

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Magda Špásová

Odměňování v rámci Policie České republiky a obecní policie

Bakalářská práce

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci na téma „Odměňování v rámci Policie České republiky a obecní policie“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text práce včetně poznámek pod čarou má 106 773 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 26.3.2024

Magda Špásová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Petře Melotíkové, Ph.D za odborné vedení při zpracování mé práce, za cenné rady, trpělivost a její ochotu.

Obsah

Úvod	6
1 Charakteristika Policie České republiky	8
2 Charakteristika obecní policie	11
3 Odměňování příslušníků Policie České republiky.....	14
3.1 Služební poměr	14
3.2 Služební příjem a odměna za služební pohotovost.....	16
3.2.1 Základní tarif	17
3.2.2 Příplatek za vedení.....	19
3.2.3 Příplatek za službu v zahraničí	19
3.2.4 Zvláštní příplatek.....	19
3.2.5 Příplatek za službu ve svátek.....	20
3.2.6 Osobní příplatek	20
3.2.7 Odměna.....	21
3.2.8 Příplatek za práci přesčas	21
3.2.9 Stabilizační příplatek	22
3.2.10 Odměna za služební pohotovost.....	22
3.3 Náborový příspěvek.....	23
3.4 Benefity a další výhody	24
3.4.1 Ozdravné a lázeňské pobyty	24
3.4.2 Příspěvek na penzijní pojištění a další příspěvky	25
3.4.3 Služební volno	25
3.4.4 Náhrady výdajů	26
3.5 Výsluhy	28
4 Odměňování strážníků obecní policie	31
4.1. Pracovní poměr	31
4.2. Plat	32

4.2.1 Nárokové složky platu	34
4.2.2 Nenárokové složky platu	36
4.3 Benefity	37
4.4 Odchodné	39
5. Komparace	42
5.1 Komparace platového ohodnocení	42
5.2 Komparace benefitů a výhod	44
Závěr	47
Seznam použitých zdrojů	49
Přílohy	54

Úvod

Odměňování a peněžní ohodnocení je součástí každého jednoho z nás. Jedná se o nedílnou součást životů, která stanovuje naši životní úroveň. Policisté a strážníci jsou denně vystavováni nebezpečí a je zajímavé poukázat na to, zda jejich ohodnocení odpovídá dnešním poměrům na trhu práce a náročnosti jejich práce. Jelikož obě instituce jsou vypláceny z veřejných rozpočtů, dopadá ekonomická krize i na ně.

Mým původním záměrem bylo srovnat policisty a strážníky v rámci jejich rozdílného postavení. Chtěla jsem se věnovat oprávněním a povinnostem, ale na toto téma bylo zpracováno mnoho prací, a proto jsem se vydala jiným směrem. Téma odměňování jsem si tedy vybrala z mnoha důvodů. Přejde mi zajímavé a málo interpretované. Zároveň se jedná o téma aktuální, které je hojně diskutováno. Policisté i strážníci mají sice platové tabulky, ale mnoho z nás si neuvědomuje, že plat tvoří i jiné části, které jsou poskytovány nad rámec tabulek. Do odměňování nemůžeme zařadit jen čistě plat (služební příjem), ale tvoří ho i množství výhod, které dopadají na jednotlivce. Proto se v práci věnuji rozebrání služebního příjmu policistů a platu strážníků. Rozebírám jednotlivé složky tvořící celkovou finanční odměnu a zaměřuji se i na výhody či benefity, které mohou příslušníci očekávat od svých zaměstnavatelů. Celkové odměňování dotváří pracovní podmínky, které mají vliv jak na stávající pracovníky, tak i na nové uchazeče. Tyto nebezpečné profese čelí na trhu práce velké konkurenci. Zejména oblast technologií, která se neustále vyvíjí, nabízí kariérní příležitosti. Udržet krok s trendem růstu mezd není snadná. Počty strážníků i policistů se snižují a peněžní ohodnocení k tomu může přispívat.

V návaznosti na vybrané téma je mým cílem vymezit problematiku celkového odměňování, tedy jak platu (služebního příjmu), tak i dalších odměn, které nemusí být peněžní. Také je mým cílem zjistit, zda v odměňování existuje rozdíl. Z vymezeného cíle vycházejí výzkumné otázky: *Jak je stanoven služební příjem policisty a plat strážníka? Jak jsou stanoveny benefity u policie České republiky a obecní policie? Jaký je rozdíl v odměňování u Policie České republiky a obecní policie?*

Abych dokázala splnit vymezený cíl a zodpovědět výzkumné otázky, čerpala jsem informace ze zákonů včetně jejich komentářů a odborné literatury. Odborné články se o odměňování zmiňují pouze okrajově, a proto jsem v mnoha případech vycházela z internetových zdrojů. Tyto zdroje jsou aktuální a pomáhají dokreslit pohled příslušníků a odborníků na toto téma. Neopomenula jsem ani judikaturu, kterou jsem se snažila do své práce zakomponovat. Při interpretaci těchto zdrojů jsem využila metody deskriptivní a také metody

komparace ke srovnání jednotlivých prvků odměňování u Policie České republiky (dále jen „policie ČR“) a obecní policie.

Práce se člení do pěti kapitol, úvodu a závěru. Jednotlivé kapitoly jsou dále systematicky členěny na podkapitoly. První a druhá kapitola je zaměřena na obecnou charakteristiku Policie ČR a obecní policie. Tyto kapitoly slouží jako uvedení do mé práce. Představují obě policie, jaká je jejich činnost, organizace a postavení. Největší pozornost věnuji třetí a čtvrté kapitole. Třetí kapitola se zabývá odměňováním v rámci policie ČR. Úvodní slova jsou věnována vymezení právního rámce, ze kterého odměňování plyne. Postupně jsou rozebrány jednotlivé složky služebního příjmu. Pro lepší představu uvádím tabulky dokreslující slovní vymezení. Dále se věnuji benefitům, náborovému příspěvku a výsluhám. Čtvrtá kapitola pojednává o systému odměň v rámci obecní policie. Stejně jako v předchozí kapitole vymezují právní rámec. Poukazuji na jednotlivé složky platu a uvádím, zda obecní policie disponuje benefity či nikoli. Poslední kapitola v sobě zahrnuje komparaci mých zjištění z předchozích kapitol. V práci se snažím o zachycení vlastních postřehů a o hodnocení zjištěných informací.

Právní úprava, se kterou pracuji v bakalářské práci vychází z právního stavu platného k 1.1.2024.

1 Charakteristika Policie České republiky

Policie ČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor s celostátní působností. S pojmem policie se můžeme setkat až v zákoně České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, který byl schválen 21. června 1991. Do tohoto roku fungoval Sbor národní bezpečnosti, ze kterého vzešla policie ČR, jak ji známe v dnešní době. Nyní je účinný zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky (dále jen „zákon o policii“)¹ a dle § 2 „*policie slouží veřejnosti a jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti*“. Jelikož ochrana osob, majetku či demokratických základů státu, by měla být pro Českou republiku (dále jen „ČR“) prioritní, musí existovat zakotvení na ústavní úrovni. V ČR se takto děje na základě ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, který v čl. 3 uvádí, že „*bezpečnost státu zajišťují ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby*“. Důležitá ustanovení o bezpečnostních sborech zahrnuje i Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“).²

Policie ČR je označena jako sbor bezpečnostní dle § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „služební zákon“). V zákoně o policii je však policie ČR specifikována jako ozbrojený bezpečnostní sbor. Policejní sbory mají ozbrojenost jako základní prvek své represivní činnosti, neboť by jinak nemohly pomáhat občanům proti násilí. Policie ČR je také organizační složkou státu a státním orgánem sui generis s vymezenou věcnou a místní působností.³ Zároveň ji můžeme zařadit pod policejní subjekty spolu s obecní policií a Vojenskou policií. Neexistuje však jednotná úprava této problematiky.⁴

Mimo zákonem o policii stanovené úkoly plní policie i úkoly doprovodné či podpůrné, které jsou ovšem ne méně důležité. Jedná se především o činnost kriminalisticko-technickou, pyrotechnickou či znaleckou.⁵ Zákon o policii je základním pramenem pro činnost policie ČR, ale na její činnost se vztahují i jiné právní předpisy. Pro mě je v této práci zásadním právním předpisem služební zákon, který upravuje právní postavení příslušníků bezpečnostních sborů. Pro jednotlivé příslušníky z něho plynou práva a povinnosti. Nedílnou součástí tohoto zákona

¹ poslední novela byla učiněna zákonem č. 130/2022 Sb.

² např. čl. 8 odst. 3, čl. 27 odst. 4 nebo čl. 44.

³ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s 1-11 (§1)

⁴ HABICH, Lukáš a kol. *Činnost policejních služeb*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2019, s. 12 - 13

⁵ Komentář MATES str. 43 k § 1 – upřesnit! ⁵ MATES, Pavel a kol. *Zákon o Policii České republiky s komentářem*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, s.

je i odměňování s jednotlivými složkami služebního příjmu, které jsou stěžejní pro moji práci. Dále na činnost policie působí např. zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. V rámci přestupků má policie ČR oznamovací povinnost vůči správnímu orgánu. V některých případech musí provést i předešlé šetření přestupku.⁶ Jako další může být uveden zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému. V § 4 je policie ČR označena za součást základních složek integrovaného záchranného systému, který slouží pro potřebu koordinace více složek při mimořádných událostech či záchranných a likvidačních akcích. V neposlední řadě nesmí být opomenut zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů (dále jen „GIBS“). GIBS je ozbrojený bezpečnostní sbor jehož hlavním posláním je kontrolovat a vyšetřovat činnost příslušníků bezpečnostních sborů, pokud je podezření, že byl spáchán trestný čin. Jedná se tak o speciální kontrolní orgán.⁷

Organizace policie ČR je zakotvena v zákoně o policii, dle kterého policii tvoří Policejní prezidium, které řídí činnost policie, a v jehož čele stojí policejní prezident. Policejní prezident odpovídá za činnost celé policie ministrovi vnitra. Dále tvoří policii útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Krajská ředitelství mají vymezenou územní působnost, která je shodná s obvodem krajů ČR.⁸

Policie ČR se dále dělí na jednotlivé služby spojující určitý okruh činností, které spolu souvisejí. Výčet služeb nenalezneme přímo v zákoně o policii, ale je upraven v rámci vnitřního předpisu.⁹ Mezi základní služby můžeme zařadit službu pořádkové policie, službu dopravní policie, službu cizinecké policie, službu kriminální policie a vyšetřování a další.¹⁰

Osobní složku policie ČR tvoří dle § 4 zákona o policii příslušníci policie a zaměstnanci zařazení v policii, kteří plní úkoly policie. Nesmíme opomenout základní rozdíl v postavení, jelikož policista je vázán služebním zákonem, kterým se budu zabývat i v dalších částech mé práce. Oproti tomu zaměstnanec zařazený v policii je vázán zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Toto uspořádání se snaží reagovat na moderní tendence v rámci policejního práva. Existují činnosti nazývané tzv. činnosti nepolicejní, které jsou součástí působnosti policie ČR, ale není k tomu potřeba odborně vyškoleného a vycvičeného policisty. Mezi takové činnosti řadím např. činnost administrativní, servisní či technické.¹¹ Cílem tohoto členění je odlehčit

⁶ § 74 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších zákonů

⁷ SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo, Zvláštní část (vybrané kapitoly)*, 3. vydání. Praha: Leges, 2022, s. 405

⁸ § 5 – 8 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších zákonů

⁹ ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021, s. 37

¹⁰ HABICH, Lukáš a kol. *Činnost policejních služeb*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2019, s.19-20

¹¹ MATES, Pavel a kol. *Zákon o Policii České republiky s komentářem*.s. 46 (§ 4)

policistům od činností, ke kterým není potřeba jejich odborných znalostí a umožnit jim se plně soustředit na bezpečnostní činnost. Pro policisty je velmi důležitý také Etický kodex Policie České republiky, který klade důraz na jejich chování. Jelikož jejich činnost spočívá ve službě veřejnosti, musí respektovat lidská práva a dbát o ně.¹²

Policie ČR spolupracuje i na mezinárodní úrovni. Je oprávněna spolupracovat např. s mezinárodní organizací Interpol či zahraničními mezinárodními sbory. Vstupem do Evropské Unie (dále jen „EU“) se Česká republika (dále jen „ČR“) zavázala dodržovat závazky vyplývající z aktů EU. Tyto předpisy mají vliv i na zákon o policii a díky tomu se policejní právo neustále mění a vyvíjí.¹³

¹² POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. Etický kodex Policie České republiky [online]. Policie.cz, [cit. 20.12.2023]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>

¹³ MATES, Pavel a kol. *Zákon o Policii České republiky s komentářem*.s. 31

2 Charakteristika obecní policie

Dle § 11 zákona č. 553/1991 Sb., České národní rady o obecní policii (dále jen „zákon o obecní policii“) je obecní policie „*orgán obce, který zřizuje a zrušuje zastupitelstvo obce obecně závaznou vyhláškou*“. Takto vymezenou obecní policii si může obec zřídit na základě § 35a zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, který je stěžejní pro to, aby obecní policie mohla být zřízena. Jedná se o právo obce a nikoli povinnost, a tak závisí zcela na obcích, zda si obecní policii zřídí.

Zastupitelstvo obce zřizuje obecní policii v rámci samostatné působnosti obce, která mu je svěřena přímo Ústavou a rovněž vydávání obecně závazných vyhlášek je přímo zakotveno v Ústavě.¹⁴ Pokud si obec obecní policii zřídí, jedná se o fakultativním orgánem obce bez samostatné právní subjektivity. Nejedná se tak o právnickou osobu ani organizační složku obce. Činnost obecní policie poté dopadá na obec, která je jejím jednáním vázána.¹⁵ V čele obecní policie stojí starosta, popřípadě jiný pověřený člen zastupitelstva. V rámci obecní policie se setkáváme s pojmem určený strážník. Tato osoba může plnit některé úkoly při řízení obecní policie, popřípadě jednat v rámci pracovněprávních vztahů. Tyto pravomoci získá pouze, pokud je jí to svěřeno zastupitelstvem obce nebo radou obce.¹⁶ V praxi se můžeme setkat také s názvem městská policie, a to v situaci, kdy je obec městem, statutárním městem a dále v hlavním městě Praze.¹⁷

Obecní policie je velmi důležitá pro zajišťování bezpečnosti v obcích. Věcná působnost je tedy vymezena na zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v rámci obce a zároveň plnění úkolů vyplývajících ze zákona o obecní policii a zvláštních zákonů.¹⁸ Pojem veřejný pořádek je neurčitý právní pojem a jeho vymezení nenalezneme v žádném právním předpise ani v literatuře. Musí být tedy vykládán v souvislosti s konkrétními situacemi.¹⁹ Existuje k tomu také bohatá judikatura soudů.²⁰ Věcná působnost je taxativně vymezena v § 2 zákona o obecní policii (např. přispívá k ochraně a bezpečnosti osob nebo dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití). Taxativní vymezení úkolů obecní policie je důležité pro to, aby se zamezilo případným sporům o věcnou působnost s Policií ČR nebo s jinými bezpečnostními sbory.²¹

¹⁴ POTĚŠIL, Lukáš a kol. *Zákon o obcích. Komentář*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 518 – 535 (§ 84)

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25.09.2013 č.j. 4 AS 75/2012-28

¹⁶ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Obecní policie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 43

¹⁷ SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Právo pro obce*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 253

¹⁸ FURKOVÁ, Petra a kol. *Obecně závazné vyhlášky v praxi obcí*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 349

¹⁹ MACEK, Pavel. *Bezpečnost obcí a regionů*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola regionálního rozvoje, 2011, s. 28

²⁰ Např. NSS 2 As 78/2006-64, Pl. ÚS 39/10

²¹ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii. Komentář....*, s. 54

I když obecní policie chrání bezpečnost, zdraví občanů a podílí se tak na bezpečnosti ve státě, není dle služebního zákona zařazena mezi bezpečnostní sbory. Podle Sládečka se v tomto smyslu na obecní policii zapomnělo a vnímá ji jako bezpečnostní sbor.²² V jiné publikaci zařazují obecní policii do bezpečnostních složek, které spojuje zájem na zajištění bezpečnosti a ochrany státu.²³

