

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2023

MATĚJ ŠULC

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra soukromoprávních disciplín

**Skladba služebního příjmu příslušníka
bezpečnostního sboru**

Bakalářská práce

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Mgr. Zbyněk Flekal MBA

AUTOR PRÁCE

Matěj Šulc

PRAHA 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze dne 28.01.2023

Matěj Šulc

Anotace:

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou skladby služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů. Cílem práce je analyzovat současný stav platových podmínek a systému příjmů u těchto složek a navrhnout možné změny a vylepšení. Práce se zaměřuje na tři hlavní aspekty. Prvním z nich je analýza současného stavu platových podmínek příslušníků bezpečnostních sborů. V rámci této části je zkoumána struktura a výše služebního příjmu, včetně příplatků a odměn za specifické pracovní podmínky. Dále se práce zabývá porovnáním příjmů příslušníků bezpečnostního sboru s příjmy ve srovnatelných profesích, aby bylo možné zhodnotit případné rozdíly a nerovnosti. Druhým aspektem je identifikace klíčových problémů současného systému platových podmínek. V této části práce jsou prostřednictvím analýzy dat a dotazníkového šetření identifikovány hlavní problémy, se kterými se příslušníci bezpečnostního sboru setkávají. Tyto problémy mohou zahrnovat nedostatečné ohodnocení práce, nedostatek transparentnosti v systému příjmů nebo neadekvátní vyrovnávací mechanismy. Posledním aspektem práce je návrh konkrétních opatření a změn, které by mohly vést ke zlepšení skladby služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů. Na základě provedené analýzy a identifikovaných problémů jsou navržena doporučení pro případné úpravy platového systému, zohledňující potřeby a očekávání příslušníků bezpečnostního sboru. Výsledky této bakalářské práce přispějí k lepšímu pochopení současné situace týkající se platových podmínek příslušníků bezpečnostních sborů a mohou sloužit jako základ pro budoucí diskuse a rozhodování v této oblasti.

This bachelor's thesis deals with the issue of composing the remuneration of members of security forces. The aim of the thesis is to analyze the current state of salary conditions and income systems within these units and to propose possible changes and improvements. The thesis focuses on three main aspects. The first one is the analysis of the current state of salary conditions for members of security forces. Within this part, the structure and amount of the remuneration are examined, including allowances and rewards for specific working conditions. Furthermore, the thesis compares the income of security force members with incomes in comparable professions, in order to evaluate potential differences and inequalities. The second aspect is the identification of key problems in the current salary system. In this part of the thesis, through data analysis and questionnaire surveys, the main issues that members of the security forces encounter are identified. These issues may include inadequate job valuation, lack of transparency in the income system, or inadequate compensatory mechanisms. The final aspect of the thesis is the proposal of specific measures and changes that could lead to an improvement in the composition of the remuneration for members of the security forces. Based on the conducted analysis and identified problems, recommendations are formulated for potential adjustments to the salary system, taking into account the needs and expectations of security force members. The results of this bachelor's thesis will contribute to a better understanding of the current situation regarding the salary conditions of security force members and can serve as a foundation for future discussions and decision-making in this area.

Keywords:

Composition of remuneration, Security force member, Salary conditions, Income system, Analysis, Allowances, Rewards, Income comparison, Inequalities, Challenges, Issues, Transparency, Compensatory mechanisms, Measures, Changes, Recommendations, Salary system, Needs and expectations, Situation, Discussions.

Klíčová slova:

Skladba služebního příjmu, Příslušník bezpečnostního sboru, Platové podmínky, Systém příjmů, Analýza, Příplatky, Odměny, Porovnání příjmů, Nerovnosti, Výzvy, Problémy, Transparentnost, Vyrovnávací mechanismy, Opatření, Změny, Doporučení, Platový systém, Potřeby a očekávání, Situace, Diskuse.

Obsah

Úvod	1
1)Systém služebního příjmu příslušníka B.S.	2
2)Tarifní třídy	3
3)Tarifní stupeň.....	4
4)Základní tarif.....	5
5)Příplatky.....	7
6)Odměna.....	8
6.1. Odměna za služební pohotovost.....	9
6.2. Spol. ustanovení odměny za sl. Poho.....	9
7)Příplatek za vedení.....	10
8)Příplatek za sl. v zahraničí.....	11
9)Zvláštní příplatek.....	12
10)Náhradní volno a příplatek za službu ve svátek.....	14
10.1.Příplatek za sportovní reprezentaci.....	14
10.2. Služební příjem za službu přesčas.....	14
11)Osobní příplatek.....	15
12)Stabilizační příplatek.....	16
13)Odchodné a výsluhový příspěvek.....	18
13.1.Výměra odchodného.....	19
13.2.Výsluhový příspěvek.....	20
13.3.Úmrtné.....	22
13.4.Doba rozhodná pro výsluhové nároky.....	23
13.5.Výplata výsluhových nároků.....	24
13.6.Srážky z výsluhových nároků.....	24
14)Faktory ovlivňující služební příjem	24
15)Vývoj sl. příjmu policisty za posledních 7. let.....	29
16)Porovnání platu strážníka se služebním příjmem policisty.....	30
17)Porovnání platových podmínek příslušníků B.S. a ostrahy objektů.....	31
18)Porovnání služebního příjmu policistů a vojáků.....	32
19)Návrhy na zlepšení.....	33

20)Závěr.....	42
21)Seznam zdrojů a literatury.....	43

ÚVOD

Skladba služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru představuje důležitý aspekt jejich pracovního uplatnění a společenského statusu. Spravedlivá a adekvátní odměna za poskytovanou službu je nejen základním faktorem motivace a udržení kvalifikovaných příslušníků, ale také přispívá k efektivnímu výkonu jejich povinností dle zákona. Cílem této bakalářské práce je analyzovat současný stav platových podmínek a systému příjmů příslušníků bezpečnostních sborů a navrhnout možné změny a vylepšení s ohledem na jejich profesionální náročnost a zodpovědnost. Tímto se práce zaměřuje na příslušníky bezpečnostního sboru, kteří zajišťují veřejnou bezpečnost a plní klíčovou roli v udržování pořádku, ochraně občanů a prevenci a řešení trestné činnosti. V průběhu práce budou analyzovány současné platové podmínky příslušníků bezpečnostních sborů, včetně struktury a výše služebního příjmu, příplatků a odměn za specifické pracovní podmínky. Dále se práce zaměří na porovnání příjmů příslušníků bezpečnostního sboru s příjmy ve srovnatelných profesích, aby bylo možné zhodnotit případné rozdíly a nerovnosti v odměňování. Identifikace klíčových výzev a problémů současného systému platových podmínek příslušníků bezpečnostního sboru bude dalším důležitým aspektem práce. Prostřednictvím analýzy dat budou identifikovány překážky a nedostatky, se kterými se příslušníci tohoto sboru setkávají. Zahrnuty budou otázky ohledně nedostatečného ohodnocení práce, nedostatku transparentnosti v systému příjmů a případných neadekvátních vyrovnávacích mechanismů. Na základě provedené analýzy a identifikovaných problémů budou navržena konkrétní opatření a změny, které by mohly vést ke zlepšení skladby služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů. Tato doporučení budou zohledňovat potřeby a očekávání příslušníků bezpečnostního sboru a sloužit jako základ pro budoucí diskuse a rozhodování v této oblasti.

1) SYSTÉM SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU PŘÍSLUŠNÍKA BEZPEČNOSTNÍHO SBORU

Systém služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru v České republice je založen na tarifních třídách, stupních, které jsou stanoveny v souladu s příslušnými zákony a vyhláškami. Jedná se o hierarchický systém, který určuje podmínky služebního příjmu a odměňování příslušníků.

Tarifní třídy jsou základní strukturální jednotky systému služebního příjmu. Příslušníci bezpečnostního sboru jsou zařazeni do konkrétní tarifní třídy na základě jejich hierarchického postavení, pracovního nasazení, odpovědnosti a kvalifikace. Tarifní stupně představují další hierarchickou složku systému služebního příjmu. Každá tarifní třída je dále rozdělena na jednotlivé stupně, které odrážejí různé úrovně kvalifikace a pracovních zkušeností příslušníků. Základní tarif je pevná část služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru a je stanovena na základě jejich zařazení do platové třídy a stupně. Jedná se o výchozí platovou částku, která je přiznána bez ohledu na další příplatky a odměny. Příslušníci bezpečnostního sboru obdrží různé příplatky za specifické pracovní podmínky. To může zahrnovat příplatky za práci v nočních směnách, víkendové a sváteční směny, práci v rizikových oblastech, přesčasy, dlouhodobou službu apod. Tyto příplatky mají kompenzovat náročnost a nepříjemnosti spojené s těmito pracovními podmínkami. Příslušníci bezpečnostního sboru mohou obdržet odměny za výjimečný výkon práce, příspěvní k prevenci a řešení trestné činnosti, záchranné operace, speciální dovednosti nebo úspěchy ve svém oboru.

“Na druhé straně však působí i preventivně, a to ve vztahu k možnému korupčnímu jednání. Důvodem je skutečnost, že služební příjem, od něhož se odvíjí celková životní úroveň příslušníků, představuje vzhledem k zásadnímu omezení jiné výdělečné činnosti zpravidla jediný příjem, kterým disponují.”¹

¹ Diplomová práce (Západočeská univerzita v Plzni) Martin Pech 2021/2022 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů str.60

V zákoně č. 361/2003Sb. v §113 je konkrétně uvedeno devět složek služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru. Jedná se o:

- a) základní tarif b) příplatek za vedení c) příplatek za službu v zahraničí
- d) zvláštní příplatek e) příplatek za službu ve svátek f) osobní příplatek
- g) odměna h) služební příjem za službu přesčas i) stabilizační příplatek

2) TARIFNÍ TŘÍDY

Tarifní třídy představují strukturní jednotky systému služebního příjmu příslušníků bezpečnostního sboru v České republice. Tyto třídy jsou vytvořeny s cílem hierarchicky zařadit příslušníky do určených kategorií na základě jejich služebního nasazení, odpovědnosti, kvalifikace a hierarchického postavení.

Celkový počet tarifních tříd v rámci systému služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru se může lišit v závislosti na daném bezpečnostním sboru a jeho specifikách. V zákoně č. 361/2003Sb. Je uvedeno jedenáct tarifních tříd a každá tarifní třída má přiřazenou svou služební hodnotu, kdy ku příkladu první tarifní třída má přiřazenou služební hodnotu referent.

Tarifní třídy jsou strukturovány hierarchicky, což znamená, že vyšší tarifní třída obecně odpovídá vyššímu hierarchickému postavení a vyšší odpovědnosti. Postupem času a s nabytím dalších kvalifikací a zkušeností může příslušník postupovat do vyšších tarifních tříd. Každá tarifní třída je provázána s určitou tarifní stupnicí, která obsahuje různé tarifní hladiny nebo rozsahy pro jednotlivé tarifní stupně. Tarifní stupnice určuje příjmové částky, které jsou příslušníkům přiděleny v rámci jejich tarifní třídy a stupně. Příslušník může postoupit do vyšší tarifní třídy na základě dosažení určitých kritérií, jako je například získání vyšší kvalifikace, absolvování školení, časová odměna za délku služby nebo na základě vyhodnocení výkonu práce. Postup do vyšší tarifní třídy může přinést zvýšení služebního příjmu. Příslušník může dosáhnout vyšší tarifní třídy i přestoupením na jiné služební místo. Tarifní třídy jsou obvykle spojeny s určitými služebními pozicemi v rámci bezpečnostního sboru. Každá služební pozice je přiřazena do konkrétní tarifní třídy na základě předem stanovených kritérií.

„Pro služební místo příslušníka se stanoví tarifní třída podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon se na služebním místě vyžaduje. Pro služební místo vedoucího příslušníka se stanoví tarifní třída podle nejnáročnější činnosti v působnosti příslušné organizační jednotky bezpečnostního sboru.“²

² §116 odst. 1 zák. č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

3)TARIFNÍ STUPEŇ

Tarifní stupně představují další hierarchickou složku systému služebního příjmu. Každá tarifní třída je dále rozdělena na jednotlivé stupně, které odrážejí různé úrovně kvalifikace a služebních zkušeností příslušníků.

