

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

KARIÉRNÍ PLÁNOVÁNÍ
POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY
CAREER PLANNING
POLICE OF THE CZECH REPUBLIC

Bakalářská diplomová práce

Radek Misař

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Gigalová
Olomouc 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou bakalářskou diplomovou práci „Kariérní plánování Policie České republiky“, vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

Radek Misař

V Olomouci dne 25. března 2013

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych na tomto místě vyjádřil poděkování paní PhDr. Veronice Gigalové, za poskytnuté konzultace, podněty a metodické vedení, které mi poskytovala po celou dobu zpracování mé závěrečné bakalářské diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	5
1 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE A JEJÍ SPECIFIKA	6
1.1 Postavení a význam Policie ČR ve společnosti	6
1.2 Působnost Policie ČR	9
1.3 Policie ČR jako formální organizace	10
1.4 Struktura a řízení Policie ČR	13
1.5 Řízení lidských zdrojů	14
1.6 Pojetí personální práce a její úloha v organizaci	14
2 POŽADAVKY A NÁROKY ORGANIZACE	17
2.1 Podmínky přijetí k Policii České republiky	17
2.2 Povinnosti příslušníků bezpečnostního sboru	20
2.3 Stanovení služební hodnosti a tarifní třídy	21
2.4 Způsoby ukončení služebního poměru	24
3 KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ A PODMÍNKY ORGANIZACE	26
3.1 Policejní akademie ČR v Praze	28
3.2 Policejní školy a školská zařízení MV	28
3.3 Školní policejní střediska Policie ČR	29
3.4 Subjekty určené Policejním prezidiem ČR	29
3.5 Koncepce vzdělávacích programů	30
3.6 Podmínky vzdělávání	31
4 PÉČE O KVALIFIKACI	32
4.1 Odborná připravenost	32
4.2 Organizace služební zkoušky	32
4.3 Rámcový vzdělávací systém	33
4.4 Systém manažerského vzdělávání	33
5 MOTIVAČNÍ FAKTORY	35
5.1 Služební hodnocení policistů	36
5.2 Odměňování v rámci Policie ČR	37
5.3 Služební příjem	38
5.4 Výsluhové nároky	39
6 KARIÉRNÍ MOŽNOSTI	41
6.1 Kariéra	41
6.2 Kariérní plánování	43
6.3 Personální informační systém	44
6.4 Využívání vnitřních a vnějších zdrojů	46
6.5 Podmínky a možnosti kariéry u Policie ČR	48
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ	52
SEZNAM PŘÍLOH	54

ÚVOD

Cílem mé bakalářské diplomové práce je definování možností kariérního růstu příslušníků Policie České republiky, podle kritérií vytvořených na základě platné legislativy, specifík formální organizace Policie České republiky a struktury členů sledované organizace.

Společenské, politické, ekonomické a kulturní změny v naší společnosti, společně s růstem vzdělanosti, zvyšováním životní úrovně a měnící se mobilitou lidského kapitálu významně mění také obsah výkonu policejní práce. Na její charakter rovněž mají vliv měnící se podmínky legislativního prostředí. Postoje lidí, jejich výkonnost, stabilita a odborná připravenost, dosažení uznání, jistoty a pocitu sounáležitosti ovlivňují průběh pracovní kariéry.

Moje bakalářská diplomová práce je zaměřena na oblast motivace, odměňování, hodnocení, péče o kvalifikaci a především na popsání současného stavu kariérních možností v nejistých společenských podmínkách, které působí na práci každého příslušníka Policie ČR. Průběh pracovní kariéry má dopad na celkové utváření osobnosti jedince, odráží se v jeho schopnostech, motivaci, vztahu k práci a tím i k organizaci.

Není zcela jednoduché popsat a zohlednit všechna kritéria a náročnost výkonu této profese, ale kariérní možnosti patří mezi významné podněty stimulující pracovní výkon a stabilizaci v organizaci.

1 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE A JEJÍ SPECIFIKA

Ve znění Ústavního zákona o bezpečnosti České republiky vyplývá, že zajištění svrchovanosti a územní celistvosti České republiky, ochrana jejich demokratických základů, zdraví a majetkových hodnot je základní povinností státu.¹

Bezpečnost České republiky je zajišťována ozbrojenými silami, ozbrojenými bezpečnostními sbory, záchrannými sbory a havarijními službami.²

V poslední době je velmi rozšířená a aktuální problematika vnitřní bezpečnosti a s tím související institut policie, tedy kvalifikované složky veřejné správy, která má především za úkol tuto základní lidskou potřebu zajišťovat, chránit, působit preventivně a tak se stávat službou veřejnosti. Důvěra veřejnosti k policii je mimořádně důležitá a stává se klíčovým segmentem pro úspěšné plnění jejich úkolů. Ne vždy tomu tak bylo.

1.1 Postavení a význam Policie ČR ve společnosti

Před listopadovými událostmi roku 1989 byla policie, tehdy Sbor národní bezpečnosti, považován za represivní složku vládní garnitury, za vnitřní donucovací nástroj státu se zaměřením nátlakového policejního dohledu a její autorita byla založena na strachu z represe. Změnou společenského systému v roce 1989 se Policie ČR musela vyrovnat s pověstí, kterou si přinesla z minulého režimu. Její další vývoj souvisel s utvářením nové demokratické společnosti. Policie se začala stávat službou veřejnosti, schopnou odpovídat na výzvy rychle se měnící demokratické společnosti a tím se utvářela v moderní bezpečnostní sbor, s novým stylem policejní práce, odvádějící vysoce profesionální službu. Policejní práce by měla být považována za celoživotní poslání se všemi zákonnými a morálními pravidly.

¹ Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky č.110/1998 Sb., ze dne 22. dubna 1998, čl. 1.

² Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky č.110/1998 Sb., ze dne 22. dubna 1998, čl. 3.

✓ Základní činnosti a poslání

Policie České republiky byla zřízena na základě schválení zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii ČR ze dne 21. června 1991, s účinností od 15. července 1991. Vznikla z dosavadních českých složek Sboru národní bezpečnosti a stala se všeobecným bezpečnostním sborem České republiky. Stejně tak již o více než čtyři měsíce dříve vznikl ze slovenských složek SNB Policejní sbor Slovenské republiky, který na Slovensku plnil obdobné úkoly jako v České republice Policie ČR. Nejvyšším řídicím článkem se stalo Policejní ředitelství, které vzniklo z dosavadního Hlavního velitelství Veřejné bezpečnosti. V čele Policejního ředitelství stál policejní ředitel, který byl podřízen českému ministru vnitra. Kromě policejního ředitelství se na řízení a zabezpečování policie podílely i útvary bezpečnostního úseku Ministerstva vnitra ČR. Kategorie základních útvarů zanikla již v roce 1992 a tyto útvary se staly součástí správ krajů nebo okresních ředitelství.

Po rozdělení Československa 1. ledna 1993, Policie ČR převzala i agendu zrušeného Federálního policejního sboru. Tak byla rozšířena působnost služby kriminální policie, služby ochrany ekonomických zájmů (protikorupční služby), kriminalistickotechnické a expertizní služby, vyšetřovací a ochranné služby. Novými službami, převzatými od federální policie, se stala letecká služba, služba rychlého nasazení a služba cizinecké a pohraniční policie. Z resortu dopravy, dnem 1. ledna 1994, byla do Policie ČR převedena Železniční policie ČR a vznikla tak nová služba železniční policie.³

³ Srov. 20 let Policie České republiky [online] dostupné z www.policie.cz
<http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>
[cit. 26.12.2012].

✓ Legislativní opatření

S postupným vývojem společnosti začalo být zřejmé, že platná úprava zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, ze dne 21. června 1991, je nedostatečná. V letech 2000 a 2001 přišla policie o řadu správních agend, zejména v oblasti silničního provozu, občanských průkazů a cestovních dokladů. V souvislosti se vstupem České republiky do Schengenského prostoru v roce 2007, byla prakticky odbourána ochrana pozemních státních hranic, což znamenalo transformaci služby cizinecké a pohraniční policie na službu cizinecké policie.

V reakci na dlouho očekávanou reformu policie došlo, na základě společenské objednávky, v období let 2006 – 2008 k rozsáhlé analýze policejních činností, jejímž výsledkem bylo schválení nového zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ze dne 17. července 2008 (dále jen „*zákon o policii*“).

Dnem 1. ledna 2009 tak nabyl účinnosti nový zákon, který završil reformu policie, která přinesla zásadní změny v pracovních podmínkách (nové služebny, vozidla, právní úpravu) a v postavení jejich organizačních součástí. Správy krajů byly nahrazeny krajskými ředitelstvími, jejichž územní obvody byly nově vymezeny obvody jednoho, dvou či tří samosprávných krajů při zachování počtu osmi útvarů. Okresní ředitelství byla zrušena a začleněna do krajských ředitelství. Obvodní a městská ředitelství zůstala v redukované podobě zachována.

Od 1. ledna 2010 má Policie ČR čtrnáct krajských ředitelství, tj. pro každý územní obvod vyššího územního samosprávného celku jedno krajské ředitelství, čímž bylo s předstihem dosaženo stavu, který zákon předpokládal od roku 2012. Krajské ředitelství je organizační složkou státu a účetní jednotkou, v jehož čele stojí krajský ředitel.

1.2 Působnost Policie ČR

Policie České republiky je tak masivním, apolitickým a veřejnoprávním subjektem, který poskytuje specifické a pro stát nepostradatelné služby občanům v oblasti bezpečnosti, ochrany zdraví, životů a majetku na celém území České republiky, prostřednictvím příslušníků policie a zaměstnanců zařazených v policii.⁴

Její činnost, formální pravidla, jsou explicitně vymezena v duchu policejního motta „**Pomáhat a chránit**“, které tím vyjadřuje pozitivní sdělení veřejnosti a vystihuje základní poslání každého policisty – pomáhat všem slušným lidem a chránit je před těmi, kteří nerespektují zákony. Můžeme tedy konstatovat, že *prioritním úkolem Policie ČR je garance vnitřní bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrana osob, majetku, ochrana před kriminalitou a jinými patologickými jevy*. Na druhou stranu je nutno poznamenat, že policie nemůže být v moderní demokratické společnosti vnímána jako primární nástroj řešení všech společenských problémů, nýbrž by měla svými prostředky a oprávněními reagovat až v krajních případech.

Činnost dále ovlivňují tyto právní normy:

- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění (dále jen „*zákon o služebním poměru*“),
- zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění,
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění,
- zákon č. 140/1961 Sb., o trestním řízení soudním, v platném znění,
- zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení, v platném znění.

Neformální pravidla související s posláním a činností policie, založené na úctě a respektu k lidským právům jsou vyjádřena v *Etickém kodexu Policie ČR* ze dne 21. ledna 2005, který byl vydán rozkazem Policejního prezidenta ČR č. 1/2005.⁵

Policie není jediným kompetentním subjektem, který se podílí na zajišťování vnitřní bezpečnosti státu. Mezi bezpečnostní sbory můžeme dále zařadit Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České

⁴ Srov. Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky § 2, 3, 4.

⁵ Viz Příloha č. 1 - Etický kodex Policie České republiky.

republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace.⁶

1.3 Policie ČR jako formální organizace

„Formální organizace představuje uměle vytvořený nástroj koordinace aktivit většího počtu lidí za určitým pevně stanoveným cílem.“⁷

Policii ČR můžeme specifikovat jako *uměle vytvořený nástroj, který koordinuje činnost většího počtu lidí v oblasti bezpečnosti, ochrany zdraví, životů a majetku*. Je vysoce byrokratickou organizací s přesně vymezenou a jasně definovanou dělbou činností a odpovědností všech svých členů. Vhodnost členů je posuzována na základě speciálního výcviku a odborných zkoušek. Má striktně delegovány odpovědnosti a pravomoci k práci se zdroji (např. lidskými, finančními) se silným důrazem na hodnotu a význam předpisů a nařízení, které vyžadují odborné vyškolení.

Podle Charlese Perrowa⁸ bývá na byrokratické organizaci nejčastěji kritizována její hierarchičnost. Právě vysoce kvalifikovaní lidé mívají méně podřízených pro nutnost velice podrobných konzultací a důrazná kontrola nebo striktní pravidla vedou k omezení, např. v dnešní době tak aktuální korupce.

Keller konstatuje, že byrokracie je typická přemírou pravidel, u kterých je nutné si uvědomit, že slouží k ochraně částí a oddělení organizací i jejich členů, přičemž působí proti diskriminaci osob.⁹

V praxi je Policie ČR jako formální organizace, extrémně centralizovaná a striktně hierarchicky organizována. Z principu hierarchie vyplývá kontrola a koordinace aktivity článků podřízených, články nadřízenými. Je postavena na rovině vertikální a horizontální. Rovina vertikální spočívá v autoritativním stylu vedení s explicitně vymezeným vztahem podřízenosti a nadřízenosti. Horizontální diferenciací stanovuje dělbu práce mezi jednotlivými složkami. Po vertikální linii dochází na každém stupni řízení k distribuci značného množství předpisů a

⁶ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 1.

⁷ Keller 2007, s. 9.

⁸ In Keller, 2007, s. 147.

⁹ Srov. Keller 2007, s. 147.

interních aktů řízení, informujících policisty o změnách, nařízeních a pokynech, které vycházejí z vrcholového vedení.

Organizace má striktní povinnost umožnit příslušníkům přístup a tím je seznámit s vnitřními předpisy a rozkazy. Pak je plně v zájmu příslušníka, aby projevil aktivní zájem a řádně se seznámil s novými služebními předpisy.

Kohn¹⁰ uvádí, že například neustálé vyhodnocování informací a výběr z velkého množství alternativ vytváří u zaměstnanců rozvětvených byrokracií podmínky pro větší pružnost, kreativitu a otevřenost mysli.

Policie ČR je v současné době přesycena velkým množstvím vnitřních předpisů a postupů. V každodenní praxi jsou policisté zatíženi manuály stanovujícími postupy při každé jejich činnosti. Jejich kvantum pak vzbuzuje pochybnosti, zda je vůbec v možnostech policistů, veškeré stanovené povinnosti uchovat v paměti a v každém okamžiku služby reálně dodržovat. Policejní činnost musí být vykonávána v rámci zákona, jehož eliminace není možná. Je však současně na jednotlivých policistech, aby konkrétní problémy řešily pružně, kreativně a iniciativně, pokud možno případ od případu.