Obecní policie působí na území obce, která ji zřídila, ale existuje institut veřejnoprávní smlouvy, který toto prolamuje. I obce, které obecní policii nezřídily, mají možnost zajistit bezpečnost své obce veřejnoprávní smlouvou s jinou obcí. Tuto smlouvu uzavírá přímo obec s obcí jinou a podmínkou je, že se obce musí nacházet na území stejného kraje. Pokud dojde k uzavření veřejnoprávní smlouvy, může obecní policie vykonávat své úkoly i na územní obce, která je smluvní stranou.²⁴ V rámci judikatury došlo k posouzení překročení místní působnosti strážníky městské policie.²⁵ Strážníci naměřili překročenou rychlost ve městě a po marné výzvě k zastavení vozidla následovali vůz až do katastrálního území obce jiné. Krajský soud vyjádřil názor, že pokud je překročení místní působnosti v zájmu bezpečnosti ostatních účastníků silničního provozu, je překročení žádané. Mimo výše uvedenou obecnou veřejnoprávní smlouvu existuje institut veřejnoprávní smlouvy krizové a pro pořádané akce. Jedná se o zjednodušený proces, který je třeba přijmout vzhledem k závažnosti situace. Neuzavírá ji celá obec, ale přímo starosta obce se starostou jiné obce. Výrazným rozdílem od předešlé veřejnoprávní smlouvy je také územní působnost, kdy obce uzavírající tuto smlouvu nemusejí být ze stejného kraje. Pro uzavření této smlouvy není také rozhodné, zda si jiná obec obecní policii zřídila či nikoli.²⁶

Pracovníci obecní policie se skládají z čekatelů, strážníků a osob, které nejsou čekatelem ani strážníkem (dále jen „ostatní zaměstnanci“). Kromě tohoto dělení se pracovníci dále nijak nerozlišují. Oproti policistům nemají strážníci možnost zvýšení hodnosti a jsou si v zásadě rovni.²⁷ Čekatelé ani ostatní zaměstnanci nemají oprávnění jako strážníci a nemohou prokazovat svoji příslušnost k obecní policii.²⁸ Čekatelem je osoba, která naplní potřebné

²² SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo, Zvláštní část (vybrané kapitoly)*, 3. vydání. Praha: Leges, 2022, s. 472

²³ VÍT, Michal a kol. *Identita policejních organizací*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 12 Str. 12 identita policejních organizací

²⁴ KOPECKÝ, Martin a kol. *Zákon o obcích: komentář, Zákon o Sbirce právních předpisů územních samosprávných celků a některých správních úřadů: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 135 (§ 66c)

²⁵ Rozsudek Krajského soudu Hradec Králové – pobočka Pardubice ze dne 17.05.2017 č.j. 61 A 18/2016-109

²⁶ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. BECK, 2019, s. 85-90 (§ 3b)

²⁷ SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo... ..* s. 481

²⁸ § 1a zákona č. 553/1991 Sb., České národní rady o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

předpoklady uvedené v § 4 odst. 1 písm. a) až e). Mezi tyto předpoklady řadíme bezúhonnost, spolehlivost, věk 18 let, zdravotní způsobilost a střední vzdělání s maturitní zkouškou. Oproti čekateli musí strážník naplnit jednu podmínku navíc, a to získat osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů. Poslední skupinu tvoří ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají činnosti zejména administrativní či technické.²⁹

Na činnost obecní policie se vztahuje celá řada právních předpisů různé právní síly. Stěžejní jsou zákony, které doplňují věcnou působnost obecní policie a také postavení strážníků vůči obci. Mezi takové zákony můžeme zařadit zákoník práce, který je jedním ze stěžejních právních předpisů v dalších částech mé práce. Pracovníci obecní policie jsou v pracovním poměru k obci a tento vztah se řídí právě zákoníkem práce. Mezi další zákony vztahující se k obecní policii můžeme uvést zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, který strážníkům ukládá mnohé pravomoci. Strážníci mají možnost zastavovat vozidla, měřit rychlost či zabránit řidiči v další jízdě. Dále se na činnost obecní policie vztahuje zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Tento zákon umožňuje dle § 91 odst. 2 strážníku projednat některé přestupky uložením napomenutí nebo pokuty příkazem na místě za přestupek, jehož projednání je v působnosti obce. Nesmí být opomenut ani zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. V některých případech může obecní policie vystupovat jako správní orgán. Zároveň se podílí na doručování písemností a zajištění průběhu a účelu správního řízení.³⁰

Zákony jakožto právní předpisy vyšší právní síly doplňují podzákonné právní předpisy. Jedná se zejména o vyhlášky ministerstva vnitra mezi něž můžeme zařadit vyhlášku Ministerstva vnitra ČR č. 418/2008 Sb., která provádí zákon o obecní policii. Touto vyhláškou se stanovují např. odborné předpoklady strážníka, postup při vydání osvědčení či jednotné prvky stejnokrojů.

²⁹ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Obecní policie*.....s. 46

³⁰ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii*.s. 25

3 Odměňování příslušníků Policie České republiky

V rámci této kapitoly se zaměřím na odměňování pouze příslušníků policie ČR, tedy policistů. Velmi důležité je nejprve vymezit z čeho odměňování plyne. Odvíjí se od vztahu policisty a bezpečnostního sboru, který zastupuje stát. Vztah je založen na základě služebního poměru, a proto je důležité tento služební poměr definovat. U policie ČR se vyskytují různé druhy odměn. Mým cílem v této kapitole je osvětlit na čem je odměňování založeno a jaké formy odměn může policista získat. Zároveň právo na spravedlivou odměnu zakotvuje již LZPS v čl. 28.

Pro tuto kapitolu je důležité vymezit pojem odměňování. Do odměňování řadíme jak složky peněžní, tak složky nepeněžní. Peněžní odměny můžeme rozdělit na dvě skupiny. Jednak peněžní odměna vztahující se k práci a její hodnotě. A dále peněžní odměna vztahující se k lidem a přínosu, který jim může poskytnout. Tato druhá skupina zahrnuje např. zaměstnanecké výhody, penze či systémy peněžního uznání za dosažené úspěchy. Nepeněžní odměny by měly odrážet rozdílnost lidí týkající se úspěchu nebo pracovního prostředí. Příkladem může být nepeněžní uznání za odvedenou práci, poskytování možností pro rozvoj schopností a kariéry. Celková odměna se skládá z obou druhů odměn.³¹

3.1 Služební poměr

Právní úprava služebního poměru vychází ze služebního zákona a je považována za součást práva pracovního. Jedná se o zaměstnanecký vztah příslušníků bezpečnostních sborů s podstatnými rozdíly od ostatních pracovněprávních vztahů. Jedním z nich je, že služební poměr se nevyznačuje rovností subjektů. Policie ČR vystupuje v nadřazeném postavení vůči policistovi.³² Také má veřejnoprávní charakter, neboť služební poměr vzniká k ČR.³³ Nejvyšší správní soud judikoval, že „*služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru je typickým právním poměrem státně zaměstnaneckým. Vzniká mocenským aktem služebního funkcionáře (rozhodnutí o přijetí) a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají v zásadě rovné postavení.*“³⁴ Odlišné postavení se projevuje např. povinností dodržovat

³¹ ARMSTRONG, Michael, STEPHEN, Taylor. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015, kapitola 26., dostupné z: Digitální knihovna Bookport.

³² TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 20

³³ § 1 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

³⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.12. 2009, sp. zn. 4 Ads 34/2009-63

služební kázeň a s tím spojenou možností udělení kázeňského trestu či odměny, odlišnou úpravou skončení služebního poměru nebo zvláštní úpravou služebního volna.³⁵

Ze služebního zákona vyplývá, že služební poměr vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře. Nejedná se tedy o dvoustranný projev vůle účastníků a mohlo by se zdát, že dochází k porušení čl. 26 LZPS, kde je zakotvena zásada svobodné volby povolání. Tato zásada však není dotčena jednostranností vzniku služebního poměru, neboť fyzická osoba musí dobrovolně podat žádost o přijetí do služebního poměru.³⁶ Předpoklady pro přijetí do služebního poměru jsou taxativně vymezené na: písemnou žádost, věk 18 let, bezúhonnost, požadovaný stupeň vzdělání, zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost, plnou svéprávnost, oprávnění seznamovat se s utajovanými informacemi, nemožnost být členem politické strany či hnutí a nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost. Po podání žádosti o přijetí, nastává fáze přijímacího řízení, kde se všechny vyjmenované předpoklady prověřují. Předpoklady jsou nastaveny poněkud přísně, a proto není jednoduché přijímacím řízením projít.³⁷

Služební poměr vzniká na dobu určitou a později po splnění zákonem stanovených povinností vznikne služební poměr na dobu neurčitou. Při prvním přijetí do služebního poměru se zakládá služební poměr na dobu 3 let. Aby se ze služebního poměru na dobu určitou mohl stát služební poměr na dobu neurčitou, musí policista složit stanovené zkoušky, popř. je policista znovu přijat poté, co již byl ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo se jedná o vojáka z povolání, který jím byl alespoň 3 roky.³⁸

Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) zahájilo v roce 2022 práce na novele služebního zákona. Podnět ke změně mohli zasílat všichni, a proto vznikl anonymní formulář. Tento formulář otevřel Nezávislý odborový svaz Policie ČR, aby umožnil příslušníkům navrhnout změny v zákoně.³⁹ Možnost učinit návrh ze strany policisty mi přijde důležitá, jelikož jedině na samotné příslušníky dopadá služební zákon. Řídí se jím podstatná část jejich života a zároveň mohou sdělit nedostatky zjištěné přímo z praxe a nikoli pouze rozhodováním od stolu. MV předložilo náměty na novelizaci mezi nimiž nalezneme opravy zjevných překlepů, vyplnění

³⁵ SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo*.... s. 409 - 410, ale zkontrolovat

³⁶ TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr*s. 55

³⁷ SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo*.... s. 402 - 403

³⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 349 - 350

³⁹ VÁLOVÁ, Irena. *Vnitro pracuje na novele zákona o služebním poměru, podněty mohou zaslat policisté* [online]. ceska-justice.cz, 18. května 2022 [cit. 12. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2022/05/vnitro-pracuje-na-novele-zakona-o-sluzebnim-pomeru-podnety-mohou-zaslat-i-policiste/>

mezer v zákoně, reakce na vývoj legislativy a společnosti, sjednocení praxe u sborů a jiné. Novelizace se předpokládá k 1.1.2025.⁴⁰

3.2 Služební příjem a odměna za služební pohotovost

Policisté spolu s ostatními příslušníky bezpečnostních sborů jsou v zaměstnanecké vztahu ke státu, a proto prostředky na jejich peněžní odměny putují s veřejných rozpočtů. Dle definice je plat „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, který na odměňování těchto zaměstnanců využívá zcela nebo převážně veřejné zdroje“. ⁴¹ I když stát pod tuto definici spadá, služební zákon si pro své potřeby upravil institut služebního příjmu.

Služební poměr můžeme chápat jako jednu z forem odměny za práci v širším slova smyslu, vedle mzdy a platu.⁴² Je tvořen jednotlivými složkami a přísluší za výkon služby. Pokud příslušník vykonává službu přesčas, tak i k této službě se přihlédne. Počet je omezen na maximum 150 hodin za rok. Proplácené přesčasy se do služebního zákona dostaly až v roce 2017, do té doby měli příslušníci povinnost vykonávat službu přesčas v rozsahu 150 hodin, ale bez nároku na odměnu. Hlavním posláním této úpravy bylo „přispět k řádnému chodu bezpečnostních sborů, které povede k zatraktivnění služby v bezpečnostních sborech, a tím k nárůstu počtu uchazečů o přijetí do služby“⁴³ Myslím si, že pokud příslušník vykonává službu nad rámec svých povinností, měl by za to být náležitě odměněn. Služba přesčas je zásahem do jeho osobního života a je dobře, že tato úprava byla zavedena.

Ve služebním zákoně je zajištěna rovnost mezi muži a ženami v rámci výkonu služby. Služební příjem náleží ve stejné výši příslušníku i příslušnici, pokud vykonávají stejnou službu či službu stejné hodnoty. Tuto tezi vnímám jako velmi důležitou, neboť se v praxi stále setkáváme s rozdílným zacházením mezi ženami a muži.⁴⁴ Zákonné ustanovení odráží dlouholeté tendence Evropy o zamezení diskriminace z důvodu pohlaví.⁴⁵

Výše příjmu se odvíjí od jednotlivých složek služebního příjmu. Rozdělení do složek vyplývá z celkového výkonu služby a zároveň by měl služební příjem oceňovat jeho různé

⁴⁰ TOMEK, Petr. *Informace o jednání komise pro přípravu novely zákona o služebním poměru* [online]. nospcr.cz 27. listopadu 2022 [cit. 12. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.nospcr.cz/informace-o-jednani-komise-pro-pripravu-novely-zakona-o-sluzebnim-pomeru/>

⁴¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odměňování* [online]. ppropo.mpsv.cz [cit. 16. ledna 2024]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVIIIObecnaustanoveniomzdeplatua>

⁴² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1.10. 2023*. Nakladatelství Anag, 2023, s. 444 (§112)

⁴³ Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2017, obecná část, bod 1

⁴⁴ § 112 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴⁵ čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství a směrnice 75/117/EHS

stránky. Propojují se tak vazby mezi výkonem služby, nárokem na jednotlivé složky a výší příjmu.⁴⁶ Dle § 113 služebního zákona jsou jednotlivými složkami:

- základní tarif
- příplatek za vedení
- příplatek za služby v zahraničí
- zvláštní příplatek
- příplatek za služby ve svátek
- osobní příplatek
- odměna
- služební příjem za služby přesčas
- stabilizační příplatek

3.2.1 Základní tarif

Základní tarif tvoří základ služebního příjmu. Jedná se o nejdůležitější složku, od které se odvíjí životní úroveň jednotlivých příslušníků. Ostatní složky slouží pouze jako doplňkové části služebního příjmu. Nejsou nastaveny tak, aby se výší vyrovnaly základnímu tarifu. Odrážejí v sobě výkon služby ve specifických situacích. Mají také ocenit individuální výsledky příslušníků.

Základní tarif je stanoven vždy tarifní třídou a tarifním stupněm a je stanoven v měsíčních částkách. Odvíjí se od započítané praxe, vzdělání a služebního místa (hodnosti). Existuje stupnice základních tarifů, která je stanovena jedenácti tarifními třídami a dvanácti tarifními stupni.

Tarifní třída je navázána na služební hodnost, do které byl policista jmenován a je odvozena od služebního místa. Je stanovena podle nejnáročnější činnosti, která je vyžadována pro konkrétní služební místo.⁴⁷ V příloze č. 1 k služebnímu zákonu se nachází charakteristika jednotlivých tarifních tříd včetně požadovaného vzdělání. Na základě vymezení tarifních tříd v příloze vláda svým nařízením upravila katalog činností pro jednotlivé třídy.⁴⁸ V § 7 služebního zákona je uvedena ucelená tabulka hodností, minimálního vzdělání, doby trvání služebního poměru a tarifních tříd, kterou uvádím v příloze č. 1 k této práci.

Tarifní stupeň zohledňuje započítatelnou praxi. Započítatelnou praxí se rozumí získané odborné zkušenosti, které jsou odstupňované v tříletých úsecích do 12 tarifních stupňů. Skládá

⁴⁶ TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr ...* s. 328

⁴⁷ § 114 – 116 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴⁸ Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech

z doby výkonu služby a prokázané doby jiné praxe, kterou určí služební funkcionář. Může se jednat i o dobu před přijetím do služebního poměru, pokud v této době získával poznatky, zkušenosti či dovednosti využitelné pro plnění služebních úkolů. Dále se započte maximálně doba 3 let mateřské a rodičovské dovolené nebo doba trvalé péče o dítě, pokud příslušník současně nevykonával přípravu na povolání v denním studiu. Poslední složkou, která může být započítána je vojenská a civilní služba, která je omezena opět přípravou na povolání v rámci denního studia⁴⁹ Z těchto veličin vznikne stupnice základních tarifů upravená přílohou č. 1 k nařízení vlády č. 419/2022 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů. V tabulce je uveden hrubý měsíční plat a její podobu uvádím v příloze č. 2.

Takto stanovený základní tarif může být zvýšen i o 10 %. Ke zvýšení může dojít za podmínky, že příslušník vykovává službu ve směnném provozu nebo nepřetržitém provozu a tento výkon není pouze nahodilý. Zvýhodnění kompenzuje dopad takového provozu na běžný život příslušníka.⁵⁰ Další složky služebního příjmu jsou různé druhy příplatků.