„Základní tarify se v tarifních třídách odstupňovávají podle získaných odborných zkušeností ve tříletých časových úsecích do 12 tarifních stupňů.³“

Co se týče zvýšení tarifního stupně, tak to závisí na několika faktorech a to konkrétně:

- 1) Doba výkonu služby podle zák. č. 361/2003Sb.
- 2) Prokázaná doba jiné praxe, kterou příslušník vykonával v rozsahu, který podle její využitelnosti k výkonu služby na služebním místě určí služební funkcionář.

Do doby praxe, která je uvedena v bodu č.2 se započítává i doba výkonu vojenské základní služby a civilní služby v rozsahu stanovené předpisem pro výkon vojenské služby a dále do doby praxe se započítává i mateřská či rodičovská dovolená nebo také doba trvalé péče o dítě, která odpovídá délce mateřské či rodičovské dovolené. Nejvýše však v rozsahu 3 let.

Do vyššího tarifního stupně postupuje příslušník bezpečnostního sboru od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl stanovené doby praxe.

„Příslušníkovi, který je specialistou v zásahové jednotce, vykonává službu jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka, je příslušníkem zpravodajské služby nebo (...) může ředitel bezpečnostního sboru určit základní (...), a to podle podmínek výkonu služby, jejího rozsahu a výkonnosti příslušníka.⁴“

³ §117 odst. 1 zák. č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

⁴ §117 odst. 5 zák. č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

4) ZÁKLADNÍ TARIF

Měsíčně vyplácený základní tarif vyjadřuje „relativní hodnotu služby příslušníka“⁵

Základní tarif představuje pevnou část služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru v České republice. Tento tarif je stanoven na základě zařazení příslušníka do určité tarifní třídy a stupně v rámci systému služebního příjmu.

Stanovení základního tarifu: Základní tarif je stanoven na základě systému služebního příjmu. Základní tarif je určen pro každou tarifní třídu a tarifní stupeň, které příslušník obsazuje.

Význam základního tarifu: Základní tarif představuje výchozí částku služebního příjmu, kterou příslušník obdrží bez ohledu na další příplatky, odměny nebo jiné složky služebního příjmu. Je to pevná částka, která tvoří základní odměňovací základ.

Výška základního tarifu: Přesná výše základního tarifu se může lišit v závislosti na tarifní třídě, stupni a dalších relevantních faktorech. Je obvykle stanovena na základě rozsahu služebních povinností, odpovědnosti a náročnosti spojené s danou tarifní třídou a stupněm.

Změna základního tarifu: Základní tarif může být revidován a upravován v souladu s tabulkami služebního příjmu, vyhláškami a dalšími právními předpisy. Změna základního tarifu může být způsobena například změnami v soustavě služebního příjmu, legislativě nebo vyjednáváním o kolektivních smlouvách.

„Služební funkcionář za účelem stanovení příslušné tarifní třídy vymezuje nejnáročnější činnosti vykonávané na daném služebním místě. Ty následně podřadí pod jednu ze specifických činností uvedených pro jednotlivé tarifní třídy v příloze nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech.“⁶

⁵ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7. s. 332.

⁶ Diplomová práce (Západočeská univerzita v Plzni) Martin Pech 2021/2022 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů str. 61

Vliv na celkový služební příjem: Základní tarif představuje jen jednu složku celkového služebního příjmu příslušníka. Kromě základního tarifu mohou příslušníci obdržet příplatky za specifické pracovní podmínky, odměny za výjimečný výkon práce a další komponenty, které ovlivňují celkový příjem.

Příslušníkům se stanoví stupnice základních tarifů v jedenácti tarifních třídách a v každé z nich ve dvanácti tarifních stupních.

„Základní tarif je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Příslušník má nárok na základní tarif, který je stanoven pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen.“⁷

Z hlediska výše služebního příjmu je důležitý i způsob rozvržení doby služby. Podle ustanovení § 114 odst. 2 ZSP se navyšuje základní tarif o 10 % pouze příslušníkům vykonávajícím službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby.

„Za podmínek stanovených § 117 ZSP je dále umožněn zápočet doby výkonu základní vojenské a civilní služby a doby péče o dítě. Na rozdíl od předchozích důvodů, které měly přímý vliv na zkvalitnění služby, je u těchto činností zohledněna spíše společenská prospěšnost.“⁸

Zpráva ministerstva vnitra ze 7. prosince roku 2011 hovoří takto. Dnes 7. prosince schválila vláda nařízení o stupnici základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2011. Toto nařízení se vztahuje na služební příjmy všech příslušníků bezpečnostních sborů. *„V nařízení jsou tarify stupnic pro rok 2011 v každém stupni každé platové třídy sníženy o 10 %. Snížení stupnice základních tarifů zajistí snížení objemu výdajů na služební příjmy ve výši cca 75 %. Další potřebné úspory lze zajistit snížením počtu příslušníků, kteří mají služební příjem, popřípadě redukcí jiných složek služebního příjmu, než je základní platový tarif. Bez snížení stupnic základních tarifů v jednotlivých třídách a stupních by úspor v požadované výši nebylo možno dosáhnout.“⁹*

Tedy se základní tarif v jednotlivých třídách a stupních snížil o cca 10procent u 65 000 příslušníků. Z tohoto vyplývá, že osud základního tarifu i celkového služebního příjmu závisí na nařízení vlády a vládních úpravách.

⁷ Zák. č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §114 odst. 1

⁸ CHROBÁK, Jiří. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 264.

⁹ Zpráva ministerstva vnitra z roku 2011

5)PŘÍPLATKY

Ostatní složky služebního příjmu činí pouze doplňkovou část služebního příjmu. Jsou jimi příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek, odměna a služební příjem za službu přesčas.

Příplatky jsou důležitou součástí služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů v České republice a mají za cíl odměnit je za zvláštní služební podmínky, nadstandardní výkony nebo vystavení zvýšenému nebezpečí při plnění svých úkolů. Příslušníci bezpečnostních sborů, jako jsou policisté, hasiči, celníci nebo pracovníci vězeňské služby, mají nárok na různé druhy příplatků, které mohou být rozděleny do několika kategorií:

Příslušníci bezpečnostních sborů často pracují v nepřetržitých směnách, včetně nočních, víkendových a svátečních směn. Za práci v těchto speciálních směnách mají nárok na příplatky, které mohou být stanoveny jako pevná částka nebo procentuální podíl základního tarifu.

Pokud příslušníci bezpečnostních sborů pracují přes svou běžnou pracovní dobu nebo nad stanovenými hodinami, mají nárok na příplatky za přesčasy.

Příslušníci bezpečnostních sborů, zejména ti, kteří vykonávají rizikové a nebezpečné úkoly, jako jsou zásahy v krizových situacích nebo konfrontace s podezřelými osobami, mohou mít nárok na příplatky za nebezpečnou práci.

Pokud má příslušník bezpečnostního sboru speciální dovednosti nebo vzdělání relevantní pro jeho práci, může být odměněn příplatkem.

Příslušníci bezpečnostních sborů, kteří se účastní mimořádných událostí nebo krizových situací, mohou mít nárok na speciální příplatky.

Pokud příslušníci bezpečnostních sborů vykonávají službu mimo místo svého trvalého bydliště, mohou mít nárok na příplatky za tuto formu služby.

6)ODMĚNA

Odměna je speciální forma finančního ocenění, která je poskytována příslušníkům bezpečnostních sborů v České republice za vynikající výkony, dosažené cíle, nebo za plnění speciálních úkolů. Tyto odměny mají za cíl motivovat příslušníky k dosažení vyšších standardů a ocenit jejich úsilí a oddanost. Rozhodnutí o udělení odměn může být závislé na interních směrnících, kritériích a služebních řádech každého bezpečnostního sboru.

Co se týče odměn, tak podle zákona č. 361/2003 Sb. je v paragrafu č. 49 přesně vyjmenovaný seznam odměn a to konkrétně:

- a) písemná pochvala
- b) peněžitý nebo jiný dar
- c) udělení služební medaile

¹⁰ „Příslušníkovi lze za projevení osobní statečnosti nebo za splnění zvlášť významného služebního úkolu anebo za účelem ocenění příkladného plnění služebních povinností udělit kázeňskou odměnu. Za příkladné plnění služebních povinností se považuje též opakované dosahování velmi dobrých výsledků ve výkonu služby konstatované v závěru služebního hodnocení. Příslušníkovi lze poskytnout odměnu, kterou je možno jednorázově ocenit“

- a) splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu,
- b) splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo
- c) dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.

Co se týče odměn, tak já konkrétně se setkávám se dvěma druhy odměn, a to odměna za dlouhodobé dosahování dobrých výsledků ve službě a dále odměna za zákrok. Rozdíl mezi nimi je takový, že odměnu za dlouhodobé dosahování dobrých výsledků ve službě dostávám 4x ročně a tato odměna se daní a ta druhá je podle toho, co se mi konkrétně ve službě povedlo. (např. nález většího množství OPL nebo zadržení pachatele závažného trestného činu.

Když se podíváme na jiný zákon, a to konkrétně na zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků. Tak v tomto zákoně jsou konkrétně uvedeny dva odstavce, které jsou:

¹¹ „Kázeňskými odměnami jsou zejména: pochvala, peněžité nebo věcné dary, udělení čestného odznaku a mimořádné povýšení.“

¹⁰ §49 odst. 1 zák. č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků §15 odst. 2

„¹²Kázeňské odměny jsou udělovány za záslužné činy nebo za příkladné plnění vojenských povinností.“

„Stejně jako u osobního příplatku je její poskytnutí zcela na rozhodnutí služebního funkcionáře a opět zde mohou nastat problémy zmíněné výše, kdy opět může docházet k situacím, kdy je odměna zneužita k ocenění příslušníků, kteří na ni nemají nárok. Měl by zde být kladen velký důraz na výběr služebních funkcionářů, kteří budou o odměnách rozhodovat, aby k těmto problémům nedocházelo.¹³“

6.1.Odměna za služební pohotovost

„Služební pohotovost, kterou je možno příslušníkovi nařídít v důležitém zájmu služby, lze definovat jako dobu, po níž je příslušník připraven k případnému výkonu služby mimo předem stanovenou dobu služby v týdnu.“¹⁴Protože odměna za služební pohotovost je pouze odměnou za určitý stav připravenosti ke službě, kdy plnohodnotnému výkonu služby vůbec nemusí dojít, je konstruována tak, že je vždy nižší než služební příjem a je tvořena poměrnou částí jeho jednotlivých složek s tím, že není považována za součást služebního příjmu. „V zákoně chybí ustanovení o splatnosti odměny za služební pohotovost, což by v praxi mohlo vést k problémům, kdy mohl příslušník čekat na její výplatu neúměrně dlouhou dobu. Úprava by měla obsahovat ustanovení, že odměna bude splatná společně se služebním příjmem.“¹⁵

6.2.Společná ustanovení o služebním příjmu příslušníků a odměně za služební pohotovost¹⁶

Řediteli bezpečnostního sboru stanoví složky služebního příjmu, které jsou uvedeny v § 118 odst. 3, § 120, 122 a 123, nadřízený ředitel bezpečnostního sboru, není-li dále stanoveno jinak. Služební příjem je splatný zpětně za měsíční období, a to ve výplatním termínu, který stanoví vedoucí bezpečnostního sboru, nejpozději však do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém příslušníkovi nárok na služební příjem nebo na některou jeho složku vznikl. Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, je služební příjem splatný v den výkonu služby, který předchází výplatnímu termínu. Služební příjem, který je splatný během dovolené příslušníka, vyplatí bezpečnostní sbor příslušníkovi na jeho žádost před nástupem dovolené. V den skončení služebního poměru vyplatí bezpečnostní

¹² zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků §15 odst. 1

¹³ Diplomová práce (univerzita Karlova v Praze) Ondřej Koláček (Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů) Právnická fakulta 2010 str. 56

¹⁴ § 126 zákona č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁵ Diplomová práce (univerzita Karlova v Praze) Ondřej Koláček (Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů) Právnická fakulta 2010 str. 57

¹⁶ §127-128 zák.č. 361/2003Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

sbor příslušníkovi na jeho žádost služební příjem, na který mu vznikl nárok, jinak mu jej vyplatí v nejbližším výplatním termínu, který následuje po dni skončení služebního poměru.

