení:

- vedoucí personálního útvaru by měl být odpovědný přímo výkonnému řediteli a měl by být členem nejužšího vedení organizace nebo přinejmenším členem týmu manažerů nebo lídrů, aby mohl přispívat k vytváření podnikové strategie a hrát plně svou roli při formulování a integraci personálních strategií a personální politiky (v praxi tomu nebývá tak často, jak by bylo vhodné),
- v decentralizované organizaci by pobočky, divize nebo výrobní jednotky měly být v rámci obecných strategických a politických pokynů z centra zodpovědné za své vlastní personální záležitosti,
- centrální personální útvar v decentralizované organizaci by měl být zredukován na minimum nezbytné k vytváření personálních strategií a politik v celé decentralizované organizaci. Může se specializovat na získávání a výběr pracovníků ve funkcích vyššího managementu a na poskytování rad v oblasti získávání pracovníků a rozvoje kariéry, může koordinovat vyjednávání v rámci kolektivních pracovních vztahů – zejména o pracovních podmínkách (pracovní doba, dovolené, zaměstnanecké výhody),
- personální útvar musí být schopen poskytovat rady a služby na úrovni požadované organizací,
- personální útvar bude organizován podle úrovně podpory a služeb, které jsou od něj vyžadovány, a podle rozsahu činností, které je potřebné zabezpečit. Ty mohou zahrnovat získávání, výběr a stabilizaci pracovníků, rozvoj manažerů, vzdělávání, řízení odměňování, zaměstnanecké vztahy, řízení znalostí a služby v takových oblastech, jako je bezpečnost a ochrana zdraví, péče o pracovníky, personální informační systém a zaměstnanecké záležitosti vůbec.

Při vytváření organizace personálního útvaru a při jeho obsazování pracovníky je třeba vzít v úvahu jeho úlohu při formulování personálních strategií a personálních politik i při intervenování a inovování. Tento útvar ale také musí poskytovat účinné a nákladově efektivní služby. Tyto oblasti nelze zanedbávat, důvěryhodnost a reputace personálního útvaru – pokud jde o liniové manažery – bude do značné míry záviset na kvalitě těchto služeb pro interní zákazníky personálního útvaru. Je důležité, aby si pracovníci personálního útvaru pamatovali, že linioví manažeři jsou jejich zákazníky a opravdu si zaslouží vysokou úroveň služeb uspokojujících jejich potřeby.

Nejdůležitější zásadou, kterou je třeba mít na paměti při vytváření organizace personálního útvaru je to, že tato organizace by měla být v souladu s potřebami podniku. Z tohoto hlediska bude vždy existovat určitá možnost volby nejlepší struktury personálního útvaru, ale tato volba by měla být prováděna na základě analýzy toho, o jaké odborné vedení, rady a služby má organizace v oblasti lidských zdrojů zájem. To je také příčinou značné proměnlivosti praxe v oblasti personální práce a v postavení a profilu personálních útvarů.

**Marketing personálního útvaru** – vrcholový management a linioví manažeři jsou vnitřními zákazníky, jejichž přání a potřeby musejí personalisté rozpoznat a uspokojit. K tomu je nezbytné pochopit potřeby podniku a rozhodující faktory jeho úspěchu – kam podnik směřuje, jak se tam hodlá dostat a co je rozhodující pro dosažení úspěchu nebo naopak neúspěchu. Údaje získané průzkumem trhu je třeba převést do marketingových plánů pro rozvoj produktů a služeb, které mají uspokojit zjištěné potřeby podniku a jeho manažerů i pracovníků. Marketingový plán by měl stanovit náklady na zavedení a udržování těchto iniciativ a na výhody, které to přinese. Dalším krokem v marketingovém procesu je přesvědčit management, že jde o produkt nebo službu, které podnik potřebuje, což znamená předložit rozklad jeho nákladů a výnosů, krytí a zabezpečení finančních a lidských zdrojů, potřebných k jeho vytvoření, zavedení a udržování, a dopadu, jaký bude mít na výkon podniku.

**Outsourcing personální práce** – ve stále větší míře jsou nyní některé personální služby, které byly dříve považovány za výlučnou záležitost podniku, běžně nakupovány od externích dodavatelů. Velké světové společnosti se často řídí heslem „vyrábíme pouze ty výrobky (a vnitřními zdroji pokrýváme pouze ty podpůrné služby), které přímo přispívají k dosažení naší konkurenční výhody nebo ji pomáhají udržet“ – z toho vyplývá, že jakékoliv pomocné nebo podpůrné činnosti jsou nakupovány od řady zdrojů na své periferii nebo mimo organizaci. U personálního útvaru lze přenechat některé jeho činnosti externím konzultantům a dalším agenturám či firmám, které působí jako poskytovatelé služeb v oblastech vzdělávání, získávání pracovníků, vyhledávání vedoucích pracovníků, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o pracovníky a poradenství, péče o děti pracovníků, administrativních záležitostí mzdové agendy a právního poradenství.

Důvody pro využívání outsourcingu: úspora nákladů, koncentrace úsilí personalistů, získání odbornějších služeb. Problémy při využívání outsourcingu – při nepromyšleném přesunu některých klíčových činností se získá krátkodobá finanční výhoda, později však vyjde najevo, že náklady jsou vyšší než při zajišťování služby z vlastních zdrojů.

Rozhodování o využívání externích služeb musí být založeno na přísné analýze a poměrování, které umožní zjistit, jak řídí svou personální práci jiné organizace. K minimalizaci možných budoucích problémů je třeba vše nejprve pečlivě zvážit. Je nezbytné posoudit a vyhodnotit každou potenciální oblast tak, aby bylo možné určit, zda může být anebo by měla být zabezpečována externě a přesně stanovit, čeho se tím má dosáhnout.

**Společné služby v oblasti lidských zdrojů** – termín společné služby nebo také sdílení služeb se vztahuje k centrálnímu zabezpečování personálních služeb, které jsou k dispozici řadě stran, a jsou tudíž stejné a společné pro všechny, kteří je využívají. Jsou to především administrativní úkoly, které mají sklon být zabezpečovány společnými službami, jako například změny ve výplatní listině a vyplácených mzdách a platech, služby související s přemísťováním nebo přestěhováním, organizační a administrativní záležitosti získávání pracovníků, organizační a administrativní záležitosti zaměstnaneckých výhod, poskytování podnikových automobilů, organizační a administrativní záležitosti podnikových penzí, podpora péče o pracovníky, podpora vzdělávání pracovníků, sledování absence, zabezpečování informací pro potřeby řízení.

Mezi výhody poskytování společných služeb patří nižší náklady, lepší kvalita, efektivnější zabezpečování lidských zdrojů a lepší služba zákazníkům. Ale jsou tu i nevýhody, jako například ztráta osobního kontaktu, dequalifikace administrativních prací a potenciálně i vzdálenost od uživatelů.

**Hodnocení personálního útvaru** – je nezbytné hodnotit přínos personálního útvaru, aby se zajistila jeho efektivnost jak na strategické úrovni, tak na úrovni poskytování služeb a podpory. Kvantitativní kritéria hodnocení můžeme rozdělit na celoorganizační (přidaná hodnota na jednoho pracovníka, zisk na jednoho pracovníka, náklady na jednoho pracovníka), dále můžeme hodnotit chování pracovníků (úroveň stabilizace a fluktuace, absence, nemocnosti, úrazovosti, stížnosti, spory, úspěšné výsledky zlepšovacích návrhů) nebo úroveň a výsledky služeb personálního útvaru (doba potřebná k obsazení volného pracovního místa, doba reakce na žádost, podíl akceptovaných nabídek z celkového počtu nabídek, počet dnů vzdělávání na jednoho pracovníka, čas potřebný k reakci na stížnost a její vyřešení, poměr mezi náklady personálního útvaru a celkovými náklady, poměr mezi počtem personalistů a počtem pracovníků, dosahování konkrétních cílů).



**Zkoumání spokojenosti pracovníků** - míru spokojenosti pracovníků s personální politikou a praxí lze zkoumat na základě průzkumů postojů, jimiž se zjišťují pocity a názory pracovníků. Ty obsahují názory na takové záležitosti jako je jejich práce, mzda, jak se s nimi zachází, jak vidí podnik a své manažery, jak dobře jsou informováni, jaké mají příležitosti ke vzdělávání a rozvoji kariéry a jak vidí své pracovní prostředí a vybavení podniku.

**Benchmarking** (poměrování) - jako dodatek k vnitropodnikovým údajům je žádoucí provádět benchmarking personálního útvaru. Znamená to porovnávat, co dělá personální útvar a jakou podobu má personální práce v organizaci s tím, co se dělá v jiných organizacích. To může mít podobu přímého porovnávání za použití kvantitativních údajů o výkonu nebo podobu výměny informací.<sup>4)</sup>

### 1.3 Personalistika jako součást fungování bezpečnostního sboru

V historii samostatného českého státu a jeho předchůdce – společného státu Čechů a Slováků – vždy existoval orgán mající na starosti vnitřní bezpečnost. Jeho název se samozřejmě s postupem času vyvíjel, docházelo ke změnám jeho vnitřní struktury a organizace, měnily se (více i méně zásadně) jeho úkoly. Jedním z úkolů, které však musel bezpečnostní sbor řešit vždy, byla jeho vlastní personalistika.

Nejprve – v době „první republiky“ – bylo za hlavní (nikoliv však jediný) orgán mající na starosti vnitřní bezpečnost považováno **četnictvo**. Četnictvo v čele s generálním velitelem se členilo na jednotlivá zemská četnická velitelství (v Praze, Brně, Bratislavě, Užhorodě a do roku 1928 taktéž v Opavě), za jejich fungování zodpovídal generálnímu veliteli zemský četnický velitel.

**Zemský četnický velitel** plnil řadu úkolů – velel četnictvu obvodu země, řídil vojenské, hospodářské a správní záležitosti, pečoval o vzdělání četníků ve školách i na stanicích, uděloval dovolené a povolení k sňatku pro četníky, prováděl kontroly podřízených útvarů, ručil za správné hospodaření s penězi či materiálem a v neposlední řadě měl uloženo

---

4 ) Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 65-77.

**doplňovat početní stav** snižovaný odchodem četníků. Z vyjmenovaných úkolů vyplývá, že zemský četnický velitel měl v rámci svěřeného zemského velitelství personální pravomoc sahající od přijímání nových četníků přes povyšování až po jejich superarbitraci a propouštění. Popsané spektrum úkolů samozřejmě neřešil sám, k dispozici měl svůj štáb, mobilizační a doplňovací oddělení, k vyřizování administrativy byli určeni kancelářští pomocníci. Poslední jmenované oddělení by mohlo být považováno za obdobu současného personálního oddělení, avšak jeho hlavním úkolem ve skutečnosti bylo provádění teoretického výcviku četníků na zkoušku pro výkon četnické služby a dále četnických strážmistrů na vrchní strážmistry (ekvivalentem jsou v současnosti policejní školy a školní policejní střediska).<sup>5)</sup>

Na základě Košického vládního programu přijatého těsně před ukončením 2. světové války v dubnu 1945 byla stanovena nová struktura institucí zajišťujících vnitřní bezpečnost na území Československa. Nový vytvořený bezpečnostní sbor – původně nazvaný Národní bezpečnostní služba, později **Sbor národní bezpečnosti** – spadal tak jako předtím četnictvo pod ministerstvo vnitra. V čele Sboru bylo hlavní velitelství s hlavním velitelem, součástí hlavního velitelství bylo **II. oddělení**, které mělo na starosti záležitosti **osobní**. Sbor byl rozčleněn obdobně jako předtím četnictvo na jednotlivá zemská velitelství Sboru národní bezpečnosti v čele se zemskými veliteli. V rámci zemských velitelství fungovala rovněž samostatná oddělení, která vyřizovala osobní záležitosti příslušníků, zde byla označena jako **IV. oddělení**, personální pravomoc měl velitel zemského velitelství jako prvoinstanční orgán, hlavní velitel byl v rámci personální pravomoci orgánem druhoinstančním.

Po úplném převzetí moci komunisty v únoru 1948 proběhly další změny – název bezpečnostního sboru zůstal stejný, ale došlo ke změnám v jeho organizaci. Hlavní velitelství jako řídicí článek Sboru zůstalo až do konce roku 1975, jeho název se postupně měnil na Velitelství Veřejné bezpečnosti, dále na Hlavní správu Veřejné bezpečnosti. Součástí bylo nejprve osobní oddělení převzaté z Hlavního velitelství Sboru národní bezpečnosti, ze kterého vznikl **VIII. ODBOR – kádrový**, později přejmenovávaný na **odbor kádrů, kádrový odbor nebo personální odbor**, jenž měl na starosti vlastní personální činnost (výběr vhodných uchazečů, branců) i metodickou činnost v rámci celého bezpečnostního sboru.

---

5) Macek, P., Uhlíř, L., Dějiny policie a četnictva II. 1.vyd. Praha,1999, s. 52-55.

Zemská velitelství jako střední řídicí článek byla zrušena, nahradila je Krajská velitelství národní bezpečnosti se stejnou teritoriální působností jako krajské národní výbory. Tento střední řídicí článek byl rovněž opakovaně přejmenován - na Krajské správy Veřejné bezpečnosti, Krajské správy Sboru národní bezpečnosti, Správy Veřejné bezpečnosti – i jejich součástí byla oddělení mající na starosti problematiku výběru nových příslušníků, kádrovou práci a další personální záležitosti týkající se příslušníků v aktivní službě, oddělení byla systemizována jako **kádrový odbor, kádrový a organizační odbor nebo kádrové oddělení**.<sup>6)</sup>

S účinností od 1. 1. 1976 došlo ke zrušení Hlavního velitelství Veřejné bezpečnosti coby vrcholného řídicího článku a tím pádem ke změně struktury. Na ministerstvu vnitra byly nově zřízeny Správa kriminální služby, Správa pořádkové a dopravní služby, odbor ochrany objektů, odbor pro politickovýchovnou práci a operační odbor. Součástí ministerstva v té době již byla **Kádrová správa** dále rozčleněná na odbor kádrový a odbor výběru a evidence, která nově převzala odpovědnost za metodickou činnost na personálním úseku.

Středním řídicím článkem zůstala Krajská správa SNB včetně **kádrového odboru**, který byl výkonnou složkou na úseku personálních činností. Odbor tvořili příslušníci, kteří se jednak starali o personální agendu stávajících příslušníků, jednak působili v oblasti výběru nových uchazečů do služebního poměru. Za účelem doplňování personálního stavu byli tipováni a oslovováni vhodní adepti, byly také konány různé náborové akce a přednášky, například ve školách anebo při odvozech branců, kde byly vyzdvihovány zejména výhody práce u Sboru národní bezpečnosti (například zkrácená vojenská služba).

Není bez zajímavosti, že v rámci přijímání nových příslušníků platily kvóty týkající se jejich třídního původu. Byla dodržována zásada, že 70% přijatých příslušníků musí být dělníci z výroby nebo družstevní rolníci, zbytek pak takzvaná pracující inteligence.<sup>7)</sup>

Obdobný systém fungoval i po událostech v listopadu 1989 s několika rozdíly. Bezpečnostní sbor byl přejmenován na **Policii České republiky**. Namísto kádrového odboru bylo součástí organizačního celku na úrovni kraje (v té době Správa kraje - například Jihomoravského) **personální oddělení**. Personální oddělení mělo svá detašovaná pracoviště v rámci podřízených organizačních součástí Správy kraje, kterými byla jednotlivá okresní (případně městské) ředitelství.

---

6 ) Zdroj: <http://www.gotisek.estranky.cz/clanky/snb/>, získáno 8. 11. 2011.

7 ) Kvapilová, I., Organizační vývoj SNB v 70. letech se zaměřením na jeho veřejnobebezpečnostní složku. Sborník archivu bezpečnostních složek č. 5/2007.

V roce 1993 proběhlo zcivilňování pracovních míst personalistů - do tohoto data činnost personálního oddělení ještě zajišťovali příslušníci ve služebním poměru (policisté), po zcivilnění už personální oddělení tvořili zpravidla občanští zaměstnanci Policie ČR. Podle dostupných informací (od bývalých pracovníků personálního oddělení) byly činnosti v rámci personálního oddělení rozděleny tak, že určití pracovníci byli pověřeni zpracováváním agendy týkající se již přijatých policistů, jiní zase pracovali na úseku výběru uchazečů. V této době byly jasně stanovené (a relativně neměnné) tabulkové počty policistů v rámci jednotlivých organizačních součástí, takže personalista pracující na úseku výběru měl rámcový přehled o tom, kolik příslušníků bude vzhledem k odslouženým rokům odcházet ze služebního poměru a tím pádem věděl, kolik přibližně bude třeba přijmout nových policistů.

K oslovení vhodných uchazečů byly rovněž využívány přednášky v maturitních ročnících středních škol (preferovány byly střední školy technického zaměření s ohledem na převahu studujících chlapců), nebo v té době povinné odvody branců a podobně.

Personální oddělení v popsané podobě nebylo na rozdíl od současného stavu v organizační struktuře spojeno s dalšími specializovanými odděleními (například se mzdovou účtárnou).

## 1.4 Personální oddělení Policie ČR v současnosti

Jak vypadá současné personální oddělení u Policie ČR, kam je organizačně začleněno, jak je rozděleno a jaké jsou jeho hlavní úkoly?

V rámci organizační složky Policie ČR na úrovni kraje (například Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje) je zřízeno **Ředitelství pro řízení lidských zdrojů**, které je podřízeno přímo řediteli krajského ředitelství a které odpovídá za následující činnosti:

- a) koncepci řízení lidských zdrojů ve vztahu k personální strategii a personální politice policie,
- b) personální a sociální rozvoj policistů a zaměstnanců zařazených v ředitelství,
- c) prognózu a plánování potřeby pracovních sil, včetně zpracování a realizace plánů na pokrytí této potřeby,

- d) čerpání mzdových prostředků policistů a občanských zaměstnanců, příprava podkladů pro rozhodnutí vedení krajského ředitelství v této oblasti,
- e) plní funkci služebního orgánu I. stupně a služebního útvaru podle právního předpisu.

Pod ředitelství pro řízení lidských zdrojů spadají:

- odbor psychologických služeb,
- školní policejní středisko,
- odbor personálního řízení a odměňování.

Při plnění určitých úkolů jednotlivé útvary spadající pod ředitelství spolupracují, proto na tomto místě popíšu nejen úkoly, které má na starosti odbor personálního řízení a odměňování, ale krátce se zmíním i o činnostech, jež mají na starosti odbor psychologických služeb a školní policejní středisko.