Výše základního tarifu se zvedla naposledy k 1.1.2023 o 10 %. Na jaře roku 2023 bylo policistům přislíbeno zvýšení platů. I přes slibované změny v platovém ohodnocení, ze strany ministra vnitra⁵¹, v roce 2024 nedošlo ke zvýšení základních platových tarifů. Pro policisty může být útechou, že platy se jim nezvýší, ale ani neklesnou. Bohužel inflace v ČR v minulých letech stoupala, a proto výše platu policisty neodpovídá míře inflace. V soukromém sektoru mzda roste a příslušníci policie ČR jsou v nevýhodné situaci.⁵² Pokud v příštích letech nedojde ke změně, může to vést k dalším odchodům z řad Police ČR. Zároveň se nedaří naborovat nové policisty. Nástupní platy jsou natolik nízké, že nedokáží konkurovat jiným odvětvím na trhu práce. Početní stavy policistů jsou už tak v nejmenším počtu za posledních několik let.⁵³

⁴⁹ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 262 (§ 117) Chrobák str. 262 § 117

⁵⁰ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru ... s. 455 (§114)*

⁵¹ HRDLIČKA, Jan. *Stát vyslyšel policejního prezidenta. Vě hře jsou vyšší platy pro 40 tisíc policistů* [online]. echo24.cz, 2. dubna 2023 [cit. 18. ledna 2024]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/HvE9d/zpravy-domov-stat-vyssi-platy-40-tisic-policistu>

⁵² FM. *Personální budoucnost policie v ohrožení?* [online]. uniebs.cz, 7. června 2023 [cit. 18. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.uniebs.cz/2023/06/07/personalni-budoucnost-policie-v-ohrozeni/>

⁵³ Nezávislý odborový svaz Policie ČR. *Bezpečnost něco stojí... a určitě i za to stojí* [online]. nospcr.cz, [cit. 18. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.nospcr.cz/jednani-s-ministrem-vnitra-6-11-2023/>

I když by se mohlo zdát, že platy jsou pro policisty významnou motivační složkou pro setrvání u Police ČR, dlouholetý policista v rozhovoru uvedl, že problém vidí spíše v přehlcení policistů prací spojeným s následným vyhoření.⁵⁴

3.2.2 Příplatek za vedení

Příplatek za vedení náleží pouze vedoucím příslušníkům, prostřednictvím něhož se oceňuje náročnost jejich práce. Vedoucí příslušníci mají odpovědnost za celá oddělení a jejich rozhodnutí ovlivňují desítky příslušníků či dokonce chod celého sboru. Špatná rozhodnutí mohou vyvolat i negativní reakce veřejnosti a tím snížit důvěryhodnost sboru. V § 118 služebního zákona je stanoveno rozpětí příspěvku odstupňované podle úrovně služebního místa a náročnosti řídicích činností. Výše příspěvku se pohybuje od 1 000 Kč na nejnižší úrovni až po 14 000 Kč na úrovni ředitele sboru.

3.2.3 Příplatek za službu v zahraničí

Příplatek za službu v zahraničí je omezen několika podmínkami. Musí se jednat o příslušníka zařazeného do činné zálohy⁵⁵ a musí být vyslán k výkonu služby do zahraničí. V praxi dochází k situacím, kdy příslušníci působí sice v cizině, ale neplní úkoly vyplývající z mezinárodních smluv. Plní úkoly bezpečnostního sboru. Nedochází tak ke splnění podmínky činné zálohy. Dosažení tohoto příplatku je tedy obtížné. Výše je stanovena v rozmezí 700 až 4 000 USD, popřípadě v rovnocenné výši EURO.

Zajímavostí je, že tento příspěvek od účinnosti tohoto zákona nebyl měněn.⁵⁶ Jelikož od účinnosti již uplynulo 17 let, nemůže výše odpovídat současným nákladům. Myslím si, že toto je velmi zvláštní vzhledem k tomu, že za 17 let jistě došlo ke značnému ekonomickému vývoji. Když přihlídneme k tomu, že v zahraničí jsou země, které jsou na tom ekonomicky lépe než ČR, nemůže výše stačit k zajištění základních potřeb v zahraničí.

3.2.4 Zvláštní příplatek

Dále nalezneme v § 120 služebního zákona zvláštní příplatek. Pod tímto příplatkem nalezneme tři různé druhy příplatků. Prvním z nich je příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Jedná se o takové prostředí, ve kterém je výkon služby spojen s mimořádnými obtížemi. Ať už z důvodu, že zatěžující vlivy působí přímo na příslušníky, nebo jsou těžce

⁵⁴ NĚMEC, Lumír. *KOMENTÁŘ: Výše platu není to, co současné policisty trápí nejvíce* [online]. securitymagazin.cz, 14. února 2021 [cit. 18. ledna 2024]. Dostupné z: https://www.securitymagazin.cz/security/komentar-vyse-platu-neni-to-co-soucasne-policisty-trapi-1404066463.html?fb_comment_id=3676424945771562_3678536398893750

⁵⁵ § 29 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, záloha činná = příslušník je vyslán k výkonu služby k jiné organizační složce státu, právnické či fyzické osobě nebo do zahraničí. Do zahraničí je vyslán k plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv nebo z předpisů EU

⁵⁶ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru ...* s. 460 (§ 119)

odstranitelné. Samotné zatěžující vlivy jsou vymezeny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí.⁵⁷ Výše příplatku se řídí nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, podle míry rizika, intenzity a doby působení zatěžujících vlivů. Pro poskytnutí tohoto příplatku jsou stanoveny přísná pravidla a je udílen ojediněle.⁵⁸

Druhý zvláštní příplatek je zakotven v § 120 odst. 2. Jedná se o příplatek za službu v prostředí s vysokou mírou ohrožení zdraví, jež vyžaduje použití izolačních dýchacích přístrojů. U policie lze toto ustanovení vztáhnout pouze na potápěče.

Třetí a poslední je rizikový příplatek zakotvený v § 120 odst. 3. Podmínky jsou: ohrožení života příslušníka či jeho zdraví, jiná závažná rizika nebo mimořádná psychická zátěž. Výše závisí na míře ohrožení a rizika, načež je dle toho zvláštní příplatek rozdělen do dvou skupin. Jelikož tyto podmínky jsou těžce měřitelné, může docházet v praxi k nerovnoměrnému rozložení mezi dvě rizikové skupiny. Není stanoveno s jistotou, že příslušník zařazený v první skupině s nižším příplatkem nemůže být vystaven většímu nebezpečí než příslušník ve skupině druhé.

3.2.5 Příplatek za službu ve svátek

Při výkonu služby ve svátek náleží příslušníkovi náhradní volno. Příplatek má kompenzovat výkon služby v době pracovního klidu. Volno se poskytuje podle hodin odpracovaných v den svátku, i když doba služby překračovala do jiného dne. Pro ilustraci uvedu příklad. Pokud koná příslušník dvanáctihodinovou službu, která počíná v 18:00 hod. 30. dubna a končí v 6:00 hod. 1. května, příslušníku náleží příplatek za 6 hodin výkonu služby dne 1. května.

Primárně se poskytuje náhradní volno. Pokud nastane situace, kdy volno není poskytnuto do 3 kalendářních měsíců od výkonu služby, teprve tehdy je možno poskytnout příplatek ve výši 25 % základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení.⁵⁹ Takto nastavená kompenzace vychází z Evropské sociální charty Rady Evropy.⁶⁰

3.2.6 Osobní příplatek

Osobní příplatek je zakotven v § 122 služebního zákona, který stanoví, že se jedná o „nenárokovou složku služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě

⁵⁷ Např. pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity, zvýšení tlak nad 400 kPa, vibrace přenášené na ruce

⁵⁸ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru ...* s. 463 (§120)

⁵⁹ § 121 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁶⁰ TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr ...* s. 367

nebo rozsahu“. Příspěvek umožňuje zohlednit individuální výsledky jednotlivců. Pro posouzení mimořádné kvality výkonu služby či rozsahu, je směrodatný dlouhodobější charakter. Tento příspěvek neslouží k ocenění za jednorázové zvýšení výkonu službu.⁶¹

Může dojít ke snížení osobního příplatku, pokud již výkon nedosahuje takové kvality. Zároveň může nastat i situace, kdy je výkon služby uskutečňován ještě lépe a příplatek se tak může zvýšit.⁶² Osobní příplatek je fakultativní složkou do chvíle, kdy je konstitutivním rozhodnutím příplatek přiznán. Poté je až do odnětí složkou nárokovou.⁶³

Osobní příplatek mi přijde jako důležitá složka služebního příjmu. Myslím si, že to může být i jeden z motivačních prvků pro policisty, aby službu vykonávali v rámci svých možností nejlépe. Tento příplatek slouží k docenění tvrdé dřiny příslušníků, pokud by nebyly nastaveny možnosti individuálního ohodnocení, mohlo by dojít spíše k syndromu vyhoření a pocitu, že jejich práci nikdo nevidí.

Bohužel v praxi dochází k situacím, kdy užití osobního příplatku nenaplnuje smysl spočívající v docenění jednotlivců. Bývá naopak poskytován všem příslušníkům vyjma těch, jejichž výkon nedosahuje takové kvality jako u ostatních.⁶⁴

3.2.7 Odměna

Odměnou se vyzdvihuje splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, dále pokud je splněn naléhavý služební úkol za nepřítomného příslušníka. Odměna je dále udělena při dosažení životního jubilea. Jubileum je nastaveno na dovršení 50 let věku v rámci přetrvávajícího výkonu služby.

Tato složka služebního příjmu plní obdobnou funkci jako osobní příplatek. Dochází k ocenění za mimořádný výkon služby s tím rozdílem, že odměna je poskytována jednorázově. Stejně jako u ostatních doplňkových složek služebního příjmu, i zde rozhoduje o udělení služební funkcionář. Slouží tedy k ocenění jednotlivců a zároveň k jejich motivaci.⁶⁵

3.2.8 Příplatek za práci přesčas

Příplatek slouží k odměnění za práci vykonanou nad rámec služebního rozvrhu. Pokud příslušník vykonává službu přesčas má nárok na náhradní volno. Náhradní volno příslušníku náleží za každou hodinu služby přesčas. Výjimku tvoří služba konaná v době krizového stavu v rozsahu 150 hodin. Stejně jako u služebního příjmu za službu ve svátek, i zde je preferována

⁶¹ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 271 (§ 122)

⁶² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18.12. 2008 sp.zn. 21 Cdo 5447/2007

⁶³ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru ...*s. 469 (§ 122)

⁶⁴ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 271 (§ 122)

⁶⁵ § 123 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

varianta se služebním volnem. Pouze pokud není volno během 3 kalendářních měsíců poskytnuto, náleží příslušníkovi poměrná část základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení. Takto nastavená koncepce by měla být finančně méně náročná pro bezpečnostní sbor. V situaci, kdy je služba přesčas vykonávána ve svátek, dochází ke kumulaci náhradního volna.⁶⁶

3.2.9 Stabilizační příplatek

Stabilizační příplatek může stanovit ředitel bezpečnostního sboru ve služebním předpisu. On také stanoví konkrétní výši a dobu vyplácení. Tento příplatek byl zaveden v důsledku nedostatku příslušníků na některých útvarech bezpečnostních sborů až v roce 2019.⁶⁷ Cílem zavedení bylo stabilizovat početní stavy u policie a zároveň motivovat mladé uchazeče.⁶⁸

Maximální výše je stanovena na dvacetičtyřnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy. V roce 2023 dosáhla průměrná měsíční mzda 42 658 Kč.⁶⁹ Maximální výše se vyšplhala přes 1 milion korun. Výše příplatku je stanovena velmi zajímavě, když vezmeme v potaz dlouhodobé problémy s financování bezpečnostních sborů ze strany státu.

3.2.10 Odměna za služební pohotovost

Odměna za služební pohotovost je nařízena v případě, kdy je to v zájmu služby. Slouží jako kompenzace stavu, kdy příslušník musí být neustále připraven k případnému výkonu služby nad rámec rozvržené doby služby. Mohou nastat dvě situace. První situace předpokládá připravenost na případný výkon služby mimo stanovenou dobu týdenní služby. Druhá situace předpokládá, že příslušník by sice měl mít služební volno, ale musí se ve služební pohotovosti zdržovat na určeném místě. Pokud v rámci pohotovosti dojde k zahájení výkonu služby, už na to není pohlíženo jako na pohotovost, ale výkon služby s nárokem na služební příjem.

Odměna za služební pohotovost stojí mimo složky služebního příjmu, jelikož se nejedná o odměnu za vykonanou službu, ale za zásah do osobního života.⁷⁰ Příslušník se nemůže plnohodnotně věnovat rodině nebo dostatečně zregenerovat na předem rozvržený výkon služby. Obě situace mohou mít vliv na neplnohodnotný výkon služby.

⁶⁶ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...* s. 483 – 485 (§ 125)

⁶⁷ zákona č. 163/2019, kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁶⁸ DLUBALOVÁ, Klára. *Úspěch ministra Hamáčka: Policisté v regionech s největším podstavem získají od srpna stabilizační příplatek* [online]. mvcr.cz, [cit. 22. února 2024], Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/uspech-ministra-hamacka-policiste-v-regionech-s-nejvetsim-podstavem-ziskaji-od-srpna-stabilizacni-priplatek.aspx>

⁶⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mzdy a náklady práce* [online]. czso.cz, [cit. 22. ledna 2024]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

⁷⁰ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 284 - 285 (§ 126)

Zakodárce rozlišil, zda je pohotovost držena na služebně nebo mimo ni. Podle tohoto rozdělení je diferencována výše odměny. V případě pohotovosti na služebně náleží příslušníkovi odměna ve výši 35 % poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku. Výše odměny se liší, pokud by se jednalo o den pracovního klidu. V tomto případě by výše odměny činila 70 % poměrné části složek příjmu uvedených výše. Za hodinu služební pohotovosti mimo služebnu se udělí odměna ve výši 10 %, popřípadě 15 % ve dnech pracovního klidu. Procenta se opět vypočítávají se složek služebního příjmu uvedených výše.⁷¹

3.3 Náborový příspěvek

Náborový příspěvek byl do služebního zákona včleněn, aby se mohla snadněji obsadit volná pracovní místa. Měl by sloužit k výhodám, které pro zájemce budou natolik atraktivní, že je nalákají ke vstupu do služebního poměru. Výsledkem má být schopnost prosadit se na trhu práce oproti profesím, které jsou na vzestupu a ovládají trh práce (např. technologie). V jednotlivých bezpečnostních sborech stanoví výši ředitel. Výše se pohybuje v rozmezí 30 000 Kč až 150 000 Kč.

S přiznáním náborového příspěvku jsou spjaty podmínky. Musí uplynout zkušební doba trvající 6 měsíců a zároveň musí být příspěvek přiznán do 1 roku trvání služebního poměru. Dalšími podmínkou je skutečnost, že příspěvek ještě nebyl příslušníkovi nikdy přiznán. Zároveň s udělením příspěvku musí příslušník souhlasit. Aby náborový příspěvek nebyl zneužíván příslušníky, kteří by vyčkali 6 měsíců a poté příspěvek dostali, aniž by dále nevykonávali službu, je příslušník povinen setrvat ve služebním poměru 6 let. Doba 6 let počíná běžet přijetím do služebního poměru. Zajímavostí je, že služební zákon nespojuje povinnost setrvání ve služebním poměru s konkrétním sborem. Proto se započítá i doba výkonu služby v jiném bezpečnostním sboru.⁷²

U policie ČR je výše příspěvku v různých regionech různě vysoká. Nejmenší náborový příspěvek činí 75 000 Kč a to v krajích: Jihočeský, Jihomoravský, Pardubický, Zlínský, Královéhradecký, Moravskoslezský, kraj Vysočina, Olomoucký kraj. Tato výše může odrážet situaci, kdy ve zmíněných krajích není nedostatek příslušníků markantní. Vyšší příspěvek nalezneme u krajů: Plzeňský, Ústecký, Karlovarský a Liberecký. Tyto kraje stanovili výši na 110 000 Kč. Maximální výši příspěvku, tedy 150 000 Kč, stanovil Středočeský kraj spolu

⁷¹ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...* s. 485 – 486 (§ 126)

⁷² CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 296 - 299 (§ 135a)

s hlavním městem Prahou.⁷³ Naopak u krajů s vyššími příspěvky, je snaha o větší účast nových uchazečů z důvodu nedostatku pracovních sil.

Myslím si, že náborový příspěvek může pozitivně ovlivnit rozhodování uchazečů o služební poměr. Náborový příspěvek může pomoci ne jedné rodině ve finančně těžkých časech a zároveň může alespoň v malé míře kompenzovat náročnost práce u policie.