Jedním z důvodů úspěšného fungování byrokracie je podporovat u svých členů rituální chování, lpění na pravidlech a pečlivé dodržování vydaných předpisů a nařízení.¹¹ Porušení určitého předpisu tak umožňuje aplikovanými kontrolními mechanismy snadno prokázat policistovi pochybení, což následně vede ke kázeňskému přestupku a k vydání nových předpisů a zpřísněných nařízení. Obava ze sankcí a tlak na dodržování pravidel tím vede ke strnulému a neohebnému výkonu služby spočívajícím v pouhém formálním dodržování stanovených pravidel a předpisů.

¹⁰ In Keller 2007, s. 147.

¹¹ Srov. Keller 2007, s. 49.

Názor kritiků na byrokracii ve společnosti není jednotný, přesto se najde více funkcionalistů, kteří spatřují nárůst byrokratických aparátů jako nezbytnou podmínku schopnosti organizace reagovat na aktuální sociální změny. Na rozdíl od stoupců konfliktu, kteří tvrdí, že byrokracie znamená nebezpečnou akumulaci moci a nekontrolovatelnost rozhodování o společnosti.¹²

V případě charakteristiky Policie ČR bych si dovolil nesouhlasit s názorem stoupců konfliktu. V současné době je policie, více než kterákoli jiná organizace, pod důkladnou externí, respektive občanskou kontrolou, ať už ze strany občanů, nevládních organizací či médií. Současně se Perrow domnívá, že „... pokud si chceme nadále dopřávat tu míru materiálního blahobytu jako dosud a nechceme drasticky změnit ekonomický systém, pak se budeme muset smířit s existencí rozsáhlých byrokratických organizací v oblasti ekonomické, sociální i státní.“¹³

V podmínkách moderní společnosti se procesem byrokratizace a debyrokratizace zabýval rovněž Eisenstadt¹⁴, podle kterého byrokratizace přispívá k rostoucí reglementaci různých oblastí sociálního života. Následně varuje před debyrokratizací, která vede ke ztrátě autonomie byrokratické organizace, k minimalizaci jejich pravidel a cílů a k přejímání jejich funkcí jinými organizacemi či institucemi. Důsledkem může být např. zasahování do chodu byrokratické organizace pro udržení vlivu nad různými segmenty obyvatelstva.

¹² Keller 2007, s. 147.

¹³ In Keller 2007, s. 147.

¹⁴ In Keller 2007, s. 131.

1.4 Struktura a řízení Policie ČR

Organizační část Policie České republiky podle § 6 zákona o policii, tvoří **Policejní prezidium České republiky** se sídlem v Praze jako řídicí a metodický článek, útvary policie s celostátní působností, 14 krajských ředitelství policie, tedy útvary s územně vymezenou působností a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Grafické znázornění organizační struktury Policie ČR je uvedeno v příloze č. 2 této práce.¹⁵

Policie ČR je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky. V čele Policejního prezidia ČR, které řídí činnost policie a je svrchovanou částí Policie ČR, stojí *policejní prezident*. V současné době funkci policejního prezidenta vykonává plk. Mgr. Martin Červíček, který byl výkonem funkce pověřen dne 29. srpna 2012. Policejní prezident je jmenován, se souhlasem vlády, ministrem vnitra, kterému odpovídá i za činnost policie. Jeho odvolání není současnou legislativou dostatečně vyřešeno.

Značný dopad na strukturu policie měla rozsáhlá novelizace trestního zákoníku, v důsledku níž došlo od 1. ledna 2002 ke sloučení kriminální, protikorupční a vyšetřovací služby do služby kriminální policie a vyšetřování. Změna přinesla zrušení institutu procesně samostatného vyšetřovatele a úřadů vyšetřování. S přijetím nového zákona o policii došlo v roce 2008 k reorganizaci bezpečnostního sboru a sjednocení jeho organizační struktury s vyššími územními samosprávnými celky, čímž dochází k účinnější spolupráci policejních útvarů s orgány místní samosprávy sdílejícími stejnou oblast teritoriální odpovědnosti.

Dne 12. 11. 2012 představil policejní prezident veřejnosti novou organizační strukturu Policie ČR s platností od 1. 1. 2013, která počítá s posílením přímého výkonu služby o 200 policistů a redukcí, snížením velitelských pozic o 17 procent, přičemž nová organizační struktura počítá s celkem 38 996 služebními místy.¹⁶

¹⁵ Viz Příloha č. 2. – Organizační schéma Policie České republiky.

¹⁶ Srov. Policistů v přímém výkonu služby bude příští rok o 600 víc [online] dostupné z http://www.ceskenoviny.cz/tisk_clanku_view.php?id=864931 [cit. 12.11.2012].

1.5 Řízení lidských zdrojů

Policie ČR zaměstnává nejen policisty ve služebním poměru, ale i občanské pracovníky v poměru pracovním. Jedná se o zaměstnance různých profesí, různých cílů s rozdílnými ambicemi. To jakým směrem se ubírá jejich další vývoj v organizaci, jakým způsobem probíhá výběr a rozmísťování, k tomu přispívá personální práce. Termín personální řízení je postupně nahrazován termínem řízení lidských zdrojů.

„Řízení lidských zdrojů se zabývá dosahováním organizačních cílů prostřednictvím lidských zdrojů.“¹⁷

Význam lidských zdrojů je i pro Policii ČR životní a jejich řízení je věcí profesionálů. Proto i význam a úspěšnost této státní organizace závisí na uvědomění si hodnoty a významu lidí, lidských zdrojů, kteří tak představují největší bohatství organizace.¹⁸

Řízení lidských zdrojů (human resources management) je pojem, který lze používat v různých významech, zejména jako synonymum pro personální management, což platí především v širším pojetí, také však jako označení pro nejnovější koncepci personální práce, pro pojetí v užším významu.

1.6 Pojetí personální práce a její úloha v organizaci

Řízením a rozvojem lidských zdrojů se zabývá Odbor personální Policejního prezidia ČR, jak je patrné z organizační struktury Policejního prezidia ČR¹⁹. Koordinací stavu a potřeb vzdělávání, metodickým řízením a koordinací služební přípravy v rámci Policie ČR jsou pověřena Oddělení vzdělávání a Oddělení služební přípravy a sportu Policejního prezidia ČR.

Předmět činnosti tohoto odboru spočívá v řízení lidských zdrojů, jehož součástí je:

- vytváření organizační struktury,
- tvorba personální strategie jako dílčí strategie odpovídající globální strategii organizace,
- tvorba systemizace,

¹⁷ Bělohávek 2001, s. 357.

¹⁸ Srov. Koubek 2009, s. 14.

¹⁹ Viz Příloha č. 3. – Organizační schéma Policejního prezidia České republiky.

- definování pracovních míst,
- management a administrace lidských zdrojů,
- řízení pracovních kariér zaměstnanců,
- péče o zaměstnance (sociální programy),
- rozvoj jejich lidského kapitálu,
- rozvoj podnikové kultury,
- odborná podpora v oblastech pracovního práva, psychologie.²⁰

Tento odbor také zajišťuje oblast ozdravných pobytů pro příslušníky Policejního prezidia ČR a útvary s celorepublikovou působností. Mezi významné úkoly Odboru personálního Policejního prezidia ČR, Oddělení výkonu personálních činností, patří povinnost zabezpečování vyhlášení výběrových řízení podle zákona o služebním poměru.

Podle definice předního českého odborníka na praktickou personalistiku Prof. Josefa Koubka „...personální práce tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem, tj. jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“²¹

Úlohou odboru při činnostech řízení lidských zdrojů, zajišťovaných Policejním prezidiem ČR, je také:

- řešení problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV,
- zajištění jmenování zaměstnanců do vedoucích funkcí pro Policejní prezidium ČR a útvary policie s celostátní působností,
- zajištění rozhodnutí o udělení a odejmutí služebních medailí a medailí udělovaných Policejním prezidiem ČR.

²⁰ Srov. Bělohlávek 2001, s. 25.

²¹ Srov. Koubek 2009, s. 13.

V neposlední řadě je to také plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo zajištění agendy spojené s žádostí o povolení nosit služební stejnokroj bývalým policistou podle § 108 odst. 2 zákona č. 273/2008, o Policii ČR. Součástí úkolů jsou také činnosti spojené s předáváním údajů pro vedení pamětní knihy Muzeu policie ČR na základě rozkazu policejního prezidenta č. 153 ze dne 12. 11. 2009.

Mezi klíčové činnosti Odboru personálního Policejního prezidia ČR jsou zařazeny:

- činnosti psychologických služeb,
- činnosti skupiny krizové intervence,
- činnosti oddělení personálního plánování a analýz,
- činnosti oddělení služebních příjmů a platů,
- činnosti právních činností.²²

Záměrem personální práce a jejího podílu na řídicí činnosti Police ČR je sloužit tomu, aby byla organizace výkonná, aby se její výkon neustále zlepšoval. Veškeré činnosti odboru personálního jsou bezprostředně zaměřeny na neustálé zlepšování, využití a neustálý rozvoj pracovních schopností lidských zdrojů.

Personální práce je rozhodujícím nástrojem zvyšování výkonnosti, konkurenceschopnosti a tedy ekonomické úspěšnosti organizace. Má vliv na vytváření zdravých mezilidských a ostatních pracovních vztahů v organizaci, pozitivních vazeb pracovníků k organizaci a ztotožňování individuálních cílů s cíli organizace.²³

²² Srov. Organizační struktura personálního odboru [online] dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-pro-rizeni-lidskych-zdroju-odbor-rizeni-lidskych-zdroju.aspx> [cit. 21.2.2013].

²³ Srov. Koubek 2009, s. 40 – 42.

2 POŽADAVKY A NÁROKY ORGANIZACE

Veškeré právní vztahy mezi příslušníky a bezpečnostními sbory jsou explicitně uvedeny v zákoně o služebním poměru, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007.

Tento zákon:

- sjednotil a zjednodušil legislativu fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu,
- upravil základní práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů, jejich odměňování, služební vztahy,
- zavedl kariérní řád, který tak v novém konceptu spočívá v celoživotním zdokonalování příslušníka
- a stanovil řízení v záležitostech služebního poměru.

2.1 Podmínky přijetí k Policii České republiky

Služební poměr příslušníků policie je upraven zákonem o služebním poměru. Jedná se o specifický druh pracovně právního vztahu, který vzniká jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru.

Pracovní poměr zaměstnanců policie upravuje zákoník práce. Jde o dvoustranný projev vůle účastníků, který se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V rámci Policie ČR se zpravidla jedná o pracovní pozice v oblasti administrativy, servisní údržby, techniků a programátorů. Podmínkou přijetí do služebního a pracovního poměru je úspěšné vykonání přijímacího řízení.

Pro přijetí pracovníků do pracovního poměru musí každý uchazeč splnit běžný standard jako je zdravotní prohlídka nezbytná pro nástup do zaměstnání, současně musí být bezúhonný a v některých případech je také nutné podstoupit psychologické vyšetření. Vzhledem ke specifickému postavení příslušníka ve společnosti vyplývající z rozsahu oprávnění, jimiž disponuje vůči ostatním občanům a k charakteristice jim plněných úkolů musí splňovat přísná kritéria, spočívající v kvalitním personálním obsazení bezpečnostních sborů.²⁴

²⁴ Srov. Tomek 2012, s. 57.

Přijetí nových uchazečů do služebního poměru se provádí formou přijímacího řízení. Uchazeč musí:

- být občanem České republiky starší 18 let,
- bezúhonný,
- mít ukončené střední vzdělání s maturitou,
- být apolitický,
- nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a
- současně nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Přijímací řízení je nutno chápat jako významnou personální činnost, která vychází z potřeby personálního obsazení určitého pracovního místa, jehož obsahem je posouzení profesních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů budoucího pracovníka.²⁵

Vlastní přijímací řízení je zahájeno na základě písemné žádosti uchazeče²⁶, který musí splňovat výše uvedené podmínky. Stejně jako deklaruje Listina základních práv a svobod pro každého občana právo na svobodnou volbu povolání a stejně jako zákoník práce zakazuje diskriminaci, a to i navádění k ní, osob ucházejících se o zaměstnání z důvodu etnických, náboženských, pohlaví a věku, není možné odepřít přijetí občana do služebního poměru k policii. Mezi důvody, pro které nelze odepřít toto přijetí, patří také sexuální orientace, politické nebo jiné smyšlení, sociální původ, národnost, majetek, manželský a rodinný vztah nebo i důvody členství v odborových či jiných sdruženích.

V průběhu tohoto přijímacího řízení, které obvykle trvá tři měsíce, se posuzují *zdravotní, fyzická a psychologická hlediska* uchazečů a s uchazečem je jednáno formou ústní i písemnou. Prověrka tělesné zdatnosti a komplexní zdravotní prohlídka sleduje nejen posouzení způsobilosti k vlastnímu výkonu služby, ale vychází zejména z náročných podmínek této policejní služby.

Důležitost psychologického vyšetření spočívá zejména ve zjištění psychických a osobních předpokladů, které jsou potřebné pro vlastní výkon služby na základních policejních služebních místech. Jedná se o celodenní

²⁵ Srov. Bedrnová 2007, s. 514.

²⁶ Viz Příloha č. 4. – Vzor žádosti o přijetí do služebního poměru.

vyšetření, jehož obsahem je vyplňování osobních dotazníků, řízený rozhovor s psychologem a absolvování výkonových testů. Toto psychologické vyšetření provádějí výlučně kvalifikovaní psychologové v psychologických pracovištích policie.²⁷

O *výsledcích* přijímacího řízení je každý uchazeč vyrozuměn písemně. Vzhledem k tomu, že personální údaje o nepřijatých uchazečích policie archivuje ještě další tři roky, zohledňuje se při opětovném přijímacím řízení, v průběhu následujících tří let od první žádosti o přijetí, tento předchozí personální spis. Přijatí uchazeči jsou informováni o podmínkách výkonu služby, o podmínkách finančních a současně jsou seznámeni také s textem služebního slibu, jenž musí složit v den nástupu.

Policista je k určenému datu *ustanoven na služební místo* rozhodnutím služebního funkcionáře s personální pravomocí – personalisty a tímto dnem vznikne služební poměr.

✓ Služební místo

Služebním místem rozumíme organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Jedná se zejména:

- systemizovanou služební hodnost,
- požadovaný stupeň vzdělání,
- základní tarif,
- náplň služebních činností,
- rozsah oprávnění, povinností příslušníka,
- obor nebo zaměření vzdělání
- a další odborné požadavky.²⁸

Policista je seznámen s podmínkami a pravidly výkonu služby a složením služebního slibu, jehož text je uveden v plném znění v § 17 zákona o služebním poměru, uvedeném v příloze č. 5.²⁹

²⁷ Srov. Bedrnová 2007, s. 92.

²⁸ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 19.

²⁹ Viz Příloha č. 5. – Text služebního slibu.

