

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jaroslav Svoboda

Organizace, řízení a hlavní úkoly Policie České republiky

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Jan Brázda Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2019-2021

DIPLOMA THESIS

Jaroslav Svoboda

**Organization, Management and Main Tasks of the Police
of the Czech Republic**

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. JUDr. Jan Brázda Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21. února 2021

Jaroslav Svoboda.....

Poděkování

Děkuji Doc. JUDr. Janu Brázdovi Ph.D. za odborné vedení, metodickou pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování diplomové práce. Také děkuji všem policistům, kteří se účastnili výzkumu za ochotu podělit se o svoje názory.

Anotace

Diplomová práce se zabývá analýzou organizační struktury Policie České republiky, systém řízení a hlavní úkoly v rámci zajištění bezpečnosti občanů a majetku. Pozornost je rovněž věnována představení příslušnosti jednotlivých útvarů v rámci Policie České republiky. V teoretické části je pak popsán systém profesního vzdělávání policistů, který je realizován prostřednictvím vzdělávacích kurzů a školení. V praktické části je formou anonymního dotazníkového šetření mezi policisty proveden výzkum spokojení s organizací a výkonem práce u Policie České republiky. Po vyhodnocení výzkumu je uveden návrh na opatření a jejich implementace do praxe.

Klíčová slova

interní akty řízení, organizační struktura policie, Policie České republiky, úkoly policie, vzdělávání policistů, zákon o Policii ČR

Annotation

The diploma thesis deals with the analysis of the organizational structure of the Police of the Czech Republic, the system of its management and the main tasks to ensure the security of citizens and property. An Attention is also paid to the introduction of individual units within the Police of the Czech Republic. The system of professional education of police officers which is implemented through educational courses and training is presented in the theoretical part. A survey of satisfaction with the organization and employment with the Police of the Czech Republic is realized in the form of an anonymous questionnaire survey among police officers in the practical part. After the evaluation of the research, a proposal of measures and their implementation to the practice is given.

Keywords

Act on the Police of the Czech Republic, internal management acts, organizational structure of the Police, Police of the Czech Republic, task of the Police, training of police officers

Obsah

ÚVOD.....	9
1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	11
1.1 Policejní prezidium	14
1.2 Útvary s celorepublikovou působností	15
1.3 Útvary s územně vymezenou působností.....	21
2 SYSTÉM ŘÍZENÍ, ROZHODOVÁNÍ A HODNOCENÍ.....	26
3 OPRÁVNĚNÍ A ÚKOLY POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	28
3.1 Oprávnění Policie České republiky	29
3.2 Úkoly a činnosti Policie České republiky.....	30
3.2.1 Činnosti Policie České republiky při řešení domácího násilí	32
3.2.2 Psychologická pomoc obětem ze strany Policie České republiky	35
4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ	39
4.1 Definice základních pojmů	39
4.1.1 Vzdělávání a vzdělání.....	39
4.1.2 Celoživotní vzdělávání	40
4.1.3 Vzdělávání dospělých.....	40
4.1.4 Další vzdělávání dospělých	41
4.1.5 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých.....	44
4.2 Systém profesního vzdělávání Policie České republiky	45
5 PRAKTICKÁ ČÁST	47
5.1 Výzkumné šetření	47
5.1.1 Předmět výzkumu.....	47
5.1.2 Cíle výzkumu.....	47
5.1.3 Metodika zpracování	47
5.2 Vyhodnocení struktury respondentů.....	49
5.3 Hypotézy a jejich vyhodnocení.....	59
5.3.1 Hypotéza H1	59
5.3.2 Hypotéza H2	70
5.3.3 Hypotéza H3	81
5.4 Celkové vyhodnocení hypotéz.....	84

5.5	Návrhy na opatření do praxe.....	85
	ZÁVĚR	88
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	90
	SEZNAM ZKRATEK	94
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	95
	SEZNAM PŘÍLOH.....	98

ÚVOD

Tématem této diplomové práce, je předložit analýzu organizačního schématu Policie ČR, její řízení a hlavní úkoly v rámci zajištění bezpečnosti občanů a majetku. Policie ČR, se jako jiné organizace postupem času vyvíjí, zejména s vývojem moderních technologií se musí i organizace policie jako takové přizpůsobovat. Postupy v práci policistů se za posledních několik let musely změnit a do budoucna se zajisté ještě budou dále muset přizpůsobovat vývoji. Technika jde příliš rychle dopředu a pokud se policie včas trendu nepřizpůsobí, za několik let již bude značně pozadu, kdy vždy pachatelé protiprávního jednání byli napřed, jelikož nejsou omezeni zákony a nařízeními a také jsou vybaveni většími finančními prostředky. V této práci je analyzován současný stav, kdy by mělo být i vrcholnému vedení jasné, že pro budoucnost je třeba udělat rychlé změny, a to zejména v boji s finanční kriminalitou a kriminalitou, která se týká internetu.