3.4 Benefity a další výhody

Policie ČR láká potencionální uchazeče na celou řadu výhod a benefitů. Na oficiálních stránkách Policie ČR nalezneme jejich výčet: 37,5 hodin týdně, 6 týdnů dovolené, služební volno s poskytnutím služebního příjmu, studijní volno s nárokem na služební příjem, ozdravný pobyt, síť resortních sportovních či rekreačních zařízení, příspěvek na penzijní pojištění, různé druhy příspěvků (na stravování, rekreaci, lázeňské pobyty či kulturní akce), náhrady výdajů, možnost ubytování. Mezi nepeněžitý benefit můžeme zařadit nárok policisty na bezplatnou služební výstroj a doplňky ke služební výstroji⁷⁴

Policisté mají nárok na 6 týdnů dovolené. Oproti jiným státním zaměstnancům, mají týden dovolené navíc, jelikož státnímu zaměstnanci náleží 5 týdnů dovolené.⁷⁵ Tento navýšený stav dovolené může být zajiště výhodou. Otázkou zůstává, zda na to, jak nebezpečné povolání policisté vykonávají, je pouhý týden navíc úměrný.

3.4.1 Ozdravné a lázeňské pobyty

Kompenzací náročného a nebezpečného povolání jsou ozdravné či lázeňské pobyty. Ozdravný pobyt nalezneme zakotven přímo ve služebním zákoně § 80. Příslušník má nárok na využití ozdravného čtrnáctidenního pobytu, pokud jeho služební poměr trval minimálně 15 let. Pokud setrval příslušník u sboru 15 let, předpokládá se u příslušníka vyšší věk spojený s větší potřebou regenerace. Ozdravný pobyt může mít dvě formy: lázeňskou léčebně rehabilitační péči nebo tělesné rehabilitační aktivity. Výjimku z trvání služebního poměru prolamuje odst. 4, kdy lze přiznat lázeňskou rehabilitační péči na základě doporučení lékaře. Takové situace mohou nastat po úrazech, ke kterým může dojít v každém věku. Výběr ozdravných pobytů včetně termínů, kdy je možné se těchto pobytů zúčastnit, spravuje Zařízení služeb pro ministerstvo vnitra. Jedná se o státní příspěvkovou organizaci zajišťující služby pro MV. Na

⁷³POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Náborový příspěvek* [online]. nabor.policie.cz, [cit. 23.ledna 2024]. Dostupné z: https://nabor.policie.cz/clanek/nabizime-naborovy-prispevek.aspx?_gl=1*1om2q6n*_ga*MTg0NDgyNTg1LjE3MDMwNzA1Mjk.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTcwNTkxODU0MS4yMC4wLjE3MDU5MTg1NDEuNjAuMC4w

⁷⁴ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Příjem, výsluhové nároky a další benefity* [online]. policie.cz, [cit. 23.ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

⁷⁵ §212 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

internetových stránkách tohoto zařízení nalezneme katalog dostupných lázeňských domů a rekreačních zařízení v rámci celé České republiky.⁷⁶

3.4.2 Příspěvek na penzijní pojištění a další příspěvky

Příspěvek na penzijní pojištění a různé další druhy příspěvků (na stravování, rekreaci, lázeňské pobyty či kulturní akce) zajišťuje Fond kulturních a sociálních služeb (dále jen „FKSP“). V oblasti FKSP došlo v letošním roce k velkým změnám v rámci konsolidačního balíčku. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních služeb byla zrušena k 1.1.2024. Nová právní úprava byla včleněna do právních předpisů upravujících tvorbu a hospodaření s FKSP.

Jednotlivé organizace si upraví pravidla pro použití fondu vnitřním předpisem. Účel a smysl FKSP by však neměl být dotčen. Dochází ke dvěma zásadním změnám. Základní přiděl do fondu se snížil ze 2 % na 1 %, tedy o polovinu. Nová právní úprava zakotvuje povinnost použít nejméně 50 % základního přidělu fondu na produkty spoření na stáří. Zejména mladší generace si v dnešní době nespoří na stáří. Stát se snaží s touto situací pracovat, a proto změnou usiluje o zlepšení. Se zbylou částí si poté může organizace nakládat dle svého uvážení.⁷⁷

Policie ČR je rozčleněna na 15 organizačních složek státu. Organizační složky odpovídají jednotlivým krajským ředitelstvím, kdy poslední složku tvoří Policejní prezidium ČR společně s celostátními útvary. Každá tato složka si hospodaření s FKSP upravuje samostatně.⁷⁸

3.4.3 Služební volno

Služební volno řadím k výhodám pro příslušníky z důvodu obdržení služebního příjmu. I přes to, že příslušníci nevykonávají službu, tak služební příjem jim náleží. Tento přístup jim může pomoci ke svému vlastnímu rozvoji a také poskytuje finanční jistoty v případech osobních překážek. Jedná se o výjimku z § 112 služebního zákona. Zákon rozlišuje tři důvody pro udělení služebního volna.

Služební volno při překážkách ve službě, které je rozděleno do dvou skupiny: z důvodů obecného zájmu a z důvodu osobních překážek ve službě. Překážky z důvodu obecného zájmu zahrnují výkon veřejné funkce, plnění občanské povinnosti a výkon jiného úkonu, přičemž

⁷⁶ ZAŘÍZENÍ SLUŽEB PRO MINISTERSTVO VNITRA. Ozdravné pobyty [online]. zsmv.cz, [cit. 24. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.zsmv.cz/ozdravne-pobyty/>

⁷⁷ MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Metodické doporučení k FKSP po 1.1.2024 [online]. mfc.cz, 21. prosince 2023 [cit. 24. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.mfc.cz/cs/rozpocetova-politika/statni-rozpocet/legislativa-statniho-rozpocetu/2023/metodicke-doporuzeni-k-fksp-po-1-1-2024-54227>, s. 7 a 14

⁷⁸ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. Příspěvek z FKSP na rekreační pobyt [online]. policie.cz, 11. dubna 2012 [cit. 24. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prispevek-z-fksp-na-rekreacni-pobyt.aspx>

tento úkon nelze konat mimo službu. Výčet pojmů spadajících pod jednotlivé skupiny je deklaratorní.⁷⁹ Překážky z osobních důvodů jsou uvedeny taxativně v § 70 služebního zákona.⁸⁰ Jedná se o služební volno nárokové.

Druhou skupinu tvoří služební volno k účasti na výběrovém řízení nebo k získání dalšího odborného požadavku. Stejně jako v předchozím případě, i zde se jedná o služební volno nárokové. Příslušník má na volno nárok, aby se mohl zúčastnit výběrového řízení nebo aby mohl získat další odborné požadavky, ať už studiem ve škole nebo v kursu.

Služební volno při studiu tvoří poslední skupinu. Jedná se o podporu sboru příslušníků, kteří se chtějí vzdělávat. Bezpečnostní sbor má zájem na tom, aby ve svých řadách měli vzdělané lidi s potřebnými odbornými znalostmi. Vzdělání jim zároveň umožňuje posunout se na lepší služební místo a s tím spojený lepší základní tarif. Služební volno lze udělit pouze na žádost, a proto tvoří jedinou složku nenárokového služebního volna. Volno se poskytuje při denním studiu na dobu trvání studia. Pokud policista vykonává službu, může mu být uděleno služební volno pro studium dálkové, přičemž služební volno se poskytne pouze v přiměřeném rozsahu. Vždy se musí jednat o situace nezbytně nutné pro výkon služby. S udělením služebního volna při studiu souvisí povinnost setrvat ve služebním poměru po určité předem stanovené období. Při denním studiu činí doba trojnásobek doby studia a při dálkovém studiu odpovídá povinnost době trvání studia.⁸¹

3.4.4 Náhrady výdajů

Náhrady výdajů jsou ve služebním zákoně uvedeny pod pojmem náhrady cestovních výdajů, i když pod ně spadají i výdaje, které nelze zcela zařadit pod pojem cestovní výdaje. Dle § 136 služebního zákona má příslušník nárok na náhradu „*cestovních nákladů při vyslání na služební cestu ke studiu, ozdravný pobyt, při vzniku nebo změně služebního poměru, při zařazení do zálohy činné a vyslání k výkonu služby do zahraničí nebo při stěhování.*“ Hrazení těchto nákladů vytváří pro příslušníky sociální záruky a ti se tak nemusí strachovat o finanční zatížení jejich rodin.⁸²

Podmínky pro přiznání náhrad stanoví služební funkcionář. Služební funkcionář by měl vždy přihlídnout k tomu, aby jím stanovené podmínky pro služební cestu byly hospodárné. Náhrady výdajů při služební cestě zahrnují jízdní výdaje, jízdní výdaje při návštěvách rodiny,

⁷⁹ Např. výkon veřejné funkce – výkon povinností člena zastupitelstva, plnění občanské povinnosti – povinnosti svědka, jiné úkony – dárcovství krve

⁸⁰ Např. vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů

⁸¹ § 70 – 74 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁸² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...* s. 501 (§ 136)

výdaje za ubytování, stravovací výdaje a nutné vedlejší výdaje.⁸³ Zákon zakotvuje základní náhrady cestovních výdajů. Náhrada jízdních výdajů náleží příslušníkovi ve výši, kterou vynaložil použitím veřejných dopravních prostředků. Pokud souhlasí služební funkcionář, tak může příslušník využít i jiné než služební vozidlo. Takový postup je ovšem pro bezpečnostní sbor finančně náročný a nevhodný. Při návštěvách člena rodiny náleží příslušníkovi náhrada jízdného do míst pobytu člena rodiny nebo místa dohodnutého, které služební funkcionář schválí. Zákon stanoví podmínku, že služební cesta musí trvat déle než 7 dnů. Tyto náhrady se hradí z důvodu delšího odloučení od rodiny, přičemž stát má zájem na udržování rodinných vztahů příslušníků. V rámci služební cesty musí být zajištěno ubytování a strava. Služební funkcionář vždy, pokud je to možné, určí bezplatné ubytování v zařízeních bezpečnostních sborů a stejně postupuje i v rámci výdajů na stravu. V případě zahraniční služební cesty, také náleží příslušníkovi nárok na náhradu nákladů spojených s jeho cestou. Kromě již zmíněných náhrad nákladů, zákon uvádí některé další případy, kdy má příslušník na náhradu nárok.⁸⁴

Pokud je uděleno příslušníkovi služební volno při studiu, má nárok na náhradu cestovních výdajů, ubytovacích výdajů a výdajů na stravu k vykonání zkoušek a k účasti na konzultacích. Výdaje mohou vzniknout i v rámci vzniku služebního poměru či jeho změny.⁸⁵ S takovými náklady musí bezpečnostní sbor počítat, jelikož jsou zakotveny přímo ve služebním zákoně. Cestovní náhrady se poté poskytují za stejných podmínek jako při služební cestě. Z důvodu vzniku služebního poměru či převedení na jiné služební místo může dojít k odloučení příslušníka od rodiny. Ke zmírnění odloučení slouží náhrada cestovních výdajů spojených s návštěvou.⁸⁶ Důležitou okolností je, že k odloučení musí dojít v souvislosti se služebním poměrem a nelze na toto ustanovení v zákoně aplikovat situace, kdy služební poměr na odloučení vliv neměl. Nesmí být opomenuto ani vyslání příslušníka do zálohy činné k výkonu služby do zahraničí. Nárok na náhradu příslušníkovi vznikne za dobu cesty z ČR do míst výkonu služby a zpět, a dále při služebních cestách v zahraničí.⁸⁷

Stěhovací výdaje jsou příslušníkovi proplaceny, jestliže mu vznikl nárok na výplatu cestovních výdajů zapříčiněnou vznikem nebo změnou služebního poměru. Pokud se příslušník přestěhuje do obce, kde by mu zanikl nárok na náhradu těchto výdajů, náleží mu poté nárok na

⁸³ § 137 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁸⁴ TOMĚK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...* s. 501 – 521 (§ 136 – 143)

⁸⁵ Změnou služebního poměru se rozumí např. převedení nebo převedení na jiné služební místo.

⁸⁶ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 316 – 323 (§ 148-149)

⁸⁷ § 151 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

náhradu nákladů stěhovacích. Takto stanovené předpoklady se uplatní i na příslušníka, který se přestěhuje v zájmu služby do jiné obce, a to z vlastní iniciativy.⁸⁸

3.5 Výsluhy

Výsluhy mají velký význam z mnoha úhlů pohledu. Slouží jako odměna odsloužených let ve sboru. Na příslušníky můžou pozitivně působit tím, že je motivují k setrvání u bezpečnostního sboru po řadu let. Zároveň dává příslušníkům jistoty v souvislosti s výhledy do budoucna. Výsluhové nároky se liší od jiných výhod uvedených výše tím, že se váží nikoli k výkonu služby, ale ke skončení služebního poměru. Jelikož je výkon služby u bezpečnostních sborů náročnější po fyzické i psychické stránce, výsluhy mají regulovat věkovou strukturu příslušníků. Stanovení peněžitého plnění musí být dostatečně vysoké, aby příslušník měl možnost přejít do jiného zaměstnání a neztratil dosavadní životní úroveň. Výsluhy nejsou stanoveny způsobem, aby nahradily zcela finanční příjem. Mají být pouze kompenzací podmínek výkonu služby. Ať už se jedná o časovou náročnost, nebezpečnost či fyzické a psychické vypětí.⁸⁹ Zároveň může ovlivnit případné nové uchazeče, kteří tento benefit budou vnímat jako velké plus v porovnání s jinými profesemi.

Odchodné je jednorázový příspěvek související se skončení služebního poměru. Na odchodné má nárok příslušník, pokud vykonával službu alespoň po dobu 6 let. Tato doba je krátký časový interval. Když příslušník zjistí, že práce ve sboru ho nenaplňuje, má motivaci setrvat ve služebním poměru alespoň kýmžných 6 let. Pokud příslušník odslouží 6 let, výměra odchodného bude činit jeden měsíční služební příjem. Odchodné se navyšuje o jednu třetinu služebního příjmu za každý další ukončený rok ve službě. Maximem, které může být příslušníku přiznán, je šestinásobek měsíčního služebního příjmu.⁹⁰

Pokud příslušník setrvá ve služebním poměru alespoň 15 let má nárok na výsluhový příplatek. Na tento benefit může příslušník dosáhnout v relativně krátkém věku, což může pro jednotlivce znamenat výhodu. Umožní mu to realizovat se i v jiném oboru. Naopak pro stát je toto nastavení ekonomicky nevýhodné. Není ojedinělé, že příslušníci po odsloužení 15 let přechází do civilu a výsluhový příspěvek pobírají i desítky let. Odborníci volají po změně např. v podobě vyplácení až po dosažení určitého věku příslušníka.⁹¹

⁸⁸ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...* s. 539 (§ 154)

⁸⁹ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...*s. 540 (část 11)

⁹⁰ CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním ...* s. 334-338 (§ 155 – 156)

⁹¹ HRDLIČKA, Jan. *Český policejní ráj. Výsluhy závratně rostou, stát stojí miliardy ročně* [online]. echo24.cz, 17. dubna 2023 [cit. 22. února 2024], Dostupné z: <https://echo24.cz/a/Hk8dh/zpravy-domov-data-byznys-statni-vysluchy-renty-spali-6-miliard-policie-hasici>

Bezpečnostní sbor tím oceňuje věrnost příslušníka ke sboru. Výše příspěvku není stanovena pevně, neboť se odvíjí od odsloužených let. Při odsloužení 15 let služby činí výše 20 % platu. Za každý další dokončený rok ve službě se příspěvek zvětší o 3 % platu. Při dosažení 21 let ve službě se příspěvek opět zvýší a zvyšuje se za každý další ukončený rok ve službě. Zvýšení činí nikoli 3 %, ale pouze 2 %. Poslední možné zvýšení příspěvku nastává za 26. rok a každý následující ukončený rok ve službě. Činí 1 % z platu. Maximum je stanoveno na 50 % platu.⁹² S narůstajícím počtem bývalých policistů se současně zvyšují i náklady na výplaty tohoto benefitu. V době, kdy se vláda snaží o snížení schodku státního rozpočtu se za posledních 5 let náklady na výsluhový příspěvek zvýšily ze 4 miliard na miliard 7.⁹³

Může dojít k situaci, kdy příslušník má nárok jak na příspěvek výsluhový, tak na starobní či invalidní důchod. Tuto situaci řeší § 160 služebního zákona, který říká, že výsluhový příspěvek se vyplácí pouze v případech, kdy je vyšší než uvedené důchody. Nevyplácí se v plné výši, ale pouze v rozsahu rozdílu mezi výsluhovým příspěvkem a důchodem. Slouží k tomu, aby si příslušník mohl udržet nastavenou životní úroveň a přilepšil si k důchodům, které mohou být v nižší výměře. Odchodné ani výsluhy se příslušníkovi nedaní, což vyplývá z § 4 odst. 1 písm. n) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Pokud příslušník dosáhne na výsluhy, může být rekrutován do řad občanských zaměstnanců, protože tyto pozice jsou těžce obsaditelné z důvodu nízkého platového ohodnocení. Často tento přesun slouží jako završení individuální kariéry u policie.⁹⁴

Z pohledu příslušníka bezpečnostního sboru jsou výsluhy zajisté výhodné. Z osobní zkušenosti vím, že velké množství bývalých příslušníků pobírá výsluhový příplatek a zároveň učí na školách, ať už středních či vysokých. Mají tak možnost předávat své zkušenosti mladým generacím z první ruky.