Služebním slibem policista slavnostně vyjadřuje morální závazek vůči státu a společnosti při výkonu služby a považuje se za složený, stvrdí-li jej uchazeč svým podpisem. V případě, že uchazeč služební slib odmítne složit anebo jej složí s výhradami, jeho služební poměr nevznikne. S nově nastupujícím policistou, který vyhověl podmínkám přijímacího řízení, je služební poměr sjednáván na dobu určitou v délce 3 let.

2.2 Povinnosti příslušníků bezpečnostního sboru

Přijetí do služebního poměru znamená pro příslušníka podřízení se režimu služebních povinností vycházející z platné legislativy. Zároveň vznikají příslušníkům bezpečnostního sboru určité povinnosti v souladu se zákonem o policii, služebními předpisy a omezení základních práv plynoucí z charakteru policejní práce.

Hlavním smyslem povinností a omezení je zajištění nestrannosti, střetu osobních zájmů a řádném a svědomitém plnění služebních povinností vyplývajících z právních předpisů, služebních předpisů a rozkazů vedoucích funkcionářů.

V podmínkách bezpečnostního sboru je příslušník povinen dodržovat služební kázeň, plynoucí z mnohem důraznější nadřízenosti a podřízenosti, než je tomu u ostatních zaměstnaneckých vztahů a přispívat k dobré pověsti policie. Během výkonu služby musí vystupovat nestranně, dodržovat zdvořilostní pravidla, být apolitický a řádně a svědomitě plnit služební povinnosti vyplývající z právních norem.

V době mimo službu pak reprezentovat bezpečnostní sbor tak, aby nebyla ohrožena jeho pověst. V neposlední řadě nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a být členem kontrolních orgánů právnických subjektů.

2.3 Stanovení služební hodnosti a tarifní třídy

Minimální doba trvání služebního poměru společně se stanovením minimálního stupně vzdělání je rozhodující pro stanovení podmínky přiznání služebních hodností a tarifních tříd. Tarifní třída se tak stává rozhodujícím prvkem pro stanovení základního tarifu a stanovení výše služebního příjmu příslušníka policie.

V ustanovení hierarchie služebních hodností je obsažen institut **kariérního řádu**. Stává se základem pro fungování kariérního způsobu obsazování služebních míst a každý policista má možnost svoji kariéru a profesní růst ovlivnit na základě svého dosaženého vzdělání a proaktivního přístupu k plnění pracovních činností. K vyjádření určité úrovně postavení příslušníka slouží hierarchie 11 stupňové škály hodností.³⁰

Nejen podmínky služební zkoušky uvedené v zákoně o služebním poměru, ale také navazující hodnocení policistů, společně s taxativně vymezenými podmínkami minimálního vzdělání a služebních hodností představují pravidelné činnosti potřebné k byrokratickému řízení.³¹

Splnění požadovaného stupně vzdělání je pro výkon služebního místa zařazeného do výše uvedené služební hodnosti nutnou podmínkou. V porovnání s ostatními právními předpisy, které upravují zaměstnanecké vztahy, zjistíme, že takto striktní nejsou a umožňují, i když po omezenou dobu, výkon funkce i těm zaměstnancům v pracovním poměru, kteří stanovený stupeň vzdělání nesplňují.

Z tabulky č. 1 je možno také odvodit určitou pochybnost, kterou můžeme vyhodnotit příkladně pro služební hodnost komisař. Zde je variantní požadavek stanoven pro vyšší odborné vzdělání anebo vysokoškolské vzdělání získané v bakalářském studijním programu. Důvody pro stanovení dvou různých stupňů vzdělání pro jednu služební hodnost, přestože postačuje dosažení nižšího stupně vzdělání, nejsou blíže jasně vysvětleny. Tyto disproporce neodstranila ani žádná novelizace právní normy a nevyváženost těchto požadavků dále přetrvává.

³⁰ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 7.

³¹ Srov. Keller 2007, s. 141.

Tab. č. 1: Služební hodnost, minimální stupeň vzdělání, minimální doba trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třída

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
Referent	Střední nebo střední s výučním listem	-	1
Vrchní referent	Střední s maturitní zkouškou	-	2
Asistent	Střední s maturitní zkouškou	-	3
Vrchní asistent	Střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
Inspektor	Střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
Vrchní inspektor	Střední s maturitní zkouškou/ vyšší odborné	5 let	6
Komisař	Vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7
Vrchní komisař	Vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8
Rada	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
Vrchní rada	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
Vrchní státní rada	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11

✓ Hodnostní označení

Zákon o služebním poměru ve své samostatné příloze uvádí jednotlivé charakteristiky tarifních tříd příslušníků bezpečnostních sborů a navazující stupnice základních tarifů, odpovídající také vazbě na dosažený stupeň předepsaného vzdělání a příslušné služební hodnosti, která je specifikována přesně vymezenými nároky. Současně v tomto zákoně je taxativně uvedeno rozdělení hodností pro konkrétní služební místa podle jeho složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V příloze č. 6 je uveden přehled hodnostního označení příslušníků Policie ČR, který je součástí Nařízení vlády č. 508/2004 Sb.³²

Tab. č. 2: Hodnostní označení

Služební hodnost	Hodnostní označení
Referent	Rotný
Vrchní referent	Strážmistr
Asistent	Nadstrážmistr
Vrchní asistent	Podpraporčík
Inspektor	Praporčík nebo Nadpraporčík
Vrchní inspektor	Nadpraporčík nebo Podporučík
Komisař	Poručík nebo Nadporučík
Vrchní komisař	Kapitán nebo Major
Rada	Podplukovník nebo Plukovník
Vrchní rada	Plukovník
Vrchní státní rada	Plukovník

³² Viz Příloha č. 6. – Vzor hodnostního označení příslušníků Policie ČR.

✓ Služební pozice

Významnou činností personálního řízení je sledovanost početních stavů a zařazení nových uchazečů o policejní práci. Stanovení počtu služebních míst, včetně míst příslušníků zařazených v zálohách a objemu prostředků stanovených státním rozpočtem na příslušný rok na jejich služební příjmy řídí § 4 odst. 1 zákona o služebním poměru. V tomto zákoně je postup vysvětlen jako **proces systemizace**, proces mající vliv na další personální řízení resortu policie, strukturu a zařazování pracovních sil v rámci bezpečnostního sboru.

Systemizace pracovních míst se tak stává základním segmentem při zabezpečování konkrétních úkolů souvisejících s plánováním a rozvojem lidských zdrojů. Podrobněji se o tomto procesu zmíním v kapitole 6.2.

2.4 Způsoby ukončení služebního poměru

Nezbytnou součástí personálního řízení organizace je ukončení služebního poměru. Svým způsobem se jedná o nepříznivý jev, který má negativní vliv na další kariéru policisty.

Služební poměr u Policie ČR může být ukončen ze čtyř zásadních hledisek, kterými jsou:

- uplynutí doby určité,
- propuštění,
- úmrtí policisty nebo prohlášení za mrtvého,
- skutečností, že dnem 31. prosince kalendářního roku, policista dovrší 65 let věku.

Důvody propuštění jsou taxativně uvedeny v § 42 zákona o služebním poměru. Mezi nejzávažnější důvody patří především pravomocné odsouzení pro úmyslný a nedbalostní trestný čin, porušení služebního slibu a služební kázně, pozbytí zdravotní, tělesné a osobnostní způsobilosti k výkonu služby, porušení restrikce vztahující se na členství v politické straně, odnětí služební hodnosti a porušení zákazu jiné výdělečné činnosti než stanovuje tento zákon.

V případě policisty ve služebním poměru na dobu neurčitou musí být služební poměr ukončen, jestliže služební místo, na které byl

ustanoven, z organizačních důvodů zaniklo a policistu nelze přeložit na odpovídající služební místo v rámci resortu a dále v případě, že dosáhl neuspokojivých výsledků v souvislosti se služebním hodnocením.

Služební poměr může být také ukončen propuštěním na vlastní žádost.³³

³³ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 42.

3 KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ A PODMÍNKY ORGANIZACE

Organizace může fungovat jen tehdy, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat materiální zdroje, finanční zdroje, informační zdroje a lidské zdroje. Lidské zdroje jsou nedílnou součástí kontextu řídicích činností organizace a ukazuje zároveň jejich rozhodující význam pro organizaci a samozřejmě i klíčový význam jejich řízení a hospodaření s nimi, tedy personální práce.³⁴

K úkolům personální práce v organizaci, jak bylo uvedeno v kapitole 1.6, patří také rozvoj lidského kapitálu. Předmětem jeho rozvoje je zvyšování a prohlubování vzdělání a rozvoj odborných kompetencí.

Cílem vzdělávání je získávání určitých vědomostí, přístupů, názorů a dovedností, které jsou nepostradatelným podkladem pro získání kvalifikace, speciálních pracovních schopností a zlepšení pracovního výkonu.³⁵

Základním požadavkem vzdělávání se pro policistu stává *získání odborné kompetence pro výkon služby*. Čímž rozumíme získání způsobilosti k samostatné služební činnosti rozhodování a vzhledem k povaze služebních úkolů a zákroků zvládnutí vhodné komunikační metody a osvojení si stresově traumatické situace. Naučit se respektovat lidská práva a přizpůsobit své jednání v souladu s právem a služební etikou, schopnost zajištění vlastní bezpečnosti a tím ovládat donucení a taktiky. To vše s ohledem na spolehlivé a hospodárné ovládnutí svěřených technických prostředků.

Cílem vzdělávání a rozvoje pracovníků je dosáhnout takového stavu, aby na všech úrovních působili kvalifikovaní a iniciativní pracovníci, schopni zvládat měnící se nároky práce nebo nároky změněného pracovního zařazení.³⁶

Vzhledem k tomu, že problematika vzdělávání v rámci Policie ČR je tak závažné téma, které by vydalo na samostatnou práci, zaměřím se

³⁴ Srov. Koubek 2009, s. 13.

³⁵ Srov. Bělohlávek 2001, s. 378.

³⁶ Srov. Bedrnová 2007, s. 541.

pouze na *koncepti vzdělávání policistů*, což je důležité pro zajištění kvalitního funkčního a spolehlivého plnění úkolů policie.

Řídícím a koncepčním subjektem v oblasti vzdělávání je Odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání při Ministerstvu vnitra ČR. Odbor je útvarem pro výkon vymezené působnosti delegované na ministerstvo v oblasti státní správy v oboru středního a vyššího odborného vzdělávání, uskutečňovaného dle zvláštních předpisů. V oblasti vnitřní správy se jedná o činnosti spojené s celkovým systémem celoživotní přípravy policistů pro výkon služby, řízení a zabezpečení výzkumu a vývoje v resortu. V neposlední řadě spolupracuje s Odborem personálním Policejního prezidia ČR.

„Vzdělávání a rozvoj pracovníků zaujímá v personálním managementu významné místo.“³⁷

Personální odbor vzdělávání Policejního prezidia ČR primárně odpovídá za plnění úkolů v oblasti řízení a výkonu personální práce a vzdělávání v policii, přičemž plní úkoly spočívající v úzké spolupráci s ministerstvem vnitra při metodickém řízení a koordinaci činnosti odborných pracovišť i pracovníků útvarů policie pověřených organizací a zabezpečováním vzdělávání, služební přípravy a resortního sportu.

U organizačních útvarů policie řídí a koordinuje organizaci a realizaci služební přípravy, její kontrolu a vyhodnocení. V rámci vzdělávání rovněž ve vymezeném rozsahu participuje na tvorbě vzdělávacích programů, projektů, učebních osnov pro policii a podílí se na tvorbě aktů řízení v oblasti vzdělávání, služební přípravy a sportu v resortu vnitra. V neposlední řadě nelze opomenout jeho podíl na tvorbě informačního systému dokumentujícího stav a vývoj úrovně vycvičení policistů a zabezpečení jeho provozu.

Mezi výkonné vzdělávací subjekty podřízené Ministerstvu vnitra ČR řadíme:

- Policejní akademii ČR,
- vyšší odborné školy,
- střední policejní školy,
- školská zařízení Ministerstva vnitra.

³⁷ Srov. Bedrnová 2007, s. 541.

Do kategorie vzdělávacích subjektů podřízených Policii ČR řadíme Školní policejní střediska Policie ČR a Subjekty určené Policejním prezidiem.

3.1 Policejní akademie ČR v Praze

Policejní akademie ČR je státní vysokou školou zřízenou zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, která působí jako vzdělávací instituce k dosažení bakalářského, magisterského a doktorandského stupně vzdělání v prezenční nebo kombinované formě. Studium na Fakultě bezpečnostně právní a Fakultě bezpečnostního managementu je přístupné nejen pro zaměstnance ministerstva vnitra, policisty ve služebním poměru, zaměstnance resortů souvisejících s ochranou práva, ale i pro civilní uchazeče.

V akademickém roce 2012/2013 jsou při Policejní akademii ČR nabízeny kurzy celoživotního vzdělávání se zaměřením na stálé i aktuální problémy policejní praxe. Jedná se zejména o oblast společenských věd (sociologie a psychologie), aktualizované právní úpravy problematiky trestního práva, korupce apod. Tyto kurzy jsou určeny zejména pro příslušníky Policie ČR, zaměstnance Ministerstva vnitra, hasičského záchranného sboru a pedagogické pracovníky policejního školství.

3.2 Policejní školy a školská zařízení MV

V současné době zajišťuje vzdělávání v oboru působnosti Ministerstva vnitra ČR pět Vyšších policejních škol v Brně, Praze, Holešově, Jihlavě a Pardubicích, Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově a Školské účelové zařízení v Praze – Ruzyni, které se od sebe odlišují podle druhu služby, do které má být policista po jejím skončení zařazen.

V rámci systemizace v roce 2013 se předpokládá, že dojde k redukci počtu středních policejních škol ze šesti na tři. Ministerstvo vnitra rozhodlo, že VPŠ v Brně, Jihlavě a Praze-Ruzyni zůstanou v provozu pouze jako detašovaná pracoviště, přičemž dojde k úspoře 144 milionů Kč ročně. Za klíčové aspekty snižování počtu policejních škol můžeme

považovat snižování rozpočtové kapitoly ministerstva vnitra a pozastavení nábory nových uchazečů o práci u policie.³⁸

Současná koncepce Střední policejní školy Ministerstva vnitra ČR v Praze, Brně, Holešově a Jihlavě je založena na poskytování základní odborné přípravy, kterou musí povinně absolvovat nově přijatí policisté ke službě pořádkové, železniční, dopravní, cizinecké policie, popř. ochranné službě.