Odbor psychologických služeb se podílí na personálním výběru zjišťováním osobnostní způsobilosti, prováděním psychologických vyšetření v rámci výběrových řízení a spoluprací s výběrovými komisemi, vytváří normy pro psychodiagnostická vyšetření, vytváří psychologické profily při obsazování služebních a pracovních míst, zajišťuje poskytování psychologické péče pro policisty a zaměstnance i krizové intervence, spolupracuje s vedoucími pracovníky na zjišťování atmosféry v pracovní skupině, vytváří odborné vzdělávací, výcvikové a relaxační programy, poskytuje psychologickou pomoc osobám z řad veřejnosti, jež se staly obětí trestné činnosti či mimořádné události většího rozsahu, spolupracuje s organizačními články ředitelství a podřízenými útvary podle jejich požadavků, v případě potřeby asistuje při sdělování nepříjemných zpráv či v jiných obtížných komunikačních situacích, spolupracuje s dalšími psychologickými pracovišti policie, s týmy posttraumatické intervenční péče, s týmem anonymní linky pomoci v krizi a podobně.

Školní policejní středisko má za úkol působit při metodickém dohledu, koordinaci a usměrňování vzdělávacího systému v ředitelství, odpovídá za vedení výcviku jak nově přijatých policistů, tak za zajištění praktických zaměstnání a za výcvik v rámci základní odborné přípravy i za organizaci a realizaci služební přípravy a provádění prověrek ze všech složek služební přípravy. Dále provádí ověřování fyzické způsobilosti uchazečů i policistů. Plánuje a provádí odborné školení služebních řidičů, vede jejich evidenci, vydává povolení k řízení služebních vozidel. Plní úkoly v oblasti policejního sportu, spolupracuje s určenými organizačními články ředitelství, zabezpečuje a provádí kurzy dalšího odborného vzdělávání

policistů. Ve spolupráci s odborem personálního řízení a odměňování zabezpečuje realizaci služebních zkoušek, spolupracuje s resortním i mimoresortním školstvím.

**Odbor personálního řízení a odměňování** je organizačně rozčleněn na:

- oddělení výkonu personálních činností, které tvoří:
  - skupina personální administrace,
  - skupina služebních příjmů, platů a sociálních evidencí,
- oddělení právních služeb,
- oddělení personálního plánování a analýz.

Odbor plní následující úkoly:

- podílí se ve spolupráci s odborem personálním a odborem vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra i ředitelstvím pro řízení lidských zdrojů prezidia na výkonu jednotné personální politiky a na koncepci systému policejního vzdělávání a jeho vyhodnocování,
- odpovídá za přímý výkon personální práce s policisty a zaměstnanci ředitelství, poskytuje právní pomoc v personální oblasti organizačním článkům ředitelství a městského ředitelství, vydává rozhodnutí ve věcech služebního poměru a pracovního poměru a odpovídá za jejich zákonnost,
- odpovídá za organizaci a realizaci výběru uchazečů a přijetí do služebního či pracovního poměru, zajišťuje průběžné doplňování volných služebních a pracovních míst,
- vyhodnocuje stav a plní požadavky v oblasti personálního řízení a odměňování pro potřeby ředitelství, prezidia a Ministerstva vnitra,
- zajišťuje doplňování veškerých evidencí v informačním systému EKIS II, včetně zpracování výstupů, přehledů a statistik v požadovaném termínu,
- zpracovává podklady pro jednání vedení ředitelství,
- plní úkoly vyplývající z naplňování personální strategie a personální politiky policie,
- navrhuje a zajišťuje realizaci změn v systemizaci služebních a pracovních míst ředitelství,
- v rámci své činnosti spolupracuje s úřady práce, zdravotními pojišťovnami, Českou správou sociálního zabezpečení, finančními úřady, krajským vojenským velitelstvím, soudy a státními zastupitelstvími.

Odbor personálního řízení a odměňování **v oblasti personální administrace:**

- a) komplexně koordinuje a zajišťuje rozvoj v oblasti personalistiky, systemizace a odměňování,
- b) odpovídá za úplnost, seřazení a evidování materiálů zakládáných do personálních spisů,
- c) komplexně koordinuje personální správu,
- d) vede stanovené personální evidence, statistiky, databáze a zajišťuje jejich ochranu před zneužitím,
- e) vede personální spisy,
- f) vede evidenci personálních spisů v příslušné dokumentaci,
- g) zajišťuje kontrolu, přípravu a zpracování personálních spisů určených k odeslání do archivu,
- h) dohlíží na manipulaci s personálními spisy v souladu s příslušnými právními předpisy.

Odbor personálního řízení a odměňování **v oblasti služebních příjmů, platů a sociálních evidencí:**

- a) koordinuje a metodicky usměrňuje výpočet, výplaty a zúčtování platu, nemocenské a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, výpočet a provádění srážek z platu, zajišťuje agendu pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- b) odpovídá za plnění úkolů spojených s likvidací služebních příjmů policistů a platů zaměstnanců a vede předepsané evidence skutečností rozhodných pro výplatu finančních náležitostí a sociálních dávek,
- c) vede evidenci mzdových údajů policistů a zaměstnanců, zpracovává důchodovou agendu,
- d) sleduje a vyhodnocuje čerpání peněžitých darů a odměn policistů a zaměstnanců,
- e) vede v rámci EKIS II evidenci mzdových údajů policistů a zaměstnanců, připravuje rozhodnutí o odchodném.

Odbor personálního řízení a odměňování **v oblasti právních služeb:**

- a) zajišťuje jednotnou aplikaci právních předpisů a interních aktů řízení v personální praxi,

- b) odpovídá za přípravu podkladů pro rozhodování služebních funkcionářů krajského ředitelství ve věcech služebního a pracovního poměru a za formální a věcnou správnost vydaných rozhodnutí,
- c) provádí poradenskou a metodickou činnost ve věcech personálních směrem ke služebním funkcionářům, vedoucím policistům a vedoucím zaměstnancům všech úrovní a stupňů řízení, případně i policistům a zaměstnancům,
- d) zajišťuje vzdělávání zaměstnancům odboru personálního řízení a odměňování v oblasti pracovněprávních předpisů a interních aktů řízení.

Odbor personálního řízení a odměňování v **oblasti personálního plánování a analýz:**

- a) zpracovává informace, zprávy a rozborů z oblasti personalistiky, provádí analýzy a reálné prognózy vývoje pro plánování a řízení personální práce,
- b) odpovídá za vedení a pravidelnou aktualizaci sestav systemizace služebních a pracovních míst, určené osobní evidence, včetně evidence skutečných a plánovaných stavů policistů a zaměstnanců,
- c) metodicky usměrňuje, kontroluje a zpracovává návrhy na změny v systemizaci služebních a pracovních míst ředitelství a městského ředitelství a opatřuje je finanční rozvahou,
- d) provádí v rámci systému EKIS II zadávání všech druhů personálních opatření realizovaných systémem, rozšířené o postupy a realizace dalších personálních činností,
- e) zajišťuje ve spolupráci se správcem sítě zabezpečení personálních dat proti zneužití a odpovídající nastavení přístupových práv všech příjemců EKIS II,
- f) zpracovává informace, zprávy, analýzy a prognózy vývoje a potřeb pro plánování rozpočtu služebních příjmů, platů, odvodů zákonného pojištění, ostatních plateb za provedenou práci a sociálních dávek, provádí rozpis rozpočtu služebních příjmů a platů a stanovuje organizačním článkům ředitelství a městského ředitelství příslušné limity (odměny, peněžité dary, mzdové objemy a podobně),
- g) spolupracuje s odborem rozpočtu a účetnictví zejména při sestavování návrhu a rozpisu rozpočtu, podle jeho požadavku zpracovává dílčí podklady pro státní závěrečný účet a pro sestavování aktuálního oběhu účetních dokladů.<sup>8)</sup>

---

8) Organizační řád Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje, čl. 26 - 29.



## **Dílčí shrnutí**

Lidské zdroje jsou v současnosti nedílnou součástí většiny moderních společností, proto není divu, že je najdeme i ve struktuře bezpečnostního sboru. V rámci bezpečnostních sborů zřizovaných na našem území vždy fungoval organizační článek, který měl na starosti personální záležitosti, jejich rozsahu odpovídala velikost takového článku.

Stávající struktura a úkoly, které plní personální oddělení u Policie ČR, odpovídají současným trendům v oblasti řízení lidských zdrojů. Management Policie ČR si uvědomuje potřebnost a užitečnost personálního útvaru. Ten už dávno není jen „administrativním správcem osobních údajů a personálních svazků“, ale podílí se na chodu organizační součásti Policie ČR (například krajského ředitelství). Jeho činnost je zvláště důležitá v současné složité době, kdy organizační součást Policie ČR plní široké spektrum úkolů, vlivem odchodů ze služebního poměru se snižuje počet jejích pracovníků, a přitom lze těžko odhadovat další vývoj z hlediska naplňování početních stavů v souvislosti s omezováním rozpočtových prostředků (chybí dlouhodobý výhled).

## 2. Povolání policisty - specifika výkonu služby v bezpečnostním sboru

Každá společnost, která si zřídí organizaci zajišťující vnitřní pořádek, přesně definuje její úkoly. O jaké úkoly se jedná a kdo je plní? Zůstávají úkoly stejné anebo se postupem času mění? A jak se vyvíjejí nároky na příslušníka bezpečnostního sboru? Na tyto otázky odpoví následující kapitola věnovaná činnostem, jejichž provádění je svěřeno policii a požadavkům na osobu příslušníka bezpečnostního sboru včetně srovnání s minulostí.

### 2.1 Úkoly bezpečnostního sboru – historický vývoj

Po vzniku samostatného československého státu v roce 1918 byla podle recepční normy nadále platná celá řada zákonů bývalého Rakousko-Uherska. Pro četnictvo tak stále platil zákon číslo 1 z roku 1895. Nově byly záležitosti četnictva upraveny v roce 1920 zákonem číslo 299 Sbírky zákonů a nařízení (zákon o četnictvu). **Četnictvo** bylo podle tohoto zákona zřízeno jako „vojensky organizovaný sbor strážný, jenž určen jest k tomu, aby podle stávajících zákonných předpisů a podle nařízení příslušných úřadů státních udržoval v celém území Československé republiky veřejný pořádek a veřejnou bezpečnost“.<sup>9)</sup>

**Úkoly četnictva** byly podrobněji vymezeny Služební instrukcí pro četnictvo. Četnictvo mělo mimo jiné tyto povinnosti:

- a) zmařit svojí přítomností provedení nebo dokončení trestných činů, spáchané trestné činy vyšetřit a udat a pátrat po všech provinilcích,
- b) všechny osoby, které přestoupily zákon, napomenout, oznámit k potrestání, případně ve smyslu příslušných ustanovení instrukce zatknout a odevzdat příslušnému úřadu a podat zprávu o důvodu zatčení,
- c) k udržení veřejného pořádku, klidu a bezpečnosti zamezit každému shluknutí nebo srocení, nebo je potlačit a zmocnit se jejich vůdců,

---

9) Zákon č. 299/1920 Sbírky zákonů a nařízení o četnictvu, §1.

- d) chránit osobu i majetek každého státního občana před násilím všeho druhu a zakročít v případě potřeby proti tomu, kdo je ohrožoval,
- e) konat podrobná vyšetřování o všech nálezech mrtvol, o každém požáru, loupežném přepadení a jiných trestných činech a učinit o tom oznámení úřadu,
- f) všeobecně udržovat a zjednávat pořádek, klid a bezpečnost, zamezit výtržnostem a nepořádkům, zadržet původce a naložit s nimi podle závažnosti porušení zákona,
- g) dohlížet na dodržování předpisů, vydávaných k zabránění nehod a poškození osob nebo majetku, oznamovat zpozorované přestupky, zanedbání a vady na příslušném místě,
- h) dohlížet na dodržování zákazu podomního obchodu s tiskovinami, dohlížet na podomní obchodníky a živnostníky,
- i) pokud to připouštěla služba, provázet nebezpečnými cestami cestující, kteří o to požádali,
- j) zadržovat a dodávat nejbližšímu vojenskému velitelství zběhy nebo vojáky, kteří se nemohli legitimovat,
- k) osoby, které se vyhýbaly odvodní povinnosti, zadržet a dodat příslušnému úřadu,
- l) zatknout osoby stíhané zatykačem, bedlivě si všímat tuláků, osob vyhoštěných, pod policejním dohledem a propuštěných trestanců,
- m) dohlížet na veřejná zařízení, jejich případné závady oznamovat příslušným úřadům,
- n) pečovat o to, aby bylo volné spojení na pozemních a vodních cestách a aby se každý řídil předpisy vydanými k užívání těchto cest.

Mimo vyjmenované povinnosti četnictvo vykonávalo zvláštní vrchnostenská nařízení včetně služeb asistenčních a eskortování vězňů.<sup>10)</sup>

V roce 1945 došlo ke změnám v rámci odpovědnosti za vnitřní bezpečnost státu. Četnictvo bylo zrušeno, úkol chránit veřejnou bezpečnost, zejména ústavní zřízení, lidová práva a svobody, zaručené ústavou, jakož i bezpečnost osob a bezpečnost veřejného i soukromého majetku, a bdít nad veřejným pořádkem a veřejnou mravností tak, aby každý občan mohl žít v klidu a bez obav, měly správní úřady národní bezpečnosti.

Správními úřady národní bezpečnosti byly okresní národní výbory, místní národní výbory vykonávající pravomoc okresních národních výborů, zemské národní výbory, pověřenectvo vnitra a v nejvyšší instanci ministerstvo vnitra.

---

10) Macek, P., Uhlíř, L., Dějiny policie a četnictva II. 1.vyd. Praha, 1999, s. 75-76.

Jako výkonný orgán správních úřadů národní bezpečnosti byl zřízen **Sbor národní bezpečnosti**. Jeho úkolem bylo chránit na území Československé republiky v rámci právních předpisů a podle příkazů správních úřadů národní bezpečnosti výše popsané veřejné zájmy.

K **úkolům** Sboru tedy náležely zejména:

- služba bezpečnostní a pořádková,
- střežení státních hranic,
- boj proti zločinnosti,
- výkonná služba k zajištění Československé republiky před útoky na její svrchovanost, samostatnost, celistvost a demokraticko-republikánskou státní formu, bezpečnost a obranu,
- zajištění osobní bezpečnosti ústavních činitelů,
- šetření o trestných činech soudních (úkony přípravného řízení podle trestních řádů).<sup>11)</sup>

Na základě společenských změn v roce 1948 byly **nově definovány úkoly** Sboru národní bezpečnosti takto:

- chránit lidově demokratické zřízení, střežit státní hranice, zajistit bezpečnost osob a majetku a udržovat veřejný pořádek náleželo ministerstvu vnitra a národním výborům,
- při plnění vyjmenovaných úkolů národní bezpečnosti byl výkonným orgánem ministerstva vnitra, krajských a okresních národních výborů Sbor národní bezpečnosti.<sup>12)</sup>

Tato definice sice byla obecnější, méně podrobná oproti předchozí úpravě, úkoly však zůstaly v podstatě stejné. Hlavní rozdíl byl v zakotvení povinnosti chránit lidově demokratické zřízení v návaznosti na převzetí moci Komunistickou stranou Československa.

Další změna proběhla v roce 1965, kdy **byly** novou legislativou **stanoveny úkoly podrobněji**. Sbor národní bezpečnosti především:

- zajišťoval ochranu socialistického společenského a státního zřízení; odhaloval a zneškodňoval nepřátelskou činnost zaměřenou proti Československé socialistické republice a chránil občany před touto nepřátelskou činností,
- zabezpečoval ochranu státních hranic, objektů zvláštní důležitosti a spolupůsobil při

---

11) Zákon č. 149/1947 Sbírky zákonů a nařízení o národní bezpečnosti, §1,2,5.

12) Zákon č.286/1948 Sbírky zákonů o národní bezpečnosti, § 3, 4, 6.

obraně státu,

- zajišťoval ochranu veřejného pořádku; plnil přitom i úkoly uložené národními výbory v rámci jejich pravomoci,
- zajišťoval bezpečnost a důstojnost osob,
- zajišťoval ochranu majetku,
- dbal o bezpečnost a plynulost silničního provozu,
- odhaloval trestné činy, provinění a přestupky a zjišťoval jejich pachatele,
- konal vyšetřování a vyhledávání trestných činů podle trestního řádu, podle zvláštních předpisů objasňoval provinění a přestupky, a pokud zákon stanovil, rozhodoval o přestupcích,
- předcházel trestné i jiné protispoločenské činnosti a napomáhal k odstraňování jejich příčin a k upevňování socialistické zákonnosti a státní disciplíny.<sup>13)</sup>

V roce 1974 nabyla účinnosti nová verze zákona o Sboru národní bezpečnosti.

Zákonem byly **hlavní úkoly** Sboru definovány následovně:

- odhalování a zneškodňování nepřátelské činnosti zaměřené proti Československé socialistické republice,
- ochrana bezpečnosti osob a majetku,
- soustředování a zpracovávání informací důležitých pro bezpečnost státu a jeho politický a hospodářský rozvoj,
- zabezpečování ochrany ústavních činitelů,
- ve vymezeném rozsahu zabezpečení ochrany objektů zvláštní důležitosti,
- odhalování trestných činů a přečinů a zjišťování jejich pachatelů,
- vyšetřování a vyhledávání trestných činů, objasňování přečinů podle trestního řádu,
- zajišťování úkolů stanovených předpisy o ochraně státního, hospodářského a služebního tajemství,
- spolupůsobení při obraně Československé socialistické republiky a při ochraně státních hranic,
- působení při zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, provádění opatření k jeho obnovení,
- spolupůsobení při řízení silničního provozu a dohled na jeho bezpečnost a plynulost,
- odhalování a objasňování přestupků stanovené zvláštními předpisy, pokud zákon

---

13) Zákon č.70/1965 Sbirky o Sboru národní bezpečnosti, § 3.

stanoví, pak i rozhodování o přestupcích,

- plnění stanovených úkolů v ochranném dohledu.

Sbor národní bezpečnosti plnil též další úkoly státní správy, pokud tak stanovily zvláštní předpisy. Příslušníci Sboru národní bezpečnosti mohli být rovněž povoláni k plnění úkolů vojsk ministerstva vnitra.<sup>14)</sup>

Po vzniku Policie ČR došlo logicky i k určitým změnám v oblasti úkolů, které měl bezpečnostní sbor plnit. Nově byly **úkoly Policie ČR** stanoveny následovně:

- chránit bezpečnost osob a majetku,
- spolupůsobit při zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, činit opatření k jeho obnovení,
- vést boj proti terorismu,
- odhalovat trestné činy a zjišťovat jejich pachatele,
- konat vyšetřování o trestných činech,
- zajišťovat ochranu státních hranic ve vymezeném rozsahu,
- zajišťovat ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob, kterým je při jejich pobytu na území České republiky poskytována osobní ochrana podle mezinárodních dohod,
- zajišťovat ochranu zastupitelských úřadů, ochranu sídelních objektů Parlamentu, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí, ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost,
- dohlížet na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobit při jeho řízení,
- odhalovat přestupky a projednávat ty, jejichž projednávání má stanoveno zákonem,
- vést evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů,
- vyhledávat celostátní pátrání, přitom byla oprávněna zveřejňovat údaje nezbytné k identifikaci hledaných osob,
- na základě informací od Vězeňské služby České republiky provádět úkony související s pronásledováním osob, které uprchly z vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody,
- zadržovat svěřence s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou na útěku,
- zajišťovat pohotovostní ochranu jaderných zařízení, která určí vláda České republiky, a podílet se na fyzické ochraně jaderného materiálu při jeho přepravě,
- kontrolovat doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla.