Celkově je odměňování v rámci Policie ČR velmi obsáhlé. Mimo základní tarif, který je stěžejní pro každého policistu, má policista možnost získat celou řadu příplatků. Bohužel některé mají stanoveny podmínky natolik přísně, že jejich dosažení je výjimečné. Některé složky také nejsou zcela aktuální. Pokud může být příplatek stanoven ve stejné výši po dobu sedmnácti let, hovoří to o selhání státního aparátu. Problémem je nezvyšování základních tarifů,

⁹² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním ...*s. 546 – 553 (§ 157 – 159)

⁹³ RAZIMA, Vojtěch. Náklad na výplatu policejních výsluh se za pět let téměř zdvojnásobil a činí 7,2 miliard korun [online]. kverulant.org, 5. prosince 2023 [cit. 22. února 2024]. Dostupné z: <https://www.kverulant.org/article/naklad-na-vyplatu-policejnich-vysluh-se-za-pet-let-temer-zdvojnasil-a-cini-72-miliardy-koron/>

⁹⁴ FLEKAL, Zbyněk. *Právní nástroje managementu a rozvoje příslušníků policie České republiky*. Praha: ABOOK s.r.o, 2022, s. 27

které snižuje konkurenceschopnost na trhu práce oproti mnohem lukrativnějším a bezpečnějším profesím. Na základě této skutečnosti nedochází k náborům nových policistů ve velkém počtu a zároveň to může mít vliv na odliv stálých policistů.

Jelikož státní rozpočet je ve velkém schodku, na provoz policie chybí peníze a dochází ke škrtům benefitů. Zejména z fondu FKSP. Naopak se nehýbe s výsluhami, které zůstávají ve stejné výši zachovány, i když finanční náklady na ně stále rostou. Výsluhy vidím jako velké plus a motivaci setrvat u policie. Závěrem si myslím, že povolání policisty nelze dělat jen za vidinou platového ohodnocení a odměn. Člověk touto profesí musí žít a bavit se jí.

4 Odměňování strážníků obecní policie

Ve čtvrté kapitole se zaměřím na peněžní ohodnocení strážníků obecní policie. Je důležité vymezit, stejně jako u policistů, z čeho jsou vyvozeny platové podmínky. Jelikož se jedná o zaměstnanecký vztah strážníka k obci, nastíním pracovním poměr dle zákoníku práce. Vymezím, od čeho se odvíjí platy a pokusím se naznačit, zda mají strážníci nějaké výhody či benefity. V neposlední řadě dojde na zmínění odchodného, jakožto institutu nově vzniklého. Nesmí být opomenuta ani skutečnost, že právo na spravedlivou odměnu vyplývá již z LZPS, jak je uvedeno v předešlé kapitole.

4.1. Pracovní poměr

Strážníci obecní policie vykonávají práci v klasickém pracovněprávním poměru, který se řídí zákoníkem práce. Zákoník práce byl několikrát novelizován. Poslední změna nastala k 1.10.2023. Zároveň v sobě odráží harmonizaci s předpisy EU. Nemůže se hovořit o výkonu služby, poněvadž strážníci nejsou ve služebním poměru k obci. Náplň jejich činnosti se tedy nazývá prací. Zákoník práce upravuje nejen individuální pracovní právo, ale i kolektivní pracovní právo. Nejčastěji využívané je pracovní právo individuální. Jedná se o vztahy vzniklé při závislé práci zaměstnance pro zaměstnavatele.⁹⁵ Závislou práci definuje § 2 zákoníku práce takto „jedná se o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec vykonává práci osobně“.

Pracovní poměr je nejrozšířenější pracovněprávní vztah. Vždy musí být založen právním jednáním. Může dojít k třem typům založení pracovního poměru: smlouvou, jmenováním, volbou. Jelikož je pracovní poměr založen se souhlasem zaměstnance, není podstatné, jakým způsobem se pracovní poměr zakládá. Vždy vznikne na smluvním podkladu. Nejčastěji je pracovní poměr založen pracovní smlouvou. Zákoník práce vyžaduje splnění podmínek proto, aby smlouva mohla platit. Smlouva musí být písemná a musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.⁹⁶ Zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci pro zaměstnavatele ve sjednaném rozsahu. Naopak zaměstnavatel disponuje možností využít zaměstnance v mezích vymezených pracovní smlouvou ke svým potřebám. Při vzniku pracovního poměru jsou subjekty v rovném postavení. Toto se projevuje ve volné úvaze nad tím, s kým uzavřou pracovní poměr a zda ho sjednají či nikoli. Rovné postavení se vytrácí

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1- 16 (§ 1)

⁹⁶ §34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

v průběhu pracovního poměru. Vzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti, jelikož zaměstnavatel může jednostranně ukládat povinnosti.⁹⁷

Zákoník práce se užije, pokud nestanoví zvláštní zákon odchylku. Takové odchýlení nalezneme v zákoně o obecní policii. Neděje se tak v mnoha případech, ale přes to nastávají situace odlišné od zákoníku práce.⁹⁸ Zákoník práce v § 303 odst. 1 písm. f) přímo hovoří o zaměstnancích územních samosprávných celků zařazených v obecní policii. Nerozlišuje, zda se jedná o strážníka, čekatele či jiného zaměstnance. Spolu s dalšími vyjmenovanými profesemi mají zvýšené povinnosti. Jedná se o profese úzce spjaté s veřejným děním a podílí se na ovlivňování situace ve státě. Oproti jiným zaměstnancům mají povinnost jednat a rozhodovat nestranně, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při výkonu zaměstnání, nepřijímat dary a jiné výhody a další. Povinnost zachovávat mlčenlivost samostatně upravuje i zákon o obecní policii.⁹⁹

4.2. Plat

I když je strážník v pracovněprávní vztahu, nehovoří se o mzdě. Za vykonanou práci náleží strážníkům peněžitá odměna ve formě platu. Strážník působí v zaměstnaneckém vztahu k obci, jakožto územnímu samosprávnému celku, který je zařazený pod § 109 odst. 3 zákoníku práce. V tomto paragrafu jsou vyjmenováni zaměstnavatelé poskytující plat. Stejně jako u policistů jsou stanoveny platové tarify. Tyto tarify tvoří základ celé peněžitě odměny, která je strážníkům poskytnuta. Platové tarify tvoří platová třída s platovým stupněm.

Obecně platí, že je zaměstnanec zařazen do platové třídy podle druhu práce, která je ujednána v pracovní smlouvě. Zařazení se odvíjí od požadavků na nejnáročnější pracovní náplň ve smlouvě uvedenou. Platové třídy jsou odstupňované podle míry složitosti a odpovědnosti ležící na jednotlivých zaměstnancích.¹⁰⁰ Celkově jsou platové třídy rozděleny do 16 tříd řídicích se dosaženým vzděláním. Požadované vzdělání je upraveno v nařízení vlády.¹⁰¹ Vláda v nařízení č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě rozdělila jednotlivé profese podle již zmíněné náročnosti do několika skupin. Každá z uvedených profesí je specifická, a proto je důležité vymezit, jaká pracovní náplň je pro určitou třídu typická. Strážník obecní policie je zařazen pod číslo 2.21.31 tohoto nařízení. Strážníkovi se přiděluje 5. až 13.

⁹⁷ MUNI. *Kurz základů pracovního práva* [online databáze]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 30. ledna 2024]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>

⁹⁸ Např. odchýlení v podobě své úpravy převedení strážníka k výkonu čekatele nebo jiného zaměstnance obce, § 5a zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii

⁹⁹ VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii* s. 44 – 52 (§ 1a)

¹⁰⁰ Tamtéž

¹⁰¹ Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách

platová třída. Zajímavostí je, že je vypuštěna 6. platová třída a pokračuje se až následnou 7. třídou. Přehled platových tříd s požadovaným vzděláním a pracovní náplní uvádím v příloze č. 3 této práce.

Pro platový stupeň je směrodatná započítatelná praxe. Obecné ustanovení vychází ze zákoníku práce § 123 odst. 4. Podrobnější úpravu zakotvuje nařízení vlády. Nařízení vlády slouží k provedení zákona, a ne jinak je tomu i v tomto případě. Jedná se o nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jen „platové nařízení“). Zaměstnavatel zohledňuje celou délku započítatelné praxe nebo pouze její část s ohledem na druh započítatelné praxe. V plném rozsahu se započítá doba, po kterou vykonával zaměstnanec obdobnou práci u jiného zaměstnavatele. U původní práce musel zaměstnanec disponovat stejnými nebo alespoň podobnými znalostmi. Pokud naopak jedinec vykonával povolání jiné, záleží na zaměstnavateli, zda vůbec praxi uzná a v jakém rozsahu. V tomto případě se nejvýše započítají dvě třetiny. Dále se započítá doba civilní či základní vojenské služby. Jako poslední je možné započítat dobu čerpání mateřské dovolené nebo dobu osobní péče o nezletilé dítě, které je závislé na péči jiné osoby. Praxe se započítá maximálně v rozsahu 6 let.¹⁰² Problém nastává v okamžiku, kdy podle započítatelné praxe dosahuje zaměstnanec platového stupně, který neodpovídá jeho dosaženému vzdělání. Tato situace se kompenzuje odečtením stanovených let ze započítatelné praxe. Čím vyšší je zařazení do platové třídy, tím vyšší je i odečet.¹⁰³ Obě veličiny jsou spojeny do stupnice platových tarifů. Strážníci spadají pod stupnici přílohy č. 1 k platovému nařízení. Její podobu jsem pro ilustraci uvedla v příloze č. 4 této práce.

Kromě platového tarifu, který je složkou nárokovou, tvoří celkový plat další položky v podobě příplatků. Jednotlivé příplatky mohou být nárokové. Mezi ně lze zařadit příplatek za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, plat nebo volno za práci ve svátek a cílová odměna. Druhou část tvoří nenárokové složky, které strážník může získat v závislosti na jeho individuálních výsledcích. Mezi ně patří osobní příplatek a odměna.¹⁰⁴ Pokud je nenároková složka zaměstnanci přiznána, stává se z ní složka nároková.¹⁰⁵

¹⁰² WOLF, Petr. *Platový stupeň: Nizké vzdělání smaže 9 let praxe* [online]. kupnisila.cz, 7. října 2016 [cit. 31. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platovy-stupen/>

¹⁰³ § 4 odst. 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách

¹⁰⁴ § 124 – 135 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.2.2017, sp.zn. 21 Cdo 2144/2016

4.2.1 Nárokové složky platu

První složkou náležící k platovému tarifu je příplatek za vedení. Jedná se o odměnu za náročnost vykonávané práce. Příplatek se odvíjí od stupně řízení a náročnosti jeho pracovní činnosti. Vedoucí zaměstnanec ukládá úkoly podřízeným zaměstnancům, organizuje a řídí jejich práci. Oproti podřízeným zaměstnancům jsou vedoucí pracovníci vystaveni větší míře zodpovědnosti, a proto jsou za svou práci odměněni. Výše příplatku je stanovena procentem z platového tarifu a pohybuje se od nejnižší skupiny 5 % až po skupinu nejnáročnější s maximem 60 %. Skupiny jsou rozděleny do čtyř podle míry řízení a náročnosti řídicí funkce. Je rozdíl, zda zaměstnanec řídí pouze podřízené zaměstnance či zda řídí celé organizační jednotky (např. vedoucí kanceláře Veřejného ochránce práv). Na příplatek za vedení může dosáhnout i zaměstnanec, který sice není vedoucím zaměstnancem, ale organizační předpis ho opravňuje organizovat, řídit nebo kontrolovat práci jiných zaměstnanců.¹⁰⁶

Dalšími nárokovými příplatky jsou příplatky poskytované za práci mimo obvyklý pracovní režim. Takovou prací je noční práce. Příplatek je poskytován za odpracované hodiny v době mezi 22.00 h a 6.00 h. Nezáleží na okolnostech, zda zaměstnanec vykonával noční práci výjimečně či zda ji koná opakovaně. Bližší podmínky nejsou v zákoníku práce stanoveny. Příplatek se poskytne ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.¹⁰⁷

Příplatek za práci v sobotu a v neděli se ukládá hodinově. Slouží ke kompenzaci výkonu práce nad rámec běžného pracovního režimu. Zároveň pokud rodinní příslušníci disponují dobou nepřetržitého odpočinku ve dnech soboty a neděle, jedná se o zásah do rodinného života. Proto tento příplatek slouží také jako kompenzace zásahu do osobního života zaměstnance. Výše příplatku je stanovena na 25 % průměrného hodinového výdělku.¹⁰⁸

Zákoník práce kompenzuje zaměstnanci práci přesčas. Práce přesčas je vykonávána nad rámec stanoveného rozvrhu práce. Zaměstnanec je tímto platem oceněn za práci, kterou musel vykonat ve větším rozsahu než obvyklý pracovní den. Zvýšená odměna za práci navíc je zavedená v souladu s čl. 4 Evropské sociální charty, která vyžaduje poskytnutí odměny za práci přesčas. Výše se odvíjí od hodin odpracovaných navíc. Za každou hodinu náleží zaměstnanci poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Poměrná část vychází z výše připadající na jednu hodinu práce v měsíci, ve kterém je odpracována práce přesčas. K této části se přičte příplatek za práci přesčas. Sazba

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*... ..s. 751 – 755 (§ 124)

¹⁰⁷ HOMFRAY, Šárka. Plat a jeho jednotlivé složky – 2. část, *Účetnictví neziskového sektoru* [online databáze], 2019, č.12 [cit. 31. ledna 2024]. Dostupné z: databaze.dauc.cz

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*s. 756 – 757 (§ 126)

je rozdělena do dvou situací. Za prvé může zaměstnanec vykonávat práci přesčas ve svůj obvyklý pracovní den, ale v delším rozsahu. Poté bude sazba činit 25 % průměrného hodinového výdělku. Za druhé může dojít k situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci v době mimo rozvrženou pracovní dobu. Pokud přesčas připadá na dobu nepřetržitého odpočinku, sazba činí 50 % průměrného měsíčního výdělku. Je možné si sjednat se zaměstnavatelem náhradní volno. Poté nebude vyplacen příplatek, ale plat se nepokráčí.¹⁰⁹

Zaměstnanec může mít směny rozdělené do více částí. Její rozdělení může zatěžovat negativně zaměstnance, a proto je stanoven příplatek za rozdělenou směnu. Takto rozvrženou pracovní náplň musí mít zaměstnanec stanovenou předem v rozvrhu práce. Příplatek se poskytuje za každou rozdělenou směnu ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku. Aby měl jedinec nárok na tento příplatek musí přerušování směn být souvislé a činit minimálně dvě hodiny. Nemůže se jednat o jakékoli přerušování. Takto rozdělené směny jsou využívány např. v divadlech (ranní zkoušky a večerní představení).¹¹⁰

Výjimečně může zaměstnavatel nařídít práci v den svátku. Jedná se opět o zásah do osobní sféry zaměstnance. Na rozdíl od již uvedené práce přesčas, kdy se přednostně vyplácí peněžitá odměna, zde je tomu naopak. Primárně má být poskytnuto náhradní volno. Za náhradní volno přísluší zaměstnanci odměna ve výši průměrného měsíčního výdělku. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na příplatku, příplatek je ve výši průměrného výdělku. Pro zaměstnavatele je ekonomicky výhodnější varianta s náhradním volnem.¹¹¹

Mimo ocenění časově nadstandartní pracovní doby, zná zákoník práce i příplatky z důvodu nepříznivých pracovních podmínek. Jedná se o příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštní příplatek. Na strážníky obecní policie dopadají účinky zvláštního příplatku. Příplatek se odvíjí od míry neuropsychické zátěže, rizika ohrožení života a zdraví nebo obtížnosti pracovních režimů. V závislosti na těchto podmínkách jsou jednotlivé práce rozděleny do skupiny podle míry působení. Rozdělení prací do skupin, podmínky pro udělení příplatku a jeho výši stanovila vláda v platovém nařízení v příloze č. 6. Strážníci jsou uvedeni pod čtvrtou skupinou prací s nejvyšší mírou neuropsychické zátěže a práce s vysokým rizikem ohrožení života a zdraví bod tři. Každý den jsou vystaveni nástrahám ulic. I pouhé setkání s lidmi opovrhujícími strážníky je velkou psychickou zkouškou. Proto jsou strážníci zařazeni

¹⁰⁹ HOMFRAY, Šárka. Tarifní a netarifní složky platu a jejich účel, *Účetnictví neziskového sektoru* [online databáze], 2022, č.9 [cit. 2. února 2024]. Dostupné z: [databáze dauz.cz](https://dauz.cz)

¹¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130)* [online]. ppropo.mpsv.cz [cit. 2. února 2024]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XX86Priplatekzarozdelenousmenu>

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*... ..s. 244 - 245

pod nejvyšší stupeň zatížení a ohrožení. Pro tuto skupinu je nastaveno rozpětí příplatku 1 880 Kč až 7 500 Kč.¹¹²

Poslední složkou nárokové části platu je cílová odměna. Sice se jedná o individuální zhodnocení výkonu práce zaměstnance, ale za předem stanovených kritérií. Ve většině případů jsou příplatky hodnotící individuální nasazení složkou nenárokovou. Zde je tomu jinak. Zaměstnavatel předem stanoví splnění úkolu. Úkol musí být mimořádně náročný a pro zaměstnavatele je jeho splnění zvlášť významné. Zaměstnanec se na něm musí bezprostředně nebo alespoň významně podílet. Výše odměny je stanovena před zahájením prací na stanoveném úkolu.¹¹³

4.2.2 Nenárokové složky platu

Na nenárokové složky platu nemá zaměstnanec automaticky nárok. Vše závisí na rozhodnutí a udělení zaměstnavatelem. Do nenárokových složek platu řadíme odměnu a osobní příplatek. Obě skupiny se váží k individuálním výkonům zaměstnanců v souvislosti s odměnou za jejich pracovní výkony nebo úspěchy. Slouží jako motivační aspekty k dosahování řádných pracovních výkonů.