Jako jedno z témat je také popsáno profesní vzdělávání policistů v rámci kurzů a školení, které jsou pořádány v rámci Policie ČR, kdy je zde třeba zapojit velké úsilí pro výchovu budoucích policistů. Příslušníci Policie ČR se musí neustále vzdělávat, a to nejenom z důvodu nutnosti reagování na nové trendy v oboru, ale také v případě, že chtějí postupovat v kariérním růstu. Navíc práce u Policie ČR je natolik specifická, že je zde systém vzdělávání odlišný od jiných profesí. Proto je také důležité se systému tohoto vzdělávání věnovat v samostatné kapitole.

Autor práce si téma vybral z důvodu, že již 20 let slouží u Policie ČR. Za tuto dobu sloužil na několika útvarech, a je přesvědčen, že je schopen analyzovat skutečný stav u Policie ČR. V práci jsou srovnány poznatky uváděné v právních předpisech se skutečným stavem a se zkušenostmi z policejní praxe.

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat organizační schéma Policie ČR, její řízení a hlavní úkoly v rámci zajištění bezpečnosti občanů a majetku. Dílčím cílem je také identifikovat systém profesního vzdělávání policistů v rámci vzdělávacích kurzů a vyhodnotit, jak jsou oslovení příslušníci Policie ČR spokojeni s organizací a prací u Policie ČR. K tomu je využito anonymního dotazníkového šetření jako hlavní metody pro praktickou část.

Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol. V první z nich je popsáno organizační schéma Policie ČR, její současné rozdělení dle územní samosprávných celků. Za dobu existence Policie ČR v roce 1993 bylo již provedena jedna velká změna v organizaci, a to v návaznosti na přerozdělení krajů z původních sedmi na čtrnáct, kdy toto se zásadně projevilo v organizačním schématu Policie ČR. Zejména v organizaci policie je třeba provést změny, které již někde započaly, a to změny, které ale nejsou v rámci samotných policistů dobře vnímány.

V druhé kapitole je pozornost věnována systému řízení a rozhodování v rámci Policie ČR, kdy tento systém je dán zákonem o Policii České republiky č. 273/2008 Sb., kterým je i samotná policie zřízena. Třetí kapitola se zabývá úkoly Policie ČR v rámci zajištění veřejného pořádku a bezpečnosti občanů. Zde bude popsáno, jaké útvary jsou příslušné k řešení konkrétních trestných činů, přestupků a které vedou správní řízení. Čtvrtá kapitola se zaměří na vzdělávání policistů na výkon služby, jejich doškolování v průběhu výkonu služby a při přestupu na jiné služební místo v rámci Policie ČR.

V praktické části je provedeno vyhodnocení dotazníku na téma „Spokojenost s organizací a prací u Policie ČR“, který byl předložen policistům ve služebním poměru, a i bývalým policistům, kteří již od policie v nedávné době odešli. Za poslední několik let se Policie ČR potýká s nedostatkem policistů, kdy se nedaří nábor. Dotazník je zaměřen na osobní spokojenost se službou u Policie ČR, s přístupem nadřízených a jakým způsobem zlepšit službu u Policie ČR, čímž by se mohlo částečně zamezit odchodům, zejména k jiným složkám státu, jako je Městská policie a armáda.

1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Na úvod této kapitoly je důležité definovat Policii ČR jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor k jehož zřízení došlo ze zákona v roce 1991. Jde o službu veřejnosti. K jejím hlavním úkolům se řadí ochrana bezpečnosti, a to jak osob, tak majetku. Příslušníci Policie ČR mají také zabezpečit ochranu veřejného pořádku a preventivně působit tak, aby nedocházelo k páchání trestných činů. Další úkoly, které Policie ČR v rámci svého výkonu plní, vycházejí z platného stavu trestního řádu, z ostatních právních předpisů České republiky vztahující se k úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti, jakož i z předpisů Evropské unie a z platných mezinárodních smluv, k nimž se Česká republika zavázala.¹

Postavení Policie ČR je nutné chápat také v rámci Integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS“), kdy se považuje za jednu ze základních složek IZS.² Policie ČR je organizací, která je centrálně řízena a spadá pod gesci ministerstva vnitra.³

Policie České republiky je orgánem, který je podřízen ministerstvu vnitra. Je tvořena policejním prezidiem, dále útvary, které mají jak celostátní, tak územní působnost (zřizována jsou pod krajskými ředitelstvími Policie ČR, které též tvoří její organizační strukturu). V zákoně je začleněno, že je zřízeno celkem 14 krajských ředitelství, které odpovídají 14 krajům České republiky, kopírují tak jejich územní obvody. U Policie ČR je zaměstnáno 47 tis. policistů a 11 tis. zaměstnanců.⁴

Organizační schéma Policie ČR je právně a legislativně zakotveno v příslušném zákoně, kterým je zákon o Policii ČR. Zde se lze odkázat na ustanovení § 5 až § 7. Základní skutečností je fakt, že ministerstvo vnitra umožňuje vytváření podmínek, na jejichž základě jsou plněny úkoly příslušníky Policie ČR. V čele Policie stojí policejní prezidium

¹ VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic: pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6098-6.