Z historického hlediska, co se týče odměn, tak v zákoně č.100/1970Sb. o služebním poměru příslušníků sborů národní bezpečnosti se přímo v §25 píše, že odměnami jsou:

- a) pochvala
- b) peněžitý nebo jiný dar
- c) udělení čestného odznaku
- d) mimořádné jmenování do důstojnické hodnosti
- e) mimořádné povýšení do vyšší hodnosti.

Z tohoto je zde patrné, že co se týče historického vývoje příslušníkům bezpečnostních sborů ubyla některá možnost odměňování. Naproti tomu zde dále platila podmínka, že odměna musela být úměrná záslužnému činu nebo příkladnému plnění služebních povinností.

7)PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ

Příplatky za vedení příslušníkům bezpečnostních sborů v České republice jsou poskytovány těm, kteří zastávají manažerské nebo vedoucí pozice ve své organizaci. Tyto pozice obvykle zahrnují různé úrovně vedení, například velitele oddělení, vedoucího skupiny, nadřízeného, zástupce ředitele a podobně. Příplatky za vedení mají za cíl odměnit příslušníky, kteří mají na starosti správu a řízení týmu nebo oddělení a nesou zvýšenou odpovědnost za plnění stanovených cílů a úkolů.

Výše příplatku za vedení se může lišit mezi jednotlivými bezpečnostními sbory a může být stanovena na základě platových tabulek a interních směrnic daného sboru. Obecně platí, že čím vyšší je pozice vedení, tím vyšší je i výše příplatku za vedení.

Za vedení mohou být poskytovány různé druhy příplatků, jako je finanční bonus, zvýšený platový koeficient, mimořádné odměny nebo jiné výhody. Někdy může být příplatek za vedení udělen ve formě příplatku k základnímu tarifu a může být vyplácen pravidelně, například měsíčně.

Je důležité poznamenat, že příplatky za vedení jsou obvykle poskytovány pouze těm příslušníkům, kteří zastávají skutečné vedoucí role a mají odpovědnost za správu a řízení služebních skupin. Přesná pravidla pro

poskytování příplatků za vedení jsou stanovena v interních směrnících a předpisech daného bezpečnostního sboru.

„Konkrétní rozpětí příplatků za vedení pro služební místa vedoucích příslušníků jednotlivých řídicích úrovní podle toho, zda se jedná o vedoucího příslušníka na organizační jednotce s působností na celém území České republiky, nebo na nižším územním celku, stanoví ředitel bezpečnostního sboru v rámci rozpětí uvedeného v odstavci 3 služebním předpisem.“¹⁷

Rozpětí příplatku za vedení činí pro:

- a) ředitele bezpečnostního sboru: 10 000 až 14 000 Kč,
- b) vedoucího příslušníka 1. řídicí úrovně 4 000 až 10 000 Kč,
- c) vedoucího příslušníka 2. řídicí úrovně: 2 500 až 7 000 Kč,
- d) vedoucího příslušníka 3. řídicí úrovně: 1 500 až 4 000 Kč,
- e) vedoucího příslušníka 4. řídicí úrovně: 1 000 až 2 000 Kč.

„Příplatek za vedení náleží výhradně vedoucím příslušníkům, kteří jsou dle § 5 odst. 1 ZSP definováni jako „příslušníci oprávnění řídit výkon služby dalších příslušníků.“ Výše příplatku coby měsíčně vyplácené složky příjmu vedoucího příslušníka je závislá na stupni řídicí úrovně, kdy je rozlišován ředitel bezpečnostního sboru a dále vedoucí příslušníci 4 řídicích úrovní.“¹⁸

Oproti tomu si můžeme poukázat na rozdíl u příplatku za vedení v jiném zákoně a to zák.č.262/2006Sb. *Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.*¹⁹ Příplatek za vedení přísluší také zástupci vedoucího zaměstnance anebo zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance.

8)PŘÍPLATEK ZA SLUŽBU V ZAHRANIČÍ

Příplatky za službu v zahraničí jsou poskytovány příslušníkům bezpečnostních sborů České republiky, kteří jsou vysláni do zahraničí k plnění mezinárodních misí, humanitárních operací, mírových jednotek nebo jiných

¹⁷ Zák.č.361/2003Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §118 odst. 4

¹⁸ Diplomová práce (Západočeská univerzita v Plzni) Martin Pech 2021/2022 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů str. 62

¹⁹ Zák.č. 262/2006Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §124 odst. 1

speciálních úkolů. Tento typ služby je náročný a často zahrnuje práci v konfliktních oblastech nebo oblastech postižených krizemi a katastrofami. Příplatky za službu v zahraničí mají za cíl odměnit příslušníky za jejich nasazení, profesionalitu a odvahu v takových náročných podmínkách.

Výše příplatku za službu v zahraničí se může lišit v závislosti na konkrétní misi, druhu služby a délce nasazení. Příslušníci mohou dostávat různé typy příplatků a benefity, které mohou zahrnovat:

Příplatek za nasazení je obvykle poskytován jako finanční odměna za samotnou službu v zahraničí. Jeho výše může být stanovena podle délky nasazení a náročnosti mise.

Příplatek za nebezpečí je poskytován příslušníkům, kteří jsou vystaveni zvýšenému riziku a nebezpečí v důsledku služby v konfliktních nebo krizových oblastech.

Příplatek za mimořádnou pracovní náročnost může být poskytován příslušníkům, kteří pracují v obtížných podmínkách, jako jsou extrémní teploty, izolace nebo špatné životní podmínky.

Příslušníci, kteří jsou vysláni do zahraničí na delší dobu, mohou mít nárok na příplatek za oddělení od rodiny, aby částečně pokryli náklady spojené s oddělením od svých blízkých.

V některých případech mohou být poskytnuty příplatky na ubytování a stravování, pokud nejsou tyto služby zajištěny zdarma.

Příslušníci mohou mít nárok na příspěvek na cestovné, aby pokryli náklady na cestování do místa nasazení a zpět.

²⁰“Příslušník, který je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů, má nárok po dobu působení v zahraničí na příplatek ve výši 700 až 4 000 USD měsíčně, popřípadě v rovnocenné výši EURO. Jeho výši v rámci rozpětí stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem. Po dobu poskytování tohoto příplatku nemá příslušník nárok na náhradní volno a služební příjem za službu přesčas a na odměnu za služební pohotovost.“

²⁰ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §119

9) ZVLÁŠTNÍ PŘÍPLATEK

Zvláštní příplatek je speciální forma finančního odměňování, která je poskytována příslušníkům bezpečnostních sborů v České republice za plnění specifických úkolů nebo za práci v zvláštních podmínkách. Tento druh příplatku má za cíl odměnit příslušníky za jejich nasazení, zvláštní dovednosti nebo výkon v náročných situacích. Zvláštní příplatky jsou obvykle stanoveny interními směrnici daného bezpečnostního sboru a mohou být rozděleny do několika kategorií:

1. Příplatky za speciální dovednosti:

- Příslušníci, kteří mají specifické dovednosti nebo specializaci, které jsou klíčové pro jejich práci, mohou mít nárok na zvláštní příplatky za tyto dovednosti. To může zahrnovat odborné výcviky, specializaci na konkrétní oblast nebo jazykové znalosti.

2. Příplatky za zvláštní úkoly:

- Příslušníci, kteří jsou pověřeni plněním zvláštních úkolů nebo misí, mohou mít nárok na příplatky za tyto speciální úkoly. To může zahrnovat mise v zahraničí, plnění tajných operací, nebo nasazení v mimořádných situacích.

3. Příplatky za práci v krizových situacích:

- Příslušníci, kteří pracují v krizových situacích, jako jsou přírodní katastrofy, teroristické útoky nebo mimořádné události, mohou být odměněni za svoje nasazení a výkon během těchto situací.

Zde uvedu přímou citaci zákona o služebním poměru.

„Příslušník, který koná službu ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, má nárok na zvláštní příplatek. Podmínky pro poskytování tohoto příplatku a jeho výše se řídí nařízením vlády o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách“²¹

„V praxi se však stal zvláštní příplatek, v rozporu s jeho původním účelem, spíše výhodným nástrojem k řešení nepříznivé personální situace. Výkon služby u organizačních článků bezpečnostních sborů s nedostatkem příslušníků proto bývá z důvodu stanovení vyššího zvláštního příplatku označován za „rizikovější“²²

²¹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §120 odst. 1

²² Diplomová práce (Západočeská univerzita v Plzni) Martin Pech 2021/2022 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů str.64

„²³Příslušník, který vykonává službu v prostředí s vysokou mírou ohrožení zdraví, jež vyžaduje použití izolačních dýchacích přístrojů, má nárok na zvláštní příplatek ve výši 500 Kč až 1 500 Kč měsíčně.“

„²⁴Příslušník, který vykonává službu spojenou s ochranou zájmů státu, při nichž může dojít k ohrožení jeho života nebo zdraví, popřípadě k jiným závažným rizikům, nebo službu s mimořádnou psychickou zátěží, má nárok na zvláštní příplatek ve výši 5 000 Kč až 10 000 Kč měsíčně v I. skupině a 1 000 Kč až 5 000 Kč ve II. skupině.“

„Když porovnáme tyto fakta se zákoníkem práce, tak konkrétně Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.²⁵“

10)NÁHRADNÍ VOLNO A PŘÍPLATEK ZA SLUŽBU VE SVÁTEK

„²⁶Příslušník má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby ve svátek. Neposkytne-li bezpečnostní sbor příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby ve svátek, má příslušník nárok na příplatek ve výši 25 % přiznaného základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení, který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby ve svátek v kalendářním měsíci, v němž službu koná“.

„Oproti tomu zákoník práce hovoří takto Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.²⁷“

10.1.PŘÍPLATEK ZA SPORTOVNÍ REPREZENTACI

„²⁸Příslušník, který koná službu spojenou s vykonáváním sportovních činností, sportovní státní reprezentací nebo trenérsko-metodickou činností, má nárok na příplatek za sportovní reprezentaci ve výši 5000 Kč až 25000 Kč

²³ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §120 odst. 2

²⁴ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §120 odst. 3

²⁵ Zák.č. 262/2006Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §117

²⁶ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §121 odst. 1

²⁷ Zák.č. 262/2006Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §115 odst. 2

²⁸ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §119a

měsíčně. Jeho výši v rámci rozpětí stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem“.

10.2.SLUŽEBNÍ PŘÍJEM ZA SLUŽBU PŘESČAS

„²⁹Příslušník má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas; to neplatí pro službu přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce konanou v době krizového stavu. Neposkytne-li bezpečnostní sbor příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době, (...), který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu koná.“

Při poskytování služebního příjmu za službu přesčas, příplatku za službu ve svátek a odměny za služební pohotovost sčítá bezpečnostní sbor celkovou dobu výkonu služby přesčas, celkovou dobu výkonu služby ve svátek a celkovou dobu služební pohotovosti, kterou příslušník konal v kalendářním měsíci.

„Pokud jde o právní úpravu odměňování příslušníků bezpečnostních sborů v obecné rovině, je především na zákonodárci a orgánech moci výkonné, aby navrhli a přijali podle dané situace a možností takovou právní úpravu, která by umožňovala zajištění řádného chodu těchto složek, jakož i jejich materiálního zabezpečení³⁰“

11)OSOBNÍ PŘÍPLATEK

Osobní příplatek je speciální forma finanční odměny, která je poskytována příslušníkům bezpečnostních sborů v České republice na základě jejich individuálních výkonů, dovedností, kvalifikace, pracovních schopností a služebních výsledků. Tento druh příplatku je určen k odměnění jednotlivých příslušníků za jejich osobní úsilí a vynikající pracovní nasazení.

Výše osobního příplatku může být stanovena na základě hodnocení pracovního výkonu, splnění stanovených pracovních cílů, pravidelných hodnocení, odborných zkoušek nebo jiných kritérií stanovených daným

²⁹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §125 odst. 1

³⁰ Nález pléna Ústavního soudu složeného z předsedy soudu Pavla Rychetského a soudců Stanislava Balíka (soudce zpravodaj), Františka Duchoně, Vlasty Formánkové, Vojena Güttlera, Pavla Holländera, Ivany Janů, Vladimíra Kůrky, Dagmar Lastovecké, Jiřího Muchy, Jana Musila, Jiřího Nykodýma, Miloslava Výborného, Elišky Wagnerové a Michaely Židlické ze dne 15. listopadu 2011

bezpečnostním sborem. Každý příslušník může mít nárok na jinou výši osobního příplatku v závislosti na svém výkonu a dosažených úspěších.