3.3 Školní policejní střediska Policie ČR

Policie ČR disponuje 8 školními policejními středisky při správách v krajích, která zajišťují řízenou odbornou praxi, respektive výchovně vzdělávací proces v rámci základní odborné přípravy policistů zařazených ve službě pořádkové, dopravní a železniční policie. Významnou měrou se podílejí na rozvoji morálních a osobních vlastností příslušníků policie formou odborného výcviku zaměřeného na zvyšování znalostí a dovedností potřebných pro zvládnutí základních činností.

Při své činnosti úzce spolupracují s odborem vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra, centrem sportu MV, s odborem vzdělávání, s odborem personálního řízení a odměňování krajského ředitelství policie a v neposlední řadě se středními a vyššími policejními školami a školskými zařízeními Ministerstva vnitra.

3.4 Subjekty určené Policejním prezidiem ČR

Jedná se o 3 specializovaná výcviková střediska s celostátní působností zajišťující odbornou přípravu v oblasti služební kynologie a hipologie.

³⁸ Srov. Policejní škola v Brně se sloučí s Holešovem [online] dostupné z [www.idnes.cz
http://brno.idnes.cz/policejni-skola-v-brne-se-slouci-s-holesovem-fmp-/brno-zpravy.aspx?c=A120726_1808310_brno-zpravy_mav](http://brno.idnes.cz/policejni-skola-v-brne-se-slouci-s-holesovem-fmp-/brno-zpravy.aspx?c=A120726_1808310_brno-zpravy_mav) [cit. 26.12.2012].

3.5 Koncepce vzdělávacích programů

Koncepce vzdělávání v organizaci má zajistit získání odborné kvalifikace potřebné pro výkon zastávaných funkcí i pro *kariérní růst*. Výchozí zásady koncepce policejního vzdělávání jsou nastaveny tak, aby každý policista měl rovný přístup do systému policejního vzdělávání a měl vytvořeny adekvátní podmínky pro vyžadování osobní odpovědnosti policisty za připravenost k výkonu služby.

Obsah vzdělávacích programů se vytváří na základě požadavků policejní praxe, zainteresovaných stran a profilu absolventa přesně určujícího jakými znalostmi, dovednostmi, postoji a návyky má disponovat. Do vzdělávacích programů jsou zařazeny nové formy a metody, zejména v souvislosti s praktickými cvičeními a modelovými situacemi, jejichž efektivnost je následně ověřována vnitřní a vnější evaluací.

Podmínky pro vzdělávání, celoživotní vzdělávání policistů, školení o právních předpisech, služebních předpisech a zdokonalování odborné způsobilosti je povinno zabezpečit Ministerstvo vnitra, které je hraří z rozpočtové kapitoly Ministerstva vnitra, přičemž je povinno respektovat rozpočtové možnosti resortu.

Vzdělávání a výcvik policistů je koncipován tak, aby odpovídal cílům policie, probíhá v prostředí, které je úzce spjaté se společenskou realitou a periodický výcvik je neustále zaměřený na současnou situaci ve společnosti. Přesto je rozpočet policejního školství v rámci resortu ministerstva vnitra od roku 2005 značně poddimenzován. Výše finančního příspěvku na běžné výdaje v rámci rozpočtu jsou pro jejich provoz nedostačující, přičemž neustále dochází ke zvyšování cen PHM, energií, potravin atd. V současné době dochází k redukci početních stavů a lze tak předpokládat omezení dalších činností, jak bylo předesláno v bodě 3.2 této kapitoly.

3.6 Podmínky vzdělávání

V souvislosti s rozšířením, prohloubením současného vzdělání pro zastávané služební místo nebo místo nové či získáním dalšího odborného požadavku má každý policista nárok na udělení služebního volna, pokud si o něj zažádá. *Služební volno* je udělováno po dobu trvání studia na střední škole a vyšší odborné škole v rozsahu nezbytně nutném k účasti na studijních soustředěních a konzultacích, 8 dnů v každém školním roce, 10 dnů na přípravu a vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky a 20 dnů na přípravu nebo vykonání absolutoria.

V případě studia na vysoké škole, a to v programu bakalářském, magisterském, doktorském nebo celoživotním má policista nárok na služební volno, v rozsahu nezbytně nutném k účasti na studijních soustředěních a konzultacích, 14 dnů v každém akademickém roce, 2 dny na přípravu a vykonání každé zkoušky. V případě bakalářského studijního programu má dále nárok na služební volno v rozsahu 40 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, v případě magisterského studijního programu má nárok na služební volno v rozsahu 80 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky pokud program nenavazoval na bakalářský program v opačném případě má nárok na 40 dnů a v případě doktorského studijního programu má nárok na služební volno v rozsahu 40 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky.³⁹

S udělením služebního volna při studiu se váže i povinnost policisty setrvat ve služebním poměru po dobu odpovídající trojnásobku doby studia, pakliže se nejedná o studium nezbytné pro výkon služby. V takovém případě je povinen setrvat ve služebním poměru po dobu studia. Nesplní-li stanovenou povinnost je povinen uhradit náklady spojené se studiem. Tím se rozumí služební příjem poskytnutý policistovi po dobu služebního volna při studiu nebo studijním pobytu a náhrady za cestovní výdaje.⁴⁰

³⁹ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 73.

⁴⁰ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 74.

4 PÉČE O KVALIFIKACI

K podstatné změně požadavků na kvalifikaci příslušníků bezpečnostních sborů došlo přijetím zákona o služebním poměru. Za klíčové můžeme považovat přísné stanovení požadavku plnění stupně vzdělání pro zastávané služební místo a obligatorní vyžadování plnění dalšího odborného požadavku pro každé služební místo systemizované v bezpečnostním sboru.

Nedílnou součástí udržování a prohlubování kvalifikace pro výkon zastávaného služebního místa je odborná příprava. Jedná se o neustálé prohlubování kvalifikace s akcentem na služební přípravu. Účelem odborné přípravy je v průběhu celé doby trvání služebního poměru neustálé udržování a prohlubování odborné připravenosti policistů k plnění služebních úkolů.

4.1 Odborná připravenost

Jde zejména o služební tělesnou, střeleckou a taktickou přípravu, která je zaměřena na upevňování a rozvíjení pohybových schopností, použití služební zbraně, donucovacích prostředků a taktiky služebních zákroků v souladu s platnou právní úpravou. Dále můžeme hovořit o odborné přípravě ve vztahu ke služebnímu místu a odborné přípravě ve vztahu k případům se zaměřením na specifické situace např. problematika domácího násilí, toxikománie atd. Odborná příprava je tak úzce spjatá s praxí, založena na modelové výuce a kvalitní evaluaci.

4.2 Organizace služební zkoušky

Před uplynutím lhůty tří let služebního poměru příslušník musí pro jeho prodloužení na dobu neurčitou absolvovat před zkušební komisí služební zkoušku. *Cílem služební zkoušky* je ověření znalostí a vědomostí a společně se závěry služebního hodnocení podmínkou pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou.

Způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení je stanoven v § 12 odst. 6 zákona o služebním poměru a Nařízením vlády č. 218/2008 Sb.⁴¹

Skládá se z části písemné a ústní. Policista ji vykonává před zkušební komisí, kterou jmenuje ředitel bezpečnostního sboru, nebo jím pověřený funkcionář. Úspěšné vykonání služební zkoušky je doloženo písemným osvědčením. V případě neúspěšného absolvování služební zkoušky má policista nárok na jeden opravný termín.⁴²

4.3 Rámcový vzdělávací systém

Další nezbytnou podmínkou kvalitního a efektivního výkonu v rámci funkčního zařazení jednotlivých policistů je periodická účast na školení a specializovaných kursech probíhajících ve školních policejních střediscích. V praxi se jedná zejména o školení řidičů, jehož podmínkou ukončení je zkušební test a tím získání oprávnění na dané období v řízení služebních vozidel. Mezi další možnosti také patří jazykové kurzy a služební příprava, jejímž účelem je posouzení stavu připravenosti a dovedností využitelných v průběhu služby. Služební příprava je ukončena prověrkou, čímž se stává podmínkou ke kvalitnější práci každého policisty.

V rámci specializovaných školení nelze opomenout školení o právních předpisech, služebních předpisech a rozkazech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví příslušníků při výkonu služby. Bezpečnostní sbor je povinen zajistit příslušníkům účast na školení a pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů a kontrolovat jejich dodržování (např. pravidelné kontroly na požívání alkoholických nápojů a zneužívání návykových látek na pracovištích).⁴³

4.4 Systém manažerského vzdělávání

V rámci plnění úkolů a řízení činností jsou na všech úrovních řízení zvyšovány také požadavky na vzdělávání a výcvik policejních manažerů. Zejména jde o oblasti získávání návyků adekvátního jednání, řízení

⁴¹ Viz Příloha č. 7. – Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., k výkonu služební zkoušky.

⁴² Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 12.

⁴³ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 88.

a vedení svých spolupracovníků v odborných policejních činnostech, získávání základních znalostí a dovedností v oblasti managementu a efektivního uplatňování praktických dovedností.

Zákon o služebním poměru nevyžaduje při ustanovení na služební místo vedoucího pracovníka manažerské kompetence, vedoucí pracovníci nejsou dostatečně na výkon řídicích služebních funkcí systematicky připravováni. Systém manažerského vzdělávání tak není doposud v kariérním řádu pevně zakotven. Nemá systematický charakter a není centrálně organizován. V současné době je připravován nový kompetenční profil policejních manažerů v rámci projektu Transicion facility ČR „Podpora posílení prevence“ a metody „Community policing“ a vzdělávací aktivity k jejímu naplnění.

Podle Bedrnové⁴⁴ by se však měl každý úspěšný či talentovaný manažer dále vychovávat a vzdělávat, především s důrazem na kurzy zaměřené na vedení lidí, komunikační dovednosti a motivování řízených pracovníků. Neboť zdůrazňuje, že souvislost mezi dovednostmi manažerů v oblasti vedení lidí a výkonnosti a spokojenosti zaměstnanců je prokázána.

„Rozvoj sociálních a interpersonálních dovedností manažerů je možné stimulovat prostřednictvím komplexně pojatého a cílově zaměřeného sociálně psychologického výcviku.“⁴⁵

V zájmu každého zaměstnavatele je pokračování ve vzdělávacích aktivitách pro své pracovníky. Tyto aktivity ovlivňují motivaci, spokojenost se zaměstnavatelem, vazbu na organizaci, formuje pracovní sílu v podobě přizpůsobené pracovním úkolům a zvyšuje atraktivitu zaměstnání v organizaci. Uvedené aspekty vedou zejména k efektivnějšímu získávání pracovníků a ke snižování fluktuace.⁴⁶

⁴⁴ Srov. Bedrnová 2007, s. 542.

⁴⁵ Bedrnová 2007, s. 542.

⁴⁶ Koubek 2009, s. 357.

5 MOTIVAČNÍ FAKTORY

Policie ČR se snaží poskytovat objektivně dostupné stimuly a co nejvhodněji působit na pracovní výkon zaměstnance pomocí *systému zaměstnaneckých sociálních výhod*.

V zájmu každé organizace je věnovat zvýšenou pozornost způsobům motivování zaměstnanců různými stimuly, odměnami, vedením lidí a tím dosahovat u zaměstnanců vysoké produktivity práce. Hovoříme o vytvoření určitých motivačních procesů a pracovního prostředí, které zaručí dosahování výsledků v zájmu managementu a organizace.⁴⁷

Vzhledem k řádnému a bezpečnému výkonu služby je primární oblastí péče o zdraví zaměstnanců policie, které zahrnuje vstupní a periodické (preventivní) zdravotnické prohlídky, jejímž účelem je zařazování policistů do výkonu služby ve vztahu k jejich zdravotní způsobilosti nebo předcházení nemocem z povolání atd. V oblasti zdravotní péče mají policisté rovněž možnost využívat kvalifikovanou zdravotní péči v resortních zdravotnických zařízeních a lázeňských léčebných ústavech Ministerstva vnitra a možnost využití bezplatné psychologické péče a anonymní Linky pomoci v krizi. Po odsloužení nejméně 15 let má každý policista v rámci upevnění zdraví možnost využít ozdravného pobytu v délce 14 kalendářních dnů.

Současně má každý policista nárok na bezplatné vystrojení a vyzbrojení v rozsahu výstrojní normy, do které je zařazen. Doplňování skladových zásob je zabezpečováno na centrální úrovni Policejním prezidiem ČR. V praxi však je, ne vždy, dostatek výstrojních součástí co do druhu, kvality a velikosti.

Všichni policisté mají také možnost využívat fond kulturních a sociálních potřeb. Jeho využití slouží nejen pro podporu společenských a kulturních aktivit, ale i pro bytové účely, sociální výpomoc, rekreaci. Příspěvky jsou poskytovány na základě žádosti nebo návrhu zaměstnance.

⁴⁷ Srov. Armstrong 1999, s. 293.

V rámci relaxačních aktivit je možné využívat zaměstnanci a jejich rodinnými příslušníky resortní rekreační střediska ve Starém Městě pod Sněžníkem a Novém Městě na Moravě. Pro děti zaměstnanců jsou organizovány tábory a ve spolupráci s cestovními kancelářemi jsou pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky organizovány zahraniční rekreace.

Záleží na každém zaměstnanci, kterou z výhod si sám zvolí.

5.1 Služební hodnocení policistů

Pro stanovení potřeb vzdělávání pracovníků, odměňování, povýšení a plánování kariér bývají nejčastěji využívány výstupy z hodnocení pracovníků. Hodnocení pracovníků je významný prostředek řízení výkonnosti. Citlivě a osobně se dotýká každého zaměstnance a podává obraz o výsledcích práce hodnoceného pracovníka.

V postkomunistických zemích a tedy i v prostředí České republiky, bývá hodnocení pracovníků nejčastěji využíváno pro účely **odměňování**. Využití výstupů hodnocení k plánování kariéry pak zaujímá poslední příčku pomyslného žebříčku výstupů hodnocení.⁴⁸

V případě Policie ČR hovoříme o služebním hodnocení, které klade primární požadavky na posuzování kvality odvedené práce. Hodnotí zejména:

- odbornost policistů,
- posouzení kompetencí,
- plnění služebních povinností,
- kvalitu teoretických znalostí a jejich uplatnění v rámci služebního výkonu.

Služební hodnocení probíhá u příslušníků ve služebním poměru na dobu určitou jednou za kalendářní rok a u příslušníků ve služebním poměru na dobu neurčitou se provádí nejméně jednou za tři roky. Poskytuje vedoucímu funkcionáři představu o chování a výkonu policisty a stává se tak směrodatným východiskem v záležitostech služebního poměru, dalšího řízení a rozhodování v personálních otázkách. Služební hodnocení probíhá formou rozhovoru policisty s nadřízeným pracovníkem.