² ŠTĚTINA, J. a kol. *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4578-7.

³ VILÁŠEK, J., M. FIALA a D. VONDRÁŠEK. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8.

⁴ VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic: pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6098-6.

s policejním prezidentem. Ten podle zákona o Policii ČR disponuje odpovědností za činnost policie, a to ministři vnitra. Policejnímu prezidiu jsou následně podřízeny jednotlivé útvary, z nich některé mají celostátní působnost, jiné pouze krajskou. Zde je důležité se zmínit o krajských ředitelstvích policie, pod kterými jsou začleněny další územní odbory podle jednotlivých regionů.⁵

Organizační schéma je v současné době dáno tzv. „systematizací“, která vyjadřuje rozložení počtu policistů v rámci Policie ČR. Tato systematizace, obsahuje základní údaje potřebné pro zařazení policistů a zaměstnanců policie na systemizované služební případně pracovní místo. Vnitřním předpisem⁶ jsou stanoveny zásady a postup při přípravě a schvalování návrhů změn v systemizaci a zařazování osob na služební nebo pracovní místo. Jsou zde vymezeny pravomoci a odpovědnost vedoucích příslušníků a vedoucích zaměstnanců v oblasti systemizace. V pokynu jsou určeny požadavky na jednotlivé služební nebo pracovní pozice. Je zde uveden postup, jakým je možné vytvořit, nebo zrušit systemizované místo v rámci Policie ČR. Systematizací služebních míst je tedy určen počet policistů, kteří slouží na jednotlivých odděleních policie.

Před platností současného nastavení systematizace služebních míst, byl počet policistů, kteří sloužili na určitém oddělení nastaven typizací organizačních článků. Jednalo se o rozdělení do čtyřech typů. Dle typu oddělení byl stanoven počet policistů ve funkci vedoucího a počet jeho zástupců. Tato systematizace se týkala pouze policistů zařazených k vnější službě jako je pořádková, cizinecká a dopravní policie. Tato systematizace byla platná do října 2015.

S organizačním schématem souvisí i vývoj počtu policistů ve služebním poměru, tento vývoj je za dobu existence Policie ČR často měnil. Tyto změny měly spoustu příčin, kdy často byla změna vyvolána spíše politickou vůlí než skutečnou potřebou policie, nebo společnosti.

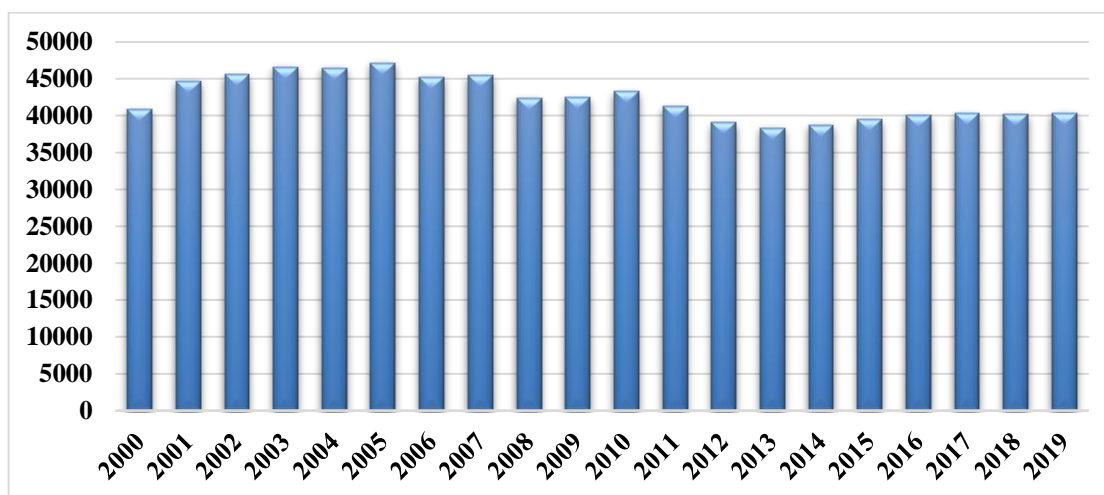
Pokud lze analyzovat, období, kdy došlo k nejvyššímu poklesu počtu policistů, jednalo se zřejmě o dobu po konci přechodného období po účinnosti v té době nového služebního

⁵ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁶ Pokyn policejního prezidenta, kterým se stanoví zásady systemizace služebních a pracovních míst v Policii České republiky: 212/2020.