Osobní příplatek má za cíl motivovat příslušníky k dosahování vyšších standardů v jejich práci, podpořit rozvoj jejich dovedností a odměnit je za jejich přínos k organizaci a společnosti jako celku. Příslušníci, kteří dosahují mimořádných výsledků, předčí stanovená kritéria nebo se vyznačují mimořádnými dovednostmi, mohou být odměněni vyšším osobním příplatkem.

„³¹Osobní příplatek je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Rozhodnutí o přiznání, změně nebo odejmutí osobního příplatku musí být písemně odůvodněno. Osobní příplatek lze určit až do výše 60 % základního tarifu příslušníka.“

„³²Příslušníka, který je uveden v § 117 odst. 5, a příslušníka ve služební hodnosti vrchní komisař až vrchní státní rada lze za výkon služby v mimořádné kvalitě nebo v rozsahu nad základní dobu služby, pokud tento zvýšený rozsah není zohledněn v základním tarifu, ocenit přiznáním osobního příplatku až do výše 100 % jeho základního tarifu.“

„Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí jasně potvrdil názor, že nárok na přiznaný osobní příplatek ve stejné výši trvá nepřetržitě i v případě změny služebního místa. Trvalost osobního příplatku tudíž souvisí s koncepcí trvalosti samotného služebního poměru.³³“

Osobní příplatek je, jak ustanovení § 122 odst. 1 ZSP výslovně uvádí, „nenárokovou složkou služebního příjmu.“ Tuto svou fakultativní povahu však osobní příplatek ztrácí v okamžiku, kdy je příslušníkovi přiznán.³⁴

V důvodové zprávě ze dne 11.06.2003, kterou předložil stínový ministr vnitra pan Ivan Langer se píše, že „Osobní příplatek by měl sloužit nejen k ocenění mimořádně kvalitního výkonu služby, ale též k ocenění výkonu služby v rozsahu nad základní dobou služby, a to zejména u těch příslušníků, kteří nevykonávají službu ve dvousměnném, třísměnném a nepřetržitém režimu služby a nejsou proto zvýhodněni oproti jiným příslušníkům stanovením vyššího základního tarifu. Služebnímu funkcionáři by navíc měla být dána možnost nejen osobní příplatek přiznat, zvýšit nebo odejmout, ale také snížit.³⁵“

³¹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §122 odst. 1

³² Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §122 odst. 3

³³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 2. 2015. sp. zn. 6 As 171/2014.

³⁴ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 445

³⁵ Důvodová zpráva ke změně návrhu zák.č. 361/2003Sb. ze dne 11.06.2003

12) STABILIZAČNÍ PŘÍPLATEK

Stabilizační příplatek pro příslušníky bezpečnostních sborů v České republice je udělován za splnění určitých kritérií. Ředitel každého z bezpečnostních sborů může služebním předpisem stanovit, že příslušníkům lze přiznat stabilizační příplatek. Dále také ředitel bezpečnostního sboru stanoví sboru konkrétní výši a dobu vyplácení.

Pravidla pro poskytování stabilizačního příplatku by měla být jasně definována v tabulkách služebního příjmu a interních směrnících daného bezpečnostního sboru. Takto jsou příslušníci informováni o podmínkách a kritériích pro získání tohoto typu příplatku. Stabilizační příplatek slouží jako motivace pro příslušníky k setrvání v daném bezpečnostním sboru. Díky odměně za dlouhodobou službu a věrnost je pravděpodobnější, že zaměstnanci zůstanou v organizaci déle. Zajištění stabilního personálu je důležité pro kontinuitu a efektivitu činnosti bezpečnostního sboru. Udělování stabilizačního příplatku podporuje udržení zkušených a kvalifikovaných příslušníků v organizaci.

Stabilizační příplatek je jedním z příplatků, které se ale nepočítají do výpočtu výsluhového nároku, či odchodného.

„³⁶Zavedení stabilizačního příplatku dle § 122a ZSP bylo reakcí na dlouhodobý nedostatek personálu v rámci některých útvarů bezpečnostních sborů, a tak při jeho vzniku byl kladen zejména důraz na flexibilitu jeho poskytování. Z tohoto důvodu není jeho přiznání vázáno na splnění dalších zákonných podmínek.“

³⁶ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 163/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

„³⁷Maximální roční výše stabilizačního příplatku činí dvacetičtyřnásobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu.“

Stabilizační příplatek nelze přiznat příslušníkovi v kalendářním měsíci, v němž po více než polovinu doby služby nevykonával službu z důvodu zproštění výkonu služby, zařazení do zálohy pro studující, zálohy pro přechodně nezařazené nebo zálohy neplacené, neschopnosti k výkonu služby s výjimkou neschopnosti z důvodu služebního úrazu nebo nemoci z povolání, dlouhodobého ošetřování anebo důležitých osobních překážek ve službě.

Co se týče konkrétního příkladu stabilizačního příplatku, tak od roku 2020 se u Policie, která je jedním z bezpečnostních sborů zavedl stabilizační příplatek, jelikož Policie byla nucena nějakým způsobem udržet sloužící policisty u sboru. Jednalo se o stabilizační příplatek na příslušníka v řádu tisíců. U mého konkrétního případu jsem původně sloužil na Oddělení hlídkové služby v Praze, kde jsem pobíral stabilizační příplatek 5000,- korun. Následně jsem přestoupil na Pohotovostní motorizovanou jednotku Praha, kde následně můj příplatek klesl na 3000,- a po roce na 2000,- korun. Výše příplatku byla stanovena podle toho, jak daný útvar má nedostatek policistů.

Dále bych chtěl podotknout, že stabilizační příplatek nelze přiznat příslušníkovi, který měl neomluvenou přítomnost v kalendářním roce.

Důležitá informace ohledně stabilizačního příspěvku je také ta, že stabilizační příplatek se nepočítá do výměry určování odchodného a také se nezapočítává do výsluhy.

„³⁸Maximální roční výše stabilizačního příplatku činí dvacetičtyřnásobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu.“

„³⁹Stabilizační příplatek nelze přiznat příslušníkovi v kalendářním měsíci, v němž po více než polovinu doby služby nevykonával službu z důvodu

a) zproštění výkonu služby,

b) zařazení do zálohy pro studující, zálohy pro přechodně nezařazené nebo zálohy neplacené,

c) neschopnosti k výkonu služby s výjimkou neschopnosti z důvodu služebního úrazu nebo nemoci z povolání, dlouhodobého ošetřování anebo důležitých osobních překážek ve službě.“

³⁷ Z.č.163/2019 Sb. změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů §122a odst. 3

³⁸ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §122a odst. 3

³⁹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §122a odst. 4

Zde se pozastavím. Jeden z problémů stabilizačního příplatku, a to konkrétně u Policie je ten, že jednou skončí. A také je velikým problémem to, že se stabilizační příplatek určil celorepublikově což znamená, že policista sloužící například v Chomutově má podobný anebo dokonce stejný stabilizační příplatek jako policista sloužící v Praze a zde narážíme na problém. Policisté v Praze by měli být ohodnoceni vyšším stabilizačním příplatkem, a to z důvodu, že je v Praze vyšší míra kriminality.

Policisté v tomto městě se z pravidla denně potýkají s řešením problémů, které jinde po České republice policisté řešit nemusejí. Dále je zde více kriminálně organizovaných skupin, kteří páchají kriminálně závadovou činnost a policisté je musí řešit. Neříkám, že jinde po republice takové skupiny nejsou, ale rozhodně nejsou v takové míře.

„Za účelem snížení dopadu na veřejné finance není při určování výměry odchodného a výsluhového příspěvku stabilizační příspěvek považován za složku služebního příjmu.“⁴⁰

Dále bych zde podotkl, že zvýšením stabilizačního příplatku policistů v Praze by se docílilo toho, že déle sloužící a také více zkušenější policisté by dále chtěli sloužit v Praze, a to z důvodu, že by nepřemýšleli nad tím, že vlastně mohou sloužit kdekoli jinde a mít stejné peníze za méně práce. Je zde totiž jeden zajímavý fakt a to takový, že většina sloužících policistů v Praze v Praze nebydlí. Jsou většinou z jiných krajů České republiky, a proto spousta policistů odchází do jiných krajů z Prahy pryč.

13) ODCHODNÉ A VÝSLUHOVÝ PŘÍSPĚVEK

Odchodné a výsluhový příspěvek jsou důležité finanční prvky spojené s odchodem do důchodu či jiným způsobem ukončené služby příslušníků bezpečnostních sborů v České republice. Tyto příspěvky mají za cíl odměnit dlouholetou službu a rizika spojená s prací v bezpečnostních sborech.

Odchodné je jednorázová finanční částka, kterou příslušník bezpečnostního sboru obdrží při odchodu do důchodu nebo při ukončení služebního poměru z jiných důvodů (např. zdravotních). Výše odchodného může být stanovena zákonem a bývá často závislá na délce služby a dosaženém hodnosti. Tato částka může být také ovlivněna dalšími faktory, jako je průměrný plat a další příplatek za každý odsloužený rok. Odchodné je jednorázovou náhradou za odchod do důchodu nebo do civilu.

⁴⁰ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 163/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Některé klíčové body týkající se odchodného zahrnují:

1. **Délka služby:** Výše odchodného může být závislá na délce celkové služby v bezpečnostním sboru. Obvykle platí pravidlo, že čím déle osoba sloužila, tím vyšší odchodné jí náleží.
2. **Hodnost:** Dosáhnutá hodnost může také ovlivnit výši odchodného. Vyšší hodnosti mohou být odměněny vyšším finančním příspěvkem.
3. **Průměrný služební příjem:** Výše odchodného může být navázána na průměrný služební příjem v určitém období, což může poskytnout vyšší odměnu za vysoký pracovní nasazení.
4. **Příplatky za roky služby:** Některé systémy mohou udělovat další příplatky za každý odsloužený rok, což může postupně zvyšovat výši odchodného.
5. **Zdravotní stav:** V některých případech může být výše odchodného ovlivněna zdravotním stavem příslušníka. Osoby, které ukončují službu kvůli zdravotním důvodům, mohou mít nárok na speciální úpravy.
6. **Legislativní změny:** Výše odchodného může být ovlivněna legislativními změnami a politickými rozhodnutími. Může docházet k upravování pravidel a parametrů odchodného v závislosti na aktuálních potřebách a možnostech státního rozpočtu.
7. **Podmínky pro uplatnění nároku:** Příslušníci musí splnit určité podmínky pro nárok na odchodné, jako je dosažení určitého věku, délky služby a dalších kritérií stanovených zákonem.

13.1. Výměra odchodného

Při skončení služebního poměru a za splnění podmínek stanovených zákonem vznikne příslušníkovi nárok odchodné, což je jednorázové peněžité plnění ze strany bezpečnostního sboru.

„⁴¹Základní výměra odchodného činí 1měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu.“ Výměra odchodného je odvislá od doby trvání služebního poměru, kdy základní výměra činí 1měsíční služební příjem, a za každý další ukončený rok trvání služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu. Maximální výše odchodného nesmí přesáhnout šestinásobek měsíčního služebního příjmu. Příslušník tedy musí splňovat následující kritéria, jeho služební poměr trval

⁴¹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §156 odst. 1

alespoň 6 let a skončil uplynutím doby určité, dosažením věku 65 let nebo propuštěním. Jestliže k propuštění došlo z důvodu trestného činu příslušníka, nárok na odchodné u něj nevzniká. *Tím je zamezeno, aby bylo vypláceno příslušníkům, kteří si propuštění zavinili sami svým protiprávním jednáním poškozujícím pověst bezpečnostního sboru. Odchodné totiž slouží jako odměna, kterou bezpečnostní sbor oceňuje déle trvající službu, kterou pro ni příslušník vykonával.*⁴²

⁴³*Bylo-li při předchozím skončení služebního poměru bývalému příslušníkovi vyplaceno odchodné, vyplatí se mu při novém skončení služebního poměru odchodné snižené o částku, která mu již byla vyplacena. Jestliže bylo bývalému příslušníkovi vyplaceno odchodné ve stejné nebo vyšší výměře, než je výměra odchodného, na kterou mu vznikl nárok, odchodné se mu nevyplatí. Obdobně se postupuje v případě, kdy bylo bývalému vojákovvi z povolání při skončení služebního poměru vojáka vyplaceno odbytné nebo odchodné.*

13.2. Výsluhový příspěvek

Výsluhový příspěvek je pravidelný měsíční příspěvek, který příslušník bezpečnostního sboru dostává po ukončení aktivní služby. Je to způsob uznání za dlouholetou službu a rizika spojená s prací v bezpečnostním sboru. Výše výsluhového příspěvku může být určena podobně jako u odchodného – délkou služby, dosaženou hodností a dalšími kritérii. Výsluhový příspěvek slouží k zajištění příjmu po ukončení aktivní služby a k podpoře bývalých příslušníků bezpečnostních sborů v důchodu.