---

14 ) Zákon č. 40/1974 Sbirky o Sboru národní bezpečnosti, § 4, 5.

Policie plnila též úkoly státní správy, pokud tak stanovil zvláštní zákon, dále plnila úkoly při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, které jí ukládaly příslušné orgány obcí za podmínek stanovených zvláštními předpisy.<sup>15)</sup>

## 2.2 Nároky na uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie ČR a jejich předchůdců

Vzhledem k faktu, že práce policisty je velmi specifická, je jasné, že specifické budou i nároky na budoucího policistu respektive na uchazeče o přijetí k bezpečnostnímu sboru. Na tomto místě je vhodné ohlédnout se do minulosti a porovnat, jakým způsobem se nároky na budoucího příslušníka ať už prvorepublikového četnictva, poválečného Sboru národní bezpečnosti anebo současné Policie ČR vyvíjely a měnily.

U četnictva v rozmezí let 1918 až 1939 se mužstvo doplňovalo přijímáním dobrovolně se hlásících uchazečů. **Za četníka** na zkoušku **mohl být přijat jen ten**, kdo byl státním občanem republiky Československé,

- a) byl bezúhonný, svéprávný a duševně způsobilý,
- b) překročil 21. a nedosáhl ještě 35. roku věku,
- c) byl svobodný nebo bezdětný vdovec,
- d) byl znalý ve slově i písmě jazyka československého,
- e) prokázal se vzděláním, jakého se nabývá na obecné škole,
- f) měl vojenský výcvik a konal vojenskou službu se zbraní nejméně po dobu, kterou branný zákon stanovil pro normální vojenskou presenční službu.

MV mohlo prominout požadavky pod písmeny c) a d) zcela, pod písmenem f) pouze pod podmínkou, že mu žadatel vyhoví do dvou let.

První povinností příslušníků četnictva bylo složení četnické služební přísahy (ústně se stvrzením vlastnoručním podpisem), a to ihned při nastoupení služby před zemským četnickým velitelem a jedním četnickým důstojníkem.

---

15) Zákon č. 283/1991Sbírky o Policii ČR, § 2.

Dále se museli příslušníci četnictva:

- a) zavázat k čtyřleté povinné službě,
- b) sloužit jeden rok na zkoušku (tato jim byla započítána do četnické služby),
- c) vykonat odbornou zkoušku před komisí, složenou z četnických důstojníků a z úředníků politické správy.

Četníci na zkoušku sloužili ve zkušební době jednoho roku. V té době byli cvičeni teoreticky po dobu 5 až 6 měsíců u doplňovacího oddělení, ve zbývající době konali praxi na některé četnické stanici. Po uplynutí zkušební doby (nebyli-li mezitím propuštěni pro nezpůsobilost ke službě, delikt apod.) je převzalo zemské četnické velitelství do definitivního stavu a zároveň je jmenovalo strážmistry.

Praxe při přijímání nových četníků byla taková, že v první řadě byli preferováni legionáři, v pozdějších letech byla dávana přednost poddůstojníkům československého vojska.

Četnické důstojnictvo se doplňovalo:

- a) postupným povyšováním v četnictvu,
- b) přestupem aktivních nebo neaktivních důstojníků vojska, kteří měli nejvýše hodnost kapitána.

Výkonní důstojníci se doplňovali výhradně z četnických vrchních strážmistrů, zařazených ve výkonné službě. Uchazeč musel být nejméně jeden rok definitivně velitelem četnické stanice, musel absolvovat šestiměsíční informační kurs pro výkonné důstojníky, složit po jeho ukončení s prospěchem předepsanou zkoušku a dále musel zastávat šest měsíců k úplné spokojenosti systematizované místo pro výkonného důstojníka.

Správní důstojníci se rekrutovali z řad vojenských důstojníků zbraní. Byli přijímáni rovněž na zkoušku a zkušební doba byla také jeden rok jako u četníků na zkoušku, byla ale rozvržena jiným způsobem. Po dobu nejméně tří měsíců byli přiděleni u štábu ZČV. Na několik dalších měsíců (cca na tři měsíce) byli přiděleni k některému velitelství oddělení k praktické službě. Posledního půl roku měli, pokud možno, vést samostatně velitelství oddělení. Po uplynutí zkušební doby museli vykonat odbornou zkoušku pro správní důstojníky a podle jejího výsledku byli buď převzati do definitivního stavu četnictva, nebo navraceni ke kmenovému vojenskému útvaru.<sup>16)</sup>

---

16) Macek, P., Uhlíř, L., Dějiny policie a četnictva II. 1.vyd. Praha,1999, s. 100-101.



### Poválečný **Sbor národní bezpečnosti** byl tvořen:

- z přijatých účastníků národního boje za osvobození, zejména těch, kteří byli již 5. 5. 1945 příslušníky bezpečnostní služby, jakož i z účastníků národního boje za osvobození nově přijatých,
- příslušníků bývalého četnictva, bývalého sboru uniformované státní policie, kriminální služby a bývalé obecní výkonné policie,
- ze zaměstnanců, kteří byli dne 1. 1. 1947 přiděleni pro vykonávání služby kriminální nebo státněbezpečnostní, pokud nebyli se svým souhlasem této služby zproštěni nebo pokud nebyli podle platných předpisů propuštěni nebo přeloženi do výslužby,
- z ostatních osob, které byly po dni 5. 5. 1945 nově přijaty do bezpečnostního sboru.

Mužstvo Sboru se **doplňovalo** přijímáním dobrovolně se hlásících uchazečů. Uchazeč se přijímal nejprve jako člen Sboru na zkoušku. Za člena Sboru na zkoušku mohl být přijat jen ten, kdo

- a) byl alespoň pět let československým státním občanem české, slovenské nebo jiné slovanské národnosti a byl státně a národně spolehlivý a mravně bezúhonný,
- b) byl svéprávný a duševně způsobilý,
- c) překročil 21 a nedosáhl ještě 30 let věku,
- d) byl svobodný nebo bezdětný vdovec,
- e) byl tělesně způsobilý a měl přiměřenou výšku,
- f) prokázal se vzděláním, jakého se nabývá na měšťanské škole,
- g) měl vojenský výcvik a konal vojenskou službu se zbraní nejméně po dobu, kterou stanovil branný zákon pro normální presenční službu.

Ministerstvo vnitra – na Slovensku pověřenectvo vnitra – mohlo prominout podmínky uvedené pod písm. c), d) a f). Do Sboru mohly být přijímány i ženy. Nebylo však podmínkou přijetí, aby se žadatelka předem podrobila vojenskému výcviku. Ostatní předpisy o členech Sboru platily obdobně i pro ženy.

Na dobu dočasné potřeby mohlo ministerstvo vnitra v dohodě s ministerstvem národní obrany se souhlasem vlády doplnit Sbor osobami vojenskými bez ohledu na to, zda hořejším požadavkům plně vyhovují. Podmínka pěti let československého státního občanství se nevztahovala na účastníky národního boje za osvobození.

Důstojnictvo Sboru bylo doplňováno:

- a) jmenováním z řad gázistů Sboru mimo služební třídy,

- b) přestupem důstojníků vojska z povolání v hodnosti nejvýše kapitána, pokud pro uvolněná místa nebyl dostatek způsobilých uchazečů z řad gázistů Sboru, toto omezení neplatilo pro jmenování hlavního velitele a jeho zástupce,
- c) přijímáním uchazečů s hodnosti důstojníka v záloze, vyhovujících všeobecným podmínkám a splňujících zvláštní podmínky pro ustanovení v příslušné služební kategorii: omezení podle předchozího odstavce platilo obdobně.

Každý člen Sboru musel:

- sloužit dva roky na zkoušku a měl během této doby vykonat odbornou zkoušku před komisí, složenou z důstojníků Sboru a z úředníků správní služby národní bezpečnosti. Odborným zkouškám mohl být přítomen zástupce správního úřadu národní bezpečnosti a jednotné odborové organizace. Vykonal-li zkoušku později, prodlužovala se zkušební doba o dobu, o níž byla zkouška později vykonána,
- zavázat se při vstupu k čtyřleté povinné službě, zkušební doba se mu do ní započítávala,
- vykonat při svém vstupu služební přísahu, kterou se zavazoval, že bude věrně sloužit československé republice a její vládě podle zákonů a podle nařízení svých představených.<sup>17)</sup>

Ke změnám u Sboru národní bezpečnosti došlo po úplném převzetí moci komunisty v únoru 1948 – **nové podmínky pro přijetí** uchazeče ke Sboru vypadaly následovně:

- Sbor se doplňoval přijímáním dobrovolně se hlásících uchazečů, za příslušníka Sboru mohl být přijat, kdo
  - a) byl československým občanem, státně spolehlivý, oddaný lidově demokratickému zřízení a mravně bezúhonný,
  - b) překročil 18. rok věku,
  - c) byl duševně a tělesně způsobilý,
  - d) měl vojenský výcvik a konal vojenskou službu se zbraní nejméně po tu dobu, kterou stanovil branný zákon pro pravidelnou presenční službu.

Podmínka uvedená pod písmenem d) se netýkala žen. Ministerstvo vnitra mohlo od této podmínky upustit u mužů, kteří podle konečného rozhodnutí odvodní komise nebyli odvedeni k vojenské službě,

- ministr vnitra mohl v dohodě s ministrem národní obrany doplnit Sbor vojenskými osobami v činné službě. Ministr národní obrany v dohodě s ministrem vnitra mohl se

---

17) Zákon č.149/1947 Sbírký zákonů a nařízení o národní bezpečnosti, § 6, 21 – 23.

souhlasem vlády přidělit Sboru vojenské osoby v činné službě - tyto osoby měly po dobu svého přidělení obdobná práva a povinnosti jako příslušníci Sboru,

- důstojnictvo Sboru se doplňovalo ze zvlášť spolehlivých a lidově demokratickému zřízení oddaných československých občanů, kteří vyhovovali výše uvedeným podmínkám a kteří prokázali schopnosti k zastávání velitelské funkce ve Sboru.

Podrobnější předpisy týkající se podmínek pro přijetí nových příslušníků, jakož i předpisy o služební přísaze, o zkušební době a o propuštění v této době, vydával ministr vnitra svým nařízením.<sup>18)</sup>

Od roku 1960 došlo ke **sjednocení legislativy** týkající se **přijetí do ozbrojených sil**, úprava byla společná pro vojáky z povolání i pro příslušníky Sboru národní bezpečnosti.

Za vojáky z povolání respektive příslušníky Sboru národní bezpečnosti mohli být přijati jen občané Československé republiky bezvýhradně oddáni pracujícímu lidu a socialistickému zřízení, s potřebnou tělesnou zdatností, kteří splňovali morálně politické a odborné požadavky stanovené prováděcími předpisy.<sup>19)</sup>

Postupem času se však společná legislativní úprava začala jevit jako nevyhovující, což vedlo ke vzniku **samostatného zákona o služebním poměru** příslušníků Sboru národní bezpečnosti - jednalo se o zákon číslo 100/1970 Sbírky zákonů. Podle uvedeného zákona byly podmínky pro přijetí ke Sboru národní bezpečnosti upraveny tak, že do služebního poměru **mohl být přijat** československý státní občan starší 18 let, který o přijetí požádal a

- a) byl oddán socialistickému společenskému zřízení,
- b) byl bezúhonný,
- c) dosáhl požadovaného stupně vzdělání,
- d) byl tělesně a duševně způsobilý pro výkon služby,
- e) vykonal základní (náhradní) vojenskou službu, pokud podléhal branné povinnosti.

Služební orgány byly povinny seznámit uchazeče o přijetí do služebního poměru se základními právy a povinnostmi vyplývajícími ze služebního poměru, zejména s podmínkami služby a s hmotným zabezpečením, a písemně ho vyzoomět o závěru přijímacího řízení. Přijímací řízení upravoval ministr vnitra Československé socialistické republiky.<sup>20)</sup>

---

18) Zákon č. 286/1948 Sbírky zákonů o národní bezpečnosti, § 3, 4, 6.

19) Zákon č. 76/1959 Sbírky zákonů o některých služebních poměrech vojáků, § 23, 24.

20) Zákon č. 100/1970 Sbírky o služebním poměru příslušníků SNB, § 3.

V souvislosti se změnami společenského zřízení, k nimž došlo v listopadu 1989, vyvstala potřeba nového zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostního sboru, který byl nově pojmenován jako **Policie České republiky**. Bylo třeba, aby právní úprava služebního poměru reflektovala změny ve společnosti, proto byl přijat zákon číslo 186/1992 Sbírký zákonů. Nově byly podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR definovány takto - do služebního poměru **mohl být přijat** občan České republiky starší 18 let, který

- a) byl bezúhonný,
- b) splňoval kvalifikační předpoklady stanovené pro výkon funkce, do které měl být ustanoven; výjimku bylo možné učinit pouze na základě rozhodnutí ministra,
- c) byl fyzicky, zdravotně a duševně způsobilý pro výkon služby,
- d) vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu, pokud podléhal branné povinnosti,
- e) úspěšně absolvoval přijímací řízení.

Přijímací řízení bylo zahájeno doručením písemné žádosti občana. V přijímacím řízení služební funkcionář zejména ověřoval, zda občan, který se ucházel o přijetí do služebního poměru, splňoval výše uvedené podmínky, a shromáždil k tomu potřebné podklady. Služební funkcionář byl povinen seznámit občana, který se ucházel o přijetí do služebního poměru, se základními povinnostmi vyplývajícími ze služebního poměru, zejména s podmínkami služby, a s hmotným zabezpečením, a předat mu o těchto skutečnostech písemnou informaci. Občan, který se ucházel o přijetí do služebního poměru, musel být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn bezodkladně po rozhodnutí o jeho žádosti, nejdéle však do šesti měsíců ode dne, kdy doručil žádost o přijetí do služebního poměru.

Ministerstvo vnitra České republiky stanovilo obecně závazným právním předpisem podrobnosti o přijímacím řízení do služebního poměru.<sup>21)</sup>

Popsaná právní úprava byla účinná do 31. 12. 2006.

---

21) Zákon č. 186/1992 Sbírký o služebním poměru příslušníků Policie ČR, § 3, 4.

## 2.3 Přijímání nových policistů - současná teorie a praxe

V současné době je problematika služebního poměru příslušníků Policie ČR legislativně upravena zákonem číslo 361/2003 Sbírky o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen služební zákon). Tímto zákonem jsou upraveny právní poměry fyzických osob, které vykonávají službu v bezpečnostním sboru včetně vzniku, změn a skončení služebního poměru k bezpečnostnímu sboru. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Vězeňská služba České republiky, Celní správa České republiky, Bezpečnostní informační služba, Úřad pro zahraniční styky a informace a nově též Generální inspekce bezpečnostních sborů.

Vznik služebního poměru je v porovnání s předchozími právními úpravami řešen poměrně obsáhle a podrobně. Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který splňuje následující podmínky:

- a) o přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- f) je plně způsobilý k právním úkonům,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Předpoklady uvedené pod písmeny h) a i) prokazuje občan čestným prohlášením.

Základní podmínky pro přijetí do služebního poměru jsou přímo ve služebním zákoně dále specifikovány. Bezúhonnost je definována následovně:

- za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje občan, který byl
  - a) v posledních 10 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky,

- b) v posledních 15 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let,
  - c) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu, nebo
  - d) v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka;
- za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje též občan,
  - a) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
  - b) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 10 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
  - c) který byl v posledních 5 letech pravomocně uznán vinným z přestupku nebo jiného správního deliktu, je-li jednání, kterým spáchal přestupek nebo jiný správní delikt, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, nebo
  - d) který vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech;
- při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlazení odsouzení podle zvláštního právního předpisu nebo k rozhodnutí prezidenta republiky, v jejichž důsledku se na občana hledí, jako by odsouzen nebyl.

Nově jsou jako předpoklady pro přijetí do bezpečnostního sboru přímo ve služebním zákoně vymezeny pojmy zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost:

- zdravotní způsobilost občana posuzuje zařízení závodní preventivní péče na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření. Proti posudku o zdravotní způsobilosti může

podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu zdravotnického zařízení;

- seznam nemocí, stavů nebo vad včetně jejich rozsahu, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost občana pro výkon služby, obsah lékařských vyšetření, náležitosti lékařského posudku a dobu jeho platnosti stanoví vyhláškou ministerstvo;
- osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště;
- za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru;
- osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti, postup při zjišťování osobnostní způsobilosti, náležitosti závěru psychologa bezpečnostního sboru a postup při přezkumném řízení rovněž stanoví ministerstvo vyhláškou;
- za fyzicky způsobilého se považuje občan, který vyhovuje požadavkům na tělesnou zdatnost, jež stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon služebního místa, na které má být ustanoven;
- náklady spojené se zjišťováním uvedených způsobilostí hradí bezpečnostní sbor.

**Osobnostní způsobilost splňuje ten, kdo je:**

- a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- b) emočně stabilní,
- c) psychosociálně vyzrálý,
- d) odolný vůči psychické zátěži,
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- f) bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- i) bez znaků nežádoucí agresivity a
- j) bez psychopatologické symptomatiky.<sup>22)</sup>

---

22) Vyhláška č. 487/2004 Sbírky o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

**Fyzická způsobilost** je v rámci Policie ČR upravena Závazným pokynem policejního prezidenta číslo 40/2009. V rámci ověřování způsobilosti jsou prováděny fyzické testy, které se u uchazeče s předpokladem ustanovení na služební místo ve 2. tarifní třídě (hlídková služba) skládají ze 4 disciplín – člunkový běh 4x10m, kliky, celomotorický test a běh na 1km.

K dosaženému výsledku v jednotlivých disciplínách je přiřazeno bodové ohodnocení, v jehož konečném součtu musí uchazeč získat nejméně 32 bodů, aby dosáhl vyhodnocení „splnil“.<sup>23)</sup>

Samotné přijímací řízení je zahájeno doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru k bezpečnostnímu sboru. V případě, že v bezpečnostním sboru není volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí.

Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Za tím účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněn si k osvědčení bezúhonnosti občana:

- vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů,
- vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy,
- provádět šetření o bezúhonnosti občana nebo požádat Policii České republiky o provedení šetření.

Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru.

Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, musí být o výsledku

---

23) Závazný pokyn Policejního prezidenta č. 40/2009.



přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Důvody nepřijetí se neoznamují. Bezpečnostní sbor uchovává osobní údaje o občanova, který nebyl přijat do služebního poměru, a údaj o důvodu jeho nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí.<sup>24)</sup>

Z hlediska praxe provádění výběru uchazečů je v současné době situace následující – Policie ČR má sice neobsazená tabulková místa, nemá však dostatek finančních prostředků potřebných na platové náležitosti, takže výběr nových uchazečů se neprovádí. I přesto, že nadále policisté odcházejí ze služebního poměru, příslušní služební funkcionáři si uvědomují, že neexistuje garantovaný dlouhodobý výhled z hlediska početních stavů, a z pochopitelných důvodů se nechtějí dostat do situace, kdy přijmou do služebního poměru policisty, na které pak nebudou mít finanční prostředky (podrobněji k této problematice v následujících částech práce). V rámci Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje jsou výběr a přijímání nových policistů pozastaveny již přibližně dva a půl roku.

Obdobná situace panuje v podstatě v celé republice, výjimkou jsou ojedinělé náborové akce z roku 2011, jako například nábor 30 policistů pro středočeský region s kritickým podstavem nebo nábor 50 policistů do vznikající pořádkové jednotky pro severní Čechy v rámci řešení situace ve Šluknovském výběžku, který probíhal v říjnu loňského roku.

Jistou nadějí na zlepšení situace dává policejní prezident se svým záměrem přijmout 1.500 nových policistů. Toto číslo uvádí rozdíl mezi současným stavem a počtem, který považuje policejní prezident za optimální z hlediska zajištění plnění úkolů Policie ČR. Je ale otázkou, zda bude mít dostatek finančních prostředků pro tento záměr, zejména v souvislosti s avizovaným dalším snižováním rozpočtových prostředků přidělených ministerstvu vnitra.

## **2.4 Reforma Policie ČR a její návaznost na plnění úkolů bezpečnostního sboru**

**Činnost a postavení Policie ČR** jsou v současné době upraveny zákonem číslo 273/2008 Sbírky. § 2 tohoto zákona říká, že policie slouží veřejnosti a jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle

---

24) Zákon č. 361/2003 Sbírky o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 1, 13-16.

trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.

Citované vymezení úkolů sice není tak přesné a podrobné, jak tomu bylo v předchozí právní úpravě, nicméně má svou logiku – je to záměr zákonodárce.

**V roce 2007** – v době, kdy byl ministrem vnitra Ivan Langer – byla vytvořena **Reforma Policie ČR**. Jde o dokument, který již v té době počítal se vznikem nového zákona o policii a v návaznosti na účinnost takového zákona měl ambice měnit u policie zaběhnuté způsoby práce, rozsah činností zajišťovaných policií, principy vnitřní ekonomické odpovědnosti a další. Reforma se skládá z **10 bodů**, které jsou nazvány jako základní pilíře legislativní a nelegislativní povahy, na nichž je Reforma Policie ČR postavena:

1. Působnost, pravomoci Policie ČR a dalších subjektů podílejících se na zajišťování vnitřní bezpečnosti státu – snaha o omezení „nepolicejních činností“, které policie dnes vykonává. Možnosti zapojení jiných subjektů do odpovědnosti za veřejný pořádek a bezpečnost (samospráv, občanů, pořadatelů hromadných akcí, provozovatelů kritické infrastruktury ad.).
2. Policie – partner dalších orgánů státu, územních samosprávných celků a zejména veřejnosti - územní členění policie a územní členění samosprávy, soudů a státních zastupitelství a nastavení vzájemní spolupráce. Společné prvky nového územního členění. Kraj a veřejný pořádek. Obec a místní záležitosti veřejného pořádku. Vztah policie a veřejnost.
3. Ekonomické postavení policie – větší ekonomická samostatnost Policie ČR a jejích organizačních součástí, to znamená krajských správ (dnes ředitelství) a útvarů s celorepublikovou působností.
4. Vnitřní a vnější kontrola - nová struktura a uspořádání vnitřní a vnější kontroly, nastavení účinných kontrolních mechanismů, mezi které patří také varianta mimoresortního kontrolního útvaru (dnes Generální inspekce bezpečnostních sborů).
5. Vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě - cílem je vytvořit jednotný systém vzdělávání pružně reagující na potřeby praxe, který bude vychovávat policejní

odborníky, schopné manažery a zajistí přenos nejnovějších světových poznatků na své absolventy.

6. Služební zákon – práce s lidmi – nová systemizace služebních a pracovních míst. Zeštíhlení objemu vedoucích pozic a jejich zpřehlednění. Obsazení pozic schopnými policisty ovládajícími danou problematiku.
7. Projekt 1000 – vstřícná tvář policie – tento pilíř je zaměřený na vstřícný přístup policie k občanům a vytvoření stavu důvěry v ní. Moderně vybavené policejní služebny, ve kterých se občanům dostane pomoci a informací na úrovni, kterou právem očekává.
8. Nová struktura neuniformované policie - zřízení Národního kriminálního úřadu Policejního prezidia ČR, zřízení analytických pracovišť služby kriminální policie, spolupráce na elektronizaci trestního řízení, odstraňování duplicit v činnostech útvarů a jejich působnosti i v řídicích funkcích.
9. „Dost bylo papírů“ - tato část reformy se zabývá policejní informatikou a možnostmi jejího využití v trestním řízení tak, aby pomohla policistům při administrativní práci a odstranila zbytečné časové průtahy (Elektronické trestní řízení, EPŘ a další).
10. Debyrokratizace - velmi důležitá část policejní praxe se odráží ve stylu policejní práce a způsobu řízení policistů. V současné době velmi vysoký počet interních předpisů by měl být nahrazen jednoduchým a přehledným souborem. Statistické ukazatele by měly být využívány pouze pro postižení společenských trendů a jevů a ne jako hodnotící kritérium.

Jako cíle Reformy Policie ČR jsou stanoveny:

- důvěryhodná policie vnímaná občany jako partner, pomocník a ochránce,
- policisté hrdí na svou příslušnost k policejnímu sboru a na svou práci,
- bezpečí pro občany,
- dobré pracovní podmínky pro policisty.

Vzhledem k rozsahu následující kapitoly se na tomto místě záměrně zmíním pouze o prvním pilíři Reformy Policie ČR, který přímo souvisí s plněním úkolů bezpečnostního sboru.

Oproti předchozímu vymezení úkolů Policie ČR obsaženému v zákoně číslo 283/1991 Sbírky by se laikům mohlo zdát, že se nic nezměnilo, policie je tu pořád a dělá si svou práci. Z **prvního pilíře** ale vyplývá snaha opustit některé tzv. nepolicejní činnosti jako je doručování soudních obsílek, šetření banálních dopravních nehod, suplování pořadatelské služby například při sportovních utkáních, převoz uprchlých chovanců zpět do diagnostických zařízení. Tato snaha má svou logiku, nicméně když domyslím spoustu dalších souvislostí a okolností spojených jen s vyjmenovanými činnostmi, už to tak jednoduše nevypadá a výsledek takové snahy může být i kontraproduktivní.

Jako příklad z praxe uvedu následující – tzv. banální dopravní nehoda, ke které došlo na parkovišti u supermarketu, nebyla šetřena Policií ČR – došlo pouze k poškození dvou soukromých osobních vozidel při popojíždění, bez zranění osob, bez škody na majetku dalšího subjektu. Účastníci nehody se vzhledem k popsáným okolnostem na místě bez přítomnosti Policie ČR dohodli ohledně míry zavinění, vyměnili si osobní data a sepsali příslušné formuláře. Následně však přítel řidičky, jež nehodu zavinila (na místě nehody vůbec nebyl) kontaktoval druhého účastníka nehody s tím, že viníkem je právě druhý účastník a ať kouká nehodu nahlásit nebo si to s ním přijede vyřídit osobně. V tomto konkrétním případě se bohužel projevila nepoctivá povaha českého člověka, díky čemuž měl jedinec, který nic špatného neudělal, jen problémy navíc. V případě, že by i tzv. banální dopravní nehodu šetřili policisté, byl by značně omezen prostor pro pozdější spekulace.

Podobně neslavným výsledkem může končit snaha o ponechání odpovědnosti za pořádek při sportovních utkáních. Je uplatňován princip subsidiarity - Policie ČR zasahuje až v okamžiku, kdy pořadatelská služba situaci nezvládá, aby však mohla zasáhnout a situaci vyřešit, stejně musí mít patřičné síly a prostředky připraveny, takže jediný rozdíl je v místě, kde se policie nachází – není přímo na sportovišti (stadionu), ale v jeho dosahu. Vzhledem k odpovědnosti Policie ČR za bezpečnost občanů i majetek a zkušenostem s chováním některých rádob fanoušků je nanejvýš vhodné dohlížet na situaci i po skončení sportovního utkání mimo sportoviště, kde již žádná pořadatelská služba není, takže výsledek je takový, že policie stejně vyčleňuje prostředky, aby zajistila bezpečnost osob a majetku.

Osobně nepovažuji za vhodné, aby Policie ČR opouštěla určité činnosti (ale nemyslím to paušálně, ke změnám úkolů bude docházet neustále). Jde o to, aby změny (pokud k nim má dojít v zájmu finanční úspory jako například v současné době) byly promyšlené, pečlivě uvážené, nikoliv hnané jen kalkulem co nejvíc a co nejrychleji ušetřit.

Dle mého názoru by bylo lepší cestou spíše dohodnout se se subjekty, k jejichž prospěchu policie koná, aby se podílely na úhradě nákladů spojených s činností policie (mám na mysli pojišťovací ústavy v případě dopravních nehod, sportovní kluby v případě sportovních utkání, dopravce nadměrného nákladu v případě doprovodu takového nákladu ze strany Policie ČR a podobně).

## **Dílčí shrnutí**

Z porovnání úkolů, které plnil a doposud plní bezpečnostní sbor na území naší republiky, je zřejmé jeho základní poslání. V každé době a za každého politického systému policie či jinak nazvaný bezpečnostní sbor zajišťuje ochranu státního zřízení, bezpečnost osob, majetku a veřejného pořádku, v rámci své pravomoci napomáhá řešit případy protiprávního jednání (ať už se jedná o vyšetřování trestných činů nebo oznamování či projednávání přestupků). K tomu potřebuje úzce profilovaného pracovníka, který musí splňovat náročná kritéria z hlediska psychických a fyzických schopností, zdravotního stavu, morálně-charakterových vlastností i stanoveného minima dosaženého vzdělání. Určité úkoly bezpečnostního sboru jsou odrazem své doby a politického zřízení, jako například „zajišťovat ochranu socialistického společenského a státního zřízení“ nebo v případě nároků na uchazeče „být znalý ve slově i písmě jazyka československého“ či „být bezvýhradně oddán pracujícímu lidu a socialistickému zřízení“.

Spektrum úkolů, které má policie na starosti, se naplňovalo a měnilo postupně, na základě zkušeností a poznatků z praxe, kvůli déletrvající potřebě řešit konkrétní problém nebo plnit určitý úkol.

### **3. Nejnovější trendy v oblasti policejní personalistiky**

V průběhu posledních let byla personální situace v rámci Policie ČR poznamenána několika důležitými vývojovými mezníky. Tato kapitola je věnována aktuálnímu vývoji personální situace u Policie ČR a nejnovějším vývojovým trendům v této oblasti. Zároveň se pokusím najít příčiny takového vývoje.

#### **3.1 Zákon číslo 361/2003 Sbírky, důvody a historie jeho vzniku**

Před vznikem zákona o služebním poměru byla problematika služebního poměru upravena pro každý bezpečnostní sbor samostatně – ať už se jednalo o Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Celní správu České republiky nebo Bezpečnostní informační službu, každý z těchto sborů měl své vlastní předpisy, které upravovaly problematiku služebního poměru. Tehdejší úprava služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů tedy byla právně roztržštěná jak po stránce věcné (nejednotně stanovená práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů), tak po stránce formální (obsahovaly je různé formy právních předpisů). Právní předpisy a interní akty řízení odrážely společenské poměry, za nichž byly tyto předpisy přijímány, čímž už neodpovídaly potřebám společnosti. Proto cílem zákona bylo:

- sjednotit roztržštěné právní úpravy služebních poměrů příslušníků Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Vězeňské služby České republiky, Celní správy České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace,
- upravit komplexně specifický státní služební vztah příslušníků plnících úkoly státu v bezpečnostních sborech tak, aby došlo v nejširší míře k jeho oddělení od zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, které platí pro zaměstnance v pracovním poměru,
- sjednotit rozsah jejich práv a povinností,

- zajistit ukládání povinností ve služebním poměru výlučně zákonem,
- umožnit státu operativní využití příslušníků, kteří jsou zařazeni v záloze pro přechodně nezařazené, pro plnění úkolů v jiném bezpečnostním sboru,
- přiblížit právní úpravu právu Evropských společenství.

Příslušníci jednotlivých bezpečnostních sborů od zákona očekávali zavedení kariérního řádu a zejména pak zlepšení svého platového ohodnocení, což bylo logické vzhledem ke zpřísnění nároků na ně kladených.<sup>25)</sup>

Počátky vzniku zákona o služebním poměru sahají do roku 2001. Z uvedeného období si pamatuji na jednoho bývalého kolegu, který sledoval zrod nového zákona na intranetových stránkách Policejního prezidia ČR a MV ČR (komentáře, důvodové zprávy). Tento kolega již byl rozhodnut odejít ze služebního poměru příslušníka Policie ČR, avšak chtěl odejít až s účinností nového zákona o služebním poměru, protože předpokládal, že to pro něj bude z finančního hlediska výhodnější. Vzhledem k roky trvajícím odkladům účinnosti zákona a novelizacím se kolega účinnosti nedočkal, stávající podmínky služby neakceptoval a odešel dříve, než nový zákon o služebním poměru vstoupil v účinnost.

Mezi autory zákona patřili Mgr. Martin Kotlan, JUDr. Petr Tomek a další vysoce postavení příslušníci Policie ČR. Jako odborníci, lidé z policejní praxe, byli přirozenými garanty komplexní, promyšlené a na sebe logicky navazující legislativní úpravy služebního poměru. Vládní návrh zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů byl přijat a 23. 9. 2003 vstoupil v platnost s tím, že účinnost byla schválena k datu 1. 1. 2005. Avšak už během schvalování se začala projevovat tvořivost některých zákonodárců, čímž byly záměry tvůrců a původní struktura návrhu zákona narušeny.

Protože se předkladatel návrhu zákona (vláda s tehdejším ministrem vnitra Stanislavem Grossem) obával, že dojde k zamítnutí návrhu zákona o služebním poměru ze strany opozice, byly akceptovány připomínky a návrhy ze strany Ivana Langer, čímž původní návrh zákona utřžil pořádnou ránu týkající se mimo jiné pasáží upravujících platové ohodnocení (pozměňovací návrhy jsou podrobněji popsány jinde v této kapitole).

Nebyl to však jediný zásah do zákona o služebním poměru - do současné doby byl zákon číslo 361/2003 Sbírky **novelizován patnáctkrát**, z tohoto počtu deset novelizací proběhlo do doby, než vůbec zákon vstoupil v účinnost! Některé novelizace byly z pohledu

---

25) Zákon č. 361/2003Sbírky o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, Důvodová zpráva.

řadového policisty takřka nepodstatné, některé naopak měnily zásadním způsobem důležité pasáže zákona o služebním poměru, velmi často v neprospěch osob, jichž se zákon týká.

Zde je chronologický přehled novel zákona o služebním poměru včetně stručné charakteristiky jednotlivých změn, jež s sebou novelizace přinesly:

- zákon číslo 186/2004 Sbírky – formální úprava § 1,
- zákon číslo 436/2004 Sbírky – změna těch ustanovení, ve kterých se používá pojem „hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání“, nově se používá pojem „podpora v nezaměstnanosti“ nebo „podpora při rekvalifikaci“,
- zákon číslo 586/2004 Sbírky – úprava § 13 (předpoklady k přijetí do služebního poměru) v souvislosti se změnou branného zákona,
- **zákon číslo 626/2004 Sbírky** – odklad účinnosti zákona k datu 1. 1. 2006 a zrušení dalšího služebního příjmu (tehdejší písmeno e) v § 113) coby jedné ze složek služebního příjmu,
- zákon číslo 169/2005 Sbírky – doplnění § 83, který upravuje náležitosti mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte,
- zákon číslo 253/2005 Sbírky – úprava § 86 o výkonu dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při výkonu služby,
- zákon číslo 413/2005 Sbírky – pojem „utajované skutečnosti“ používaný v zákoně se nově nahrazuje pojmem „utajované informace“,
- **zákon číslo 530/2005 Sbírky** – novelizace ustanovení týkajících se pravomoci jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru, evidence volných služebních míst a systemizace, ustanovení na volné služební místo, jednorázového odškodnění, základního tarifu (nově jsou stupnice tarifů stanoveny nařízením vlády, změna stanovení tarifů - podle 1,25násobku průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře dosažené v roce 2003), náhradního volna a služebního příjmu za službu přesčas (neplacených 300 hodin přesčas pro policisty se směnností zrušeno – pro všechny ponecháno neplacených 150 hodin přesčas v kalendářním roce), výplaty služebního příjmu, náhrad jízdních výdajů, výměry výsluhového příspěvku a další odložení účinnosti zákona (nově k 1. 1. 2007),
- zákon číslo 189/2006 Sbírky – úprava pasáží zákona týkajících se nemocenského pojištění a doplnění ustanovení o úmrtném a příspěvku na pohřeb příslušníka,
- **zákon číslo 531/2006 Sbírky** – zrušení návaznosti výpočtu základního tarifu na průměrnou nominální měsíční mzdu fyzických osob v nepodnikatelské sféře,



stanovení stupnice tarifů ponecháno čistě na vůli vlády,

- **zákon číslo 261/2007 Sbírky** – v návaznosti na „stabilizaci veřejných rozpočtů“ upraveno poskytování služebního příjmu po dobu pracovní neschopnosti (služební příjem poskytován od 1. 1. 2008 po dobu prvního měsíce vyjma dnů výkonu služby, které případnou na první 3 kalendářní dny neschopnosti, od 1. 1. 2009 po dobu prvního měsíce vyjma prvních 3 dnů výkonu služby, za něž se příjem neposkytuje),
- zákon číslo 305/2008 Sbírky – úprava ustanovení zákona týkajících se poskytování služebního příjmu ve zvláštních případech,
- zákon číslo 306/2008 Sbírky - změna § 103 upravujícího náhradu za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě a úprava části jedenácté zákona týkající se podmínek poskytování výsluhového příspěvku,
- zákon číslo 326/2009 Sbírky - úprava ustanovení zákona týkajících se poskytování služebního příjmu ve zvláštních případech,
- zákon číslo 341/2011 Sbírky – začlenění příslušníků nově zřízené Generální inspekce bezpečnostních sborů jako dalšího bezpečnostního sboru do okruhu příslušníků, jejichž služební poměr je upraven zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

### 3.2 Účinnost zákona číslo 361/2003 Sbírky a související novinky

Zákon o služebním poměru přinesl řadu legislativních **novinek**, jejichž rozboru by se mohla věnovat minimálně celá další diplomová práce. Téma mé diplomové práce je ale poněkud odlišné, proto se na tomto místě zmíním pouze o několika novinkách, jež považuji z hlediska srovnání s předchozí právní úpravou služebního poměru za zásadní a někdy až kontroverzní.