zákona č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který zásadně měnil podmínky služebního poměru příslušníků policie. V očích policistů byla zásadní změna ve finančních náležitostech, kdy se jednalo zejména o výsluhové nároky. Bylo provedeno zásadní prodloužení doby služby pro nárok na výsluhový příspěvek⁷ a to z původních 10 let, nově na 15 let služby, nově se vypočítávala i jeho výše. Pro mnoho policistů to byla zásadní změna, která vedla k jejich rozhodnutí o odchodu od policie. Jako další zásadní změna pro sloužící policisty byla nutnost na části služebních míst mít vysokoškolské vzdělání. To souviselo i se změnou systému hodností, kdy tyto jsou v novém zákoně vázány na funkční označení. Takže se na základních útvarech často stávalo, že v okamžiku účinnosti nového zákona tj. 01. 01. 2007 se z policisty, který měl hodnostní označení major stal podpraporčík, což bylo o šest hodnostních označení níže. Pro mnoho policistů to bylo urážlivé a dehonestující, kdy někteří policisté byli mimořádně povýšeni za záchranu života a změnou zákona jim byla tato forma odměny, na kterou byli hrdi odebrána. Politická reprezentace mimo jiné z důvodu obavy, že po účinnosti nového zákona od policie odejde značné množství zkušených policistů účinnost nového zákona dlouho odkládala, kdy v platnost vstoupil dne 31. 10. 2003 a účinnost byla až 01. 01. 2007. Pro dokreslení vývoje je uveden graf č. 1 počtu policistů za období od roku 2000 do listopadu 2019.

Graf 1 Vývoj počtu příslušníků Policie ČR v letech 2000-2019



Zdroj:⁸ vlastní úprava

⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Policejní prezidium Policie ČR.

Jak bylo v textu uvedeno výše, Policie ČR je tvořena jednotlivými útvary, které mají přesně danou hierarchii poslušnosti od nejvyššího vedení až po nejnižší útvar.

1.1 Policejní prezidium

Je nejvýše postaveným článkem v rámci Policie ČR, jeho hlavní představitel je policejní prezident. V současné době je ve funkci Policejního prezidenta od 01. 12. 2018 genmjr. Mgr. Jan Švejnar, který je jedenáctým policejním prezidentem od vzniku České republiky.

Policejní prezident je podřízen ministru vnitra, kdy do funkce je jmenovaný ministrem vnitra se souhlasem vlády. Policejní prezident je nadřízeným všech policistů, výjimku tvoří policisté povolání k plnění úkolů Ministerstva vnitra. Jde o příslušná ustanovení, která vyplývají ze zákona o Policii ČR.

Podle uvedeného zákona o Policii ČR, dle ustanovení § 4 jsou příslušníci Policie ČR a řadoví zaměstnanci povoláni k tomu, aby vykonávali úkoly Policie ČR. K povolání příslušníků Policie ČR je ze zákona odpovědný především ministr vnitra, přičemž může jít i o úkoly dané ministerstvem vnitra, ale také o úkoly, které budou naplňovány v Policejní akademii České republiky a ve školských institucích, které se nepovažují za organizační složky Policie ČR.⁹

Složka policejního prezidia se dále vnitřně člení. V čele jednotlivých článků policejního prezidia stojí jak jeho náměstci, tak i jiné pověřené osoby. Kancelář policejního prezidenta disponuje kompetencemi, které ji opravňují připravovat podklady k rozhodování policejního prezidenta, ale i k tomu, aby byly naplňovány úkoly týkající se analytické a legislativní činnosti, poskytovány informace a oficiální zprávy ve vztahu k činnostem Policie ČR směrem k médiím a k veřejnosti, plněny úkoly ve vztahu ke správě a kontrole osobních údajů.¹⁰

⁹ ŠTEINBACH, M. a kol. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6.

¹⁰ VIČAR, R. *Právo bezpečnosti a obrany ČR*. Brno: Univerzita obrany, 2010. ISBN 978-80-7231-765-3.

1.2 Útvary s celorepublikovou působností

Činnosti, které jsou prováděny Policií ČR, jsou řízeny Policejním prezidiem. Co se týče jeho organizační struktury, lze říci, že na jejím vrcholu stojí prezident Policejního prezidia (policejní prezident), jehož funkce spočívá v řízení všech příslušníků Policie ČR. Policejní prezident je vždy jmenován ministrem vnitra (z důvodu, že Policie ČR je přímo odpovědná a zřizována ministerstvem vnitra). V současné právní úpravě zákona o Policii ČR není stanoveno na jak dlouho je policejní prezident jmenován, ani, jakým způsobem by měl být legislativně odvolán. Níže budou představeny útvary, které mají celostátní působnost, tj. na celém území České republiky. V minulosti se nejzávažnější kriminalitou zabývaly dva speciální útvary.

Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV (UOOZ) se věnuje nejzávažnějším, a především organizovaným formám násilné kriminality, odhaluje nelegální obchody se sortimentem, jako jsou zbraně, nebezpečné látky, aktivity zločineckých uskupení na celém území České republiky v návaznosti na mezinárodní organizovaný zločin. Může se jednat i o zločinecké struktury obchodující s lidmi, padělající měny, šeky, platební karty. Tento útvar se také snaží odhalovat mezinárodní terorismus v České republice.¹¹

Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV (UOKFK) je dalším orgánem Policie ČR s celostátní působností. Jeho činnost spočívá v odhalování a v boji proti těm nejnebezpečnějším formám korupce a další závažné hospodářské a finanční kriminality. Důležitým aparátem je zde kriminální zpravodajství, které je vnímáno jako základní metoda, prostřednictvím které jsou získávány a dále zpracovávány operativní informace, jsou analyzovány a následně využity k rozhodování státními orgány. Ty potřebují tyto informace a analýzy k tomu, aby mohly předcházet trestným činům v oblasti ekonomické kriminality, aby mohly dosáhnout efektivního a kvalitního průběhu a výstupu v rámci trestního řízení. Zajišťován je také co největší objem přínosů plynoucí ze závažné trestné

¹¹ Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-odhalovani-organizovaneho-zlocinu-skp-199737.aspx>.

činnosti a majetku pachatelů, které se využijí k náhradě škod a případně se také aplikuje trest propadnutí majetku či věci.¹²

Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV (NCOZ) vznikla dne 01. srpna 2016 sloučením dvou celorepublikových útvarů, a to Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu SKPV a Útvaru odhalování korupce a finanční kriminality SKPV. Po svém vzniku převzala úkoly předchozích útvarů. Vedení centrály a jednotlivých specializovaných sekcemi má sídlo v Praze. V rámci jednotlivých krajů má činnost přenesenou na expozitury, které se zabývají zejména organizovanou trestnou činností páchanou v příslušném určeném působnosti. Tato pracoviště jsou dislokována v Plzni, Českých Budějovicích, Brně, Ústí nad Labem, Hradci Králové, Ostravě a Olomouci.¹³ Vznik provázal velký mediální zájem, a to zejména u politické reprezentace. Jednalo se o změnu, která dlouho kolovala mediálním prostředím. Zejména z důvodu toho, že bývalý ředitel Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu SKPV pan Mgr. Robert Šlachta se při vzniku útvaru v médiích k reorganizaci negativně vyjadřoval. Následně po odchodu ze služebního poměru napsal knihu „Třicet let pod přísahou“¹⁴ ve které popsat svoji službu u policie a také některé mediálně známé případy. Po jejím uvedení na trh JUDr. Libor Grygárek¹⁵ prohlásil dne 23. listopadu 2020, že podá žalobu na ochranu osobnosti pro lživé tvrzení v knize¹⁶.

Národní protidrogová centrála SKPV (NPC) vykonává především takové úkoly, jako je vyhledávání, odhalování a vyšetřování trestné činnosti v oblasti nedovolené výroby a obchodování s omamnými a psychotropními látkami a jedy, a to v souvislosti s jejich organizovanými a mezinárodními formami. Tento útvar se snaží snižovat nabídku

¹² Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/uokfk-skp-utvar-odhalovani-korupce-a-financi-kriminality-skp.aspx>.

¹³ Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/narodni-centrala-proti-organizovanemu-zlocinu-skp.aspx>

¹⁴ ŠLACHTA, Robert a Josef KLÍMA. *Robert Šlachta: třicet let pod přísahou*. Praha: Euromedia Group, 2020. Universum (Euromedia Group). ISBN 978-80-242-6576-6.

¹⁵ Bývalý náměstek Vrchního státního zastupitelství v Praze

¹⁶ Šlachta ve své knize lhal, tvrdí Grygárek. *Požaduje půl milionu a omluvu* [online]. iDNES.cz, ČTK [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/libor-grygarek-robert-slachta-zaloba-odskodneni.A201123_110457_domaci_kzem

nelegálních drog na celém území České republiky a prosazovat v této oblasti právo. Útvar je také považován za garanta mezinárodní spolupráce v tomto rámci.¹⁷

Útvar zvláštních činností SKPV je dalším celostátním orgánem Policie ČR, jehož hlavní činnost spočívá v odposleších a v záznamech telekomunikačního provozu, sleduje osoby a věci a koná další specializované úkoly, a to ve prospěch oprávněných bezpečnostních subjektů. To také vyplývá jak z trestního řádu, tak ze zákona o Policii ČR, jakož i z dalších právních předpisů.¹⁸

Útvar speciálních činností SKPV se považuje za profesionální servisní složku ČR, jejíž služby jsou poskytovány dvěma kategoriím klientů. Na jedné straně jsou to osoby, jež jsou ohroženy v návaznosti na trestné řízení, a tito klienti potřebují další specializovanou pomoc právě ze strany Policie ČR. Tento útvar má tak na starosti metodické řízení krátkodobé ochrany a ve vymezených případech ji může i poskytnout. Především však spolupracuje s dalšími orgány, resp. útvary Policie ČR, jimž nabízí služby, které mohou být využity v rámci trestního řízení. Jde tak např. o využití agenta, o činnost spočívající v předstíraném převodu, či lze zabezpečit krycí doklady. V návaznosti na tyto hlavní funkce útvaru, se jeho hlavní činnost řídí zákonem o utajovaných informacích.¹⁹

Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu vyšetřuje a odhaluje trestné činy v období od 25. února 1948 do 29. prosince 1989, které v uvedené době nebyly z politických důvodů vyšetřovány nebo rozhodnuty. Tento útvar se však nezabývá pouze vyšetřovacími, ale také dokumentačními činnostmi. To mimo jiné znamená, že shromažďuje a vyhodnocuje různé druhy materiálů, informací a dokumentů, na jejichž

¹⁷ Národní protidrogová centrála SKPV PČR. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/vitejte-na-strankach-narodni-protidrogove-centraly-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-policie-ceske-republiky.aspx>.