Osobní příplatek je navázán na dlouhodobé nadstandardní pracovní výsledku nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů. Důležitý je zde dlouhodobý charakter i v souvislosti s případným odejmutím nebo snížením osobního příplatku. Musí se změnit podmínky, za kterých byl osobní příplatek přiznán. Stejně je tomu i v případě zvýšení osobního příplatku. Příplatek je poskytován dlouhodobě, dokud se nezmění podmínky, a proto na něj nemůže mít vliv jednorázovost výkonu. Ať už v dobrém či špatném. Příplatek je možné přiznat do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně, kde je zaměstnanec zařazen. Pokud se ze zaměstnance stane všeobecně uznávaný odborník a je zařazen do 10. nebo vyšší platové třídy, náleží mu příplatek až do výše 100 %.¹¹⁴

Další složkou, která hodnotí osobní výkony zaměstnanců je odměna. Na rozdíl od osobního příplatku se odměnou oceňuje jednorázové splnění pracovního úkolu. Záleží na posouzení zaměstnavatele, do jaké míry bylo splnění úkolu mimořádné nebo zda se jednalo o zvlášť významný úkol. Stejně jako rozhodnutí o důležitosti pracovního úkolu, je na zaměstnavateli i stanovení výše. Zákon zaměstnavatele nijak neomezuje, a proto se může výše

¹¹² VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii*s. 44 – 52 (§ 1a)

¹¹³ JOUZA, Ladislav. *Kdy a jaké odměny v zaměstnání* [online]. *ustavprava.cz*, 8. dubna 2022 [cit. 5. února 2024]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2022/04/kdy-a-jake-odmeny-v-zamestnani/>

¹¹⁴ HOMFRAY, Šárka. *Tarifní a netarifní složky platu a jejich účel*, *Účetnictví neziskového sektoru* [online databáze], 2022, č.9 [cit. 5. února 2024]. Dostupné z: *databáze dauc.cz*

odvíjet od zbývajících finančních prostředků. Přednostně musí zaměstnavatel uspokojit nárokové složky platu.¹¹⁵

Pohyblivé složky platu jsou důležitou součástí ohodnocení jedinců. Je tím nastavena možnost platově rozlišit individuálně šikovnější zaměstnance od méně šikovných. Může to přispět k lepším pracovním výkonům a tím zajistit lepší chod v rámci organizací. Vidina osobního ohodnocení může vytvářet konkurenční prostředí pro zaměstnance, kteří budou mít větší zájem o dosahování nadstandartních pracovních výsledků.

4.3 Benefits

Jelikož neexistuje u obecní policie žádný jednotící aspekt, dochází k nejednotnosti u jednotlivých obecních policií. Proto se benefits, které obecní policie nabízí, odvíjí od míry, kterou si nastaví obec. Obecní policie má různé druhy benefitů v různých městech. Mají za cíl přilákat nové uchazeče. Často závisí míra benefitů s potřebou zaplnit volná místa. Strážníků je nedostatek, a proto jsou benefits nastavovány velkoryse.

Nejčastěji publikovaným benefitem je náborový příspěvek. Má za účel motivovat případné nové uchazeče o zaměstnání a poskytnout jim finanční pomoc při přechodu do nového zaměstnání. Každá obecní policie ho má nastavený jinak, dle svých možností a potřeb. Poskytuje se po podepsání smlouvy o poskytnutí náborového příspěvku. Ve smlouvě jsou nastaveny podmínky získání i jejich výše. Bývají rozděleny na několik částí. Často rozdělení souvisí s absolvováním základního kurzu. Pokud se z čekatele stane strážník má nárok na výplatu zbylého příspěvku. Podmínkou bývá setrvání u obecní policie po řadu let. Obecní policie lákají i na jiné benefits. Pro ukázkou jsem si vybrala obecní policie v Praze, Brně a Pardubicích.

Městská policie v Praze nabízí velkorysý náborový příspěvek v hodnotě 300 000 Kč. Výše je nastavena vysoko, neboť v Praze jsou strážníci vystaveni velkému zatížení a ohrožení. Zároveň jich je nedostatek. Náborový příspěvek mají rozdělen do dvou částí. První činní 150 000 Kč. Podmínky vyplacení si stanoví obecní policie ve smlouvě. Tam jsou také uvedeny dopady v případě nesplnění podmínek. V takovém případě je jedinec povinen vrátit poměrnou část. Druhá část je vyplácena v měsíčních částkách 2 500 Kč. Slouží jako přilepšení ke standartnímu platu. Pražská městská policie nabízí příspěvek na bydlení a dopravu v hodnotě 10 000 Kč za měsíc. Tyto příspěvky mohou pomoci k adaptaci na nové pracovní prostředí a usnadnit strážníkům život v Praze. K příspěvku na osobní regeneraci je poskytován strážníkům

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*... s. 768 – 769 (§ 134)

příspěvek na dovolenou v hodnotě 5 000 Kč. Jako poslední z nabízených výhod uvádí městská policie poskytnutí stravenek v hodnotě 130 Kč.¹¹⁶

Na druhé straně v Brně lákají nové uchazeče na stabilizační příplatek. Pod pojmem stabilizační se skrývá klasický náborový příspěvek. Výše je stanovena na 85 000 Kč a má zajistit lepší konkurenceschopnost na trhu práce. Nový strážník si může zvolit ze dvou variant čerpání příspěvku. První variantou si strážník rozloží příspěvek na více částí. Část dostane již během přípravy na povolání. Druhou část obdrží po složení odborných zkoušek a zbylé peněžní prostředky obdrží po uzavření smlouvy na dobu neurčitou. Výhodou této varianty je finanční přilepšení již během přípravy na povolání. Jelikož je strážník během přípravy v nejnižší platové třídě, zajišťuje obdržení části příplatku v této době finanční jistotu. Druhá varianta příspěvku je rozdělena do dvou částí. Pokud se z čekatela stane strážník, tak má nárok na první část příspěvku. Druhá část je obdržena až po uzavření smlouvy na neurčito. Výměnou za obdržení náborového příspěvku a možnost výběru ze dvou variant, požaduje městská policie setrvání v pracovním poměru po dobu čtyř let. Co vidím, jako velké plus je jízda MHD zdarma. Ve velkém městě, jako je Brno, se jízdě jistě využije. Strážník má možnost si pošetřit finanční prostředky a využít je k jiným účelům. V době, kdy je nedostatek dostupného bydlení, se Městská policie v Brně snaží pomoci svým zaměstnancům. Nabízí možnost pronájmu služebních bytů. Tato možnost je přínosem v podobě sociální jistoty bydlení. Kromě již zmíněných výhod uvádějí celou řadu dalších: příspěvek na stravování či penzijní pojištění, odměny dárcům krve, příspěvek 5 000 Kč na bydlení a dopravu a jiné.¹¹⁷

Oproti Praze a Brnu existují i města bez náborového příspěvku, které se nepyšní výčtem všemožných výhod. Mezi ně můžeme zařadit Pardubice. Benefity jsou nastaveny o něco střídměji, ale stále určitými výhodami disponují. Disponují zaměstnaneckými benefity v hodnotě 9 000 Kč za rok. Tyto prostředky je možné využít k rekreaci a dětským táborem, ke kultuře a sportu či k rehabilitacím a wellnessu. Jako podporu v rámci stravy má Městská policie v Pardubicích zavedeny elektronické stravenky v hodnotě 150 Kč. Hodnota je přívětivá a jistě umožňuje adekvátní příspěvek na stravu. Dále uvádějí možnost pracovní rehabilitace nebo příspěvek na penzijní pojištění. Výhodou pro celou rodinu se stává zvýhodněný telefonní

¹¹⁶ MĚSTSKÁ POLICIE PRAHA. *Proč se stát jedním z nás* [online]. nabor.mpraha.info, [cit. 6. února 2024] . Dostupné z: <https://nabor.mppraha.info/>

¹¹⁷ MĚSTSKÁ POLICIE BRNO. *Zaměstnání* [online]. mpb.cz, [cit. 6. února 2024]. Dostupné z: <https://www.mpb.cz/cs/zamestnani/>

a datový tarif. V digitální době je taková možnost velkým přínosem a uvolněním rodinných rozpočtů.¹¹⁸

V této ukázce jsem chtěla odkrýt různorodost benefitů a výhod jednotlivých obecních/městských policí. Nastavení závisí čistě na konkrétním pracovišti, a proto je škála tak různorodá. Míra výhod souvisí také s mírou nedostatku strážníků a potřebě obsadit volná místa. S nedostatkem strážníků se potýká velké množství měst a obcí. Problémem je i stárnutí dosavadních strážníků. Jelikož se jedná o práci náročnou po fyzické i psychické stránce, s přibývajícím věkem se snižuje i akceschopnost. Dokonce až jedna třetina strážníků je starší 50 let. Benefity mají pomoci přiblížit občanům tuto profesi a přispět k lepší konkurenceschopnosti na trhu práce. I když v některých případech je práce strážníka shodná s výkonem služby policisty, u obecní policie nemají jedinci vidinu kariérního postupu či zvýšení hodnosti. Nepomáhá ani fakt, že oproti policii ČR nemá obecní policie nastavené stejné benefity, nemá výsluhy a nemá řadu dalších výhod. Část mladých strážníků se tak vydá na cestu policisty a z řad strážníků přestoupí. Tento fakt má dopad na věkovou strukturu obecních policí.¹¹⁹

Je důležité přijmout změny a nastavit takové podmínky, aby povolání strážníka měl v budoucnu kdo vykonávat. Mělo by se toto povolání přiblížit lidem a zatraktivnit pro mladé generace. Činnost strážníků je pro bezpečnost v obcích důležitá a bez nich by mohl v městech nastat chaos.

4.4 Odchodné

Novinkou od roku 2021 je zavedení odchodného. Jedná se o výhodu dopadající na všechny strážníky při splnění podmínek, neboť je zakotvena v zákoně o obecní policii v § 8a. Stále se vedou dohady, zda zavedení odchodného je dostatečné vzhledem k náročnosti profese.

Odchodné je zcela odlišné od výsluh určených bezpečnostním sborům, které vycházejí ze služebního zákona. Je jinak koncipováno a jiná je i výše. Nárok na odchodné vzniká strážníkům po 15 letech v hlavním pracovním poměru. Zároveň musí strážník dosáhnout 50 let. Aby se naplnil požadovaný počet let, sčítají se všechny hlavní pracovní poměry v roli strážníka. Nevadí ani přestávky ve výkonu této profese, a proto na sebe pracovní poměry nemusí přímo navazovat. Výše je stanovena na průměrný měsíční výdělek. Může se zvýšit, pokud strážník

¹¹⁸ PARDUBICE. *Nábor k Městské policii Pardubice* [online]. pardubice.eu, [cit. 6. února 2024]. Dostupné z: <https://pardubice.eu/nabor>

¹¹⁹ PLECHÁČEK, Václav, BAJÁK, Milan. *Městští strážníci stárnou, třetina je starší 50 let. Mladé tato práce neláká, nebo pouze dočasně* [online]. hradec.rozhlas.cz, 27. března 2023 [cit. 7. února 2024]. Dostupné z: <https://hradec.rozhlas.cz/meststi-straznici-starnou-tretina-je-starsi-50-let-mlade-tato-prace-nelaka-nebo-8959716>

pokračuje v pracovním poměru. Za každý další ukončený rok se výše zvyšuje o jednu třetinu průměrného měsíčního výdělku. Výše nemůže být zvyšována donekonečna, tudíž je nastaveno maximum v podobě šestinásobku průměrného výdělku. K výplatě je zavázána obec, ve které strážník ukončil pracovní poměr. Nezáleží, zda byl dříve strážníkem i v jiné obci. Tato jiná obec se na výplatě nepodílí.¹²⁰

Bohužel nepříhodně není stanovena žádná formule o nedanění této částky. Proto odchodné spadá pod daň z příjmu a daní se jako příjem ze závislé činnosti. Strážník o část peněz, které by měly být bonusem za jeho věrnost k obecní policii, přichází. Toto mi přijde, jako velmi nešťastné řešení.¹²¹

Problémů u poskytování odchodného může podle odborníků být několik. Hlavní problém je spatřován v tom, že odchodné vyplácí poslední obec. Pokud byl strážník v hlavním pracovním poměru u více obcí, poslední obec musí platit za všechny. Jedná se o velký zásah do obecních rozpočtů. Zde vyvstává problém, že ve snaze vyhnout se placení odchodného, nebudou obce chtít přijímat nové uchazeče. Jsou obavy z možných nedůstojných machinací s odchody z pracovního poměru ještě před nárokem na odchodné. Tyto problém se ukáží až během let, a pokud nedojde k dalším změnám v zákoně.¹²²

Jedná se o jednorázový příspěvek, který má spíše pomoci strážníkům k přechodu do jiného zaměstnání po dosažení 50 let, než aby oceňoval jejich dlouholetou službu veřejnosti. Zároveň pokud osoba vykonávala celý život práci strážníka, bude mít těžší uplatnění na trhu práce. Obzvlášť po dosažení 50 let, neboť se zaměstnavatelé často zdráhají sahat po starších zaměstnancích. Vidina brzkého odchodu do důchodu tomu napomáhá. Naopak je nepředstavitelné, že většina strážníků by byla během pár desítek let v důchodovém věku. Takoví lidé budou těžce řešit každodenní situace při zajišťování veřejného pořádku.

Celkově má obecní policie rozmanité platové složky. Důležitou součástí platu je možnost pohyblivého individuálního ocenění strážníků. Tím se může dostat strážníkům docenění, že práci vykonávají správně. Benefity a jiné výhody má obecní policie nastaveny také různorodě. Záleží vždy na jednotlivých obcích, jakou cestou výhod se vydají. Často se to odvíjí od velikosti obce, finančních prostředků a potřebě obsadit volná pracovní místa. Odchodné je velmi rozporuplné. Podmínky jsou nastaveny přísně, výše odchodného není nijak

¹²⁰ § 8a zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii

¹²¹ MINIISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Komentář k vybraným ustanovením zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění zákona č. 261/2020 Sb.* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>

¹²² DREXLER, Zdeněk. *Obecní policie očima řadových strážníků* [online]. uniebs.cz, 18.9.2020 [cit. 8. února 2024]. Dostupné z: <https://www.uniebs.cz/2020/09/18/obecni-policie-ocima-radovych-strazniku/>

zvlášť vysoká. Zároveň se skutečností, že se odchodné daní, strážníkovi nezbyde na přilepšení velký obnos, ale jen pracovní vyčerpání.