Podíváme-li se na paragrafové znění zákona od začátku, jako první mě zaujal § 7, jenž stanoví služební hodnosti, minimální stupeň vzdělání, minimální dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třídy náležící jednotlivým hodnostem.

S účinností nového zákona byl zrušen systém hodností, který vycházel, s výjimkou hodností příslušníků Celní správy České republiky, z hodností vojenských. Byl zaveden nový

system služebních hodností, který je výrazem náročnosti a odpovědnosti služebního místa (funkce) zastávaného příslušníkem. Pro jednotlivé hodnosti se stanovuje požadovaný stupeň vzdělání, doba výsluhy let potřebná pro postup do vyšší hodnosti a tarifní třídy služebního příjmu. Oproti dosavadnímu stavu se snižuje požadavek stupně vzdělání, ale zpřísňují se požadavky na splnění potřebného zaměření vzdělání a na další kvalifikační požadavky. Ředitel bezpečnostního sboru je oprávněn stanovit pro konkrétní služební místo požadavek vyššího stupně vzdělání, jestliže to vyžadují služební činnosti vykonávané na služebním místě. Výjimku tvoří obsazování služebních míst ve zpravodajských službách - na tyto se nevztahuje povinné obsazování prostřednictvím služebního postupu ve služebních hodnostech, tudíž se pro ně nestanovuje potřebná doba trvání služebního poměru pro postup do vyšší služební hodnosti.

Popsaná úprava vylučuje možnost, aby nově přijatý příslušník bezpečnostního sboru byl ustanoven přímo na místo například vedoucího oddělení nebo kontrolora vnitřní kontroly (několik takových případů jsem zažil ještě v době účinnosti zákona číslo 186/1992 Sbírky). Předpokládá se, že nově přijatý příslušník bezpečnostního sboru bude ustanoven do nejnižší služební hodnosti (u Policie ČR je to „vrchní referent“ ve druhé tarifní třídě) a v rámci kariérního řádu bude postupně přecházet do vyšších služebních hodností; jedinou systémovou výjimkou je možnost „bočních vstupů“, kdy zákon umožňuje přijmout i občana, který splňuje podmínky přijetí do služebního poměru, na volné místo s vyšší služební hodností v rámci výběrového řízení.

Ustanovení § 7 úzce souvisí s § 8, ve kterém je každé služební hodnosti přiřazeno hodnostní označení. Tím vznikl neskutečný paskvil dovršený následně interním aktem řízení. Ze dne na den (z 31. 12. 2006 na 1. 1. 2007) tak spousta příslušníků v rámci nového ustanovení do funkce měnila své hodnostní označení jak směrem nahoru, tak i směrem dolů.

Pokud by došlo v rámci nového zákona k vytvoření nového způsobu značení služebních hodností (jinými symboly) a úplnému zrušení používání vojenských hodností, zřejmě by nikdo nic nenamítal. To se ale nestalo, v rámci nového zákona bylo použito stejné rozlišení hodnostního označení, takže celá řada příslušníků vzniklou situaci vnímala jako jakousi potupnou degradaci. Šlo zejména o délesloužící příslušníky, kteří byli na předchozí dosaženou hodnost hrdí a považovali ji za určitý morální způsob ocenění své práce (navíc v předchozí právní úpravě služebního poměru zahrnoval služební příjem i hodnostní příplatek), nebo o policisty, kteří byli mimořádně povýšeni (mimořádné povýšení bylo v předchozí právní úpravě služebního poměru jednou z kázeňských odměn).

Interní akt řízení stanovil způsob vyhotovení podpisové doložky následovně – podpisová doložka obsahovala jak služební hodnost, tak i hodnostní označení, titul(y) před jménem, jméno a příjmení a titul(y) za jménem – například

*vrchní komisař kapitán Ing. Bc. Jan Novák, PhD.*

Další novinkou, z mého pohledu velmi kontroverzní, je konstrukce služebního příjmu a se služebním příjmem spojená problematika služby přesčas. Jde o výtvar z dílny Ivana Langera, určité souvislosti již byly popsány v předchozích pasážích. V čem spočívá zmíněná kontroverznost?

Prapůvodní návrh nového zákona o služebním poměru vůbec nepočítal s osobním příplatkem jako složkou služebního příjmu. Z toho logicky vyplývá, že finanční prostředky měly jít zejména do tarifních tříd. Záměr tvůrců zákona byl bezesporu ušlechtilý - dobří policisté ať berou slušný plat, nevyhovující policisté nebudou u policie pracovat. Konstrukce služebního příjmu se opakovaně měnila, **ve vládním návrhu zákona nakonec služební příjem obsahoval tyto složky:**

- základní tarif a příplatek za službu,
- příplatek za vedení,
- příplatek za službu v zahraničí,
- služební příjem za službu přesčas,
- příplatek za službu v noci a příplatek za službu ve svátek,
- zvláštní příplatek,
- další služební příjem,
- osobní příplatek a odměna.

Po přijetí pozměňovacích návrhů vypadaly **složky služebního příjmu následovně:**

- základní tarif,
- příplatek za vedení,
- příplatek za službu v zahraničí,
- zvláštní příplatek,
- další služební příjem,
- osobní příplatek a odměna.

V zákoně byly vypuštěny příplatek za službu (sloučen se základním tarifem), služební příjem za službu přesčas, příplatek za službu v noci a příplatek za službu ve svátek. Příplatky za službu v noci a za službu ve svátek byly nahrazeny zvýšením základního tarifu o 10%, ale pouze pro příslušníky zařazené ve vícesměnném nebo nepřetržitém režimu služby. Příslušníkům, kteří nejsou zařazeni ve vícesměnném nebo nepřetržitém režimu služby, ale vykonávají i službu v noci nebo ve svátek, tedy není tato služba nijak finančně kompenzována. Přitom příplatek za službu v noci a ve svátek měl své opodstatnění – existoval právě kvůli tomu, aby kompenzoval zdravotní a sociální dopady služby v noci a ve svátek. Přijatá právní úprava ve své podstatě založila nerovnost v odměňování příslušníků - znamenala, že stejné zvýšení základního tarifu o 10% měl například příslušník, který měl za měsíc čtyři noční služby a žádnou službu ve svátek a stejně tak příslušník, který měl dvě služby ve svátek a osm nočních služeb.

Popsaná změna byla provedena, ačkoliv v důvodové zprávě ke 256. vládním návrhu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů bylo uvedeno, že navržená právní úprava příplatku za službu v noci a příplatku a náhradního volna za službu ve svátek je u příslušníků obdobná jako úprava obsažená v zákoně o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, protože k rozdílné úpravě není věcný ani právní důvod.

**Služební příjem za službu přesčas** byl vyřešen způsobem dodnes vyvolávajícím negativní reakce – bylo schváleno, že příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídít výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, příslušníkovi zařazenému ve vícesměnném nebo nepřetržitém režimu služby pak v rozsahu 300 hodin v kalendářním roce (novelizací sjednoceno pro všechny příslušníky na 150 hodin). Jestliže bude vyhlášen krizový stav podle zvláštního právního předpisu nebo ve výjimečných případech ve veřejném zájmu, lze příslušníkovi nařídít po dobu krizového stavu anebo po nezbytnou dobu ve veřejném zájmu službu přesčas i nad rozsah stanovený výše. Služební příjem je příslušníkovi stanoven s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Zde se opět vrátím ke 256. vládnímu návrhu zákona, který službu přesčas upravoval následovně – „příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídít výkon služby přesčas. Za službu přesčas se považuje služba vykonávaná nad základní dobu služby v týdnu mimo rámec rozvrhu směn. U příslušníka s kratší dobou služby v týdnu se za službu přesčas nepovažuje služba, která nepřesahuje základní dobu služby v týdnu.“

Ve výkladu k zákonu (autor Mgr. Martin Kotlan) vyvěšeném na intranetových stránkách Policejního prezidia bylo uvedeno, že toto ustanovení má být využíváno zejména při opatřeních typu zasedání NATO, MMF, při živelných katastrofách či jiných mimořádných událostech. Vzhledem k tomu, že nikde není přesně specifikováno, co zákonodárce považuje za důležitý zájem služby, dalo se očekávat, že praxe z hlediska využívání tohoto ustanovení bude vypadat úplně jinak. Přesně to se stalo a formulace „máš to do stopadesáti“ se stala jedním z nejméně oblíbených slovních spojení, nenáviděným zaklínadlem minimálně v rámci Policie ČR (nevím, jaká praxe funguje u ostatních bezpečnostních sborů).

Neznám nikoho, kdo by nadšeně nastupoval mimořádně o víkendu do služby za kolegu, který onemocněl, tato služba by nebyla započtena do standartního měsíčního fondu pracovní doby, ale do ročního limitu 150 přesčasových hodin zdarma a ještě by s touto službou byly spojeny náklady na cestu do a ze služby a náklady na stravu. Tato úprava mi připadá jako návrat k nevolnictví. Nesouhlasím ani se zmíněným výkladem ohledně využívání ustanovení při mimořádných opatřeních – za jedinou výjimku považuji situace neplánované, například při živelných katastrofách.

Osobně jsem se zúčastnil policejních opatření při zasedání MMF v Praze v roce 2000 a při summitu NATO tamtéž v roce 2002. Policisté, kteří se těchto opatření zúčastnili, si plně zasloužili zaplacení každé hodiny přesčasu – naštěstí v té době ještě byla účinná předchozí právní úprava služebního poměru. Každému, kdo by zamýšlel hodiny odpracované na takových dopředu plánovaných opatřeních zahrnout do jakéhosi limitu na oltář vlasti, bych vřele doporučoval osobní prožitek – nemít pořádně co jíst nebo pít, spát přímo na komunikaci mezi odpadky, bez sociálního zařízení na místě, a to vše zdarma. Nevěřím, že by se podobný zážitek bez finančního ohodnocení setkal s nadšením.

**Nespokojenost** s aplikací předmětného ustanovení o přesčasech vedla **k pokusům o legislativní změnu** – zákonodárcům byl dne 3. 12. 2008 skupinou poslanců předložen **návrh na novelizaci zákona** o služebním poměru včetně změny tohoto ustanovení. Během roku 2009 návrh prošel prvním čtením, poté byl postoupen do poslaneckého výboru pro obranu a bezpečnost, ale do druhého čtení se již do konce funkčního období poslanecké sněmovny nedostal. Po volbách do poslanecké sněmovny v roce 2010 se změnil poměr zastoupení jednotlivých politických stran ve sněmovně, takže původní návrh neměl žádnou šanci na schválení, naopak v případě otevření zákona o služebním poměru hrozilo, že případné úpravy zákona stávající stav ještě zhorší.

Dalším pokusem o změnu kritizovaného ustanovení zákona o služebním poměru týkajícího se přesčasových 150 hodin zdarma byl **návrh na jeho zrušení** podaný skupinou poslanců **u Ústavního soudu ČR** dne 7. 7. 2009 a doplněný podáním dne 2. 10. 2009. Návrh se opíral o článek 28 Listiny základních práv a svobod (zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky).

Po více jak dvou letech od podání návrhu – přesně 15. 11. 2011 – Ústavní soud konečně v dané věci učinil rozhodnutí a návrh i přes odlišná stanoviska některých svých členů většinou **zamítl**, takže sporné ustanovení zákona o služebním poměru doposud platí.

### **3.3 Úloha personálního oddělení v souvislosti s účinností nového služebního zákona**

Obstrukce související s přijetím zákona, opakované odkládání účinnosti a novelizace přivodily komplikace a přidaly spoustu práce nejrůznějším subjektům. K takovým subjektům patřilo i každé personální oddělení Policie ČR, které se muselo vyrovnat se zvýšenými nároky na plnění svých úkolů v několika oblastech.

Vzhledem k faktu, že ještě v listopadu 2006 se někteří zákonodárci pokoušeli znovu (již potřetí) odložit účinnost zákona o služebním poměru, nebylo s dostatečným předstihem jasné, jak bude služební poměr upraven po 1. 1. 2007. K odložení účinnosti zákona už nakonec nedošlo, ale tento verdikt přišel jen pár týdnů před přechodem na nový zákon o služebním poměru.

Jak bývá obvyklé nejen v resortu ministerstva vnitra, nic nebylo připraveno, chyběla metodika, nikdo nevěděl, co a jak dělat. Přesto personální oddělení muselo během krátké doby stihnout připravit služebnímu funkcionáři rozhodnutí ve věcech služebního poměru, která se týkala ustanovení do funkce k datu 1. 1. 2007 podle nového zákona o služebním poměru. Tato rozhodnutí musela být vyhotovena s předstihem, aby je příslušný funkcionář mohl podepsat, aby mohla být distribuována na příslušné útvary a aby každý konkrétní policista dostal rozhodnutí o svém služebním zařazení před nabytím účinnosti nového zákona. Vzhledem k nedostatku času se personálnímu oddělení tento úkol podařilo splnit jen s vypětím všech sil, za cenu toho, že pracovníci personálního oddělení na svých pracovištích

málem i přespávali. Nároky na rychlost, kvalitu a přesnost splnění popsaného úkolu byly extrémní, naštěstí se jednalo jen o situaci výjimečnou, jednorázovou.

Mnohem obtížnější úkol čekal na personální oddělení o něco později. Bylo totiž třeba doplnit notně prořídlé stavy na jednotlivých útvarech, přičemž nedostatek policistů úzce souvisel s novým zákonem.

V době před nabytím účinnosti nového zákona (ale už za jeho platnosti) bylo běžným jevem, že policisté, kteří se chystali odejít ze služebního poměru do civilu, si nechali provést výpočet výsluhového příspěvku podle dosud platného zákona č. 186/1992 i výpočet podle aktuálního znění dosud neúčinného zákona nového. Srovnáním pak zjistili, která varianta je pro ně výhodnější a zejména u délesloužících policistů (s dobou rozhodnou pro výsluhové nároky 25 a více let služby) jako výhodnější jasně vycházela varianta odchodu ze služebního poměru podle nového zákona. Policisté samozřejmě odcházeli ze služebního poměru z různých důvodů i bez ohledu na to, že by pozdější odchod podle nového zákona byl pro ně výhodnější. Celá řada policistů však vytrvale čekala na účinnost nového zákona.

Vzhledem k opakovanému odložení účinnosti se počet policistů – čekatelů na odchod podle nového zákona zvýšil do takové míry, že v okamžiku nabytí jeho účinnosti **odešel** v relativně krátkém časovém intervalu **velký počet policistů**, a uvolněná místa bylo potřeba urychleně obsadit, aby policie byla nadále schopna plnit své úkoly. Lze však v krátké době nahradit relativně vysoký počet příslušníků, kteří odešli do civilu, navíc když jde o tak specifickou činnost, jakou je bezesporu profese policisty?

Personální oddělení jako útvar, který odpovídá za organizaci a realizaci výběru uchazečů a přijetí do služebního či pracovního poměru, a který zajišťuje průběžné doplňování volných služebních a pracovních míst bylo postaveno před problém, kde najednou vzít tolik vhodných kandidátů. Vzniklá situace byla řešena mnoha způsoby, z nichž některé se práce personálního oddělení týkaly jen velmi okrajově. To hlavní, najít vhodné adepty, kteří splní všechna stanovená kritéria pro přijetí do služebního poměru a nastoupí na volná místa, však zůstalo na personálním oddělení.

V rámci popularizace práce u Policie ČR a snahy o doplnění personálního stavu na potřebnou úroveň proběhly dvě velké **mediální náborové kampaně**. Vzhledem k masivnosti těchto kampaní lze očekávat, že náklady nebyly zanedbatelné, hlavní otázkou je, zda byly přiměřené výsledkům.

První z těchto kampaní spuštěná ke konci roku 2006 byla nazvána „Hledám parťáka“. Hlavním motivem bylo vyobrazení policisty, služebního psa anebo služebního dopravního prostředku, a stínu s obrysy postavy policisty, který ztvárňoval chybějícího příslušníka bezpečnostního sboru.

Druhá velká kampaň byla spuštěna k 1. 2. 2008 pod heslem „Pomáhat a chránit“, stála 22 milionů korun a proslula klipem s ústřední zápletkou týkající se záchrany svačiny, kterou školákovi sebral spolužák a další spolužák se jej zastal a svačinu vrátil.

V rámci potřeby urychleného doplňování personálního stavu proběhly určité **změny**, které se týkaly **předpokladů pro přijetí do služebního poměru**:

- u osobnostní způsobilosti (psychotesty) nebyly změněny požadavky na osobnostní charakteristiky uchazeče; oproti předchozí praxi (doba, kdy nebyl výrazný personální podstav) byl jediný rozdíl v tom, že byl přijímán každý uchazeč, který na základě závěru psychologa byl osobnostně způsobilý (předtím byli vybíráni z uchazečů vyhodnocených jako osobnostně způsobilých ti nejlepší podle počtu obsazovaných volných míst) za předpokladu splnění dalších podmínek,
- při posuzování zdravotní způsobilosti došlo k určitým úpravám nároků na zdravotní stav uchazeče – některé nároky byly sice zmírněny, ale v některých oblastech došlo i ke zpřísnění nároků,
- v rámci ověřování fyzické způsobilosti došlo u uchazečů ke snížení stanoveného minimálního počtu bodů, kdy uchazeč musel dosáhnout 32 bodů proti předchozímu limitu 36 bodů, na konci základní odborné přípravy ovšem policista absolvoval ověření fyzické způsobilosti znovu a musel fyzické testy splnit na původní počet, tedy na 36 bodů.