¹⁸ Útvar zvláštních činností služby kriminální policie a vyšetřování. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx>.

¹⁹ Útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-specialnich-cinnosti-skpvtvar-specialnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>.

základě je možné objektivně a jednoznačně doložit, že komunistický režim byl zločineckou ideologií.²⁰

Kriminalistický ústav se považuje za útvar, který se specializuje na činnosti typu kriminalisticko-technického a znaleckého zkoumání, které provádějí experti v daných oborech. Tento útvar je definován jako ústřední metodicko-řídící a kontrolní pracoviště provádějící výše uvedené činnosti, přičemž jde zároveň i o pracoviště, kde jsou prováděny vědecko-výzkumné aktivity v oborech, jako je kriminalistika, strojírenství, elektrotechnika, chemie či písmonolectví.²¹

Útvar rychlého nasazení (URNA) se považuje za zcela specifický útvar, který se primárně věnuje boji proti terorismu, jeho působnost není omezená na určitý kraj České republiky. Je v gesci policejního rezidenta, přičemž s vysláním útvaru URNA musí vždy souhlasit ministerstvo vnitra. Zda bude útvar v dané lokalitě nasazený, vždy rozhodne velitel, který má oprávnění provést zákrok. Tímto útvarem jsou realizovány zákroky proti teroristům, osobám, které unesly osoby i dopravní prostředky, proti pachatelům organizované trestné činnosti a také proti osobám, které páchají zvláště nebezpečné a surové trestné činy.²²

Ochranná služba (dříve pod názvem Útvar pro ochranu ústavních činitelů) je útvarem, který se zabývá čtyřmi hlavními oblastmi. První z nich je poskytování osobní a epizodické ochrany a bezpečnostní dopravy, a to pro trvale chráněné ústavní činitele ČR, a též osob, které se na území republiky nacházejí v souladu s ochranou dle mezinárodních právních předpisů. Další skupinou činností je zajistit ochranu všech diplomatických objektů, které mají sídlo na území jakékoliv části ČR. V tomto případě se těmito objekty mají na mysli např. jak zastupitelské úřady či rezidence velvyslanců jednotlivých států, tak i objekty důležité pro Českou republiku z hlediska dodržování a zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti. Proto také tento útvar dohlíží na ochranu

²⁰ Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx>.

²¹ Kriminalistický ústav. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx>.

²² Útvar rychlého nasazení. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx>.

takových objektů, jako je Ústavní soud, Úřad vlády, Senát, Poslanecká sněmovna, budovy jednotlivých ministerstev (např. spravedlnosti, vnitra či zahraničních věcí). Z dalších úkolů lze taxativně jmenovat také provádění hygienicko-toxikologické ochrany, jejímž hlavním záměrem je zajistit nezávadnost potravin, které jsou určeny pro ústavní činitele, a organizování opatření, která mají zajistit bezpečnost ústavních činitelů a také příslušných objektů.²³

Útvar pro ochranu prezidenta ČR se zaměřuje především na činnosti související se zajištěním osobní a bezpečnostní ochrany, jakož i dopravy u prezidenta České republiky. Tato činnost není však poskytována pouze jemu, ale také jeho manželce a dalším chráněným osobám, které se krátkodobě zdržují v České republice (byly např. pozvány prezidentem České republiky, jde o jeho významné hosty, např. prezidenti jiných zemí, diplomaté apod.). V podstatě tento útvar má na starosti řízení podobných úkolů, jako předcházející útvar s tím rozdílem, že tento se specializuje zejména na prezidenta České republiky a na osoby, které se nacházejí v jeho blízkosti. Je potřeba také specifikovat, že jsou chráněna nejenom sídla prezidenta republiky, ale také všechny objekty, v nichž se v danou chvíli nachází, příp. tam pobývají další chráněné osoby. Z dalších činností tohoto útvaru lze přímo jmenovat provádění činností ochrany typu hygienicko-technologické, pyrotechnické či speciálně technické. Zajišťovány jsou také bezpečnostní akce, čímž je co nejvíce prezident republiky chráněn.²⁴

Letecká služba v první řadě pohotovostně zajišťuje jednotlivé policejní akce, které mají zachránit lidský život nebo odvrátit hrozící nebezpečí. Umožněno je také efektivněji pátrat po pohřešovaných osobách, rychleji zajistit a vyhledat nebezpečné pachatele trestných činů, zvláště těch nejzávažnějších (jako např. vraždy či únosu dítěte). K dalším úkolům tohoto útvaru patří provádění hlídkových a průzkumných letů, na základě nichž jsou hlídány státní hranice, pátrá se po odcizených motorových vozidlech. Provádějí se také dopravní průzkumy, řídí se doprava, hledají se potřebné důkazy nebo se pořizuje potřebná dokumentace jako součást dokazování trestných činů v návaznosti na následné

²³ Ochranná služba Policie ČR. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/ochranna-sluzba-policie-cr.aspx>.