⁴⁸ Srov. Wagnerová 2005, s. 52.

Písemné vyhotovení hodnocení je vedeno v osobních materiálech policisty a stává se podstatným segmentem v případě kariérního postupu, finančního odměňování a kázeňského řízení.⁴⁹

Domnívám se, že z hlediska objektivit by hodnocení nadřazeným pracovníkem mělo být kombinováno s dalšími druhy hodnocení. Může se jednat např. o sebehodnocení nebo hodnocení spolupracovníků. Zabrání se tak subjektivnímu pohledu ze strany vedoucího pracovníka, který tak může být ovlivněn jednostranným pohledem, předsudky či antipatií.⁵⁰

Výsledky pracovního hodnocení jsou jedním z mnoha ukazatelů pro stanovení finančního odměňování a kázeňského řízení. Dalším z převažujících nástrojů motivačního působení na pracovní výkon a morálku pracovníků každé organizace je systém odměňování.

5.2 Odměňování v rámci Policie ČR

Oceňování a uznání práce policistů, zejména pokud se jedná o proaktivní přístup, dosažení pracovních výsledků a aktivní angažovanost při plnění úkolů je prováděno formou odměňování, jako jednou ze součástí motivačních faktorů. Uskutečňuje se nejčastěji finanční formou, bezprostředně v nejbližším možném termínu a je výhradně v kompetenci vedoucího organizačního článku.

Podle § 123 zákona o služebním poměru, lze policistovi poskytnout odměnu:

- za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu,
- za splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka nebo
- ocenění dosavadního výkonu služby při dovršení 50 let věku.⁵¹

Podle § 49 citovaného zákona, lze příslušníkovi udělit, za projevení osobní statečnosti nebo za splnění zvlášť významného služebního úkolu anebo za příkladné plnění služebních povinností, *kázeňskou odměnu*

⁴⁹ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 203.

⁵⁰ Srov. Wagnerová 2005, s. 45-48.

⁵¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 123.

ve formě písemné pochvaly, peněžitého nebo věcného daru anebo udělení služební medaile.⁵²

Přestože písemnou pochvalu či udělení medaile lze považovat za určitý morální stimul motivující příslušníka k dalšímu kvalitnímu plnění služebních povinností, za hlavní stimulační prostředek je však nutno považovat finanční neboli hmotnou odměnu, která se stává zdrojem pro život pracovníka i jeho rodiny.⁵³

5.3 Služební příjem

Služební příjem lze považovat za jeden z významných faktorů mající vliv na vnitřní mobilitu příslušníků, vždyť výše rozdílu služebního příjmu podle vykonávaných funkcí vede příslušníky v úsilí dosáhnout vyšší funkce.

Mezi složky služebního příjmu, které jsou taxativně uvedeny v § 113 zákona o služebním poměru, řadíme:

- základní tarif zvýšený,
- příplatek za vedení,
- příplatek za službu v zahraničí,
- zvláštní příplatek,
- osobní příplatek a odměna.⁵⁴

Základní tarif služebního příjmu upravuje ustanovení § 114 zákona o služebním poměru, který se stává měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu policisty. Je určován služebním funkcionářem, který se řídí stupnicí základních tarifů stanovených nařízením vlády. Při stanovení stupnice základních tarifů je vláda vázána ustanovením § 115 uvedeného zákona a při svém návrhu stupnice základních tarifů pro následující kalendářní rok vychází ze stupnice roku předcházejícího s aspektem na množství mzdových prostředků, které mají být podle navrhovaného nebo schváleného rozpočtu vynaloženy na platy v rozpočtové sféře v příštím roce.⁵⁵ V příloze č. 8 je uvedeno nařízení vlády, podle kterého se

⁵² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 49.

⁵³ Bedrnová 2007, s. 401.

⁵⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 113.

⁵⁵ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů §§ 114-115.

v současné době stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2013.⁵⁶

Tarifní stupně jsou upraveny v § 117 zákona o služebním poměru, podle kterých se stanoví základní tarif služebního příjmu příslušníka policie. Základní tarify jsou v tarifních třídách odstupňovány podle získaných odborných zkušeností, které jsou vyjádřeny jako doba praxe. Do doby praxe se započítává doba výkonu služby a prokázaná doba jiné praxe, při které příslušník, a to i před přijetím do služebního poměru, získával praktické poznatky využitelné při plnění služebních úkolů.⁵⁷

Příplatek za vedení je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu a je odstupňován podle úrovně služebního místa a náročnosti řídicí činnosti.⁵⁸

Významnou, avšak nenárokovou složkou služebního příjmu je *osobní příplatek*. Může být určen až do výše 60 % základního tarifu příslušníka v případě, kdy lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu.⁵⁹

5.4 Výsluhové nároky

Při skončení služebního poměru, není-li však policista propuštěn z důvodu porušení služebního slibu nebo spáchání úmyslného trestného činu, má nárok na některá další plnění. Tato plnění nejsou samoučelná a plní funkci:

- regulační,
- kompenzační,
- sociální,
- motivační.

Jedná se zejména o odchodné a výsluhový příspěvek.

⁵⁶ Viz Příloha č. 8. – Nařízení vlády č. 454/2012 Sb., stupnice základních tarifů.

⁵⁷ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 117.

⁵⁸ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 118.

⁵⁹ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 122.

✓ Odchodné

Je jednorázovým peněžitým výsluhovým nárokem, který je poskytován po šesti letech trvání služebního poměru, který skončil uplynutím doby určité, po dosažení věku 65 let nebo propuštěním, přičemž se nesmí jednat o propuštění z důvodu spáchání úmyslného trestného činu nebo porušení služebního slibu zavržením hodným jednáním.

Odchodné je poskytováno ve výši průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu a zvyšuje se o jednu třetinu za každý další ukončený rok trvání služebního poměru, avšak maximálně do šestinásobku hrubého měsíčního služebního příjmu.⁶⁰

✓ Výsluhový příspěvek

Dalším z nároků plnící zejména funkci motivační je výsluhový příspěvek. Příslušníci jsou motivováni setrvat ve služebním poměru do doby, než výše výsluhového příspěvku dosáhne nejvyšší možné výměry výsluhových nároků. Pokud policista vykonával službu alespoň 15 let, činí výsluhový příspěvek 20% měsíčního hrubého služebního příjmu. Za každý další odsloužený rok se výsluhový příspěvek navyšuje, přičemž může dosáhnout až 50% měsíčního hrubého služebního příjmu.⁶¹

⁶⁰ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů §§ 155-156.

⁶¹ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů §§ 157-158.

6 KARIÉRNÍ MOŽNOSTI

Z výčtu uvedených motivačních nástrojů se jedná především o motivování managementem (odměňování, povyšování, pochvala atd.).

Existují však motivační faktory, které mají hlubší a dlouhodobější účinek. Faktory, které ovlivňují, aby se zaměstnanci určitým způsobem chovali, aby se vydali určitým směrem. Jedná se především o odpovědnost, volnost konat, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti, schopnosti a příležitost k **funkčnímu neboli kariérnímu postupu**.⁶²

Především u „moderní“ policie by měla být dána možnost projevit své individuální kvality a schopnost pracovat z vlastní iniciativy, a to přesto, že dodržování disciplíny a respektování zákonných ustanovení je výchozím pravidlem.

Aiken a Hage uvádí, že zaměstnanec může být odcizen od práce, pokud pociťuje neuspokojení s možnostmi profesního rozvoje, neuspokojení se svou kariérou, pokud není schopen naplnit očekávanou normu atd.⁶³

6.1 Kariéra

Pojem „kariéra“ pocházející z francouzského slova *carière*, vyjadřuje v nejširším slova smyslu „dráhu“, častěji však rychlou, úspěšnou životní dráhu jedince, spojenou zpravidla s postupem v oblasti pracovního uplatnění.⁶⁴

Kariéra je nejen postup od funkce k funkci, ale i získávání zkušeností, nabývání nových dovedností, růst osobnosti a hledání svého postavení v organizaci.⁶⁵

Dosažení pracovní pozice je jedním z tradičních kritérií kariéry. Státní organizace, mezi které řadíme i policii, fungují s jednotnou soustavou funkcí, zatímco malé soukromé organizace udělováním ředitelských a manažerských pozic nešetří a manažerských pozic tu bývá více než běžných zaměstnanců. Mezi další kritéria vyjádření kariéry můžeme řadit

⁶² Srov. Armstrong 1999, s. 297.

⁶³ In Keller 2007, s. 139.

⁶⁴ Bedrnová 2007, s. 532.

⁶⁵ Srov. Bělohávek 1994, s. 8.

mzdu, reálnou moc, materiální výhody a v případě policie a armády i hodnost.⁶⁶

Pracovní postavení se odráží v celkovém dosaženém sociálním statusu. Významně se podílí na subjektivním pocitu úspěšnosti a přináší maximální prostor pro naplňování seberealizační potřeby a rozvoj lidského potenciálu. Současně je základním zdrojem ekonomického zabezpečení nejen jedince, ale i celé rodiny.

Podle Bělohlávka je kariéra jev, při kterém získáváme zkušenosti, nabýváme nové dovednosti, hledáme sami sebe a své postavení v organizaci, rozvíjíme vlastní osobnost, přičemž postavení v hierarchii hodností nemusí být vůbec důležité.⁶⁷

Průběh, podoba či kvalita pracovní kariéry člověka, jak by se na první pohled mohlo zdát, není individuální záležitostí. Průběh pracovní kariéry se odráží nejen v jeho schopnostech, motivačním profilu, ale i k jeho vztahu k práci a k organizaci. Je tedy nezbytné usilovat v rámci personální práce o cílevědomé řízení a ovlivňování pracovní kariéry pracovníků.

Efektivní formování pracovní kariéry vlastních zaměstnanců je činnost, která dodává smysl pracovní a životní kariéře vlastních zaměstnanců. Především úspěšná organizace v rámci personálního řízení a řízení personálního rozvoje uplatňuje rozpracované strategie a koncepce řízení profesní kariéry vlastních zaměstnanců.⁶⁸

Pracovní kariéra zaměstnanců rovněž úzce souvisí s řízením vertikální mobility v organizaci. Je nezbytné, aby si každý pracovník byl vědom perspektivy zařazení v organizaci a tím bylo dosaženo vzájemného souladu mezi cíli organizace a jednotlivce. Koncepce a strategie pracovní kariéry se odráží v celkovém sociálním klimatu organizace vzhledem k tomu, že může být realizována pouze za předpokladu úspěšného rozvoje organizace a aktivní účasti všech pracovníků a bez narušení vazby mezi lidmi nebo skupinami.

⁶⁶ Srov. Bělohlávek 1994, s. 9-10.

⁶⁷ Srov. Bělohlávek 1994, s. 8.

⁶⁸ Bedrnová 2007 s. 535.

Je nežádoucí, aby se v organizaci objevovaly konfliktní vztahy mezi lidmi, či averze vůči cílům organizace. Důsledná realizace koncepce pracovní kariéry následně posiluje postoje, které vyjadřují kladný vztah k cílům organizace a přináší také stabilizaci organizační kultury.⁶⁹

6.2 Kariérní plánování

Každá organizace a tedy i Policie ČR, by měla mít zájem vhodně zařadit policisty na taková funkční místa, kde plně uplatní své schopnosti, osobnostní vlastnosti, potřeby a zájmy. Jen tak může policista podávat potřebné pracovní výkony a snadněji implementovat své schopnosti, získanou kvalifikaci, rozvíjet svou tvořivost a motivaci a tím přinášet organizaci co největší prospěch.⁷⁰

Stanovení optimálních počtů služebních míst příslušníků a jejich struktury, zejména z hlediska kvalifikačních požadavků, je klíčovým nástrojem organizace v oblasti personálního řízení. Úzce souvisí s vytvářením a analýzou pracovních míst a předvídáním vývoje. Dochází tak k novému rozmísťování příslušníků do služebních míst a změně struktury pracovních míst.⁷¹

Personální plánování je založeno především na důkladné znalosti budoucího vývoje ekonomických a celospolečenských trendů. Vycházíme z něj při plánování a rozvíjení lidských zdrojů a předvídání potřeby pracovních sil a jejich rozmístění v organizaci. Podle Koubka personální plánování usiluje o to, aby organizace měla nejen v současnosti, ale zejména v budoucnosti pracovní síly v potřebném množství, s potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi, s žádoucími osobnostními charakteristikami, optimálně motivované, flexibilní a optimálně rozmístěné do pracovních míst i organizačních celků.⁷²

⁶⁹ Bedrnová 2007, s. 538.

⁷⁰ Srov. Vendel 2008, s. 15.

⁷¹ Srov. Tomek 2012, s. 34.

⁷² Koubek 2009, s. 93.

Zákon o služebním poměru definuje tyto činnosti jako **systemizaci služebních míst**. Návrh systemizace připravuje ředitel bezpečnostního sboru společně se svým nadřízeným a vychází z úkolů stanovených právními předpisy v návaznosti na celé spektrum politických a ekonomických souvislostí. K návrhům na změny se, před schválením, vyjadřují odborné pracoviště, vedoucí bezpečnostního oddělení kanceláře policejního prezidenta a odborové organizace.

Systemizaci na příslušný kalendářní rok schvaluje vláda v předcházejícím roce a tato se stává podkladem pro zabezpečení finančních prostředků na činnost bezpečnostních sborů ze státního rozpočtu.⁷³

Systemizace představuje proces stanovení počtu příslušníků jednotlivých organizačních částí bezpečnostního sboru a jejich strukturu z hlediska počtu a úrovně tarifních tříd. Současně:

- stanovuje a realizuje opatření v oblasti *pohybu lidí* uvnitř bezpečnostního sboru a přesné rozložení potřebných sil v jednotlivých částech bezpečnostního sboru,
- stává se *podkladem pro hospodaření* bezpečnostního sboru s příslušníky a jejich pokrytí v souladu s plněním úkolů bezpečnostního sboru,
- v neposlední řadě slouží jako nástroj pro vedení evidence služebních míst pro účely *kariérního způsobu obsazování služebních míst* explicitně uvedených v § 3 zákona o služebním poměru.

6.3 Personální informační systém

Služební funkcionáři a příslušníci bezpečnostních sborů jsou informováni o služebních místech, na která musí nebo mohou být příslušníci ustanoveni, prostřednictvím Informačního systému Ministerstva vnitra k obsazování volných služebních míst podle § 3 zákona o služebním poměru (dále jen „systém OSM“).⁷⁴ V rámci resortu Ministerstva vnitra je systém OSM součástí Ekonomického informačního systému a informace

⁷³ Srov. Tomek 2012, s. 35.