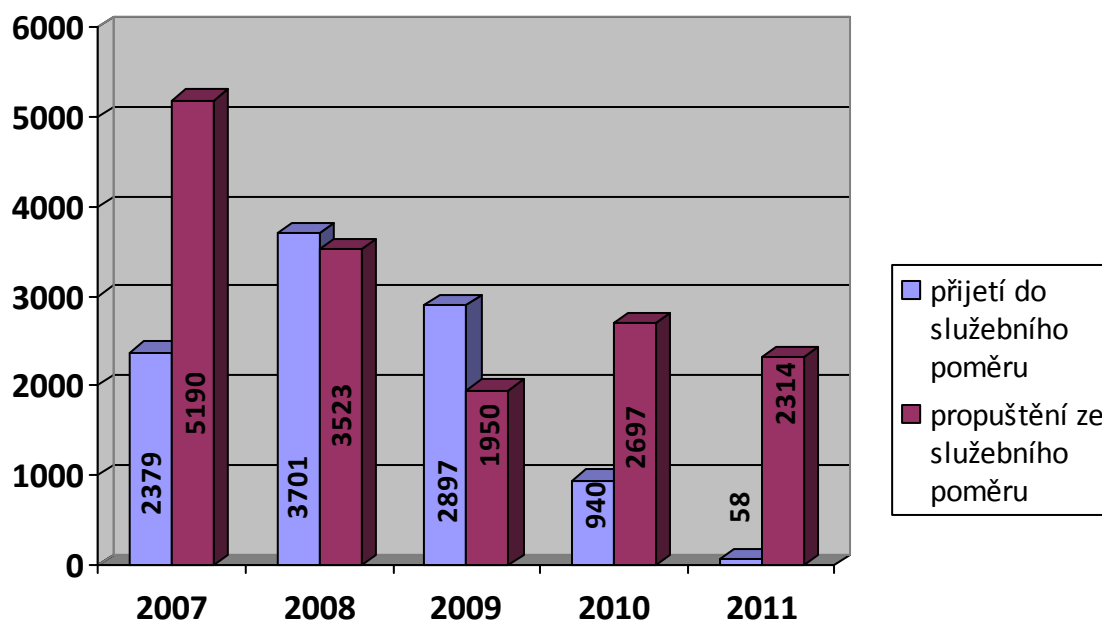
Další možnost, jak co nejrychleji doplňovat personální stav, se nabízela **spoluprací s úřady práce**. Uchazeči evidovaní na úřadech práce byli posíláni na personální pracoviště Policie ČR ke vstupnímu pohovoru. Na základě takového postupu pak byli přijati k Policii ČR i jedinci, kteří nikdy být policisty nechtěli, ale toto povolání na ně „zbylo“.

Jednou z variant řešení jak urychleně doplnit personální stav u Policie ČR bylo **zkrácení doby potřebné k absolvování základní odborné přípravy** (dále jen ZOP), což je základní výcvikový kurz, který by měl absolvovat po přijetí do služebního poměru každý policista. Délka časové dotace na absolvování ZOP se vyvíjela a měnila. V některých



obdobích trvala 12, 15 nebo 18 měsíců, uvažovalo se i o jejím prodloužení nad 18 měsíců, avšak v době, kdy vysoká čísla personálních podstavů hrozila tím, že Policie ČR nebude schopna plnit své úkoly, bylo nutné docílit stavu, kdy nově přijatý policista bude co nejrychleji vycvičen, aby mohl nahradit své bývalé kolegy, kteří ze služebního poměru odešli. Délka trvání ZOP proto byla zkrácena na 9 měsíců, což se projevilo (ačkoliv se to nepříznává) na kvalitě vycvičenosti nových policistů.

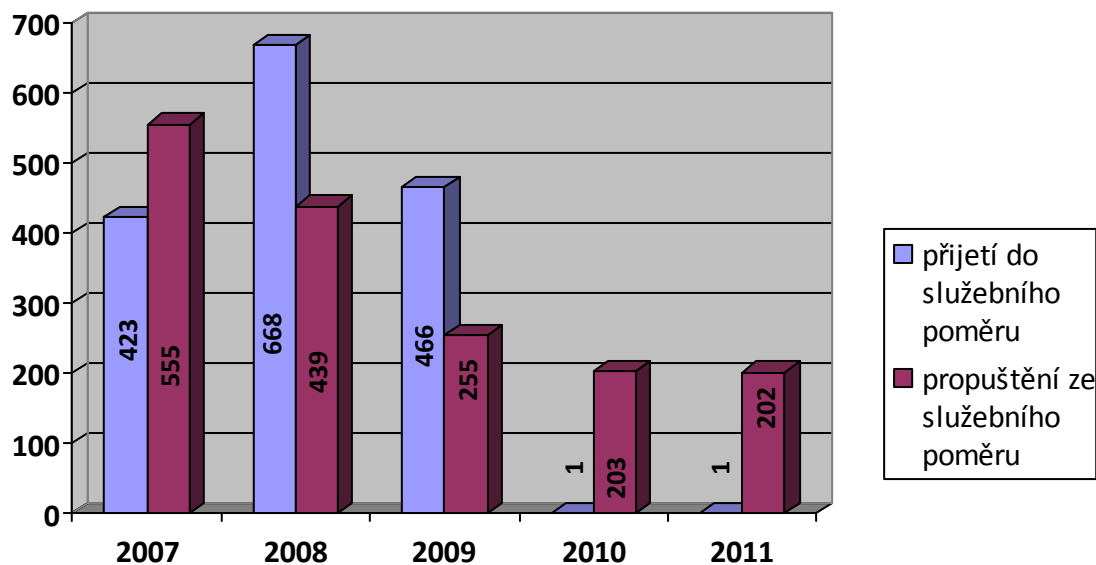
Počty policistů, kteří v rámci celé České republiky ukončili služební poměr v období od roku 2007 do roku 2011 včetně (ukončení se týká všech možných variant, tedy podle §§ 41 a 42 zákona o služebním poměru) a počty nově přijatých policistů ve stejném časovém rozpětí jsou přehledně znázorněny v následujícím grafu.<sup>26)</sup>



Graf č. 1 – počty propuštěných a přijatých policistů v období 2007 až 2011 v rámci ČR

V rámci celé republiky je viditelný znatelný pokles počtu příslušníků. V rámci KŘ JmK je situace poněkud odlišná, v konečném součtu až do konce roku 2010 jsou počty přijatých a propuštěných policistů takřka vyrovnané, snižování stavu je znatelné až v roce 2011, jak vyplývá z následujícího grafu.

26) Intranet <http://ppportal.pcr.cz/oppv/oppa.htm>, získáno 19. 3. 2012.



Graf č. 2 – počty propuštěných a přijatých policistů v období 2007 až 2011 v rámci KŘ Jmk

### 3.4 Finance jako důležitý faktor ovlivňující personální situaci u Policie ČR

Jak již bylo uvedeno v podkapitole 3.1, zákon o služebním poměru podstoupil v průběhu své dosavadní existence řadu úprav a změn. Velmi často se jednalo o změny týkající se finančního ohodnocení příslušníků bezpečnostních sborů, z toho téměř vždy znamenala změna posun k horšímu stavu.

Zmiňovaný zákon byl v roce 2003 schválen v takovém znění, že zajišťoval dlouholetou stabilitu platů a současně jejich vývoj navazoval na vývoj ekonomiky země. Konkrétně § 115 odstavec 2 zákona číslo 361/2003 Sbírky v roce 2003 uváděl:

**„Základní tarif v páté tarifní třídě a v šestém tarifním stupni činí vždy od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 1násobek průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře, dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok.”**

Tento princip sice vstoupil v platnost, ale už nikoli v účinnost. Před nabytím účinnosti byl novelizován zákonem číslo 530/2005 Sb. Po novele bylo v § 115 odst. 2 zákona uvedeno:

**„Základní tarif v páté tarifní třídě a v šestém tarifním stupni činí ke dni nabytí účinnosti zákona 1,25násobek průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře, dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za rok 2003.”** Dále byl novelou doplněn § 115a, ve kterém bylo uvedeno, že vláda stanoví nařízením stupnici základních tarifů pro následující kalendářní rok, poprvé pro rok 2007.

Základní tarif v 5. tarifní třídě a v 6. tarifním stupni představuje střed stupnice základních tarifů, která má pro příslušníky bezpečnostních sborů 11 tarifních tříd ve 12 tarifních stupních.

První stupnice základních tarifů schválená v roce 2005 (příloha číslo 2 zákona číslo 530/2005 Sbírky) znamenala pro základní tarif v páté tarifní třídě a šestém tarifním stupni (pomyslný střed stupnice) částku 21.000,- Kč. Tato stupnice pro rok 2006 vzhledem k neúčinnosti zákona nebyla použita.

Nařízením vlády číslo 556/2006 Sbírky byla stanovena nová stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2007. Podle této stupnice náležela základnímu tarifu v páté tarifní třídě a šestém tarifním stupni částka 22.790,- Kč. Stejná stupnice ale zůstala v platnosti až do 31. 5. 2009.

Nařízení vlády číslo 125/2009 Sbírky zvedlo částky v základních tarifech, takže základní tarif v páté tarifní třídě a šestém tarifním stupni činil od 1. 6. 2009 částku 23.590,- Kč, příslušníci bezpečnostních sborů se tak konečně poprvé od doby účinnosti zákona o služebním poměru dočkali navýšení tarifů.

Zvýšená stupnice základních tarifů byla platná pouze do 31. 12. 2010. Od 1. 1. 2011 je platná stupnice daná nařízením vlády číslo 374/2010 Sbírky, která základní tarify snižovala, základní tarif v páté tarifní třídě a šestém tarifním stupni byl ohodnocen částkou 21.230,- Kč, čímž jeho nominální hodnota klesla téměř na úroveň stupnice základních tarifů pro rok 2006.

Je-li za výchozí stav považována stupnice základních tarifů daná nařízením vlády číslo 556/2006 Sbírky, došlo od doby účinnosti zákona o služebním poměru 2x ke změně základního tarifu, přičemž jednou byl základní tarif navýšen, aby byl posléze snížen s veřejným příslibem ministra vnitra, že toto snížení je pouze přechodné na jeden rok. Asi nikoho nepřekvapí, že pro rok 2012 platí nadále snížený tarif (platný od 1. 1. 2011) a je otázkou, kdy a jakým směrem proběhne jeho další změna. Přehledným způsobem je vývoj základního tarifu zobrazen na následujícím grafu.<sup>27)</sup>

---

27) Zdroj: <http://www.policista.cz/clanky/reportaz/jak-stat-plati-policisty-od-roku-2006-859/>, získáno 25. 2. 2012.



Graf č. 3 – vývoj základního tarifu v páté tarifní třídě a šestém tarifním stupni

K popsanému vývoji výrazně dopomohlo **zrušení návaznosti výpočtu základního tarifu na průměrnou nominální měsíční mzdu fyzických osob v nepodnikatelské sféře** (novelizace zákona o služebním poměru zákonem číslo 531/2006 Sbírky), čímž bylo stanovení stupnice tarifů ponecháno čistě na vůli vlády.

**Vývoj výše a způsobu stanovení základního tarifu spolu s dalšími aspekty** – zrušením dalšího služebního příjmu coby jedné ze složek služebního příjmu, změnou v poskytování služebního příjmu po dobu pracovní neschopnosti (poskytovaného od 1. 1. 2008 po dobu prvního měsíce vyjma dnů výkonu služby, které připadnou na první 3 kalendářní dny neschopnosti, od 1. 1. 2009 po dobu prvního měsíce vyjma prvních 3 dnů výkonu služby, za něž se příjem neposkytuje), snižováním objemu prostředků odváděných do Fondu kulturních a sociálních potřeb, ze kterého se čerpají zaměstnanecké benefity – **vede ke zhoršování finanční situace policistů**, přičemž životní náklady se naopak neustále zvyšují.

Navíc jsou policisté i ostatní příslušníci bezpečnostních sborů **omezeni v možnosti legálně vylepšovat svou finanční situaci příjmem**. Toto omezení mají dáno zákonem o služebním poměru - § 48 stanoví, že příslušník nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle zákona; toto omezení se nevztahuje na případy uvedené v § 29 (příslušník je zařazen do činné zálohy), § 31 (příslušník je zařazen do zálohy zvláštní), § 33 písmeno a (příslušník zařazený do zálohy neplacené, jemuž je udělena rodičovská dovolená) a na další

V rámci Policie ČR jsou interním aktem povoleny následující činnosti:

- činnosti konané v pracovněprávním vztahu k ČR, pokud dále není uvedeno jinak,
- veřejně prospěšné činnosti sociálního, výchovného, zdravotního, humanitárního, charitativního, kulturního, sportovního nebo záchranného charakteru směřující k uspokojení potřeb a zájmů společnosti,
- členství v řídicích nebo kontrolních orgánech občanského sdružení, družstva nebo společenství vlastníků domů nebo bytů, která neprovozují podnikatelskou činnost,
- drobný prodej přebytků z vlastního pěstování ovoce a zeleniny a jiných rostlin a z vlastního chovu hospodářských zvířat, nejvýše však v hodnotě odpovídající částce stanovené právním předpisem,
- správu vlastního majetku,
- činnost tlumočnicka,
- činnost publikační, literární, uměleckou, vědeckou a pedagogickou,
- výkon veřejné funkce a funkce v odborovém orgánu,
- činnost zkušební komisaře k provádění zkoušek odborné způsobilosti žadatelů o vydání zbrojního průkazu a strážníků,
- činnost spočívající ve výrobě elektřiny pro vlastní spotřebu v zařízeních, která využívají pouze obnovitelné zdroje energie, do instalovaného výkonu 20 kW.<sup>28)</sup>

Z uvedeného přehledu je zřejmé, že většina příslušníků Policie ČR má velmi omezené možnosti, jak si legálně přivydělat.

V návaznosti na předchozí části práce je velmi zajímavé sledovat strukturu policistů, kteří odcházejí ze služebního poměru, v návaznosti na dobu strávenou ve služebním poměru, během období od roku 2007 do roku 2011 včetně.

V časovém intervalu od účinnosti zákona číslo 361/2003 Sbírky do roku 2010 včetně je největší procentní podíl odcházejících policistů mezi těmi, kdo mají za sebou 30 a více let služby, což je logické a myslím si, že by tomu tak mělo být pořád, takový stav odpovídá představě, že povolání policisty je povoláním celoživotním.

Alarmujícími údaji jsou dvě zjištěné hodnoty:

- procentní podíl policistů, kteří v roce 2009 odešli po 10 až 14 letech strávených ve

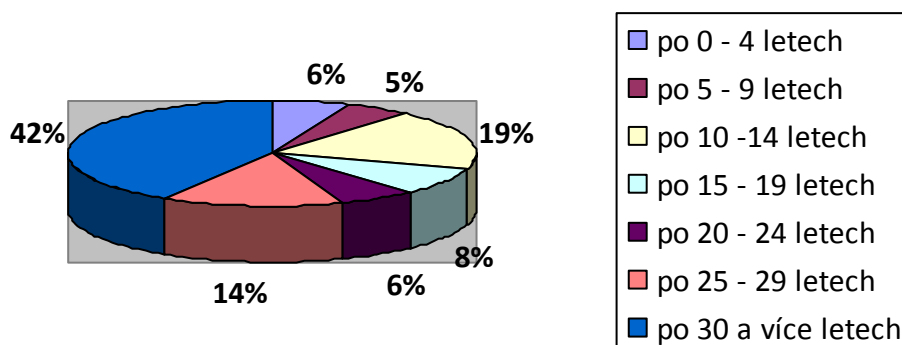
---

28 ) Závazný pokyn Policejního prezidenta č. 40/2009 část čtvrtá, čl. 8, odst. 1.

služebním poměru (25% z celkového počtu odcházejících policistů - byli to policisté, kteří využili možnosti v přechodné lhůtě odejít ze služebního poměru s výsluhovými nároky dle předchozího zákona o služebním poměru),

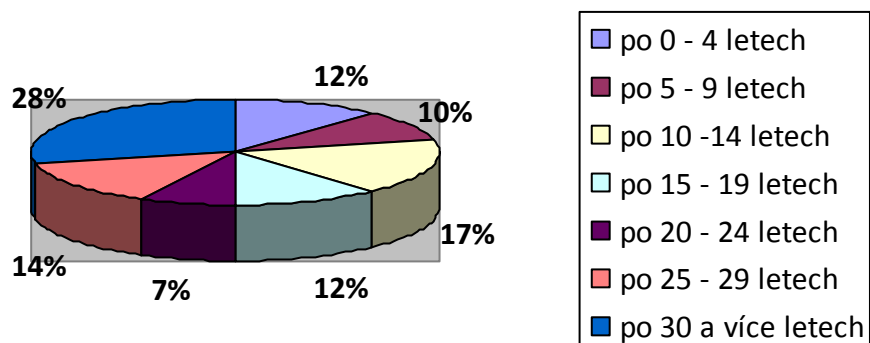
- téměř poloviční podíl (46%) skupin policistů s dobou trvání služebního poměru v rozmezí 15 až 24 let z celkového počtu odcházejících policistů v roce 2011 (tito policisté odcházeli nejčastěji kvůli výhodnějšímu výpočtu výsluhového příspěvku ze svého příjmu za rok 2010 oproti nižšímu příspěvku, který je vypočten po snížení stupnice základních tarifů).

Struktura policistů končících ve služebním poměru (propuštění na vlastní žádost podle § 42 odst. 1 písm. m) zákona o služebním poměru) v návaznosti na počet roků strávených ve služebním poměru je dobře patrná z následujících grafů.<sup>29)</sup>

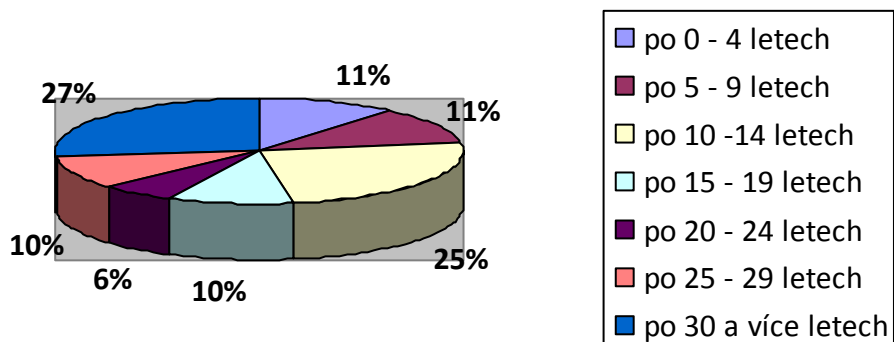


Graf č. 4 – odchody policistů ze služebního poměru v roce 2007

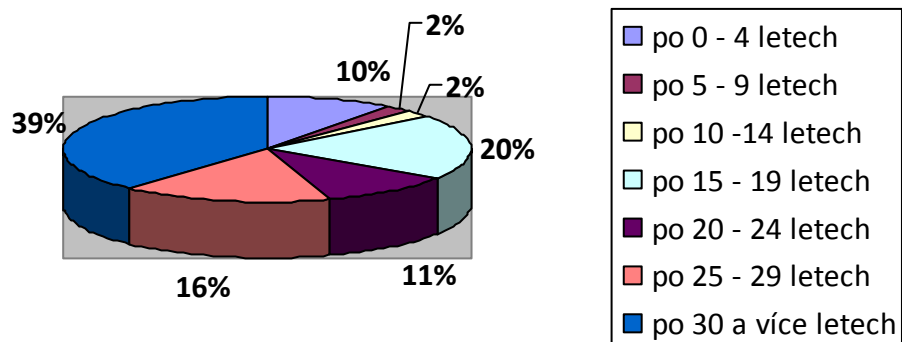
29) Intranet <http://ppportal.pcr.cz/oppv/oppa.htm>, získáno 19. 3. 2012.