²⁴ Útvar pro ochranu prezidenta České republiky. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-prezidenta-ceske-republiky.aspx>.

trestní řízení. Letecká podpora se realizuje ze dvou míst. Jednou z nich je hlavní letecká základna nacházející se v Praze-Ruzyni. Druhá základě se nachází na Tuřanském letišti v Brně.²⁵

Pyrotechnická služba prověřuje podezřelé předměty, zneškodňuje nástražné výbušné systémy, nalezené munice výbušnin a pyrotechnické prostředky. Úkolem tohoto útvaru je také provádění součinnostních prací, a to při ohledání místa, kde došlo k výbuchu, a prací, které jsou vyžádány dalšími složkami Policie ČR a ministerstva vnitra. Může jít např. o útvary, jako je Ochranná služba PČR, ÚOOZ či HZS. Mezi tyto činnosti se řadí např. zajišťování preventivních a bezpečnostních pyrotechnických prohlídek, domovních prohlídek, pyrotechnických prací jako součásti zásahu v rámci mimořádných událostí, při živelních pohromách aj.²⁶

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy se ve vymezené působnosti považuje za odborné, metodicko-řídící, kontrolní a výkonné pracoviště. Mezi jeho hlavní kompetence se řadí řízení policejního vzdělávání, služební přípravy a zajištění policejního sportu, což se řídí stanovenými podmínkami. Útvar má na starosti proces odborného vzdělávání, které se považuje za nutnost k tomu, aby příslušníci Policie ČR a jejich zaměstnanci mohli vykonávat práci u Policie ČR. Tento útvar funguje v rámci organizační struktury Policie ČR necelých 6 let. Spolupracuje s ministerstvem vnitra, jakož i s dalšími subjekty tohoto ministerstva zajišťující vzdělávání (jde např. o střední a vyšší policejní školy, o Policejní akademii ČR v Praze). Dalším úkolem tohoto útvaru je zajišťování prověrek, která plynou ze systému služebních příprav příslušníků Policie ČR. Lze také hovořit o připravování, schvalování a realizování vzdělávacích programů a projektů. Metodicky a koordinačně jsou tímto útvarem realizovány činnosti školních policejních středisek a odborů, mající na starosti přípravu krajských ředitelství Policie ČR, a díky tomu je možné zajistit celkově koncepci policejního vzdělávání.²⁷ Tento útvar se tedy podílí na vytváření základního studijního plánu pro budoucí policisty, kteří musí

²⁵ Letecká služba. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>.

²⁶ Pyrotechnická služba. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pyrotechnicka-sluzba-policie-ceske-republiky-906180.aspx>.

²⁷ Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>.

absolvovat základní odbornou přípravu před nástupem k útvarům, na kterých budou sloužit.

1.3 Útvary s územně vymezenou působností

Poté, co byl zřízen novodobý policejní sbor, uběhlo více než 15 let, a v té době se právě ukázalo, že legislativní zajištění veřejného pořádku vykazuje jasné nedostatky, a to roztržitost, nekoordinovanost, s čímž souvisela i nedostatečná efektivnost. To bylo zároveň impulsem k tomu, že se v roce 2006 poměrně rozsáhle analyzovaly policejní činnosti. Pro tuto analýzu byly využity také relevantní veřejná mínění, čímž bylo možno získat významný materiál, který se stal zdrojem k očekávané policejní reformě.^{28 29}

Tato policejní reforma poukázala na nutnost sladění územního členění policie s územním uspořádáním České republiky. V podstatě do roku 2009 fungovala taková organizační struktura Policie ČR, kdy sice již v České republice dlouhodobě fungovalo celkem 14 územních vyšších samosprávných celků, tj. krajů (od roku 2000 byla tato skutečnost ošetřena i legislativně zákonem o krajích), ovšem až v roce 2009 na tuto skutečnost zareagovala i Policie ČR, kdy byla vytvořena nová organizační struktura navazující právě na uvedené kraje České republiky. Zákon o Policii ČR, který nabyt účinnosti dnem 01. ledna 2009 dal PČR možnost, aby zřídila šest nových krajských ředitelství, a to z důvodu logického členění odpovídajícího územně správnímu členění České republiky. Proto také k 01. 01. 2009 došlo k významné strukturální reformě Policie ČR, kdy se z 8 bývalých krajských správ, které do 31. 12. 2008 fungovaly, stalo 8 krajských ředitelství policie. V té době se započalo také transformační období, jehož výsledkem byl vznik 14 krajských ředitelství.³⁰

²⁸ LANGER I. a O. MARTINŮ. *REFORMA POLICIE ČR: služba v nových podmínkách* [online]. 2009 [2021-01-29]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/soubor/reforma-policie-cr-cz-pdf.aspx>.