⁷⁴ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 3.

ze systému jsou zveřejňovány prostřednictvím serveru ministerstva v síti Intranet MV a Internet.

S ohledem na zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů nejsou v systému zpracovávány osobní údaje příslušníků. Ty jsou vedeny pouze v rozsahu osobního evidenčního čísla a dále např. služební hodnosti a údajů o vzdělání. Evidence příslušníků je tedy anonymní a současně je omezena případná diskriminace příslušníků z hlediska věku a pohlaví.⁷⁵

Do systému OSM mají možnost nahlížet služební funkcionáři, příslušníci bezpečnostních sborů a v neposlední řadě i občané, kteří mají zájem o službu v bezpečnostním sboru, neboť systém obsahuje i volná služební místa při prvním přijetí do služebního poměru. Příslušníci bezpečnostních sborů mají možnost využít systém OSM v případě zájmu o převedení na volné služební místo nebo o podání přihlášky do výběrového řízení na obsazení služebního místa.

Nelze opomenout *kontrolní funkci systému*, kdy je možnost se u jednotlivých případů výběrového řízení přesvědčit, zda služební funkcionář postupoval v souladu se zákonem. Služební funkcionáři pak mají možnost nahlížet do systému OSM při obsazování volného služebního místa, kdy vlastním rozhodnutím služebního funkcionáře dochází k převedení příslušníka na jiné služební místo, a to před vypsáním výběrového řízení.

Jedná se o zákonem vymezený proces, v němž služební funkcionář vyhledává vhodného příslušníka na určité služební místo, přičemž výrazně uplatňuje pravomoci vedoucích pracovníků.⁷⁶

Tím, že systémem OSM je zajištěna průchodnost příslušníků v rámci jednotlivých bezpečnostních sborů a umožněno vyhlášení výběrových řízení na služební místa, stává se **nezbytným nástrojem v kariérním postupu příslušníků bezpečnostních sborů.**

⁷⁵ Srov. Tomek 2012, s. 33.

⁷⁶ Srov. Tomek 2012, s. 33.

6.4 Využívání vnitřních a vnějších zdrojů

Jak bylo uvedeno v bodě 6.3, obsazování volného služebního místa podle § 20 zákona o služebním poměru je zákonem stanovený proces. Tento proces může obsahovat až čtyři fáze.

V první fázi obsazování služebního místa je služební funkcionář povinen přednostně ustanovit na volné služební místo příslušníka vlastního bezpečnostního sboru, přičemž využívá evidence systému OSM.

Nenachází-li se v evidenci systému OSM nezařazení příslušníci vlastního bezpečnostního sboru, je v této druhé fázi služební funkcionář povinen na služební místo ustanovit příslušníka jiného bezpečnostního sboru, s výjimkou zpravodajské služby. První a druhou fázi obsazování služebního místa lze charakterizovat jako fáze povinné.

Pokud se v evidenci služebních míst nenachází příslušník vlastního bezpečnostního sboru ani jiného bezpečnostního sboru je služební funkcionář oprávněn ustanovit na služební místo příslušníka vlastního bezpečnostního sboru nebo jiného bezpečnostního sboru, který o převedení na jiné služební místo požádal. Jedná se o fázi nepovinnou.

Čtvrtá fáze nastává, pokud je na volné služební místo vyhlášeno výběrové řízení, přičemž příslušník musí dosáhnout požadované služební hodnosti. Jedná se o fázi povinnou k některým služebním hodnostem.⁷⁷

✓ Výběrové řízení

Nedojde-li k obsazení volného služebního místa příslušníkem, který by splňoval podmínky uvedené v prvních třech fázích, vyhlásí ředitel bezpečnostního sboru, nebo jím pověřený služební funkcionář, povinně *výběrové řízení*.

Výjimkou je služební místo, pro které je stanovena služební hodnost referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent. Na taková služební místa se výběrové řízení nevyhlašuje. Postoupit do těchto hodností může příslušník, který požádá o odvolání z dosavadního služebního místa a bude

⁷⁷ Srov. Tomek 2012, s. 85-90.

ustanoven na jiné služební místo, přičemž musí splňovat stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání stanovené pro služební místo.⁷⁸

Míra vhodnosti a způsobilosti uchazeče vykonávat práci na obsazovaném služebním místě je posuzována výběrovou komisí, jejíž závěr je pro služebního funkcionáře směrodatný. Ten je pak povinen na obsazované místo obsadit příslušníka, který se umístil jako první v pořadí vhodnosti. Úkolem výběrového řízení je výběr uchazeče, který splňuje požadavky na obsazované služební místo, přičemž organizace by měla vytvořit takové podmínky pro výkon služby, které jej budou dlouhodobě motivovat a uspokojovat.

Podmínkou pro podání přihlášky do výběrového řízení je:

- dosažení služební hodnosti o jeden stupeň nižší než je služební hodnost stanovená pro obsazované služební místo,
- dosažený stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání,
- služební hodnocení s výsledkem velmi dobrý a
- délka trvání služebního poměru.

Poslední z požadavků jistě nebyl do zákona o služebním poměru zanesen samoučelně, nýbrž proto, aby se zabránilo neodůvodněnému, rychlému postupu nezkušeného příslušníka do vysokých služebních hodností.⁷⁹

V případě, že se jedná o služební místo, na které je stanovena nejvyšší služební hodnost vrchní komisař, může se do výběrového řízení přihlásit příslušník s vysokoškolským vzděláním, přičemž jeho současná hodnost může být o dva nebo více stupňů nižší. Ostatní podmínky zůstávají zachovány, kromě požadavku doby trvání služebního poměru pro služební hodnost. V takovém případě hovoříme o „*akcelerovaném postupu*“.⁸⁰

Pokud nebylo možné volné služební místo obsadit z řad příslušníků bezpečnostního sboru, může se do výběrového řízení, pro které je v systemizaci služebních míst bezpečnostního sboru vyznačen zvláštní požadavek oboru nebo zaměření vzdělání (např. obsazení lékařem,

⁷⁸ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 22.

⁷⁹ Srov. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů §§ 22, 26.

⁸⁰ Srov. Tomek 2012, s. 103.

genetikem atd.) přihlásit i občan, který splňuje podmínky přijetí do služebního poměru.

Tyto podmínky jsou ověřovány v rámci řádného přijímacího řízení. Jedná se o tzv. „boční vstup“ do kariérního systému, kterého lze využít u těch služebních míst, která pro ojedinělý obor nebo zaměření vzdělání nelze obsadit běžným způsobem.

Tím dochází k obcházení obvyklého postupu po kariérním žebříčku. Boční vstup tak může být využíván pro obsazování volných služebních míst občany z civilu (může se jednat i o zájmové osoby) bez zkušeností, profesní přípravy a dlouholeté praxe, kteří jsou rychlou cestou ustanoveni do vysokých služebních míst a mohou řídit výkon zkušených příslušníků s mnohaletou praxí.⁸¹

6.5 Podmínky a možnosti kariéry u Policie ČR

„Člověk má mít takové místo, které je v souladu s jeho zájmy, cíli, potřebami, a rozvíjí jeho osobnost.“⁸²

Závěrečnou kapitolu věnuji popisu skutečných podmínek kariérního růstu. Podstatou kariérního řádu, vycházejícího ze zákona o služebním poměru, je především motivace policistů nižších tarifních tříd, kteří možnost obsazování volných služebních míst výběrovým řízením, dostávají možnost perspektivy kariérního růstu.

V současné době je perspektiva postupu řadových policistů za vyšší hodnotí výrazně ztížena. Podstatně ji ovlivňují zejména ekonomické ukazatele, kdy dochází i v průběhu kalendářního roku ze strany vlády ke snižování původně stanovených prostředků na služební příjmy. Bezpečnostní sbory jsou tím nuceny přistoupit k řadě nepopulárních opatření, mezi která můžeme zařadit pravidelné krácení jednotlivých složek služebního příjmu a zastavení plošného nábora od roku 2010, který vede k postupnému snižování policistů na nejnižších pozicích policejní hierarchie.⁸³

⁸¹ Srov. Tomek 2012, s. 103-105.

⁸² Bělohávek 1994, s. 7.

⁸³ Srov. Policie vzdala nábor, začala přetahovaná o volná služební místa a výjimky [online] dostupné z [www.idnes.cz http://zpravy.idnes.cz/policie-vzdala-nabor-zacala-pretahovana-o-volna-mista-a-vyjimky-psm-/domaci.aspx?c=A100911_174619_krimi_js](http://zpravy.idnes.cz/policie-vzdala-nabor-zacala-pretahovana-o-volna-mista-a-vyjimky-psm-/domaci.aspx?c=A100911_174619_krimi_js) [cit. 23.2.2013].

Jedním z opatření nápravy této situace je rozhodnutí o snížení stavu vysokých důstojnických funkcí a posílení přímého výkonu služby. Dojde k posílení přímého výkonu služby a zeštíhlení nepřímého výkonu služby. Kromě finančních úspor se jedná i o dopad morální. Řadoví policisté tak vidí zájem vedení resortu Policie ČR řešit závažnost tohoto problému a občané posílení práce policie v terénu. Policie ČR má pro rok 2013 schválen stejný počet služebních systemizovaných míst, na která dostane stejný objem finančních prostředků. Nicméně materiál, který připravil policejní prezident Martin Červíček a předložil ministr vnitra Jan Kubice, také stanoví, že v roce 2013 policistům klesne plat v průměru asi o 700 korun na 30 616 korun.⁸⁴

Dle interních materiálů Policie ČR, uvedených ve sbírce interních aktů PP ČR č. 7/2013,⁸⁵ vedení organizace informuje příslušníky policie o vývojovém trendu v personální oblasti ve střednědobém výhledu a strategii pro rok 2013, směřující jednoznačně ke stabilizaci organizace, vytvoření podmínek pro její další rozvoj a vytvoření odpovídajícího pracovního prostředí. Tato opatření jsou ze strany vedení policie, v rámci odsouhlasené systemizace, zaměřena zejména na *posílení přímého výkonu služby a zeštíhlení řídicích struktur*. Tato opatření prezentují Policii ČR jako organizaci, která ví, kam směřuje, které oblasti chce zdokonalit anebo zlepšit, při zachování základních priorit aktuální bezpečnostní situace a ochrany osob a majetku.

Podle Herriota mají pracovníci představu o svém budoucím postavení a postupu a od organizace očekávají příležitosti pro osobní rozvoj. Organizace má rovněž určité záměry. Tyto záměry je nucena vlivem politických, ekonomických a tržních tlaků měnit, jakož i zaměstnanci jsou vlivem sociálního prostředí nuceni měnit své aspirace a cíle. Tím dochází během kariéry v organizaci k opakovaným jednáním o psychologické smlouvě mezi jedincem a organizací.⁸⁶

⁸⁴ Srov. Policistů bude více, ale klesnou jim platy, rozhodla vláda [online] dostupné z <http://www.novinky.cz/domaci/278572-policistu-bude-vice-ale-klesnou-jim-platy-rozhodla-vlada.html> [cit. 18.2.2013].

⁸⁵ Interní materiál Policie ČR.

⁸⁶ In. Bělohlávek 1994, s. 85.

Pracovník očekává optimální pracovní podmínky, práci, která odpovídá jeho schopnostem a kvalifikaci, ocenění jeho úsilí, slušné a spravedlivé zacházení. Naopak organizace od pracovníka očekává jednání v souladu s organizací, odpovídající pracovní výkon a respektování zájmů organizace. Psychologická smlouva se však postupně mění a vyvíjí. Dochází k novým očekáváním, kompromisům, požadavkům na mzdu a vytváří se postavení pracovníka v organizaci.⁸⁷

Každá organizace by měla věnovat zvýšenou pozornost informování pracovníků o svých možnostech kariéry v rámci organizace a každému zaměstnanci poskytnout jasné perspektivy personálního rozvoje, neboť nejasná kariéra a nejasná perspektiva vedou ke zvýšené fluktuaci nejschopnějších a nejdynamičtějších pracovníků.⁸⁸

Individualita, rozvoj osobní kvality, znalosti a zkušenosti jsou předpokladem **úspěšné a perspektivní kariéry**. Policisté by měli také více pociťovat dostatek pravomocí a důvěry jednat samostatně. V případech pochybení, jednají-li v dobré víře, by pak měli vědět, že nebudou ihned kázeňsky řešeni nebo obviňováni. V dlouhodobém výhledu kariérního plánování by se vedení Policie ČR mělo více zaměřit na podporu kariérních možností a rozvoj podmínek, které budou policisty *dlouhodobě motivovat a současně zamezí odlivu kvalitních a zkušených policistů*.

Péče o své zaměstnance je jednou z podmínek zaručující organizaci zkvalitňování práce, spokojenosti a motivace pracovníků.⁸⁹

Efektivní formování pracovní kariéry příslušníků Policie České republiky by se mělo stát nezbytnou prioritou a cílevědomou činností personální práce na všech úrovních řízení Policie České republiky.

⁸⁷ Srov. Bělohlávek 1994, s. 85.

⁸⁸ Srov. Koubek 2009, s. 357.

⁸⁹ Srov. Bedrnová 2007, s. 393.

ZÁVĚR

Moje bakalářská diplomová práce měla za cíl popsat možnosti kariérního růstu u Policie České republiky a vysvětlit dopady opatření v souvislosti se změnami právního a společenského prostředí, v němž česká policie působí.

Úvod je věnován představení Policie ČR, její charakteristice jako byrokratické organizace, jejíž činnost a požadavky ovlivňují zejména legislativní normy. Mým cílem nebylo posuzovat kvalitu těchto právních norem, ale snažil jsem se v jednotlivých kapitolách přiblížit vazby mezi faktory, které ovlivňují kariéru u Policie České republiky. Dále jsem se věnoval koncepci vzdělávání, která ovlivňuje perspektivu v kariérním plánování této organizace. Mojí snahou bylo také představit specifika služebního poměru, péči o kvalifikaci a podmínky odměňování a hodnocení, včetně popisu systému rozvoje lidských zdrojů.

Porovnáním teoretických východisek a vyjádřením skutečného stavu podmínek a kariérních možností, ukazují prostor pro zlepšení v oblasti rozvíjení motivačních plánů, plánů kariérního rozvoje a plánování nástupnictví, používání průzkumů a jiných forem zpětné vazby mezi vedením organizace a řadovými příslušníky, ve využívání nástrojů systematického plánování profesního rozvoje policisty, kterými jsou například plány osobního rozvoje, vytváření podmínek pro skutečné, nejen formální, zlepšování vzdělání.