5. Komparace

V této kapitole, která je poslední kapitolou mé práce, se budu věnovat komparaci systému odměňování v rámci policie ČR a obecní policie. Zhodnotím zjištěná fakta z předchozích kapitol, z čehož vzejdou podobnosti nebo odlišnosti. Poukážu na problematické aspekty a pokusím se vypíchnout v čem spatřuji výhody či nevýhody.

5.1 Komparace platového ohodnocení

První rozdíly vychází ze skutečnosti, že policisté i strážníci jsou v jiném poměru ke svému zaměstnavateli. Policisté vystupují ve služebním poměru spolu s ostatními bezpečnostními sbory a služební poměr jim vzniká přímo ke státu jako takovému. Oproti tomu u obecní policie vzniká klasický pracovněprávní vztah k obci, jakožto orgánu samosprávy. Už z těchto skutečností je patrné, že platové ohodnocení se řídí rozdílnými zákony, a proto zde nalézáme i rozdílné úpravy.

Služební příjem policistů i plat strážníků (dále užívám souhrnné označení „plat“ pro služební příjem policisty a plat strážníka) se řídí určitými tabulkami, které jsou pevně dané. Tato skutečnost je jednou z podobností mezi oběma subjekty. Tím, že platové ohodnocení je stanovené, mají policisté i strážníci finanční jistotu. Vědí, jaké podmínky jsou nastavené pro navýšení jejich platu a co je k tomu potřeba splnit. Stejně tak se u obou subjektů plat skládá z více složek.

Jak u policistů, tak u strážníků vychází plat z platového (základního) tarifu a vždy se skládá z platové (tarifní) třídy a platového (tarifního) stupně. Skutečností, ze kterých se při zařazování do platové tabulky vychází jsou si velmi podobné. U obou se zohledňuje dosažené vzdělání a započítatelná praxe. Drobný rozdíl nastává v rámci platové třídy, kdy policisté jsou zařazeni do služební hodnosti, kdežto strážníci mají vymezenou pouze pracovní náplň. Dle mého názoru je toto na škodu strážníkům, kteří se nemohou hodnostně nikam posunout, a tudíž mohou nacházet hůře motivaci k setrvání u obecní policie. I přes to, že se jedná o práci různorodou, může být demotivující vědět, že činnost mé práce se nezmění, ani když mé výkony budou lepší než ostatních. Mluvčí hradecké obecní policie řadí kariérní postupy k jednomu z důvodů, proč strážníci přechází k policii ČR.¹²³

¹²³ PLECHÁČEK, Jan. *Městští strážníci stárnout, třetina je starší 50 let. Mladé tato práce neláká, nebo pouze dočasně* [online]. hradec.rozhlas.cz, 27. března 2023 [cit. 27. února 2024]. Dostupné z: <https://hradec.rozhlas.cz/meststi-straznici-starnou-tretina-je-starsi-50-let-mlade-tato-prace-nelaka-nebo-8959716>

U obou skupin tvoří celkové peněžité ohodnocení i pohyblivé složky, které dotváří konečnou výši platu. Společné pro policisty i strážníky jsou příplatky za vedení, kdy dochází k ocenění vedoucích osob, na které je kladena větší míra zodpovědnosti. Dále jsou odměněni za práci (službu) přesčas, ve svátek a rovněž mají zvláštní příplatek. Rozdílně mají nastaveny pouze výše a druhy odměn., popř. podmínky dosažení příplatku.

S odměnou a osobním příplatkem se setkáváme jako s nenárokovými částmi platu. Vždy záleží, zda budou policistovi či strážníkovi přiznány a není na ně právní nárok. Zároveň jsou důležitou součástí platu, poněvadž hodnotí osobní výkony jednotlivců. U odborníků převládá spíše negativní pohled na odměny za zásluhy a téma je velmi diskutabilní. Zejména kvůli obtížnosti rozdělování a míře spravedlivosti. Alfie Kohn uvedl „*Odměny podobně jako tresty mohou ve skutečnosti oslabovat vnitřní motivaci, která vede k dosahování optimálního výkonu. Čím více bude manažer zdůrazňovat kolik si může zaměstnanec za dobře odvedenou práci vydělat, tím méně se bude zaměstnanec zajímat o práci samotnou*“¹²⁴. I když odborníci se spíše přiklání k negativitě, z mého pohledu jsou tyto složky nenahraditelné. Pokud by nedocházelo k vyzdvižení osobních výkonů, jednotlivci by neměli motivaci se vůbec snažit práci vykonávat na 100 %, protože by předem věděli, že jejich snaha přijde vniveč.

I přes podobnosti uvedené výše jsou mezi složkami platu odlišnosti, které více rozlišují povahu policie ČR a obecní policie. Příkladem toho je příplatek za službu v zahraničí, který z logiky věci nemůže získat strážník, protože jeho územní působnost se zaměřuje na obec, ve které mu vznikl pracovní poměr.

Strážníci obecní policie disponují oproti policistům třemi příplatky navíc a k tomu cílovou odměnou. Tyto čtyři součásti platu služební zákon nezná. Strážníkům se kompenzuje výkon práce v režimu, který není standartní pro klasickou pracovní dobu a její rozvržení. Kompenzuje se jim zásah do osobního života, nemožnost být v obvyklou dobu s rodinou či mít čas na regeneraci. Mezi těmito složkami platu jsou: příplatek za práci v noci, za práci v sobotu a neděli a za rozdělenou směnu. Poslední odlišností je cílová odměna, kterou MV vnímá jako výjimečný motivační nástroj, a ne jako prostředek každodenního využití.¹²⁵

Je zajímavé poukázat na to, že i když obecní policie není brána jako bezpečnostní sbor, má omezenou věcnou i územní působnost více než policie ČR, tak mají strážníci možnost

¹²⁴ ARMSTRONG, Michael, STEPHEN, Taylor. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015, s. 1924, dostupné z: Digitální knihovna Bookport.

¹²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce, mzdy a jiné odměny za práci* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/skripta-19-platy-mzdy-a-jine-odmeny-za-praci-20220420-docx.aspxo>, s. 49

dosáhnout na více pohyblivých složek než policisté. Policisté mají také některé pohyblivé složky nastaveny přísně a je těžké na ně dosáhnout.

5.2 Komparace benefitů a výhod

„Zaměstnanecké benefity sjednané nad rámec mzdy, přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení vztahu zaměstnance k zaměstnavateli“¹²⁶. S tímto vymezením se ztotožňuji, protože benefity jsou nedílnou součástí každého povolání, které chce uspět na trhu práce. Dochází ke ztraktivnění profesí, které jsou jinak náročné a mezi něž můžeme zařadit i policisty a strážníky. Do benefitů a jiných výhod v této kapitole zařazuji i náborové příspěvky spolu s výsluhovými nároky a odchodným. Domnívám se, že do benefitů je zde můžu zařadit, poněvadž se jedná o něco nadstandartního nad rámec platu.

V prvé řadě chci srovnat náborové příspěvky, které jsou obdrženy po nástupu k policii ČR a obecní policii. Policisté mají nárok na náborový příspěvek zakotven přímo ve služebním zákoně a v dnešní době má příspěvek stanoven každý kraj. Kraje si pouze usměrňují výši příspěvku podle potřeby obsadit volné pozice. Policista má jistotu, že ať půjde kamkoli, měl by při splnění podmínek na náborový příspěvek dosáhnout. U obecní policie je náborový příspěvek regulován každou obecní policií zvlášť. Některé obce ho ani nemusejí mít. Vždy záleží na konkrétní obci, potřebě nových strážníků a v neposlední řadě také na finančních prostředcích. Jelikož náborový příspěvek je financován z rozpočtů obce, jedná se o zásah do finančních prostředků, které by mohly obci chybět v jiných oblastech. Zaveden ho mají většinou jen velká města s dostatkem financí. Ředitel Městské policie v Pardubicích nevidí náborový příspěvek jako hlavní lákadlo. Dle jeho názoru, když už se jednotlivec chce stát strážníkem, tak přijde, protože ho práce láká a náborový příspěvek je pro osoby, které nejsou na 100% přesvědčené.¹²⁷ V této oblasti si myslím, že je výhodnější pozice u policie ČR, kde je náborový příspěvek téměř jistotou.

Ostatní benefity jsou různého typu. U policie ČR oceňuji ozdravné a lázeňské pobyty, na které mají příslušníci přímo nárok. Primárně má policista nárok až po 15 letech ve službě a příspěvek má sloužit k podpoře regenerace. Kladně hodnotím, že policie ČR myslí na policisty vyššího věku, kteří takový benefit určitě ocení. Při náročnosti této profese je možnost

¹²⁶ MACHÁČEK, Ivo. *Zaměstnanecké benefity a daně*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 15 - 17

¹²⁷ ČTK. *Městská policie v Pardubicích patrně začne dávat náborový příspěvek* [online]. seznamzpravy.cz, 20. září 2022 [cit. 27. února 2024]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/regiony-zpravy-pardubicky-kraj-mestska-policie-v-pardubicich-patrne-zacne-davat-naborovy-prispevek-214799>

odpočinout si dobrým příspěvkem k opětovnému nastartování do služby. Dále můžeme uvést příspěvky z fondu FKSP, disponují náhradami výdajů a také služebním volnem. Na služebním volnu je výhodné poskytování služebního příjmu. Má to umožnit policistovi se dále rozvíjet nebo se účastnit důležitých situací osobního života. Oproti tomu strážníci, jelikož se nejedná o jednotný sbor, mají benefity opět různě nastavené podle možností obce. Velká města budou nabízet lepší výhody než města malá, či dokonce malé obce. I když si každá obecní policie benefity řídí sama, nalezneme i u nich benefity, které jsou dle mého názoru přínosné a motivující. Není výjimkou jízda v MHD zdarma, možnost zajištění ubytování nebo telefonní tarify zdarma. Dokonce si myslím, že některé výhody obecních policií jsou významnější než výhody u policie ČR, protože se více dotýkají každodenních životů jednotlivců a pomáhají jim v běžném životě.

Poslední institutem, který budu komparovat jsou výsluhové nároky s odchodným. Policie ČR disponuje odchodným, jakožto jednorázovým příspěvkem a výsluhami jako příspěvkem dlouhodobě poskytovaným. Výsluhy vnímám jako velký přínos pro samotné příslušníky. Může jim umožnit se rozvinout v dalších oblastech odlišných od výkonu služby a zajišťuje jim důstojný život i po konci u Policie ČR. Zároveň si policisté zaslouží vděk za službu vlasti, nasazování svých vlastních životů a zdraví nebo za zdolávání nebezpečí, které jim hrozí. Problémem je ekonomické hledisko, které neustále rezonuje mezi odborníky. Počty příslušníků pobírající výsluhy se neustále zvyšují, a to není ekonomicky udržitelné.¹²⁸ Nejsou financovány průběžnými příjmy, a proto se jedná o neproduktivní výdaje.¹²⁹ Zároveň není výjimkou odchod ze sboru po dosažení 15 let ve službě. Na výsluhy tak dosáhnou i příslušníci v stále ještě mladém a produktivním věku, kteří jsou přínosem pro Policii ČR. I když pro samotné příslušníky jsou výsluhy výhodou a odbory nechtějí s výsluhami hýbat, myslím si, že úprava nároku by do budoucna nebyla z ekonomického hlediska na škodu, což připustil i samotný ministr vnitra. Pokud se podíváme na jiné státy Evropy, můžeme se od nich inspirovat. Například na Slovensku zavedli výsluhy až po 25 letech ve službě. Ve Velké Británii mají naopak výsluhy nastaveny na dosažení věku 60 let, který je u nich obvyklým věkem odchodu do důchodu.¹³⁰

¹²⁸ JHR. *Rakušan chce peníze pro „vnitřní bezpečnost“ a odmítá sáhnout na výsluhy* [online]. echo24.cz, 5. února 2024 [cit. 27. února 2024]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/HfStm/zpravy-domov-rakusan-nalit-penize-vnitri-bezpecnost-odmitl-vysluchy>

¹²⁹ PLEC, Vladimír. *Výsluhy* [online]. parlamentnilisty.cz, 27. února 2024 [cit. 28. února 2024]. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/profily/PhDr-Vladimir-Pelc-126657/clanek/Vysluchy-133694>

¹³⁰ JHR. *Rakušan chce peníze pro.....*

Jelikož se jedná o komparaci, tak musím nastínit i pozici strážníka v této problematice. Oproti policistům jsou v méně výhodném postavení, neboť jim náleží pouze jednorázové odchodné. Navíc se na něj vztahuje daň z příjmu fyzických osob a v konečném důsledku tak ještě o část peněz přicházejí. S přihlédnutím k tomu, že strážníci jsou také vystavováni nebezpečí života i zdraví a podílí se na zajištění bezpečnosti ve státě, mi takto nastavené odchodné přijde nedostatečné. Strážníci mají sice omezenou věcnou působnost na menší okruh činností, ale zasluhují také vděk. Dle mého názoru by mělo být zavedeno alespoň osvobození od daně z příjmu, jako je tomu u příslušníků bezpečnostních sborů. Výsluhy jsou v současném nastavení nemyslitelnou výhodou, protože pro obce zaměstnávající strážníky by to byl nadměrný výdaj, který by narušil chod celé obce.

Závěr

Odměňování policistů a strážníků by mělo zohledňovat náročnost jejich práce. Do jaké míry se tak děje jsem se pokusila nastínit v mé bakalářské práci. Existují mnohé problémy rezonující mezi odborníky, které jsou ovšem těžko řešitelné v době ekonomické krize. Na jedné straně stojí příslušníci a strážníci hlásící se o vyšší platy a lepší benefity a na druhé straně stojí nedostatek financí ze strany státu.

Mým cílem bylo rozebrat celkové odměňování u policie ČR a obecní policie a zároveň zjistit rozdíly. Myslím si, že tento cíl se mi podařilo v rámci pěti kapitol naplnit, i když má bakalářská práce je tak velmi rozsáhlá. Pod pojem odměňování lze zařadit jak peněžní odměňování, tak i odměny mající jiný charakter. Mezi ně se řadí různé příspěvky, větší počet dovolené, možnosti regeneraci či benefity mající dopad na každodenní životy, jako např. bezplatné jízdné MHD. Zároveň rozdíly v odměňování existují a vychází již z toho, že policie ČR je bezpečnostní sbor a obecní policie orgán obce.

Na cíl navazují výzkumné otázky. První dvě byly zaměřené na vymezení služebního příjmu a platu, a také na vymezení benefitů. Ve své práci rozebírám nejprve postavení policistů a jejich systém odměňování. Jejich postavení vychází ze služebního poměru, na kterém je založeno i celé odměňování. Služební příjem má řadu složek, které dokreslují jeho celkovou výši a policista se tak nespolehá pouze na základní tarif. Jednotlivé složky v sobě zohledňují nestandardní situace, za které je třeba policistu odměnit. Naneštěstí dosažení některých příspěvků má přísné podmínky a není pro policisty možné jich dosáhnout. Některé složky jsou naopak nastaveny zastarale a neodpovídají tak současnosti. Zároveň Policie ČR disponuje řadou výhod a benefitů, které mají různý charakter i různý účel a pomáhají zatraktivnit službu policisty mezi veřejností. Zejména pak mezi případnými uchazeči.

Na druhé straně jsou strážníci v pracovněprávním vztahu k obci, což už samotné dává najevo jiné rozvržení odměňování. Stejně jako policisté mají strážníci platový tarif, který dotvářejí pohyblivé složky platu. Tyto složky hodnotí jak práci v nestandardním prostředí nebo čase, tak i individuálně umožňují vyzdvihnout jednotlivce. Benefity a výhody jsou velmi různorodé, neboť si každá obec reguluje sama, jak jsou pro ni strážníci důležití a na jaké benefity má obec finance.