„⁴⁴*Bývalý příslušník, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek; to neplatí, jestliže jeho služební poměr skončil propuštěním podle § 42 odst. 1*“

Několik klíčových aspektů týkajících se výsluhového příspěvku:

1. **Pravidelnost:** Výsluhový příspěvek je obvykle vyplácen pravidelně, nejčastěji měsíčně, aby zabezpečil stabilní příjem pro bývalé příslušníky bezpečnostních sborů.

⁴² Diplomová práce (univerzita Karlova v Praze) Ondřej Koláček (Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů) Právnická fakulta 2010 str. 58

⁴³ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §156 odst. 2

⁴⁴ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §157

2. **Délka služby:** Výše výsluhového příspěvku může být závislá na celkové délce služby v bezpečnostním sboru. Často platí pravidlo, že čím déle osoba sloužila, tím vyšší výsluhový příspěvek jí náleží.
3. **Hodnost:** Dosáhnutá hodnost může ovlivnit výši výsluhového příspěvku. Vyšší hodnosti mohou mít nárok na vyšší finanční odměnu.
4. **Průměrný služební příjem:** Výše výsluhového příspěvku může být také závislá na průměrném služebním příjmu v určitém období, což může zajistit, že příjem bývalých příslušníků bude odpovídat jejich pracovnímu nasazení.
5. **Příplatky za roky služby:** Podobně jako u odchodného, některé systémy mohou udělovat další příplatky za každý odsloužený rok, což může postupně zvyšovat výši výsluhového příspěvku.
6. **Legislativní změny:** Výše výsluhového příspěvku může být ovlivněna změnami v zákonodárství a politickými rozhodnutími. Pravidla a parametry výsluhového příspěvku mohou být upravovány v závislosti na aktuálních potřebách a možnostech státního rozpočtu.
7. **Podmínky pro nárok:** Bývalí příslušníci musí splnit určité podmínky pro nárok na výsluhový příspěvek, jako je dosažení určitého věku, délky služby a dalších kritérií stanovených zákonem.

„⁴⁵Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu.“

V dnešní době, kdy bezpečnost a ochrana občanů jsou zásadními aspekty společenské stability, hraje role bezpečnostních sborů klíčovou úlohu. Jejich příslušníci denně čelí rizikům, často nasazují vlastní životy a pracují v náročných podmínkách, aby zajistili bezpečí a řád ve společnosti. Otázka odměny a podpory pro tyto jednotlivce, kteří se věnují ochraně veřejného zájmu, je nesporně důležitá a zaslouží si zvážení z různých úhlů pohledu.

Výsluhový příspěvek, jako jedna z forem odměny a podpory pro bývalé příslušníky bezpečnostních sborů, přináší řadu pozitivních stránek. Za prvé, jedná se o způsob uznání dlouholeté a často náročné služby. Příslušníci bezpečnostních sborů riskují své zdraví a životy, aby chránili společnost, a výsluhový příspěvek je způsobem, jak jim poděkovat za jejich nasazení. Tento pravidelný měsíční příjem

⁴⁵ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §158

může být klíčovým prvkem pro zajištění důstojného životního standardu během důchodu nebo po ukončení aktivní služby.

Dalším pozitivem výsluhového příspěvku je jeho potenciální vliv na rodiny bývalých příslušníků bezpečnostních sborů. Finanční stabilita rodiny je zásadní pro zachování kvality života a klidného prostředí, a výsluhový příspěvek může tuto stabilitu zajistit.

Nicméně je důležité brát v úvahu i potenciální negativa spojená s výsluhovým příspěvkem. Nejvýznamnějším z nich je finanční zátěž pro státní rozpočet. Poskytování pravidelných příspěvků bývalým příslušníkům bezpečnostních sborů může vyžadovat významné finanční prostředky, které mohou ovlivnit i jiné oblasti veřejného financování.

Zároveň je třeba zvážit otázku motivace pro ukončení služby. Je-li výsluhový příspěvek velkým lákadlem, někteří příslušníci mohou být motivováni k ukončení služby dříve, než by bylo optimální z hlediska potřeb bezpečnostních sborů a společnosti jako celku.

Celkově lze říci, že výsluhový příspěvek má svá pozitiva a negativa, která by měla být pečlivě vyvážena. Je důležité nalézt rovnováhu mezi uznáním dlouholeté služby a finančními možnostmi státu. Možná by bylo vhodné zkoumat flexibilní systémy výsluhového příspěvku, které by braly v úvahu různé proměnné, jako je délka služby, dosažená hodnota a další faktory. V konečném důsledku by mělo být cílem zajistit bývalým příslušníkům bezpečnostních sborů důstojný životní standard po ukončení služby, aniž by se zároveň narušovala stabilita veřejných financí.

„⁴⁶Svůj význam mají výsluhové nároky i z hlediska udržení obdobné životní úrovně příslušníka po skončení služebního poměru. Vzhledem ke značné fyzické a psychické opotřebovanosti totiž velká část příslušníků ukončuje služební poměr ještě před nárokem na starobní důchod.“

O odchodném hovoří historicky i zákon č. 100/1970Sb. o služebním poměru příslušníků sborů národní bezpečnosti. A to konkrétně v §108 odstavci 1-2. Zde se píše *„Příslušníku, jehož služební poměr skončil uvolněním nebo propuštěním, náleží odchodné. V případech hodných zvláštního zřetele lze odchodné též přiznat, skončí-li služební poměr odnětím hodnoty nebo ztrátou hodnoty. Odchodné nenáleží příslušníku, který po skončení služebního poměru*

⁴⁶ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. s. 86.

je přijat do služebního poměru k ozbrojeným silám nebo ke Sboru nápravné výchovy⁴⁷.“

13.3.Úmrtné

Úmrtné je jednorázová peněžitá dávka, která je poskytována pozůstalým, pokud služební poměr skončí úmrtím příslušníka. Jeho cílem je zmírnění dopadu na životní úroveň rodiny, ke kterému může dojít výpadkem služebního příjmu příslušníka. Pro to aby příslušník dosáhl nároku na úmrtné, tak je úplně jedno jaká je jeho délka služebního poměru.

„⁴⁸Skončí-li služební poměr příslušníka ve služebním poměru jeho úmrtím, náleží každému pozůstalému úmrtné.“

„⁴⁹Zemřel-li příslušník mimo válečný stav na území České republiky, poskytne bezpečnostní sbor na přání pozůstalých úhradu nutných výdajů na jednoduchou rakev s kovovou vložkou a úhradu poplatků a dopravného za převoz do místa pohřbu. V případě úmrtí příslušníka v zahraničí náleží úhrada podle věty první, pouze pobýval-li příslušník v zahraničí ze služebních důvodů.“

13.4.Doba rozhodná pro výsluhové nároky

Dobou rozhodnou pro výsluhové nároky je doba trvání služebního poměru a doby započtené ke dni účinnosti tohoto zákona nebo při přijetí do služebního poměru podle § 224. zák.č. 361/2003Sb.

„ Do doby rozhodné pro výsluhové nároky se nezapočítává doba:

a) zařazení v neplacené záloze, s výjimkou zařazení v této záloze z důvodu čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené poskytnuté příslušníkovi v rozsahu, v němž je příslušnici poskytována mateřská dovolená, a zvolení do funkce v odborové organizaci,

b) neschopnosti ke službě, po kterou nenáleží služební příjem ve zvláštních případech, nebo nemocenské,

c) zproštění výkonu služby, jestliže příslušníkovi nebyl doplacen rozdíl, o který byl jeho služební příjem zkrácen, a

⁴⁷ Z.č. 100/1970 o služebním poměru příslušníků sborů národní bezpečnosti. §108 odst.1

⁴⁸ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §164 odst. 1

⁴⁹ Zák.č. 361/2003Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §164a odst. 1

d) výkonu vazby a trestu odnětí svobody, s výjimkou případů, kdy měl příslušník podle zvláštního právního předpisu⁷⁶⁾ nárok na náhradu škody způsobené rozhodnutím o vazbě nebo trestu odnětí svobody.⁵⁰

13.5. Výplata výsluhových nároků

„Odchodné a úmrtné se vyplácí jednorázově do 30 dnů ode dne skončení služebního poměru. Bývalému příslušníkovi, jehož služební poměr skončil propuštěním podle § 42 odst. 1 písm. d) nebo písm. m) a je proti němu vedeno trestní řízení, se odchodné a výsluhový příspěvek vyplatí až po pravomocném skončení tohoto řízení, jestliže nebyl odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně.⁵¹“

13.6. Srážky z výsluhových nároků

„Srážky z výsluhových nároků lze provádět ve prospěch bezpečnostního sboru jen na základě dohody o srážkách z výsluhových nároků nebo na základě vykonatelného rozhodnutí služebního funkcionáře. Srážka z úmrtného se neprovádí.⁵²“

14) FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PLATY PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍHO SBORU

1) Zvýšení služebního příjmu v důsledku ekonomického růstu:

Zvýšení služebního příjmu v důsledku ekonomického růstu je jedním z pozitivních aspektů, který může pozitivně ovlivnit životní úroveň příslušníků bezpečnostních sborů, včetně policistů. Ekonomický růst je období, kdy se ekonomika země rozvíjí a produktivita a výkonnost podniků a průmyslu rostou. V takových dobách se často zlepšuje i celková finanční situace státu, což umožňuje vládě provádět investice a zvyšovat služebního příjem příslušníků bezpečnostních sborů.

⁵⁰zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §165 odst. 2

⁵¹ zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §167 odst. 1-2

⁵² zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů §168

Následující body rozvíjejí důsledky zvýšení platu policistů v důsledku ekonomického růstu:

1. Zlepšení životní úrovně:

Zvýšení služebního příjmu umožní policistům vyšší příjmy, což povede k lepší životní úrovni a možnosti pokrýt náklady na základní potřeby, zdravotní péči, vzdělání a dalších služeb.

2. Motivace a udržení kvalifikovaných policistů:

Vyšší služebního příjem může sloužit jako motivace pro příslušníky, kteří se tak cítí uznáni za svou práci a nasazení. Zároveň to může pomoci udržet kvalifikované a zkušené policisty v organizaci, protože konkurenční zaměstnavatelé nemusí nabídnout stejné výhody.

3. Zlepšení pracovního prostředí:

Vyšší služebního příjem může povzbudit investice do infrastruktury a vybavení policie, což vede k lepšímu pracovnímu prostředí a zvýšené efektivitě policie při plnění jejich úkolů.

4. Posílení společenského postavení:

Zvýšení služebního příjmu policistů může posílit jejich společenské postavení a prestiž, což může přispět ke zlepšení jejich vnímání ve společnosti a dále to také může přispět k navýšení počtu budoucích příslušníků.

5. Snížení korupce:

Vyšší služební příjem může snížit motivaci pro korupci, protože policisté budou mít dostatečné příjmy a nemusí hledat nekalé způsoby, jak si zlepšit svou finanční situaci.

6. Zvýšení daňových příjmů:

Zvýšení služebního příjmu může vést k vyšším daňovým příjmům, protože více policistů bude platit vyšší daně z příjmu.

2) Snížení služebního příjmu v důsledku ekonomických krizí:

Snížení služebního příjmu v důsledku ekonomických krizí je jedním z opatření, která vlády mohou zvážit, aby zvládly negativní dopady ekonomických problémů. Ekonomické krize jsou charakterizovány poklesem ekonomické aktivity, zpomalením nebo útlumem produktivity, vysokou nezaměstnaností a často i poklesem daňových příjmů státu. V takových situacích se vlády mohou rozhodnout provádět úsporná opatření, která mohou zahrnovat i snížení služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů, včetně policistů.

Následující body rozvíjejí důsledky snížení služebního příjmu policistů v důsledku ekonomických krizí:

1. Nižší životní úroveň:

Snížení služebního příjmu znamená, že policisté budou mít k dispozici menší finanční prostředky na pokrytí svých nákladů, což může vést k nižší životní úrovni a omezením v běžném denním životě.