Policie ČR se počtem policistů a občanských pracovníků řadí mezi „největší firmy“ našeho státu, proto navrhované úpravy je nutné chápat jako univerzální, které by bylo možné realizovat s ohledem na organizační strukturu a specifika byrokratické organizace. Konkrétním opatřením, pro zvýšení motivace, by bylo zavedení příplatků za získanou odbornost.

Závěrem je možné konstatovat, že v souvislosti s velikostí a společenskou významností této organizace, je neopomenutelnou prioritou komplexního řízení lidských zdrojů, zejména oblast stabilizace lidských zdrojů, protože právě policisté ve služebním poměru pomáhají dosahovat plnění vize organizace „Stát se uznávanou a respektovanou službou veřejnosti“.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ

ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Olomouc: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. A KOL. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007.

BĚLOHLÁVEK, F., *Osobní kariéra*. 1. vyd. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X

BĚLOHLÁVEK, F., KOŠTÁL, P., ŠULEŘ, O. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8

KELLER, J. *Sociologie organizace a byrokracie*. 2. vyd. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-74-8

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3

TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 7. 2012*. 2. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-752-2

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9

WAGNEROVÁ, I. *Pracovní hodnocení*. Brno: Marek Konečný, M. Majerové 6, Brno, 2005. ISBN 80-903516-4-6

Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky č. 110/1998 Sb., ze dne 22. dubna 1998

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ze dne 17. července 2008

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ze dne 23. září 2003

20 let Policie české republiky dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx> [cit 26.12.2012]

Policistů v přímém výkonu služby bude příští rok o 600 víc dostupné z http://www.ceskenoviny.cz/tisk_clanku_view.php?id=864931 [cit. 12.11.2012]

Policejní škola v Brně se sloučí s Holešovem dostupné z www.idnes.cz http://brno.idnes.cz/policejni-skola-v-brne-se-slouci-s-holesovem-fmp-/brno-zpravy.aspx?c=A120726_1808310_brno-zpravy_mav [cit. 26.12.2012]

Policie vzdala nábor, začala přetahovaná o volná služební místa a výjimky dostupné z http://zpravy.idnes.cz/policie-vzdala-nabor-zacala-pretahovana-o-volna-mista-a-vyjimky-psm-/domaci.aspx?c=A100911_174619_krimi_js [cit. 23.2.2013]

Policistů bude více, ale klesnou jim platy, rozhodla vláda dostupné z <http://www.novinky.cz/domaci/278572-policistu-bude-vice-ale-klesnou-jim-platy-rozhodla-vlada.html> [cit. 18.2.2013]

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1. – Etický kodex Policie České republiky
- Příloha č. 2. – Organizační schéma Policie České republiky
- Příloha č. 3. – Organizační schéma Policejního prezidia České republiky
- Příloha č. 4. – Vzor žádosti o přijetí do služebního poměru
- Příloha č. 5. – Text služebního slibu
- Příloha č. 6. – Vzor hodnostního označení příslušníků Policie ČR
- Příloha č. 7. – Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., k výkonu služební zkoušky
- Příloha č. 8. – Nařízení vlády č. 454/2012 Sb., stupnice základních tarifů

Etický kodex Policie České republiky

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je

- chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- prosazovat zákonnost,
- chránit práva a svobody osob,
- preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

2. Základními hodnotami Policie České republiky je

- profesionalita,
- nestrannost,
- odpovědnost,
- ohleduplnost,
- bezúhonnost.

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové

odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,

- při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání;
- jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- netolerovat ani nekryt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit;
- stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

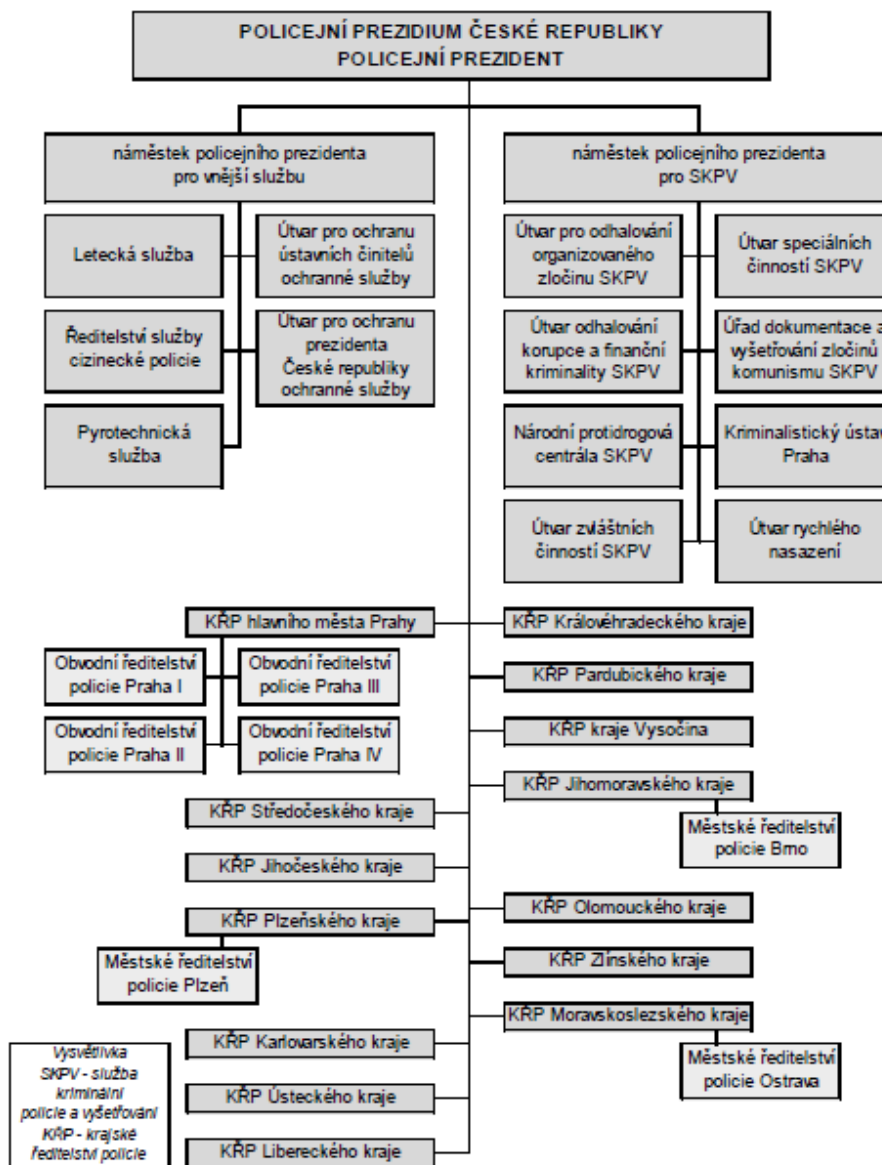
5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

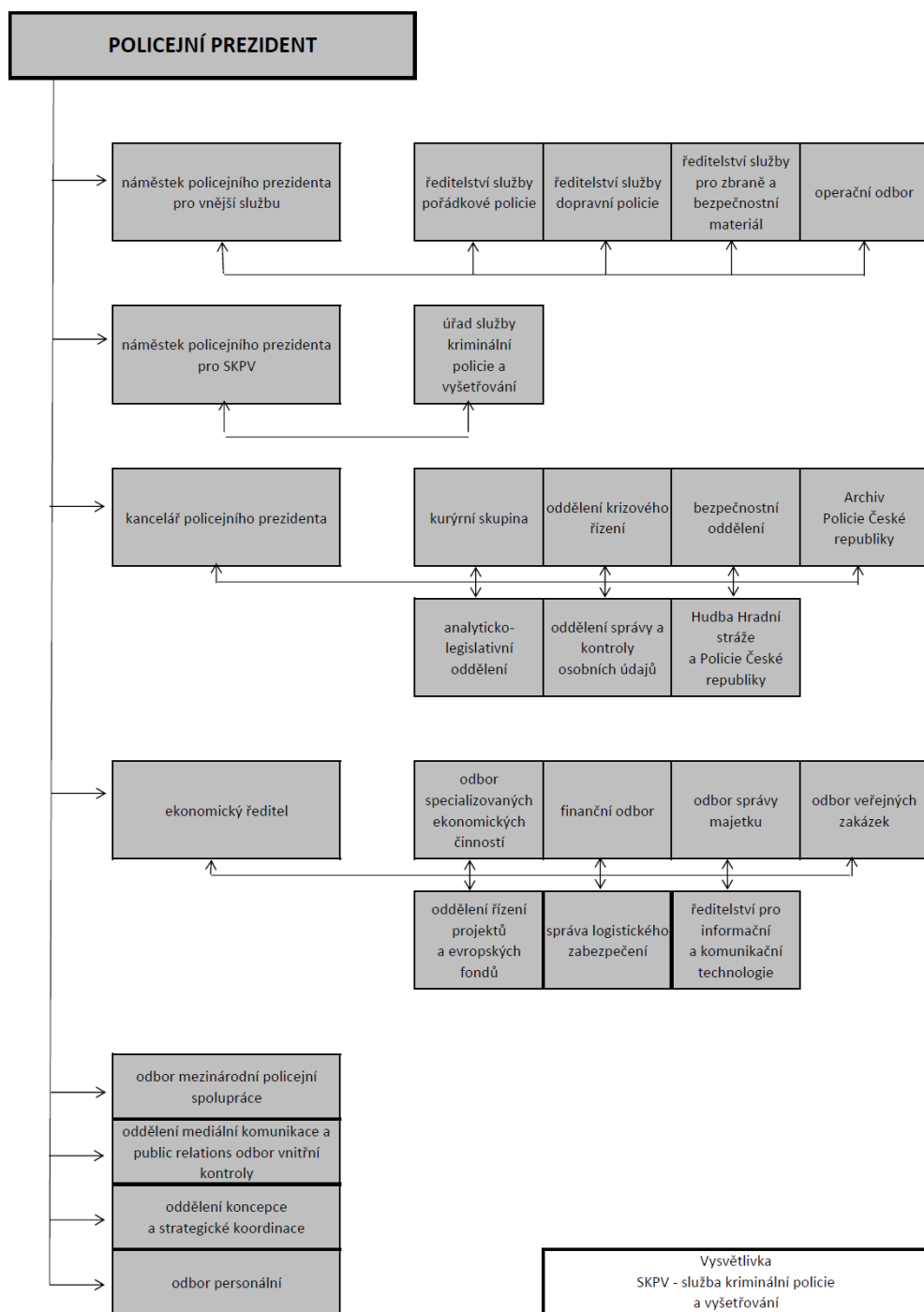
Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

Příloha č. 2. – Organizační schéma Policie České republiky

Organizační schéma policie



Příloha č. 3. – Organizační schéma Policejního prezidia České republiky



V Z O R

žádosti o přijetí do služebního poměru

Příjmení, jméno:

Datum narození:

Trvalý pobyt:

Tel. kontakt:

V dne.....

Policie České republiky

**...uvedte adresu příslušné krajského ředitelství policie ,
popř. územního odboru**

Žádost o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky

Žádám o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky. Pokud bude moje žádost kladně vyřízena, žádám o zařazení v rámci *...uvedte příslušné místo zařazení.*

.....
podpis uchazeče

Poznámka: Žádost napište dle vzoru nejlépe vlastní rukou nebo na počítači
či na stroji s vlastnoručním podpisem

Příloha č. 5. – Text služebního slibu

System ASPI - stav k 8.2.2013 do částky 15/2013 Sb. a 9/2013 Sb.m.s.

361/2003 Sb. - o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - poslední stav textu

ČÁST DRUHÁ

VZNIK, ZMĚNY A SKONČENÍ SLUŽEBNÍHO POMĚRU

HLAVA I

VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU

§ 17

Vznik služebního poměru

(1) Služební poměr se zakládá rozhodnutím služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje výrok o

- a) dni vzniku služebního poměru,
- b) dni nástupu k výkonu služby,
- c) druhu služebního poměru,
- d) době trvání služebního poměru,
- e) jmenování do služební hodnosti,
- f) ustanovení na služební místo,
- g) místě služebního působení a
- h) složkách služebního příjmu.

(2) Služební poměr ředitele zpravodajské služby nebo ředitele Generální inspekce bezpečnostních sborů vzniká dnem jeho jmenování do funkce podle zvláštního právního předpisu.3)

(3) Služební poměr vzniká dnem, který je stanoven v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu k výkonu služby skládá příslušník **služební slib, který zní:**

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

Služební slib se považuje za složený, jestliže jeho text stvrdí příslušník svým podpisem. V případě, že se příslušník ke složení slibu nedostaví nebo odmítne složit služební slib anebo jej složí s výhradami, služební poměr mu nevznikne.

(4) Nenastoupí-li příslušník k výkonu služby v den, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, aniž by mu v tom bránila závažná překážka, nebo neuvědomí-li služebního funkcionáře o vzniku této překážky do týdne, služební funkcionář rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší.

Příloha č. 6. – Vzor hodnostního označení příslušníků Policie ČR



rotný



strážmistr



nadstrážmistr



podpraporčík



praporčík



nadpraporčík



podporučík



poručík



nadporučík



kapitán



major



podplukovník



plukovník



brigádní generál



generálmajor



generálporučík

Příloha č. 7. – Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., k výkonu služební zkoušky

Systém ASPI - stav k 8.2.2013 do částky 15/2013 Sb. a 9/2013 Sb.m.s.
506/2004 Sb. - příprava na služební zkoušku, její obsah, průběh a hodnocení - poslední stav textu

506/2004 Sb.

NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 1. září 2004,

kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení

Změna: [698/2004 Sb.](#)

Změna: [517/2005 Sb.](#)

Změna: [218/2008 Sb.](#)

Vláda nařizuje podle [§ 12 odst. 6 zákona č. 361/2003 Sb.](#), o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

§ 1

Způsob přípravy na služební zkoušku

Fyzická osoba, která v bezpečnostním sboru vykonává službu ve služebním poměru na dobu určitou (dále jen "příslušník"), se může připravit na složení služební zkoušky (dále jen "zkouška") v délce základní doby služby v týdnu vzděláváním v kurzu stanoveném ředitelem bezpečnostního sboru nebo jím pověřeným služebním funkcionářem (dále jen "ředitel").

§ 2

Obsah zkoušky

(1) V písemné části zkoušky se ověřují znalosti příslušníka ze všech témat uvedených v [příloze č. 1](#) k tomuto nařízení.

(2) V ústní části zkoušky se ověřují znalosti z právních předpisů a služebních předpisů upravujících postupy a činnost příslušníka, jimiž je charakterizováno služební místo, na které je příslušník ustanoven v době konání služební zkoušky, a znalosti poskytování první pomoci. Není-li příslušník v této době ustanoven na služebním místě, ověřují se jeho znalosti uvedené ve větě první potřebné pro výkon služby na služebním místě, na které byl naposledy ustanoven.