Poslední výzkumná otázka byla zaměřena na rozdíly, které se mohou v odměňování vyskytovat. Rozdíly jsou patrné již z vymezení, které jsem uvedla v prvních čtyřech kapitolách. V rámci odměňování to je zejména pracovní vztah, který mají ke svému zaměstnavateli. Policisté v rámci služebního poměru jsou ve vztahu ke státu, kdežto strážníci mají pracovní

poměr k obci. Toto je základní rozdíl, ze kterého se dále odvíjí i ostatní rozdíly. I když obě skupiny mají rozdílné postavení, nalézáme podobnosti v platových tabulkách, které doplňují jednotlivé složky platu. Tyto složky se poté odlišují v předmětu, který oceňují. Souvisí to zejména s tím, že Policie ČR a obecní policie mají různou věcnou a územní působnost. I benefity jsou různě nastaveny a vždy odpovídají potřebám uvnitř Policie ČR nebo obecní policie.

Policie ČR i obecní policie se snaží zatraktivnit tato povolání mezi mladými generacemi, a proto na ně cílí příslibem různých výhod. Ať už se jedná o náborové příspěvky nebo benefity v rámci uzavřeného pracovního (služebního) poměru. Jelikož se jedná o povolání nebezpečná, musí být natolik atraktivní, aby přiměla jednotlivce se vůbec přihlásit o volné místo. V tomto ohledu je odměňování silným lákadlem, které může převážet u rozhodování nejistých uchazečů.

Odměňování je důležitá součást každého profesního života a vzhledem k narůstajícím požadavkům na výši mezd, musí Policie ČR i obecní policie počítat v příštích letech s navýšením základních tarifů, jestliže chtějí udržet zájem veřejnosti o tato povolání.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

ARMSTRONG, Michael, STEPHEN, Taylor. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015, 928 s., dostupné z: Digitální knihovna Bookport.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 1682 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

FLEKAL, Zbyněk. *Právní nástroje managementu a rozvoje příslušníků policie České republiky*. Praha: ABOOK s.r.o, 2022, 201 s.

FURKOVÁ, Petra a kol. *Obecně závazné vyhlášky v praxi obcí*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 466 s.

HABICH, Lukáš a kol. *Činnost policejních služeb*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2019, 228 s.

CHROBÁK, Jiří a kol. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 502 s.

KOPECKÝ, Martin a kol. *Zákon o obcích: komentář, Zákon o Sbírcce právních předpisů územních samosprávných celků a některých správních úřadů: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022

MACEK, Pavel. *Bezpečnost obcí a regionů*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola regionálního rozvoje, 2011, 117 s.

MACHÁČEK, Ivo. *Zaměstnanecké benefity a daně*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 272 s.

MATES, Pavel a kol. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, 458 s.

POTĚŠIL, Lukáš a kol. *Zákon o obcích. Komentář*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 862 s.

SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Správní právo, Zvláštní část (vybrané kapitoly)*, 3. vydání. Praha: Leges, 2022, 576 s.

SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Právo pro obce*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 639 s.

ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021, 268 s.

TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1.10. 2023*. Nakladatelství Anag, 2023, 890 s.

TOMEK, Petr, NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 403 s.

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 483 s.

VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Obecní policie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 330 s.

VETEŠNÍK, Pavel a kol. *Zákon o obecní policii. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. BECK, 2019, 447 s.

VÍT, Michal a kol. *Identita policejních organizací*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, 91 s.

Právní předpisy

Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 553/1991 Sb., České národní rady o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2017

Nařízení vlády č.104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí

Nařízení vlády č. 419/2022 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mzdy a náklady práce* [online]. czso.cz, [cit. 22 ledna 2024].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

ČTK. Městská policie v Pardubicích patrně začne dávat náborový příspěvek [online].

seznamzpravy.cz, 20. září 2022 [cit. 27. února 2022]. Dostupné z:

<https://www.seznamzpravy.cz/clanek/regiony-zpravy-pardubicky-kraj-mestska-policie-v-pardubicich-patrne-zacne-davat-naborovy-prispevek-214799>

DREXLER, Zdeněk. *Obecní policie očima řadových strážníků* [online]. uniebs.cz, 18.9.2020

[cit. 8. února 2024]. Dostupné z: <https://www.uniebs.cz/2020/09/18/obecni-policie-ocima-radovych-strazniku/>

HOMFRAY, Šárka. Plat a jeho jednotlivé složky – 2. část, *Účetnictví neziskového sektoru* [online databáze], 2019, č.12 [cit. 31. ledna 2024]. Dostupné z: [databáze dauc.cz](https://dauz.cz)

HOMFRAY, Šárka. Tarifní a netarifní složky platu a jejich účel, *Účetnictví neziskového sektoru* [online databáze], 2022, č.9 [cit. 2. února 2024]. Dostupné z: [databáze dauc.cz](https://dauz.cz)

HRDLIČKA, Jan. *Český policejní ráj. Výsluhy závratně rostou, stát stojí miliardy ročně* [online]. echo24.cz, 17. dubna 2023 [cit. 22. února 2024], Dostupné z: <https://echo24.cz/a/Hk8dh/zpravy-domov-data-byznys-statni-vysluhy-renty-spali-6-miliard-policie-hasici>

JHR. *Rakušan chce peníze pro „vnitřní bezpečnost“ a odmítá sáhnout na výsluhy* [online].

echo24.cz, 5. února 2024 [cit. 27. února 2024]. Dostupné z:

<https://echo24.cz/a/HfStm/zpravy-domov-rakusan-nalit-penize-vnitri-bezpecnost-odmitl-vysluhy>

JOUZA, Ladislav. *Kdy a jaké odměny v zaměstnání* [online]. ustavprava.cz, 8. dubna 2022 [cit. 5. února 2024]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2022/04/kdy-a-jake-odmeny-v-zamestnani/>

MUNI. *Kurz základů pracovního práva* [online databáze]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 30. ledna 2024]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130)* [online]. ppropo.mpsv.cz [cit. 2. února 2024]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XX86Priplatekzarozdelenousmenu>

MĚSTSKÁ POLICIE PRAHA. *Proč se stát jedním z nás* [online]. nabor.mpraha.info, [cit. 6. února 2024]. Dostupné z: <https://nabor.mppraha.info/>

MĚSTSKÁ POLICIE BRNO. *Zaměstnání* [online]. mpb.cz, [cit. 6. února 2024]. Dostupné z: <https://www.mpb.cz/cs/zamestnani/>

PARDUBICE. *Nábor k Městské policii Pardubice* [online]. pardubice.eu, [cit. 6. února 2024]. Dostupné z: <https://pardubice.eu/nabor>

PLECHÁČEK, Václav, BAJÁK, Milan. *Městští strážníci stárnou, třetina je starší 50 let. Mladé tato práce neláká, nebo pouze dočasně* [online]. hradec.rozhlas.cz, 27. března 2023 [cit. 7. února 2024]. Dostupné z: <https://hradec.rozhlas.cz/meststi-straznici-starnou-tretina-je-starsi-50-let-mlade-tato-prace-nelaka-nebo-8959716>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Komentář k vybraným ustanovením zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění zákona č. 261/2020 Sb.* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>

RAZIMA, Vojtěch. *Náklad na výplatu policejních výsluh se za pět let téměř zdvojnásobil a činí 7,2 miliard korun* [online]. kverulant.org, 5. prosince 2023 [cit. 22. února 2024]. Dostupné z: <https://www.kverulant.org/article/naklad-na-vyplatu-policejnich-vysluh-se-za-pet-let-temer-zdvojnashobil-a-cini-72-miliardy-korun/>

Policie České republiky. *Povolání, které má smysl* [online]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/soubor/pcr-brozura-informace-k-naboru-pdf.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Náborový příspěvek* [online]. nabor.policie.cz, [cit. 23. ledna 2024]. Dostupné z: https://nabor.policie.cz/clanek/nabizime-naborovy-prispevek.aspx?_gl=1*1om2q6n*_ga*MTg0NDgyNTg1LjE3MDMwNzA1Mjk.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTcwNTkxODU0MS4yMC4wLjE3MDU5MTg1NDEuNjAuMC4w

MINISTERSTVO FINANČÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Metodické doporučení k FKSP po 1.1.2024* [online]. mfcz.cz, 21. prosince 2023 [cit. 24. ledna 2024]. Dostupné z:

<https://www.mfcr.cz/cs/rozpocetova-politika/statni-rozpocet/legislativa-statniho-rozpocetu/2023/metodicke-doporuceni-k-fksp-po-1-1-2024-54227>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Práce, mzdy a jiné odměny za práci [online].

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/skripta-19-platy-mzdy-a-jine-odmeny-za-praci-20220420-docx.aspx>

PLEC, Vladimír. *Výsluhy* [online]. parlamentnilisty.cz, 27. února 2024 [cit. 28. února 2024].

Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/profilu/PhDr-Vladimir-Pelc-126657/clanek/Vysluchy-133694>

NĚMEC, Lumír. *KOMENTÁŘ: Výše platu není to, co současné policisty trápí nejvíce*

[online]. securitymagazin.cz, 14. února 2021 [cit. 18. ledna 2024] Dostupné z:

https://www.securitymagazin.cz/security/komentar-vyse-platu-neni-to-co-soucasne-policisty-trapi-1404066463.html?fb_comment_id=3676424945771562_3678536398893750

Nezávislý odborový svaz Policie ČR. *Bezpečnost něco stojí... a určitě i za to stojí* [online].

nospcr.cz, [cit. 18. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.nospcr.cz/jednani-s-ministrem-vnitra-6-11-2023/>

WOLF, Petr. *Platový stupeň: Nízké vzdělání smaže 9 let praxe* [online]. kupnisila.cz, 7. října 2016 [cit. 31. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platovy-stupen/>

ZAŘÍZENÍ SLUŽEB PRO MINISTERSTVO VNITRA. *Ozdravné pobyty* [online]. zsmv.cz, [cit. 24. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.zsmv.cz/ozdravne-pobyty/>

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.12. 2009, sp. zn. 4 Ads 34/2009-63

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25.09.2013 č.j. 4 AS 75/2012-28

Rozsudek Krajského soudu Hradec Králové – pobočka Pardubice ze dne 17.05.2017 č.j. 61 A 18/2016-109

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18.12. 2008 sp.zn. 21 Cdo 5447/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.2.2017, sp.zn. 21 Cdo 2144/2016

Přílohy

Příloha č. 1: tabulka hodnot, minimálního vzdělání, doby trvání služebního poměru a tarifních tříd

Služební hodnost	Minimální vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
referent	Střední/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/vysokoškolské bakalářské studium	6 let	7.
Vrchní komisař	Vyšší odborné/vysokoškolské bakalářské studium	7 let	8.
rada	Vysokoškolské magisterské studium	9 let	9.
Vrchní rada	Vysokoškolské magisterské studium	10 let	10.
Vrchní státní rada	Vysokoškolské magisterské studium	12 let	11.

Zdroj: § 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Příloha č. 2: Platová tabulka PČR

Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída				
		1	2	3	4	5
Do 3 let	1	23300	25070	25360	27320	29440
Do 6 let	2	24100	25920	26230	28250	30440
Do 9 let	3	24890	26770	27100	29210	31490
Do 12 let	4	25720	27710	28040	30220	32580
Do 15 let	5	26600	28650	29010	31270	33710
Do 18 let	6	27490	29620	30010	32340	34870
Do 21 let	7	28420	30620	31040	33470	36110
Do 24 let	8	29410	31680	32110	34620	37360
Do 27 let	9	30410	32760	33210	35840	38670
Do 30 let	10	31450	33900	34380	37090	40040
Do 33 let	11	32540	35090	35580	38410	41450
Nad 33 let	12	33650	36300	36830	39750	42920

Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída					
		6	7	8	9	10	11
Do 3 let	1	31730	34190	36900	39820	43010	46460
Do 6 let	2	32830	35400	38200	41230	44550	48120
Do 9 let	3	33970	36630	39540	42680	46120	49820
Do 12 let	4	35140	37920	40920	44200	47760	51610
Do 15 let	5	36360	39250	42380	45750	49440	53440
Do 18 let	6	37650	40630	43870	47410	51210	55360
Do 21 let	7	38960	42070	45420	49090	53060	57350
Do 24 let	8	40340	43560	47040	50840	54940	59420
Do 27 let	9	41760	45100	48710	52650	56920	61550
Do 30 let	10	43230	46690	50440	54530	58980	63770
Do 33 let	11	44750	48370	52250	56490	61090	66070
Nad 33 let	12	46350	50090	54150	58520	63280	68450

Zdroj: příloha č. 1 k nařízení vlády č. 419/2022 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů.

Příloha č. 3: Přehled platových tříd s požadovaným vzděláním a pracovní náplní

Třídy	Požadované vzdělání	Pracovní náplň
5. Platová třída	Střední s výučním listem	Úkony při ochraně veřejného pořádku, osob, majetku do doby ukončení odborného výcviku
7. Platová třída	střední s maturitní zkouškou	Plnění dílčích úkolů při ochraně veřejného pořádku, osob a majetku
8. platová třída	Střední s maturitní zkouškou	Komplexní plnění úkolů při zajišťování veřejného pořádku. Plnění speciálních úkolů v souvislosti s výkonem pořádkové služby, řízení zásahů, používání speciální techniky. Řízení směn. Koordinace operačních činností a další.
9. platová třída	Vyšší odborné vzdělání nebo střední s maturitní zkouškou	Zpracování závazných metodických pokynů a směrnic k postupům obecní policie. Komplexní zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku
10. platová třída	Vysokoškolské vzdělání v bakalářském programu/vyšší odborné vzdělání	Komplexní zajišťování místních záležitostí se složitou organizační strukturou
11. platová třída	Vysokoškolské vzdělání v magisterském programu/v bakalářském programu	Tvorba koncepce komplexního zajišťování záležitostí veřejného pořádku ve statutárních městech. Tvorba plánů a koncepcí celoměstských opatření a jejich organizační, personální, provozní a jiné zajišťování.
12. platová třída	Vysokoškolské vzdělání v magisterském programu/v bakalářském programu	Tvorba koncepce komplexního zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku ve statutárních městech s členěním městské policie na služebny a další organizační celky.
13. platová třída	Vysokoškolské vzdělání v magisterském programu	Tvorba koncepce komplexního zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v hlavním městě Praze.

Zdroj: WOLF, Petr. *Kolik vydělá strážník obecní a městské policie?* [online]. kupnisila.cz, 12. prosince 2023 [cit. 15. března 2024]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/straznik/>

Příloha č. 4: Stupnice platových tarifů, do kterých spadají strážníci

Platový stupeň	Započitatelná praxe	Platová třída							
		5	7	8	9	10	11	12	13
1	Do 1 roku	16130	18680	20130	21710	23390	25280	27250	29410
2	Do 2 let	16720	19320	20850	22440	24220	26160	28200	30460
3	Do 4 let	17270	20000	21580	23250	25080	27130	29220	31550
4	Do 6 let	17880	20700	22330	24060	25980	28070	30230	32660
5	Do 9 let	18480	21420	23120	24910	26890	29060	31330	33840
6	Do 12 let	19120	22170	23950	25780	27820	30100	32450	35050
7	Do 15 let	19770	22930	24780	26720	28820	31180	33620	36300
8	Do 19 let	20460	23720	25650	27660	29840	32280	34840	37610
9	Do 23 let	21180	24570	26550	28630	30910	33420	36070	38970
10	Do 27 let	21930	25400	27500	29660	32000	34620	37380	40390
11	Do 32 let	22710	26340	28510	30720	33170	35880	38720	41840
12	Nad 32 let	23510	27260	29520	31820	34370	37170	40120	43370

Zdroj: příloha č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Odměňování v rámci Policie České republiky a obecní policie“ se zabývala nejen peněžním odměňováním, ale i jinými formami odměn. Postupně byl rozebrán služební příjem, včetně jeho složek, na který navazovaly benefity a výhody poskytované Policií České republiky. Následující část práce se věnovala platu strážníků, který se opět skládal z více složek a následovalo uvedení benefitů a výhod poskytovaných obecní policií. Závěr práce byl zaměřen na porovnání zjištěného stavu z předchozích částí bakalářské práce. Došlo ke srovnání služebního příjmu s platem i nabízených benefitů.

Klíčová slova

Policie České republiky, obecní policie, služební příjem, plat, benefity

Abstract

The bachelor thesis on "Remuneration within the Police of the Czech Republic and Municipal Police" dealt not only with monetary remuneration, but also with other forms of remuneration. The official income, including its components, followed by benefits and advantages provided by the Police of the Czech Republic were gradually analysed. The next part of the thesis dealt with the salary of the officers, which again consisted of several components, followed by the benefits and advantages provided by the municipal police. The conclusion of the thesis focused on the comparison of the findings from the previous parts of the bachelor thesis. There was a comparison of service income with salary and benefits offered.

Keywords

Police of the Czech Republic, municipal police, official income, salary, benefits