2. Motivační útlum:

Snížení služebního příjmu může vést k útlumu motivace u policistů, kteří se mohou cítit znevýhodněni a málo oceněni za svou práci a nasazení.

3. Omezení investic do infrastruktury:

Snížení služebního příjmu může vést k omezení financí pro investice do infrastruktury a vybavení policie, což může negativně ovlivnit pracovní podmínky a efektivitu policie při plnění jejich úkolů.

4. Riziko korupce:

Nižší služební příjem může zvýšit riziko korupce mezi policisty, kteří se mohou pokusit vyrovnat finanční ztráty nekalými praktikami.

5. Snížení prestiže povolání:

Snížení služebního příjmu může mít negativní dopad na vnímání povolání policisty ve společnosti a snížit prestiž této profese.

6. Odchod kvalifikovaných policistů:

Snížení služebního příjmu může způsobit odchod zkušených a kvalifikovaných policistů, kteří hledají lepší příležitosti v jiných organizacích s vyššími služebními příjmy.

7. Omezení investic do vzdělávání a odborného rozvoje:

Pokud jsou policisté konfrontováni se sníženým služebním příjmem, mohou být omezeny jejich možnosti investovat do vzdělávání a odborného rozvoje, což může ovlivnit jejich profesní růst a schopnost efektivně plnit své úkoly.

Reformy veřejného sektoru:

Vliv reforem na služební příjem příslušníka bezpečnostního sboru může být rozmanitý a závisí na konkrétních opatřeních a změnách provedených v rámci veřejného sektoru. Následující faktory a důsledky mohou být součástí tohoto vlivu.

Jedním z možných aspektů reforem veřejného sektoru může být úprava základního tarifu příslušníka bezpečnostního sboru. Pokud jsou provedeny pozitivní změny, může to vést ke zvýšení základního tarifu a tím i celkového služebního příjmu příslušníka. Naopak, pokud jsou prováděny úsporná opatření, může dojít k omezení růstu základního tarifu. Reformy mohou také zahrnovat přehodnocení a přepracování příplatků a odměn, které jsou příslušníkům bezpečnostního sboru poskytovány. To může zahrnovat odstranění některých příplatků, přidání nových nebo úpravy kritérií pro jejich získání.

Některé reformy mohou mít za cíl harmonizovat platové stupně v rámci veřejného sektoru, což může mít vliv na služební příjem příslušníka bezpečnostního sboru. Tím se může změnit struktura platů a postavení policistů ve srovnání s ostatními veřejnými zaměstnanci.

Reformy mohou ovlivnit pravidla pro indexaci služebního příjmu příslušníků bezpečnostního sboru. Indexace může být vázána na inflaci nebo další ekonomické ukazatele, a tak může ovlivnit růst platů v průběhu času. Změny v systému důchodů a penzí mohou také ovlivnit celkový příjem příslušníků bezpečnostního sboru po skončení aktivní kariéry. Pokud jsou zavedeny nová pravidla pro výpočet důchodů, může to mít vliv na finanční situaci policistů po odchodu do důchodu.

V případě ekonomických krizí nebo snahy o omezování veřejných výdajů mohou být provedena úsporná opatření, která mohou negativně ovlivnit služební příjem příslušníka bezpečnostního sboru. Snížení platů nebo omezení příplatků mohou mít dopad na finanční stabilitu a motivaci příslušníků.

4) Odborové dohody

Odborové dohody jsou smlouvy nebo dohody uzavřené mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (v tomto případě bezpečnostními sbory) s cílem stanovit služební podmínky, příjem, příplatky, odměny a další práva příslušníků a výhody pro příslušníky v rámci daného odvětví nebo profese. Týkají se tedy služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů, protože odborové organizace zastupují právě jejich zájmy a jednají s vládou nebo jinými zaměstnavatelskými institucemi ohledně jejich služebních podmínek a odměňování.

Několik klíčových aspektů odborových dohod týkajících se platu příslušníků bezpečnostních sborů:

1. Vyjednávání o služebním příjmu:

Odborové organizace příslušníků bezpečnostních sborů mají za úkol vyjednat s vládou nebo jinými zaměstnavatelskými orgány ohledně podmínek služebního příjmu. Během těchto vyjednávání se stanovují základní tarifní tabulky, výše tarifních stupňů a způsob jejich revalorizace v závislosti na inflaci nebo ekonomickém vývoji.

2. Příplatky a odměny:

Odborové dohody často určují i podmínky pro udělování příplatků a odměn příslušníkům bezpečnostních sborů za speciální úkoly, práci v nebezpečných podmínkách, noční směny nebo za nadstandardní výkon práce. Tyto příplatky mohou významně ovlivnit celkový služební příjem policistů.

3. Indexace služebního příjmu:

V odborových dohodách se často stanovují pravidla pro indexaci platů veřejných zaměstnanců, včetně příslušníků bezpečnostních sborů. To znamená, že platy budou pravidelně upravovány tak, aby reflektovaly růst cen a inflaci, což má za cíl udržet reálnou hodnotu platů.

4. Délka a platnost dohod:

Odborové dohody mají stanovenou délku platnosti, obvykle na několik let. Po uplynutí platnosti je třeba dohody znovu vyjednat a aktualizovat v souladu s aktuálními podmínkami a potřebami příslušníků bezpečnostních sborů.

5. Ochrana zaměstnanců:

Odborové dohody také zahrnují ustanovení týkající se ochrany příslušníků před nespravedlivým nebo neoprávněným snižováním služebních příjmů, nekalými praktikami zaměřenými proti zaměstnancům a zajišťují mechanismy pro řešení sporů a nesrovnalostí.

15) VÝVOJ SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU POLICISTY ZA POSLEDNÍCH 7 LET

Zde poukážu na vývoj služebního příjmu policisty od 1.1.2015 do 1.1.2023. Uvedu to na konkrétním příkladu, a to na základním tarifu policisty, který je v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě a ve vícesměnném režimu služby.

Od 1.1.2015 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 14 720,- korun.

Od 1.11.2015 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 15 170,- korun. Což je během deseti měsíců zvýšení základního tarifu o 450,- korun.

Od 1.11.2016 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 15 780,- korun. Což je během jednoho roku zvýšení základního tarifu o 610,- korun.

Od 1.11.2017 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 19 100,- korun. V tomto období byl velký skok ze strany státu. Základní tarif se zvýšil o celých 3 320,- korun.

Od 1.1.2019 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 19 490,- korun. Zde můžeme vidět, že za necelé dva roky se základní tarif policisty ve vícesměnném režimu zvýšila o pouhých 390,- korun.

Od 1.1.2022 se policista v prvním tarifním stupni a první tarifní třídě dostal na základní tarif 22 240,- korun. Což je za tři roky posun přesně o 2 750,- korun.

Z těchto informací, které jsou veřejně dostupné lze usoudit, že služební příjem příslušníků bezpečnostních sborů, a to konkrétně policistů stoupl. Dle mého názoru to bylo hlavně z důvodu toho, že vláda podporovala státní zaměstnance. Dále bych chtěl uvést to, že za posledních sedm let se zvýšením základního tarifu policistů docílilo toho, že byl obrovský nárůst nových příslušníků, a to konkrétně u policie. Samozřejmě z veřejných zdrojů, které se uvádějí na stránkách policie ČR jde vidět, že celkový evidovaný počet policistů v roce 2015 byl 39 497. A v roce 2022 byl celkový evidovaný počet policistů 40 182. Což samozřejmě není tak obrovský rozdíl, ale je zde nutné podotknout, že se zde neuvádějí počty policistů, kteří ukončili svou službu u Policie. Informace jsou z veřejně dostupných informací z nařízení vlády č.421/2021 Sb. a dále také z <https://www.kupnisila.cz/plat-policisty-hasice/>

16) POROVNÁNÍ PLATU STRÁŽNÍKA MĚSTSKÉ POLICIE SE SLUŽEBNÍM PŘÍJMEM POLICISTY

Začněme porovnáním charakteristik Městské policie a Státní policie. Městská policie má primární odpovědnost za zajištění veřejného pořádku, dodržování městských nařízeních a místních předpisů. Státní policie se zabývá komplexnějšími kriminálními případy, vyšetřováním trestných činů a udržováním vnitrostátní bezpečnosti. Obě tyto instituce mají své specifické úkoly, které vyžadují různou úroveň dovedností a odbornosti.

Prvním faktorem ovlivňujícím rozdíly v platech je finanční zdroj, kterým disponují jednotlivá města a státní rozpočet. Praha jako hlavní město disponuje vyššími finančními prostředky než menší města, což umožňuje Městské policii v Praze nabídnout konkurenceschopnější mzdy. Naopak Státní policie čerpá z federálních prostředků, které se přidělují na základě celostátních priorit a potřeb.

Dále je třeba zohlednit složitost úkolů a rizika, která jsou spojena s výkonem práce v jednotlivých policejních složkách. Státní policie čelí častěji nebezpečným a komplexním situacím, jako jsou vyšetřování organizovaného zločinu, terorismus, pašování nelegálních látek a další vážné zločiny. To vyžaduje speciální výcvik, vybavení a připravenost, což může ovlivnit výši platu ve srovnání s Městskou policií, která se zaměřuje na místní řešení problémů a veřejný pořádek.

Dalším faktorem, který může hrát roli, je odbornost a specializace policistů. Státní policie často zaměstnává vysoce specializované týmy, jako jsou kriminalisté, vyjednavací, kybernetičtí experti a další specialisté. Tato specializace může vést k vyšším platům, aby bylo možné přilákat a udržet kvalifikované odborníky.

V neposlední řadě hraje roli i administrativní struktura a byrokracie. Státní policie podléhá federálnímu řízení a předpisům, což může ovlivnit pružnost a rychlost, s jakou může reagovat na měnící se podmínky a požadavky. Městská policie v Praze má možná větší autonomii při rozhodování o vnitřních záležitostech a plánování rozpočtu.

Celkově je důležité si uvědomit, že platové rozdíly mezi Městskou policií v Praze a Státní policií jsou výsledkem komplexního souboru faktorů, které zahrnují finanční zdroje, povahu a rozsah úkolů, specializaci, administrativní strukturu a regionální rozdíly. Je zásadní, aby byly obě tyto policie dobře financovány a aby byla motivace a odměňování policistů spravedlivé a odpovídalo jejich práci, zodpovědnosti a odhodlání sloužit veřejnosti.

Důležité je zdůraznit jednu věc, a to konkrétně to, že strážník městské policie po prvním roce služby má vyšší finanční ohodnocení než státní policista po prvním roce služby, a to zde samozřejmě neuvádím vyšší hodnoty. Zde to myslím tak, že já jako státní policista, který vykonává službu 6 let má plat okolo 35 000,- čisté mzdy. Zatímco kolegové z městské policie se pohybují okolo 45 000,- až 50 000,- korunami měsíčně. V tomto je to obrovský nepoměr, jak jsem psal o něco výše. Státní policie se potýká se všemi druhy nelegálních aktivit společnosti a jsou ve vyšším riziku, zatímco strážník městské policie většinou řeší základní přestupky v dopravě.

17) POROVNÁNÍ PLATOVÝCH PODMÍNEK PŘÍSLUŠNÍKŮ B.S. S PRACOVNÍKY OCHRANY OBJEKTŮ

Příslušníci bezpečnostních sborů, jako jsou policisté, hasiči a VP, mají specifické povinnosti a odpovědnosti, které se týkají veřejného pořádku, ochrany životů a majetku občanů, vyšetřování zločinů a zajišťování veřejné bezpečnosti. Pracovníci bezpečnostních sborů procházejí náročným výcvikem, jsou vybaveni speciálním vybavením a často čelí nebezpečným situacím, jako jsou střetnutí s kriminálníky, požáry, dopravní nehody a další mimořádné události. Jejich práce vyžaduje vysokou úroveň profesionality, znalostí, dovedností a fyzické kondice.

Na druhé straně pracovníci ochrany v obchodech či objektech mají za úkol dohlížet na bezpečnost a ochranu konkrétního místa, jako je obchodní dům, průmyslový areál nebo kancelářská budova. Jejich práce je často zaměřena na prevenci krádeží, vandalství a dalších porušení pravidel. I když někteří z těchto pracovníků mohou mít výcvik pro zvládnutí konkrétních situací, jejich práce obecně nevyžaduje takovou úroveň rizika a specializace jako u příslušníků bezpečnostních sborů.