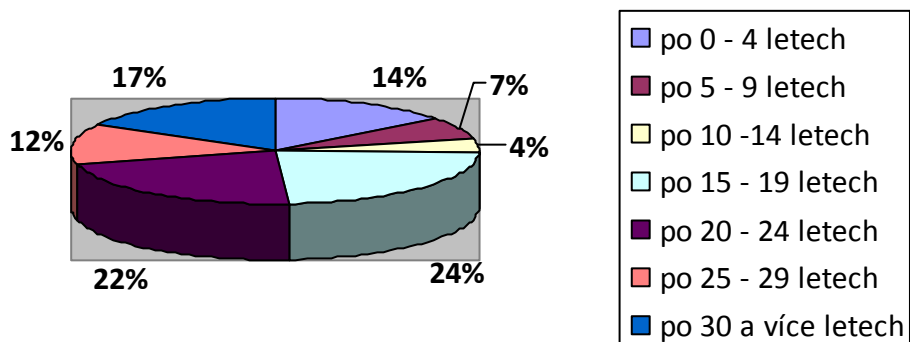
Graf č. 5 – odchody policistů ze služebního poměru v roce 2008



Graf č. 6 – odchody policistů ze služebního poměru v roce 2009



Graf č. 7 – odchody policistů ze služebního poměru v roce 2010



Graf č. 8 – odchody policistů ze služebního poměru v roce 2011



## Dílčí shrnutí

Problematika financí samozřejmě ovlivňuje personální situaci u Policie ČR i z jiných úhlů – samostatnou kapitolou by mohl být způsob tvorby rozpočtu na kalendářní rok podle schválení zákona o státním rozpočtu, z něhož vyplývá, kolik finančních prostředků bude přiděleno ministerstvu vnitra, kolik Policii ČR a každé její organizační součásti s postavením samostatného ekonomického subjektu, jakými jsou i krajská ředitelství Policie ČR (viz 3. pilíř Reformy Policie ČR). Dochází totiž k tomu, že trvá relativně dlouho, než organizační součást dostane rozpočet, do té doby musí fungovat v rozpočtovém provizoriu a bývalo běžné, že na konci roku v některých rozpočtových kapitolách finanční prostředky zase zbyly, nebyly vyčerpány, takže se vracely zpět, aby se po novém roce opět fungovalo v provizoriu.

Popsaný způsob fungování, kdy se v rámci provozu na některých organizačních součástech šetří například na pohonných hmotách, teplé vodě nebo vytápění, má nezanedbatelný vliv na příslušníky a může být nikoliv hlavním, ale spíše podpůrným důvodem proč odejít ze služebního poměru.

Výše služebního příjmu a její vývoj je však nepřehlédnutelným faktorem z hlediska motivace policisty při hledání odpovědi na otázku zda setrvat nebo ze služebního poměru odejít. Proto problematiku zajištění adekvátní výše finančních prostředků na platy považují za jeden z klíčových bodů pro dosažení stability personální situace. S tím souvisí i potřeba mít stabilní, promyšlenou a motivující legislativní úpravu služebního poměru, nikoliv předpis, jehož vznik doprovázel politický kompromis za cenu neadekvátních zásahů do původního návrhu.

## 4. Empirická část

V empirické části své diplomové práce jsem si stanovil cíl průzkumu, charakterizují zde výběrový vzorek, zkoumám problémy formou hypotéz. Následně provádím vyhodnocení a interpretaci získaných dat, analyzuji statistická data a na závěr provedu shrnutí celé empirické části.

### 4.1 Stanovení cílů průzkumu

Cílem empirické části mé diplomové práce je zjistit pomocí dotazníkového šetření, z jakých důvodů nastoupili příslušníci Policie ČR do služebního poměru, jak vnímají současnou situaci ve svém zaměstnání, zda jsou v zaměstnání spokojeni a v případě nespokojenosti její hlavní důvody. Dále chci zjistit, zda osloveným policistům vyhovuje současná právní úprava služebního poměru.

Uvedené výsledky šetření by mi měly poskytnout potřebné údaje k získání odpovědi na mnou formulované hypotézy. To znamená, že se tyto hypotézy buď potvrdí, anebo vyvrátí.

#### ***Hypotéza č. 1***

*Předpokládám, že více jak 1/2 dotazovaných příslušníků Policie ČR je ve svém zaměstnání v současné době nespokojena.*

#### ***Hypotéza č. 2***

*Předpokládám, že současná právní úprava služebního poměru je dotazovanými příslušníky Policie ČR považována za horší ve srovnání s předchozí právní úpravou.*

#### **Charakteristika výběrového souboru**

Ve svém průzkumu jsem oslovil policisty zařazené na různých útvarech Policie ČR v rámci organizační složky na území jižní Moravy (Krajské ředitelství Jihomoravského kraje).

Vzorek šetření byl zvolen náhodným výběrem. Obsahuje 108 zkoumaných respondentů. Průzkum jsem prováděl v rámci svého zaměstnání - vzhledem ke služebnímu zařazení přicházím každodenně do kontaktu s policisty z různých útvarů, kteří mají různou náplň práce, odlišný věk a rozdílnou dobu strávenou ve služebním poměru. Počet policistů ve výběrovém souboru je proti celkovému počtu příslušníků Policie ČR (aktuálně cca 39.000) zanedbatelný, proto výsledky tohoto průzkumu nelze vztahovat na situaci v rámci celé Policie ČR, spíše vypovídají o názorech policistů v rámci zmíněného regionu.

## 4.2 Dotazníkové šetření

Pro svůj průzkum jsem použil metodu anonymního dotazníku. Anonymní dotazník je nejrozšířenější a nejpoužívanější metoda průzkumu. Dotazník byl sestaven ze srozumitelných otázek, vyloučeny byly otázky sugestivní. Otázky v mém dotazníku jsou uzavřené, kdy se respondenti budou moci vyjádřit jednou z následujících variant:

- slovy ano, ne, nevím (nedokážu posoudit),
- slovy spokojen, nespokojen, nevím (nedokážu posoudit)
- výběrem jedné z několika uzavřených přesně definovaných odpovědí.

Anonymita zpracování dotazníků byla zvolena za účelem dosažení co nejvyšší míry upřímnosti získaných odpovědí. Otázky v dotazníku byly zpracovány písemně jednak v tištěné podobě, jednak i v elektronické formě.

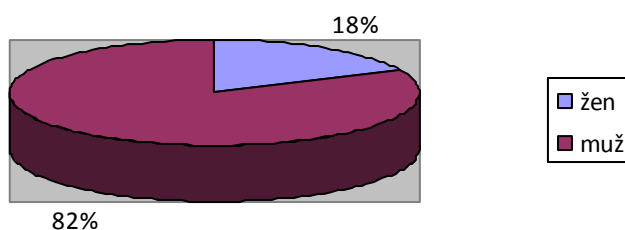
Výhodou anonymního dotazníku je jednoznačná formulace otázek a rychlost shromažďování a zpracování dat od souboru respondentů. Nevýhodou je možné nepochopení otázkám, případně neakceptování podmínek vyplnění dotazníku.

V úvodu jsem respondenty nejprve oslovil a poté je požádal o pomoc při vyplňování dotazníku. Dále jsem uvedl, z jakého důvodu je oslovuji a co je cílem mého šetření. Dotazník také obsahuje údaj o tom, že se jedná o anonymní sběr dat.

Celkově jsem distribuoval 117 dotazníků, které se mi vrátily vyplněné, z nichž 9 jsem však při vyhodnocování vyřadil kvůli neakceptování podmínek pro vyplnění dotazníku –

důvodem bylo označení více odpovědí u jedné otázky. Vyplnění předepsaného dotazníku trvalo maximálně 3 minuty. Vyhodnocená data získaná z dotazníků jsem vyjádřil procentuálně v grafech. Vlastní dotazník obsahuje 12 otázek.

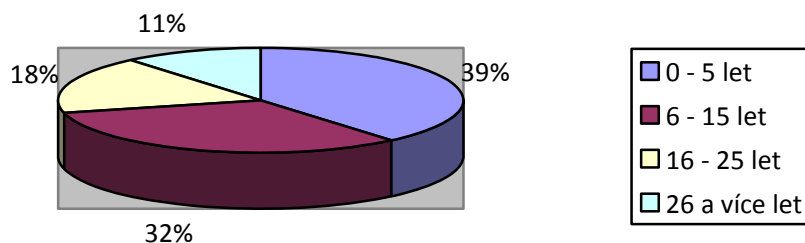
### 1. Jste žena nebo muž?



Graf č. 9 – struktura respondentů podle pohlaví

Dotazníkového šetření se zúčastnila obě pohlaví. K výše uvedené problematice se vyjádřilo **18 % žen a 82 % mužů.**

### 2. Počet roků ve služebním poměru?

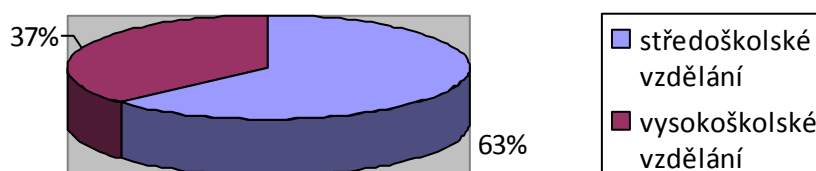


Graf č. 10 – struktura respondentů podle délky služby v bezpečnostním sboru

Dotazníkového šetření se zúčastnili respondenti s délkou trvání služebního poměru:

- **0 až 5 let** celkem **39 %** osob,
- **6 - 15 let** celkem **32 %** osob,
- **16 - 25 let** celkem **18 %** osob,
- **26 a více let** celkem **11 %** osob.

### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



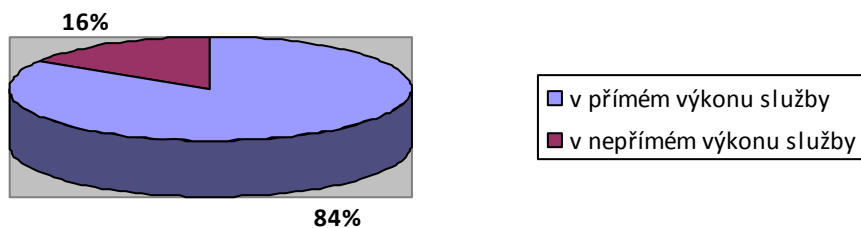
Graf č. 11 – struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání se šetření zúčastnilo:

- celkem **63 % osob se středoškolským vzděláním,**
- celkem **37 % osob s vysokoškolským vzděláním.**

Otázka neumožňovala volbu další (nižší) dosažené úrovně vzdělání, protože ze zákona musejí policisté splňovat kritérium minimálního dosaženého vzdělání, což je vzdělání středoškolské.

#### 4. Jaké je Vaše služební zařazení?

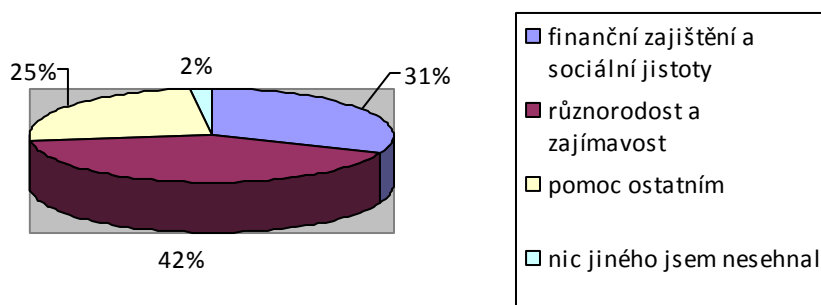


Graf č. 12 – struktura respondentů z hlediska rozlišení útvaru, na kterém jsou zařazeni

Z hlediska služebního zařazení se šetření zúčastnilo:

- **84 % policistů v přímém výkonu služby** (v rámci služby kontakt s pachateli a občany),
- **16 % policistů v nepřímém výkonu** (zařazení na servisních útvarech).

#### 5. Jaký byl hlavní důvod Vašeho nástupu do služebního poměru?

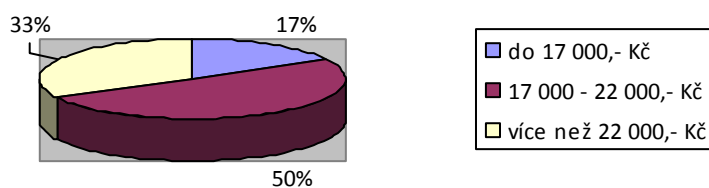


Graf č. 13 – hlavní důvod nástupu k Policii ČR

Jako hlavní důvod nástupu do služebního poměru uvedlo:

- **finanční zajištění a sociální jistoty celkem 31% policistů,**
- **různorodost a zajímavost zaměstnání celkem 42% policistů,**
- **touha pomáhat ostatním celkem 25% policistů,**
- **jinou práci nesehnala 2% policistů.**

## 6. Jaká je výše Vašeho současného čistého měsíčního služebního příjmu?

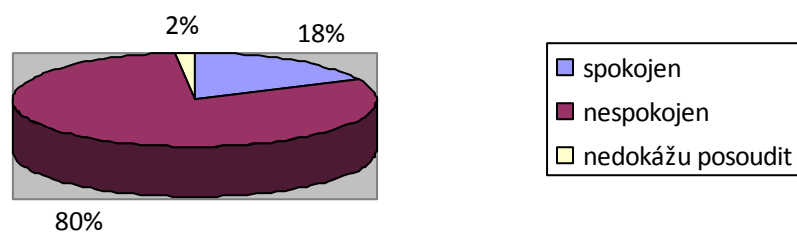


Graf č. 14 – výše aktuálního měsíčního čistého příjmu

Výše současného čistého měsíčního příjmu činí:

- u **17%** dotazovaných policistů částku **do 17.000,- Kč**,
- u **50%** dotazovaných policistů částku **od 17.000,- do 22.000,- Kč**,
- u **33%** dotazovaných policistů částku **nad 22.000,- Kč**.

## 7. Jste v současné době spokojeni se situací v zaměstnání?

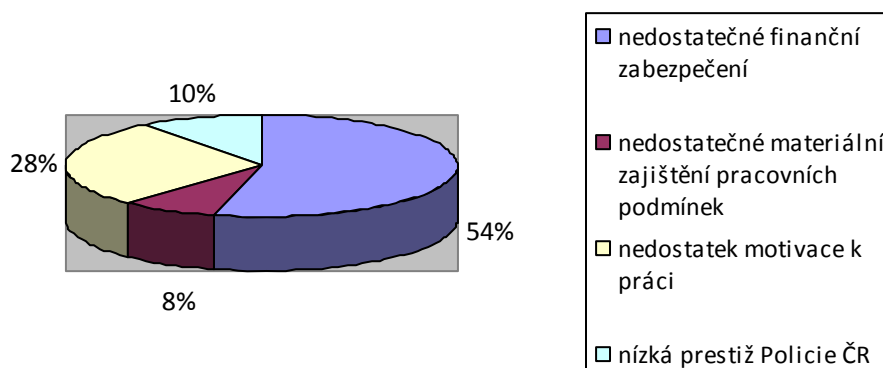


Graf č. 15 – hodnocení spokojenosti v zaměstnání

Na znázorněném grafu je jasně vidět, že:

- pouze **18 %** oslovených respondentů je **spokojeno**,
- **80 %** oslovených respondentů je **nespokojeno**,
- **2%** oslovených respondentů současnou situaci **nedokáže posoudit**.

## 8. V případě, že jste se situací v zaměstnání nespokojeni, hlavním důvodem je?

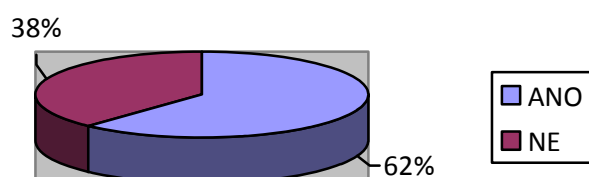


Graf č. 16 – hlavní důvody nespokojenosti se situací v zaměstnání

Tato otázka navazuje na předchozí otázku č. 7. Po vyhodnocení dotazníků je zřejmé, že 80% respondentů z celkového počtu dotazovaných je nespokojeno (počet nespokojených brán v této otázce jako 100%). Těmto respondentům nejvíce vadí:

- **nedostatečné finanční zabezpečení** (snižování platu) **a ztráta sociálních jistot** u **54%** nespokojených,
- **nedostatečné materiální zajištění pracovních podmínek** u **8%** nespokojených,
- **nedostatek motivace k práci** u **28%** nespokojených,
- **nízká prestiž Policie ČR ve společnosti** u **10%** nespokojených.

## 9. Uvažoval (a) jste někdy reálně o ukončení služebního poměru?

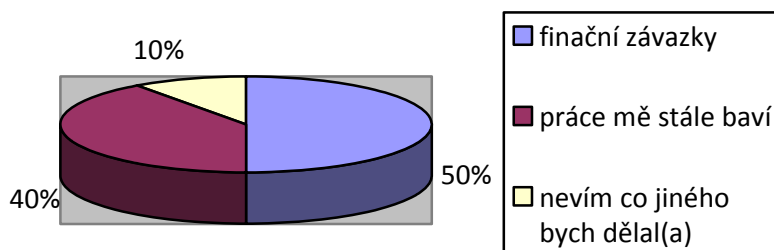


Graf č. 17 – možné ukončení služebního poměru

V této otázce odpovědělo **62%** dotazovaných, že už reálně **uvažovali o ukončení** služebního poměru, **38%** dotazovaných **nikdy neuvažovalo** o odchodu ze služebního poměru.