(3) V praktické části zkoušky se ověřuje schopnost příslušníka aplikovat teoretické znalosti ze všech témat uvedených v [příloze č. 1](#) k tomuto nařízení.

§ 3

Průběh zkoušky

(1) Ředitel stanoví a zveřejní termín, místo konání zkoušky a složení zkušební komise (dále jen "komise") ve služebním předpisu nejpozději 1 měsíc před termínem konání zkoušky.

(2) Zkouška může být rozložena do více dnů.

(3) Zadání zkušebních otázek (dále jen "otázka") pro písemnou a ústní část zkoušky, případně praktickou část zkoušky stanoví ředitel.

(4) Předseda komise obdrží otázky od ředitele v den konání zkoušky.

(5) Písemnou část zkoušky tvoří test, který obsahuje 24 otázek. Doba na zpracování testu je 60 minut.

(6) V ústní části zkoušky si příslušník vytáhne jeden soubor obsahující 3 otázky ze 30 stanovených souborů. Doba přípravy na ústní část zkoušky trvá nejdéle 30 minut. Doba ústní části zkoušky trvá zpravidla stejnou dobu jako příprava na ústní část zkoušky.

(7) Je-li součástí zkoušky též praktická část zkoušky, prodlouží se doba přípravy na zkoušku přiměřeně podle obtížnosti zadání praktické části zkoušky. Doba praktické části zkoušky trvá zpravidla stejnou dobu jako příprava na praktickou část zkoušky. Otázky praktické části zkoušky nahrazují jednu ze třech otázek ústní zkoušky.

(8) O průběhu zkoušky se pořizuje protokol. Vzor protokolu je uveden v [příloze č. 2](#) k tomuto nařízení.

(9) Příslušníkovi, který se ke zkoušce nemůže dostavit z důvodu závažné překážky, se stanoví náhradní termín jejího konání.

§ 4

Hodnocení zkoušky

(1) Každá část zkoušky se hodnotí samostatně.

(2) Hodnocení každé části zkoušky se vyjádří výrokem

a) "vyhověl(a)", jestliže příslušník zkoušku úspěšně vykoná,

b) "nevyhověl(a)", jestliže příslušník zkoušku nevykoná.

Stejným způsobem se provede i celkové hodnocení příslušníka.

(3) Výrokem "nevyhověl(a)" je hodnocen také příslušník, který použije u zkoušky jiné pomůcky než ty, které mu dá komise k dispozici, odstoupí v průběhu zkoušky nebo se ke zkoušce nedostaví, s výjimkou případu uvedeného v [§ 3 odst. 9](#).

(4) Příslušník, který při písemné části zkoušky správně odpoví minimálně tři čtvrtiny otázek, je hodnocen výrokem "vyhověl(a)"; v opačném případě je hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(5) Příslušník, který při ústní části zkoušky prokáže znalosti, případně při praktické části zkoušky dovednosti a návyky, je hodnocen výrokem "vyhověl(a)"; v opačném případě je hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(6) Předseda komise seznámí příslušníka s hodnocením zkoušky v den jejího ukončení.

§ 5

Opakování zkoušky

(1) Ředitel stanoví a zveřejní termín, místo konání opakované zkoušky a složení nové zkušební komise způsobem uvedeným v [§ 3 odst. 1](#).

(2) Pro konání opakované zkoušky platí ustanovení [§ 3 odst. 3](#).

(3) Příslušník opakovaně koná jen tu část zkoušky, v níž byl hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(4) Předseda komise seznámí příslušníka s hodnocením opakované části zkoušky v den jejího ukončení.

§ 6

Osvědčení o zkoušce

(1) Příslušníkovi, který ukončí zkoušku s celkovým hodnocením "vyhověl(a)", vystaví předseda komise písemné osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky do 10 dnů ode dne jejího ukončení.

(2) Osvědčení obsahuje tyto náležitosti:

a) název bezpečnostního sboru,

b) číslo protokolu nebo číslo jednací,

c) služební hodnost, akademický titul, stavovské označení, jiný titul absolventa vysoké školy, označení „docent“ nebo „profesor“ (dále jen „titul“), jméno, popřípadě jména, příjmení, označení absolventa vyšší odborné školy nebo vědeckou hodnost příslušníka,

d) den, měsíc, rok a místo narození příslušníka,

e) osobní evidenční číslo příslušníka,

f) výrok o hodnocení příslušníka,

g) místo a den vykonání služební zkoušky,

h) otisk kulatého razítka bezpečnostního sboru a

i) podpisovou doložku předsedy zkušební komise (služební hodnost, titul, jméno, popřípadě jména, příjmení, označení absolventa vyšší odborné školy nebo vědeckou hodnost).

§ 7

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Předseda vlády:

JUDr. Gross v. r.

Ministr vnitra:

Mgr. Bublan v. r.

Příl. 1

TÉMATA PRO PÍSEMNOU ČÁST SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY

1. ÚSTAVNÍ POŘÁDEK ČESKÉ REPUBLIKY

- a) právní síla ústavních předpisů,
- b) moc zákonodárná, výkonná a soudní,
- c) rozbor základních lidských práv a svobod významných pro činnost příslušníků bezpečnostních sborů a
- d) ochrana základních lidských práv a svobod z hlediska mezinárodního a vnitrostátního.

2. SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

- a) vznik, změna a skončení služebního poměru,
- b) základní povinnosti příslušníka a omezení jeho některých práv,
- c) kázeňské odměny a kázeňské tresty,
- d) úprava doby služby, služební pohotovosti a doby odpočinku,
- e) povinnosti v oblasti péče o příslušníky,
- f) podmínky výkonu služby,
- h) práva a povinnosti příslušníka a
- h) náhrada škody.

3. INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM A KRIZOVÉ ŘÍZENÍ

- a) použití integrovaného záchranného systému,
- b) složky integrovaného záchranného systému,
- c) operační a informační střediska integrovaného záchranného systému,
- d) zásady koordinace složek integrovaného záchranného systému,
- e) bezpečnostní systém České republiky a
- f) principy krizového řízení.

4. TRESTNĚ PRÁVNÍ A SPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

- a) základy trestní odpovědnosti, zánik trestnosti a trestu,
- b) skutková podstata trestných činů proti republice, trestných činů veřejných činitelů, trestných činů úplatkářství, zločinného spolčení, neoprávněného nakládání s osobními údaji, neuposlechnutí rozkazu,

násilí vůči nadřízenému, porušování povinností strážní služby, porušování povinností dozorcí služby a porušování služebních povinností,

c) základní zásady trestního řízení,

d) zajišťovací úkony v trestním řízení,

e) základní pravidla správního řízení, zahájení správního řízení, přerušení správního řízení, náležitosti rozhodnutí, právní moc a vykonatelnost rozhodnutí, řádné a mimořádné opravné prostředky a

f) pojem přestupku, zavinění, pachatel přestupku, poškozený a zánik odpovědnosti za přestupek.

5. OCHRANA UTAJOVANÝCH INFORMACÍ

a) utajované informace a

b) povinnosti při ochraně utajovaných informací.

6. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

práva a povinnosti při zpracování osobních údajů.

7. ZÁKLADNÍ ZNALOSTI O EVROPSKÉ UNII

a) základní principy Evropské unie,

b) členění orgánů Evropské unie a jejich úkoly,

c) význam Schengenské dohody a

d) formy policejní a justiční spolupráce v Evropské unii.

8. ZÁKLADNÍ ZNALOSTI ZÁSAD PRVNÍ POMOCI PŘI

a) selhání základních životních funkcí,

b) zevním krvácení,

c) zlomeninách,

d) poškození zraku,

e) šoku,

f) intoxikaci a

g) popálení a poleptání.

Příl.2

Vzor

Název bezpečnostního sboru

Číslo protokolu nebo číslo jednací:

Datum konání:

PROTOKOL
O PRŮBĚHU SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY

Služební hodnost, titul, jméno(a)

a příjmení, označení absolventa vyšší odborné školy, vědecká hodnost:

Den, měsíc a rok narození:

Osobní evidenční číslo:

Zkušební komise - předseda:

.....

služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,

vědecká hodnost

Členové zkušební komise:

.....

služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,

vědecká hodnost

.....

služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,

vědecká hodnost

.....

služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,

vědecká hodnost

.....

služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení, vědecká hodnost

Číslo zkušebního tématu

Služební zkouška

Služební zkouška Služební zkouška

v řádném termínu v náhradním termínu

Písemná část zkoušky (test)

Ústní část zkoušky

Praktická část zkoušky

vykonal[a] služební zkoušku

Písemná část zkoušky (test) hodnocen[a] -

Ústní část zkoušky hodnocen[a] -

Praktická část zkoušky hodnocen[a] -

CELKOVÉ HODNOCENÍ:

Podpis předsedy zkušební komise:

S hodnocením služební zkoušky seznámen dne:

Podpis příslušníka:

Služební zkouška v náhradním termínu povolena v době:

Příslušník vykonal služební zkoušku v náhradním termínu dne:

Opakovaná služební zkouška povolena v době:

Osvědčení převzal dne: Podpis příslušníka:

Duplikát osvědčení vydán dne: Zaslán na adresu:

Název bezpečnostního sboru

Číslo protokolu:

Datum konání:

PROTOKOL
O PRŮBĚHU OPAKOVANÉ SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY

Služební hodnost, titul, jméno(a)
a příjmení, vědecká hodnost:
Den, měsíc a rok narození:
Osobní evidenční číslo:

Zkušební komise - předseda:

.....
služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,
vědecká hodnost

Členové zkušební komise:

.....
služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,
vědecká hodnost

.....
služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,
vědecká hodnost

.....
služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,
vědecká hodnost

.....
služební hodnost, titul, jméno(a) a příjmení,
vědecká hodnost

	Číslo zkušebního tématu	
Služební zkouška	Služební zkouška v řádném termínu	Služební zkouška v náhradním termínu

Písemná část zkoušky (test)		

Ústní část zkoušky		

Praktická část zkoušky		

vykonal[a] opakovanou služební zkoušku

Písemná část zkoušky (test)	hodnocen[a] -

Ústní část zkoušky	hodnocen[a] -

Praktická část zkoušky	hodnocen[a] -

CELKOVÉ HODNOCENÍ:

Podpis předsedy zkušební komise:

S hodnocením opakované služební zkoušky seznámen dne:

Podpis příslušníka:

Osvědčení převzal dne: Podpis příslušníka:

Duplikát osvědčení vydán dne: Zaslán na adresu:

**Příl. 3
Zrušen**

Příloha č. 8. – Nařízení vlády č. 454/2012 Sb., stupnice základních tarifů

Systém ASPI - stav k 8.2.2013 do částky 15/2013 Sb. a 9/2013 Sb.m.s.

454/2012 Sb. - tarifní stupně pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 - poslední stav textu

454/2012 Sb.

NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 12. prosince 2012,

kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013

Vláda nařizuje podle [§ 115a zákona č. 361/2003 Sb.](#), o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. [530/2005 Sb.](#), (dále jen „zákon“):

§ 1

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 je uvedena v příloze č. 1 k tomuto nařízení.

§ 2

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 stanovená podle [§ 114 odst. 2 zákona](#) je uvedena v příloze č. 2 k tomuto nařízení.

§ 3

Nařízení vlády č. [378/2011 Sb.](#), kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2012, se zrušuje.

§ 4

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2013.

Předseda vlády:

RNDr. Nečas v. r.

Ministr vnitra:

Kubice v. r.

Příloha 1

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013

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

Příloha 2

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2013 stanovená podle § 114 odst. 2 zákona

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

Jméno a příjmení autora: Radek Misař

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název diplomové práce: Kariérní plánování Policie České republiky

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Gígalová

Počet znaků: 76 625

Počet příloh: 8

Počet použitých zdrojů: 17

KLÍČOVÁ SLOVA:

Hodnocení, Hodnost, Formální organizace, Kariéra, Kvalifikace, Odměňování, Personální řízení, Služební místo, Služební poměr

KEY WORDS:

Evaluation, Grade, Formal Organisation, Career, Qualification, Remuneration, Personal management, Civil service position, Civil service relation

ANOTACE:

Předmětem mé práce je nalezení faktorů ovlivňujících kariéru u Policie České republiky a popis systému vzdělávání, který ovlivňuje perspektivu v kariérním plánování této organizace. Cílem je zhodnotit dopady opatření v souvislosti se změnami právního a společenského prostředí, v němž česká policie působí. Systém pojetí personálního řízení je uveden představením Policie České republiky, jako byrokratické organizace, jejíž činnost a požadavky ovlivňují zejména legislativní normy. Následně jsou představena specifika služebního poměru, péče o kvalifikaci a vyhodnoceny podmínky kariérních možností.

SUMMARY:

The subject of this dissertation is to find factors, that influence career in the Police of the Czech Republic and describe the educational system that influence prospect in the police career planning. The target of the paper is to evaluate impacts of actions related to changes in legal and social milieu in which Czech police operate. Conception of personal management is demonstrated by showing the Police of the Czech Republic as the bureaucratic organization whose activities and requirements are influenced especially by legislative norms. Consequently are presented civil service relation specifics in the police, qualification care and career possibilities evaluation.

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Radek MISARĚ
Osobní číslo: I10228
Studijní program: B7501 Pedagogika
Studijní obor: Andragogika v profilaci na personální management
Název tématu: Kariérní plánování Policie České republiky
Zadávající katedra: Katedra sociologie a andragogiky

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

Specifikace cílů, předmětu, objektu a metodiky řešení - září 2012
Rešerše základní literatury, vypracování teoretických východisek práce a první průběžná konzultace - říjen 2012
Vypracování první verze práce a druhá průběžná konzultace - leden 2013
Korekce textu, zpracování závěrečné diskuse vč. seznamu použité literatury a třetí, závěrečná konzultace - 28. únor 2013
Definitivní verze práce, její odevzdání - do 31. 3. 2013
Rozsah práce: 40 normostran, tj. 72 tisíc znaků

Rozsah grafických prací: +
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:

1. BĚLOHLÁVEK, F. Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994.
2. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2009.
3. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., A KOL. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 2004.
4. KOUBEK, J. ABC praktické personalistiky. Praha: Linde, 2000.
5. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2002.

Podpis studenta:

Podpis vedoucího práce:

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Veronika Gígalová
Katedra sociologie a andragogiky

Datum zadání bakalářské práce: 24. dubna 2012
Termín odevzdání bakalářské práce: 31. března 2013

Doc. PhDr. Jiří Lach, Ph.D., M.A.
děkan

L.S.

Doc. PhDr. Dušan Lužný, Dr.
vedoucí katedry

die