Většina pracovníků ochrany v obchodech nebo objektech má často nižší plat než příslušníci bezpečnostních sborů. To může být způsobeno několika faktory:

Různá úroveň vzdělání a specializace: Příslušníci bezpečnostních sborů obvykle absolvují dlouhodobý výcvik a mají vyšší úroveň vzdělání než pracovníci ochrany v obchodech, což může ovlivnit jejich platové podmínky.

Rozsah práce a rizika: Práce příslušníků bezpečnostních sborů je často náročnější, fyzicky i emocionálně, a čelí většímu riziku. To může být odrazem vyšších platových nároků.

Finanční zdroje zaměstnavatelů: Zaměstnavatelé v obchodech nebo objektech mohou mít omezenější finanční prostředky na platové náklady, což může vést k nižším mzdovým sazbám.

18) POROVNÁNÍ SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU POLICISTŮ A VOJÁKŮ

Rozdíl v služebního příjmu mezi příslušníky policie a armády v České republice je důležitým a komplexním tématem, které vyvolává otázky týkající se spravedlivosti odměňování, významu každé z těchto profesí a role, kterou hrají v rámci státní bezpečnosti. Policisté a vojáci jsou dvěma klíčovými složkami, které mají za úkol chránit a zajišťovat bezpečnost státu a občanů. Každá ze složek má odlišné povinnosti, úkoly a nároky, což se promítá do jejich platových podmínek.

Policie, jako základní složka veřejného pořádku, je zodpovědná za udržování pořádku a ochranu bezpečnosti občanů. Jejich role zahrnuje vyšetřování trestných činů, poskytování pomoci v nouzových situacích, dohled nad dodržováním zákonů a předcházení potenciálním hrozbám. Pracovníci policie jsou často konfrontováni s nebezpečnými situacemi, kde musí rychle a efektivně reagovat, což vyžaduje specializovaný výcvik a odbornost. Jejich platové podmínky jsou stanoveny v souladu se státním platovým systémem, který zohledňuje faktory jako dosažené vzdělání, délku služby, postup v kariéře a specializaci.

Na druhé straně armáda hraje klíčovou roli v národní obraně a zajišťování bezpečnosti státu. Vojáci jsou vybaveni speciálním vojenským výcvikem a vybavením pro plnění různých vojenských úkolů, včetně obrany hranic, účasti na mírových misích nebo krizových intervencích. Vojenská práce vyžaduje disciplínu, fyzickou a psychickou připravenost a ochotu riskovat v zájmu ochrany vlasti. Platové podmínky vojáků jsou také stanoveny v souladu se státem a jsou ovlivněny jejich hodnotami, dosaženým vzděláním, specializací a délkou služby.

Rozdíly ve služebním příjmu mezi policisty a vojáky mohou být ovlivněny několika klíčovými faktory:

Policisté a vojáci čelí odlišným výzvám a rizikům v rámci svých profesí. Policisté často řeší civilní problémy a čelí trestné činnosti, zatímco vojáci se věnují vojenským operacím a obraně země.

Vzdělání a odbornost: Rozdíly ve vzdělání a specializaci mohou ovlivnit platové stupně v obou profesích.

Organizační struktura a rozpočet: Platy jsou také závislé na politických rozhodnutích a finančním zabezpečení státu, což může ovlivnit platové podmínky pro obě složky.

19)NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ PODMÍNEK SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZ. SBORŮ

Zlepšení služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů v České republice může přispět k motivaci, zvýšení profesionality a zatraktivnění tohoto povolání. Následující návrhy mohou posloužit jako možná opatření. Tyto návrhy jsem rozdělil do šesti bodů a to:

1. Pravidelné platové zvyšování
2. Rovnoměrné rozdělení financí
3. Flexibilní odměňování
4. Zaměření na sociální jisto
5. Posílení image povolání
6. Partnerství se soukromým sektorem

Návrh č. 1) Pravidelné zvyšování základního tarifu.

Samotné zvyšování služebního příjmu je klíčovým opatřením, které může výrazně ovlivnit motivaci a spokojenost příslušníků bezpečnostních sborů v České republice. Detailní plán a mechanismus pro pravidelné platové zvyšování by měly zahrnovat následující aspekty:

Vláda a příslušné ministerstvo by měly stanovit pravidelná období pro přehodnocení a zvyšování základního tarifu příslušníků bezpečnostních sborů. Tato období by měla být založena na ekonomických faktorech, jako je inflace, růst HDP a průměrné mzdy v ekonomice, a měla by reflektovat i specifické potřeby a výzvy, kterým čelí bezpečnostní sbory.

Plánování a rozhodování o zvyšování služebního příjmu by mělo být transparentní a otevřené. To znamená, že příslušníci bezpečnostních sborů by měli být informováni o termínech a pravidlech příjmového zvyšování, aby mohli předpokládat a plánovat své finanční situace.

Při stanovování plánu pro zvyšování služebního příjmu by měly být zapojeny odborníci z oboru, představitelé příslušných bezpečnostních sborů a odborové organizace. Spolupráce s těmito skupinami umožní získat relevantní informace a názory a zajistí spravedlivé a vyvážené rozhodnutí.

Plánování pro zvyšování služebního příjmu by mělo být několikaleté a stabilní. Příslušníci bezpečnostních sborů by měli mít jistotu, že jejich platové podmínky nebudou klesat nebo fluktuovat v krátkých intervalech, což by mohlo vést k finanční nejistotě.

Reflektování zvýšených nároků a povinností: Zvyšování služebního příjmu by mělo být v souladu s narůstajícími nároky a povinnostmi, kterým čelí příslušníci bezpečnostních sborů. Pokud se jejich povinnosti rozšiřují nebo zvyšuje jejich zátěž, měla by být odpovídajícím způsobem upravena i jejich odměna.

Zvyšování služebního příjmu by mělo být provázáno s hodnocením výkonů příslušníků. Ti, kteří dosahují nadprůměrných výsledků a vykazují vysokou profesionalitu, by měli být odměňováni adekvátně, což by mohlo podpořit zdravou konkurenci a profesionální růst uvnitř sborů.

Zvyšování služebního příjmu by mělo mít reálný vliv na životní úroveň příslušníků bezpečnostních sborů. Odměny by měly být nastaveny tak, aby reflektovaly potřeby a náklady spojené s jejich profesním životem a umožnily jim důstojné a kvalitní žití.

Zavedení pravidelného a transparentního mechanismu pro zvyšování služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů by mohlo pozitivně ovlivnit jejich angažovanost, profesionální růst a spokojenost. Důsledné a spravedlivé odměňování by mohlo přilákat kvalifikované jednotlivce a posílit důvěru a prestiž tohoto povolání v České republice.

„Neustále se zvyšující inflace postihuje pracovníky napříč ekonomikou, bez ohledu na to, zda pracují v soukromém nebo veřejném sektoru. Zatímco vláda schválila pracovníkům ve státní službě zvýšení platových tarifů o 10 %, pracovníci z privátního sektoru dostali přidáno v průměru jen 6 %. „Bohužel, zaměstnavatelé z privátního sektoru nemohou na svá bedra vzít celou tíhu inflace a svým zaměstnancům navyšovat mzdy stejným tempem, jakým se zdražují jejich životní náklady. Pokud by tak učinili, mohlo by to pro řadu z nich být likvidační.“⁵³

⁵³ www.hofmann-personal.cz/cz/blog/inflace-nuti-podniky-zvysovat-mzdy-i-nad-ramec-bezne-valorizace.html

Návrh č.2) rovnoměrné rozdělení financí

Rovnoměrné rozdělení financí mezi jednotlivé složky bezpečnostních sborů je proces, který má za cíl zajistit spravedlivé a vyvážené financování jednotlivých profesních skupin. Proces rozpočtování by měl být transparentní a založen na objektivních kritériích. To znamená, že každá složka by měla mít jasnou představu o tom, jak jsou finance plánovány, a měla by být informována o důvodech, proč jsou určité finanční prostředky alokovány.

Rozpočtování by mělo být podloženo analýzou dat a důkladnou evidencí o potřebách a nárocích každé složky bezpečnostních sborů. To zahrnuje počet příslušníků, jejich odbornou kvalifikaci, počet intervencí, výkonové ukazatele a další relevantní informace.

Kritéria pro rozdělení financí by měla být objektivní a spravedlivá. Mohou to být například počet příslušníků ve složce, míra rizika, specifické náklady na provoz, výkonnostní ukazatele, specializace složky a další relevantní faktory.

Rozpočtování by mělo být dostatečně flexibilní, aby mohlo reagovat na změny situace, povinností a potřeb jednotlivých složek. Při vzniku nových hrozeb nebo nároků by měly být složky schopny žádat o přerozdělení finančních prostředků podle aktuálních potřeb.

Rozpočtování by mělo být víceleté a dlouhodobé. To by umožnilo jednotlivým složkám lépe plánovat své aktivity a investice a minimalizovalo by to nejistotu spojenou s každoročním rozhodováním o rozpočtu.

Proces rozpočtování by měl být podložen odbornou analýzou a konzultacemi s odborníky, zástupci složek a dalšími relevantními subjekty. Zapojení odborného názoru pomůže zajistit správnost a relevanci kritérií pro rozdělení financí.

Monitorování a hodnocení: Rozdělení financí by mělo být průběžně monitorováno a hodnoceno. To umožní identifikovat případné nedostatky nebo nesrovnalosti a umožní včasné opravy a úpravy.

Návrh č.3 Flexibilní odměňování

Flexibilní odměňování příslušníků bezpečnostních sborů se zaměřuje na individuální ohodnocení a odměňování na základě konkrétních výkonů, dovedností a přínosů každého jednotlivého člena. Tento přístup k odměňování umožňuje lépe reflektovat rozmanité příspěvky jednotlivců a motivovat je k dosažení lepších výsledků.

Proces flexibilního odměňování začíná stanovením jasných kritérií a měřitelných ukazatelů pro hodnocení výkonů jednotlivých příslušníků. Tato kritéria by měla být objektivní a transparentní, aby bylo zajištěno spravedlivé hodnocení.

Každý příslušník by měl být pravidelně hodnocen na základě stanovených kritérií a poskytována mu zpětná vazba ohledně jeho výkonů a dovedností. To umožní identifikovat silné stránky jednotlivce a oblasti, ve kterých by se mohl dále rozvíjet.

Flexibilní odměňování by mělo zahrnovat prémie a odměny za nadprůměrné výkony a dosažení stanovených cílů. Příslušníci, kteří dosahují výborných výsledků, by měli být finančně odměněni za své úsilí a přínosy.

Kromě finančních odměn by mělo být flexibilní odměňování doplněno i možnostmi účasti na rozvojových programech a vzdělávání. Příslušníci, kteří projevují zájem o další profesní růst, by měli mít přístup ke speciálním školením a kurzech.

Flexibilní odměňování může zahrnovat i speciální prémie za nadstandardní dovednosti nebo certifikace, které jsou důležité pro výkon určitých úkolů nebo specifických rolí.

Flexibilní odměňování by mělo podporovat kreativitu a inovace. Příslušníci by měli být motivováni přicházet s novými nápady a řešeními, která přispějí k efektivitě a kvalitě práce bezpečnostních sborů.

Kritéria pro flexibilní odměňování by měla být pravidelně aktualizována a přizpůsobována měnícím se potřebám a požadavkům bezpečnostních sborů. To umožní udržet systém odměňování aktuální a relevantní.

Návrh č. 4 Zaměření na sociální jistotu

Zaměření na sociální jistotu v rámci podmínek služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů znamená zajistit jim stabilní a jistý příjem a benefity, které jim umožní žít důstojný život a chránit je před ekonomickými riziky spojenými s jejich povoláním. Toto opatření klade důraz na zabezpečení sociálních výhod, aby příslušníci a jejich rodiny měli pocit jistoty a důvěry ve svou budoucnost. V následujících bodech se pokusím rozvinout toto téma.

Základem pro sociální jistotu je zajistit příslušníkům bezpečnostních sborů slušný a stabilní plat. To znamená zajištění pravidelného a náležitého platu, který jim umožní pokrýt základní životní náklady a zajistit pro sebe a své rodiny základní potřeby.