## 10. Hlavní důvod pro setrvávání ve služebním poměru je

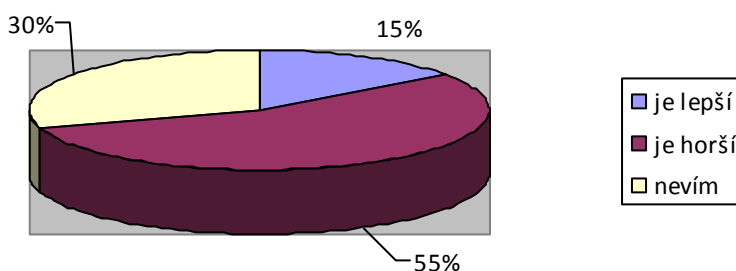


Graf č. 18 – hlavní důvody pro setrvání ve služebním poměru

Z nabídnutých možností uvedlo:

- **50%** dotazovaných, že setrvává ve služebním poměru *z důvodu finančních závazků* (rodina, bydlení),
- **40%** dotazovaných, že setrvává ve služebním poměru, protože *je práce stále baví*,
- **10%** dotazovaných, že setrvává ve služebním poměru, protože *neví, co jiného by dělali*.

## 11. Současná právní úprava služebního poměru v porovnání s předchozí

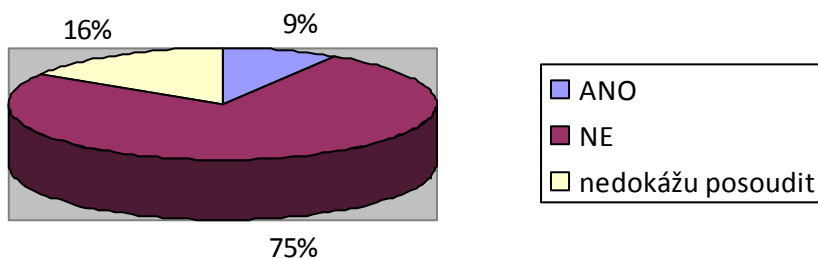


Graf č. 19 – hodnocení současné legislativní úpravy služebního poměru

Zákon č. 361/2003 Sbírky považuje oproti předchozímu zákonu o služebním poměru (zákon č. 186/1992 Sbírky)

- **15%** dotazovaných za *lepší*,
- **55%** dotazovaných za *horší*,
- **30%** dotazovaných *neví*.

## 12. Současná skladba služebního příjmu respondentům vyhovuje



Graf č. 20 – hodnocení skladby složek služebního příjmu

Respondenti byli dotazováni na to, zda jim vyhovuje současná skladba služebního příjmu (druhy příplatků, zvýšený tarif za směnnost místo proplácení příplatků za službu v noci, ve svátek, způsob řešení přesčasů). Současná skladba příjmu:

- **vyhovuje 9%** respondentů,
- **nevyhovuje 75%** respondentů,
- **16% nedokáže posoudit**.

## 4.3 Analýza statistických dat

### *Hypotéza č. 1*

*Předpokládám, že více jak 1/2 dotazovaných příslušníků Policie ČR je ve svém zaměstnání v současné době nespokojena.*

Mohu konstatovat, že tato hypotéza se mi **potvrdila**. Z analýzy výsledků dat z mého dotazníkového šetření jsou zřejmé tyto závěry - více jak polovina a to v počtu **80%** oslovených respondentů uvádí, že **je se situací v zaměstnání v současné době nespokojena**.

Pouze **18%** oslovených respondentů je se současnou situací v zaměstnání **spokojeno**, zbylá **2%** respondentů **nedokázala situaci posoudit**.

Za velmi důležité považuji údaje spojené s hlavními důvody nespokojenosti – nejčastěji uváděným důvodem nespokojenosti je v 54% nedostatečné finanční zabezpečení a ztráta sociálních jistot příslušníků. Jako další častý důvod nespokojenosti je v 28% uváděn nedostatek motivace k práci. Ostatní nabízené varianty – nízká prestiž Policie ČR ve společnosti a nedostatečné materiální zajištění pracovních podmínek – jsou jako hlavní důvod nespokojenosti uváděny v 10% resp. 8% odpovědí.

### *Hypotéza č. 2*

*Předpokládám, že současná právní úprava služebního poměru je dotazovanými příslušníky Policie ČR považována za horší ve srovnání s předchozí právní úpravou.*

I tato hypotéza se mi **potvrdila**. Z provedeného průzkumu je patrné, že nadpoloviční většina oslovených respondentů – přesně **55%** - **považuje** v současnosti účinný **zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů za horší** právní úpravu služebního poměru **v porovnání s předchozí právní úpravou** (zákon č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR).

Současnou právní úpravu služebního poměru považuje **za lepší** ve srovnání s předchozí právní úpravou **15%** dotazovaných příslušníků Policie ČR, **30% respondentů neví**, která právní úprava je lepší. Dá se očekávat, že tuto odpověď volili zejména příslušníci

s dobou služby u Policie ČR do pěti let, tedy ti, kteří jsou ve služebním poměru pouze v době účinnosti nové právní úpravy, a nemají tak s čím srovnávat.

Potvrzení hypotézy č. 2 **nepřímo dokazuje odpověď** na otázku, **zda respondentům vyhovuje současná skladba služebního příjmu**, kdy 75% respondentů uvedlo, že jim současná skladba služebního příjmu nevyhovuje. Současná skladba služebního příjmu je upravena rovněž zákonem č. 361/2003 Sb., oproti předchozí právní úpravě nezná příplatky za službu v noci, o víkendech, o svátcích, výrazně nevýhodným způsobem je řešena otázka služby přesčas; přitom z provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že otázka finančního zabezpečení příslušníků je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících jejich spokojenost resp. nespokojenost.

## Dílčí shrnutí

Ve čtvrté části diplomové práce jsem se věnoval sběru a analýze dat získaných od respondentů z řad svých pracovních kolegů, policistů zařazených na různých útvarech Policie ČR v rámci Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje.

Oslovení respondenti byli požádáni o vyplnění dotazníku, který byl buď předtištěný, nebo v elektronické podobě. Respondentům bylo položeno 12 uzavřených otázek.

K hypotéze č. 1: *Předpokládám, že více jak 1/2 dotazovaných příslušníků Policie ČR je ve svém zaměstnání v současné době nespokojena.*

Vyhodnocením získaných dotazníků od oslovených respondentů jsem dospěl k závěru, že „**více jak 1/2 dotazovaných příslušníků je ve svém zaměstnání v současné době nespokojena.**“ Nejčastěji uváděným důvodem nespokojenosti bylo nedostatečné finanční zabezpečení a ztráta sociálních jistot.

K hypotéze č. 2: *Předpokládám, že současná právní úprava služebního poměru je dotazovanými příslušníky Policie ČR považována za horší ve srovnání s předchozí právní úpravou.*

Předpoklad daný hypotézou byl potvrzen – **nadpoloviční většina respondentů považuje současnou právní úpravu služebního poměru za horší ve srovnání s předchozí, což potvrzuje i nadpoloviční nespokojenost se současnou skladbou služebního příjmu.**

## Závěr

Řízení lidských zdrojů je nedílnou součástí moderních organizací a firem, proto je logické, že své místo má i ve struktuře bezpečnostního sboru. V rámci bezpečnostních sborů zřizovaných na našem území vždy fungoval organizační článek, který měl na starost personální záležitosti. Podle rozsahu úkolů, které mu byly svěřeny, se utvářela vnitřní struktura tohoto článku.

Stávající struktura a úkoly, které plní personální oddělení u Policie ČR, odpovídají současným moderním trendům v oblasti řízení lidských zdrojů. Management Policie ČR si uvědomuje potřebnost a užitečnost personálního útvaru. Ten už dávno není jen „administrativním správcem osobních údajů a personálních svazků“, ale podílí se na chodu organizační součásti Policie ČR. Jeho činnost je zvláště důležitá v této složité době, kdy organizační součást Policie ČR plní široké spektrum úkolů, ale vlivem odchodů ze služebního poměru se snižuje počet jejích pracovníků, přičemž zároveň lze těžko odhadovat další vývoj naplňování početních stavů v souvislosti s omezováním rozpočtových prostředků.

Základní poslání bezpečnostního sboru se v průběhu historie příliš nemění. V každé době a za každého politického systému policie či jinak nazvaný bezpečnostní sbor zajišťuje ochranu státního zřízení, bezpečnost osob, majetku a veřejného pořádku, v rámci své pravomoci napomáhá řešit případy protiprávního jednání. K tomu potřebuje úzce profilovaného pracovníka, který musí splňovat náročná kritéria z hlediska psychických a fyzických schopností, zdravotního stavu, morálně-charakterových vlastností i stanoveného minima dosaženého vzdělání. Určité úkoly sboru a požadavky na příslušníka sboru jsou odrazem dané doby i politického zřízení. Spektrum úkolů se naplňovalo a měnilo postupně, na základě zkušeností a poznatků z praxe.

Jedním z hlavních faktorů, které v současnosti ovlivňují personální situaci u Policie ČR, je zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Vzhledem k vývoji jmenovaného zákona a jeho opakovaným změnám novelizacím došlo k situaci, že slibované jistoty a výhody služby ze zákona postupně vymizely, zůstaly jen povinnosti a nároky kladené na příslušníka. Povinnosti a nároky společně s nejistotou

pramenící z omezování přidělovaných financí do rozpočtu Policie ČR tlačí policisty k tomu, aby odešli, přestože jsou ve věku, kdy by měli rozhodně zůstat a předávat své zkušenosti služebně mladším kolegům. Tím je popírán také princip služby u bezpečnostního sboru jako celoživotního povolání. Paradoxem pak je skutečnost, že objem vykonávané práce zůstal, noví policisté se z důvodu nedostatku financí nepřijímají a těm, kteří nadále ve služebním poměru zůstávají, se pracovní podmínky ještě zhoršují, což zákonitě vede k destabilizaci personální situace u sboru. Proto je nezbytně nutné mít k dispozici stabilní, promyšlenou a motivující legislativní úpravu služebního poměru, nikoliv předpis, jehož vznik doprovázel politický kompromis za cenu neadekvátních zásahů do původního návrhu.

Provedeným dotazníkovým šetřením, jehož respondenty byli policisté Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje, bylo zjištěno, že více než 1/2 dotazovaných příslušníků je ve svém zaměstnání v současné době nespokojena, přičemž nejčastěji uváděným důvodem nespokojenosti je nedostatečné finanční zabezpečení a ztráta sociálních jistot. Alarmující je zjištění, že více než 1/2 dotazovaných příslušníků už vážně uvažovala o odchodu ze služebního poměru. Dále bylo zjištěno, že současnou právní úpravu služebního poměru považuje nadpoloviční většina respondentů za horší ve srovnání s předchozí právní úpravou, což potvrzuje i fakt, že více než dvě třetiny dotazovaných je nespokojeno se současnou skladbou služebního příjmu.

**Z provedeného dotazníkového šetření a analýzy písemných materiálů jednoznačně vyplývá závěr, že vývoj personální situace u Policie ČR je negativní a na tomto vývoji se významnou měrou podílí zákon č. 361/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, čímž byl naplněn a ověřen hlavní cíl této diplomové práce.**

# Resumé

Diplomová práce s názvem „Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR“ se zabývá problematikou vývoje personální situace u bezpečnostního sboru, jehož úkolem je zajišťování vnitřní bezpečnosti České republiky.

Práce je rozdělena do čtyř tematických kapitol. První kapitola je věnována stručnému objasnění používaných pojmů – personální řízení, personalistika, jsou zde popsány obecné úkoly personálního oddělení. Dále je v první kapitole zmapován historický vývoj fungování personálního útvaru v rámci četnictva, Sboru národní bezpečnosti a Policie ČR. Rovněž je zde popsána organizační struktura a úkoly, které v současnosti plní personální útvar v rámci Policie ČR.

Druhá kapitola je zaměřena na specifika služby v bezpečnostním sboru, který zajišťuje vnitřní pořádek na území našeho státu. V této kapitole jsou popsány hlavní úkoly sboru včetně toho, jak se svěřené úkoly během historie mění. Dále se druhá kapitola věnuje osobě příslušníka bezpečnostního sboru a nárokům, jejichž splnění je podmínkou přijetí k bezpečnostnímu sboru. Součástí kapitoly je srovnání nároků na příslušníka prvorepublikového četnictva, poválečného Sboru národní bezpečnosti a současné Policie ČR.

Třetí kapitola se věnuje nejnovějším trendům v oblasti policejní personalistiky, které jsou úzce spjaty se zákonem č. 361/2003 Sbírky o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Ve čtvrté kapitole jsou shrnuty výsledky prováděného dotazníkového šetření a zkoumání, kdy u oslovených respondentů - policistů z různých útvarů v rámci Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje - byly zjišťovány jejich postoje týkající se spokojenosti v zaměstnání, příčiny nespokojenosti a motivace pro další službu u Policie ČR.

## **Anotace**

Rokytenký, Josef, Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR (Diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2012. 79 s. Brno: Institut mezioborových studií, 2012.

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou personálního řízení a personální situací u Policie ČR. Zkoumám její vývoj a současný stav.

Cílem práce je ověření tvrzení, že personální situace u Policie ČR se zhoršuje, dále je cílem hledání příčin takového vývoje.

## **Klíčová slova**

Bezpečnostní sbor, služební poměr, personální oddělení, personální řízení, personální situace, Policie ČR, uchazeč, zákon o služebním poměru.

## **Annotation**

Rokytenký, Josef, Causes of negative developments, personnel situation at Police of the Czech Republic (Thesis). Zlín Tomas Bata University, the 2012th 79 pages. Brno: Institute of Interdisciplinary Studies, the 2012th

In my thesis I focus on personnel management and staffing situation at the police station. Looking at the development and current status.

The aim is to verify the claim that the staffing situation at the police is deteriorating further to find the causes of such developments.

## **Keywords**

Security Corps, working, human resources, personnel management, personnel situations, police, candidate, the Act on active employment



# Seznam použité literatury a informačních pramenů

## Právní předpisy

1. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
2. Zákon č. 299/1920 Sb. zákonů a nařízení, Zákon o četnictvu.
3. Zákon č. 149/1947 Sb. zákonů a nařízení, Zákon o národní bezpečnosti.
4. Zákon č. 286/1948 Sb., Zákon o národní bezpečnosti.
5. Zákon č. 76/1959 Sb., Zákon o některých služebních poměrech vojáků.
6. Zákon č. 70/1965 Sb., Zákon o Sboru národní bezpečnosti.
7. Zákon č. 100/1970 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků SNB.
8. Zákon č. 40/1974 Sb., Zákon o Sboru národní bezpečnosti.
9. Zákon č. 283/1991 Sb., Zákon o Policii ČR.
10. Zákon č. 186/1992 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR.
11. Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
12. Zákon č. 273/2008 Sb., Zákon o Policii ČR.
13. Zákon č. 361/2003 Sb., Důvodová zpráva.
14. Vládní návrh zákona č. 256 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
15. Nařízení vlády č. 556/2006 Sb., Stupnice základních tarifů v bezpečnostních sborech.
16. Nařízení vlády č. 125/2009 Sb., Stupnice základních tarifů v bezpečnostních sborech.
17. Vyhláška č. 487/2004 Sb., Vyhláška MV o osobnostní způsobilosti.
18. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 40/2009.
19. Organizační řád Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje.

## Literatura

1. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. GREGAR, A. Řízení lidských zdrojů. Brno: BonnPress, 2008, 134 s. ISBN 978-80-318-601-2.
3. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN 80-85943-01-8.

4. KVAPILOVÁ, I., Organizační vývoj SNB v 70. letech se zaměřením na jeho veřejnobepečnostní složku. Sborník archivu bezpečnostních složek č. 5/2007.
5. MACEK, P., UHLÍŘ, L. Dějiny policie a četnictva II. 1. vyd. Praha: POLICE HISTORY, P.O.BOX 104, 1999. 230 s. ISBN 80-902670-0-9.

## **Internet**

1. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Personalistika>
2. <http://www.policista.cz/clanky/reportaz/jak-stat-plati-policisty-od-roku-2006-859/>
3. [www.gotisek.estranky.cz/clanky/snb/](http://www.gotisek.estranky.cz/clanky/snb/)

## **Intranet**

1. <http://ppportal.pcr.cz/oppv/oppa.htm>

## **Jiný zdroj**

1. Reforma Policie ČR

## **Seznam příloh**

**Příloha - dotazník**

# Dotazník

Vážená paní, Vážený pane,

dostává se Vám do rukou dotazník, ve kterém se snažím zjistit, jaká je personální situace u Policie České republiky a jaký je její vývoj.

Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci a vyplnění konkrétního dotazníku. V dotazníku zatrhněte u každé otázky pouze jednu Vaši odpověď. Tento dotazník je anonymní a slouží jako podklad ke zpracování mé diplomové práce na téma „Příčiny negativního vývoje personální situace u Policie ČR“.

Děkuji za vyplnění dotazníku. Josef Rokytenský

1. Jste:  žena  muž
  
2. Počet roků ve služebním poměru (celé roky):  
 0-5 let  6-15 let  16-25 let  26 a více let
  
3. Nejvyšší dosažené vzdělání:  
 středoškolské  vysokoškolské
  
4. Jsem služebně zařazen(a):  
 v přímém výkonu služby (kontakt s občany a pachateli)  
 v nepřímém výkonu (servisní útvar)
  
5. Hlavní důvod Vašeho nástupu do služebního poměru:  
 finanční zajištění a sociální jistoty  
 různorodost a zajímavost (nebudu se nudit)  
 chtěl(a) jsem pomáhat ostatním (altruistický přístup)  
 nic jiného jsem nesehnal

6. Výše současného měsíčního služebního příjmu (čistý příjem):

- do 17.000,- Kč       17.000,- až 22.000,- Kč       víc než 22.000,- Kč

7. Se situací v zaměstnání jsem v současné době:

- spokojen(a)       nespokojen(a)       nedokážu posoudit

8. V případě, že jste nespokojen(a), hlavním důvodem je:

- nedostatečné finanční zabezpečení (snižování platu) a ztráta sociálních jistot
- nedostatečné materiální zajištění pracovních podmínek (benzín, teplá voda apod.)
- nedostatek motivace k práci
- nízká prestiž Policie ČR ve společnosti

9. Uvažoval(a) jste už někdy reálně o ukončení služebního poměru?

- ano       ne

10. Hlavní důvod pro setrvávání ve služebním poměru:

- finanční závazky (rodina, bydlení)
- práce mě stále baví
- nevím co jiného bych dělal(a) (uplatnění mimo Policii ČR)

11. Současná právní úprava služebního poměru (zák. č. 361/2003) v porovnání s předchozí (zák. č. 186/1992)

- je lepší       je horší       nevím

12. Současná skladba služebního příjmu (druhy příplatků, zvýšený tarif za směnnost, způsob řešení přesčasů) mi vyhovuje

- ano       ne       nedokážu posoudit