Kromě pravidelného platu by měly být příslušníkům poskytnuty i další sociální dávky a pojištění, které je ochrání v případě nepředvídaných událostí, jako jsou nemoc, pracovní úraz, invalidita, nebo důchodové pojištění. Tímto způsobem jsou příslušníci chráněni před finančními nástrahami a mají jistotu, že budou mít v případě potřeby zajištěno sociální zabezpečení.

Zaměření na sociální jistotu zahrnuje také poskytování rodinných benefitů, jako jsou příspěvky na péči o děti, mateřská dovolená, nebo podpora pro rodiny s dětmi. Tyto benefity přispívají k podpoře rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem příslušníků.

Důchodci, kteří odpracovali v bezpečnostních sborech celou svou profesní kariéru, by měli být zajištěni slušným důchodem a přístupem k dalším sociálním výhodám. Tím je zajištěna důstojnost a péče o ty, kteří již odsloužili svou profesní službu.

Sociální jistota zahrnuje také péči o zdraví a pohodu příslušníků. To může zahrnovat podporu pro prevenci nemocí, poskytování odborné lékařské péče a podpora pro duševní zdraví.

Sociální jistota by měla zahrnovat i podporu při získání bydlení pro příslušníky bezpečnostních sborů. To může zahrnovat například příspěvky na bydlení nebo zajištění ubytování pro ty, kteří jsou nasazeni do jiných lokalit v rámci své práce.

Zajistit právní ochranu příslušníků a jejich práva je dalším aspektem sociální jistoty. Příslušníci by měli mít zajištěnu právní pomoc a ochranu v případě, že jsou vystaveni nespravedlivým či nekalým postupům.

Zaměření na sociální jistotu má za cíl zajistit, aby příslušníci bezpečnostních sborů měli jistotu a stabilitu ve svém profesním životě a aby byli chráněni před

ekonomickými riziky spojenými s jejich povoláním. Sociální jistota podporuje loajalitu, profesionální angažovanost a spokojenost příslušníků a přispívá k vytváření pozitivní pracovní atmosféry v rámci bezpečnostních sborů.

Návrh č. 5 Posílení image povolání

Posílení image povolání příslušníků bezpečnostních sborů je klíčové pro přilákání kvalifikovaných a schopných jedinců do těchto profesí, udržení stávajících pracovníků a zvýšení důvěry veřejnosti v práci těchto institucí. Zlepšení image povolání přispívá k lepšímu vnímání a respektu ve společnosti, což může mít pozitivní dopad na celkovou efektivitu a účinnost bezpečnostních sborů. Následující body podrobněji rozvíjejí důležitost a způsoby posílení image povolání příslušníků bezpečnostních sborů:

Prvním krokem k posílení image povolání je průhlednost a transparentnost v činnosti bezpečnostních sborů. Veřejnost by měla být informována o jejich práci, cílech, postupech a výsledcích. Zveřejňování relevantních statistik, zpráv a hodnocení pomůže vytvořit důvěru a získat podporu veřejnosti.

Příslušníci bezpečnostních sborů často čelí nebezpečným situacím a musí vykazovat osobní odvalu a hrdinství. Je důležité tyto příběhy a činy zdůraznit a prezentovat veřejnosti, aby se zvýšila úcta a uznání k jejich práci.

Vedle akcí v nebezpečných situacích je důležité zviditelnit i pozitivní příběhy a úspěchy bezpečnostních sborů. Příklady dobré spolupráce s občany, úspěšná řešení případů, humanitární aktivity a jiné pozitivní činy by měly být prezentovány, aby se podpořila pozitivní image povolání.

Zapojení příslušníků bezpečnostních sborů do komunitních aktivit a projekty může posílit jejich vztah s veřejností. Účast v charitativních akcích, prevenci kriminality nebo veřejném vzdělávání může zvýšit povědomí o jejich práci a přispět k lepšímu vnímání povolání.

Pro zvýšení povědomí o práci bezpečnostních sborů může být účinné vytvořit profesionální marketingové kampaně. Ty by měly zdůraznit důležitost a hodnotu jejich práce, oslovit potenciální zájemce o pracovní pozice v bezpečnostních sborech a zároveň ukázat jejich roli ve službě společnosti.

Spolupráce s médii je klíčová pro přenos pozitivních zpráv a informací o práci bezpečnostních sborů do veřejného prostoru. Aktivní mediální komunikace umožní efektivně sdělit informace a vyvrátit případné nedorozumění nebo negativní stereotypy.

Příslušníci bezpečnostních sborů by měli respektovat lidská práva a dodržovat etické standardy ve své práci. Tímto způsobem budou vnímáni jako důvěryhodní a odpovědní aktéři a jejich povolání bude považováno za hodnotné a důležité.

Feedback a zpětná vazba od veřejnosti: Poslouchání názorů a zpětné vazby od veřejnosti je klíčové pro pochopení vnímání a potřeb veřejnosti vůči bezpečnostním sborům. Pravidelný feedback a aktivní dialog s veřejností umožní příslušníkům lépe reagovat na očekávání a zároveň zlepšit svou práci.

Návrh č. 9 Partnerství se soukromým sektorem

Partnerství se soukromým sektorem je koncept, který spojuje veřejný sektor (vládní instituce, veřejné organizace) s privátním sektorem (firmy, korporace, neziskové organizace) za účelem dosažení společných cílů a řešení konkrétních problémů. V kontextu zlepšení platových podmínek příslušníků bezpečnostních sborů může partnerství se soukromým sektorem přinést několik výhod a možností. Následující body podrobněji rozvíjejí význam a benefity partnerství se soukromým sektorem.

Soukromý sektor může přinést finanční podporu pro zlepšení platových podmínek příslušníků bezpečnostních sborů. To může zahrnovat sponzorství, granty nebo dobrovolné příspěvky, které umožní zvýšit platy a odměny pro pracovníky bezpečnostních sborů.

Soukromý sektor často přináší inovativní přístupy a řešení, které mohou pomoci zlepšit efektivitu a produktivitu práce bezpečnostních sborů. Partnerství s privátními firmami může přinést nové technologie, metody a know-how, které by mohly vést ke zvýšení efektivity a snížení nákladů. Spolupráce se soukromým sektorem může poskytnout příslušníkům bezpečnostních sborů přístup k různým profesním rozvojovým programům a školením. Privátní firmy často nabízejí

specifická školení a kurzy zaměřené na rozvoj dovedností a znalostí, které mohou být přínosné pro příslušníky bezpečnostních sborů. Soukromý sektor může poskytnout finanční prostředky nebo zdroje pro zlepšení vybavení a infrastruktury bezpečnostních sborů. Například, spolupráce s technologickými firmami může přinést moderní vybavení pro zvýšení bezpečnosti a efektivity práce příslušníků. Partnerství se soukromým sektorem může zvýšit povědomí o práci bezpečnostních sborů a jejich významu ve společnosti. Spolupráce s velkými firmami nebo mediálně známými organizacemi může pomoci propagovat pozitivní příběhy a úspěchy příslušníků.

V případě krizových situací nebo mimořádných událostí může partnerství se soukromým sektorem poskytnout rychlou a efektivní pomoc. Soukromé firmy mohou přispět svými zdroji, infrastrukturou nebo know-how k řešení krizových situací. Je však důležité brát v úvahu etické a právní aspekty partnerství se soukromým sektorem a zajistit, aby byla spolupráce v souladu se zájmy veřejnosti a posláním bezpečnostních sborů. Partnerství by mělo být navázáno na vzájemném respektu, společných cílech a transparentních dohodách, které budou přispívat k dosažení prospěšných a udržitelných výsledků pro všechny zúčastněné strany.

Závěr

Závěr této bakalářské práce zdůrazňuje klíčový význam spravedlivé a motivující skladby služebního příjmu pro příslušníky bezpečnostního sboru. Analýza současného systému odměňování a struktury služebního příjmu nám ukázala, že existuje prostor pro zlepšení, které by mohlo pozitivně ovlivnit motivaci, závazek a výkony. V historickém vývoji služebního příjmu jsme se také dozvěděli, že nejvyšší prioritu, co se týče změny jednotlivých složek služebního příjmu hrají vládní nařízení a celkově vládní změny. Je zde třeba podotknout, že změny služebního příjmu závisí dále na ekonomické situaci České republiky. Co se týče jednotlivých složek, tak vláda může hýbat neboli měnit pouze základní tarif u služebního příjmu. Bavíme se zde o konkrétních částkách. Co se týče ostatních složek služebního příjmu, tak ty jsou již dlouhodobě ukotveny v zákonech a tudíž, co se týče jejich změn lze vyvozovat, že to není tak časté jako právě u základního tarifu. Co se týče odměn a příplatků, tak jsme zjistili, že tyto složky služebního příjmu má skoro každý příslušník jiné neboli jinak nastavené. Záleží na tom, v jakém bezpečnostním sboru příslušník vykonává svou službu a také na tom jakou služební hodnost či služební místo zastupuje. Příslušníci bezpečnostních sborů mají k dispozici velkou škálu a rozmanitost, co se týče služebního příjmu. Bohužel každý příslušník na každou složku služebního příjmu nárok nemá.

Během výzkumu jsme zjistili, že příslušníci bezpečnostního sboru čelí mnoha výzvám a rizikům ve své každodenní práci. Jejich odhodlání, profesionalita a obětavost jsou neocenitelnými pilíři zajišťujícími bezpečnost a pořádek ve společnosti. Avšak, současný systém odměňování někdy nedostatečně reflektuje tuto náročnou službu. Zjistili jsme také, že největší význam na změnu složek služebního příjmu nebo celkově služební příjem je závislý na několika faktorech a z největší části jde hlavně o politiku.

Zavedení motivujících prvků, jako jsou diferenciované odměny podle dovedností a specializace, variabilní složka odměňování za výkony, a důraz na odborný a kariéerní rozvoj, by mohlo vytvořit pozitivní změny. Stejně tak by zohlednění pracovní náročnosti a rizik mohlo spravedlivě ocenit statečnost a úsilí příslušníků. Právě tyto změny by mohly podpořit jejich odhodlání a závazek k povolání, což by se následně mohlo projevit v lepší kvalitě a efektivitě práce.

Celkově lze konstatovat, že skladba služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru je komplexní a důležitá problematika, která má vliv na motivaci, angažovanost a spokojenost. Zlepšení tohoto systému může přispět k vytvoření silné a kvalitní pracovní síly, která je schopna čelit různým výzvám a plnit svou roli ve prospěch celé společnosti.

Zdroje a seznam použité literatury

Zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

163/2019 Sb. změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

CHROBÁK, Jiří. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2.

Tomek, P., Fiala, Z., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 10. 2019. 3. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2019

Tomek, P., Fiala, Z., Vetešník, P., Vzory podání a úkonů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2021

TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 163/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Diplomová práce (Západočeská univerzita v Plzni) Martin Pech 2021/2022
Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

<https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

<https://www.kupnisila.cz/plat-policisty-hasice/>

<https://www.echo24.cz/a/HvE9d/zpravy-domov-stat-vyssi-platy-40-tisic-policistu>

<https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/373-platy-statnich-zamestnancu-ve-sluzebnim-pomeru.html>

<https://www.policie.cz/clanek/prijem-a-benefity.aspx>

<https://www.novinky.cz/clanek/domaci-platy-vojaku-a-prislusniku-bezpecnostnich-sboru-se-zvysi-schvalila-vlada-40416733>

<https://www.celnisprava.cz/cz/kariera/Stranky/%C4%8Cast%C3%A9-ot%C3%A1zky-a-odpov%C4%9Bdi.aspx>

<https://www.ceska-justice.cz/2022/12/v-bezpecnostnich-sborech-se-zvednou-tarify-o-10-a-17-procent-navrhuje-vnitro/>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-336>

<https://uniebs.cz/2023/06/07/personalni-budoucnost-policie-v-ohrozeni/>

<https://www.senat.cz/doc2html/1696178600/index.html>

https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/33661/DPTX_2010_1__0_38106_0_78943.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/inflace-nuti-podniky-zvysovat-mzdy-i-nad-ramec-bezne-valorizace.html>

<https://www.aspi.cz/products/lawText/1/4188/1/2>

<https://ekonomickydenik.cz/komunista-ondracek-masek-ano-chteji-tlacid-oklesteni-vysluh-ozbrojene-slozky-zmeny-odmenovani-tlacid-ve-snemovne-i-pres-veto-vlady/>