²⁹ BALABÁN, M. a kol. *Kapitoly o bezpečnosti*. 2. změn. a dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1863-0.

³⁰ LANGER I. a O. MARTINŮ. *REFORMA POLICIE ČR: služba v nových podmínkách* [online]. 2009 [2021-01-29]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/soubor/reforma-policie-cr-cz-pdf.aspx>.

V současné době tak na krajské úrovni Policie ČR existuje těchto 14 krajských ředitelství policie (KŘP):

- KŘP hl. m. Prahy,
- KŘP Středočeského kraje,
- KŘP Jihočeského kraje,
- KŘP Plzeňského kraje,
- KŘP Karlovarského kraje,
- KŘP Ústeckého kraje
- KŘP Libereckého kraje,
- KŘP Královéhradeckého kraje,
- KŘP Pardubického kraje,
- KŘP Jihomoravského kraje
- KŘP Zlínského kraje
- KŘP Vysočiny
- KŘP Moravskoslezského kraje,
- KŘP Olomouckého kraje.

Jak je tedy z výše uvedeného zřejmé, policejní reformou byla odstraněna především nelogičnost a roztržitost. Jednotlivá krajská ředitelství dnes kopírují přesně stav krajů celé České republiky. Jejich sídla se proto nacházejí v krajských městech, a proto je zcela sladěna územní struktura Policie ČR se správní a územní strukturou České republiky.

Krajské ředitelství je vedeno a řízeno krajským ředitelem, který se zároveň považuje za vedoucího organizační složky státu. Z této funkce proto disponuje právem činit právní úkony. Mezi ně lze zařadit např. právo krajského ředitele buď písemnou formou, nebo jako vnitřní předpis pověření (delegování) jiného zaměstnance (služebního funkcionáře), aby činil přesně vymezené právní úkony za něj.³¹ Krajský ředitel je jmenován i odvoláván policejním prezidentem, jemuž je také přímo personálně podřízen. Krajská ředitelství jsou vymezena jako základní územní organizační prvky Policie ČR, a z titulu této funkce jsou pověřeny zajišťováním velké řady policejních činností, a to na území daného kraje. Tyto činnosti jsou zajišťovány v tomto kraji buď samostatným krajským ředitelstvím, resp. jednotek, které jsou jeho součástí (může jít např. o krajskou zásahovou jednotku, krajskou pořádkovou jednotku nebo o odbor kriminalistické techniky a expertiz), anebo nižšími územními odbory spadající pod konkrétní krajské ředitelství. V tomto případě se jedná o jeho vnitřní organizační jednotky.³²

Jako příklad lze uvést Krajské ředitelství Středočeského kraje, pod které spadají územní odbory (ÚO) kopírující územní obvody okresů na území Středočeského kraje. Proto pod Krajské ředitelství Středočeského kraje spadá celkem 13 ÚO, a to Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha venkov-Jih, Praha venkov-Výchov, Praha venkov-Západ, Příbram a Rakovník. A pod tyto ÚO spadají pak obvodní oddělení Policie (OOP), které mají na starosti řešení policejních činností, úkolů, zajišťování veřejného pořádku na území dané obce s rozšířenou působností. Výše uvedených 13 ÚO pak spravuje několik OOP. Jako příklad lze uvést např. ÚO Rakovník, pod které spadají OOP Rakovník, Hořesedly, Jesenice u Rakovníka, Roztoky a Nové Strašecí. Každé OOP má svou vymezenou územní působnost jednotlivých obcí, a pokud dojde k nějaké nepříznivé situaci, kdy je zapotřebí přivolání policie, tak se sem vydávají policisté z daného OOP. Např. pokud se bude jednat o obec Sedlec, spadá pod územní působnost OOP Beroun.

³¹ BALABÁN, M. a kol. *Kapitoly o bezpečnosti*. 2. změn. a dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1863-0.

³² LANGER I. a O. MARTINŮ. *REFORMA POLICIE ČR: služba v nových podmínkách* [online]. 2009 [2021-01-29]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/soubor/reforma-policie-cr-cz-pdf.aspx>.

Ve vedení každého kraje tedy, dle výše uvedeného, stojí krajský ředitel, který má pro jednotlivé služby své náměstky, kteří mu odpovídají za fungování určené složky. Zpravidla je to náměstek pro vnější službu, náměstek pro Službu kriminální policie a vyšetřování (SKPV) a náměstek pro ekonomiku. Každé krajské ředitelství je samostatnou organizační složkou státu, která má i vlastní účetnictví. Krajská ředitelství jsou tvořena útvary vnější služby a služby kriminální policie a vyšetřování.³³

Oddělení dopravní a pořádkové služby lze charakterizovat jako velice specifické a co se týká obsahové stránky práce i velice obsáhlé. V souvislosti s problematikou vzdělávání není nikde pevně stanoveno, jaké minimální vzdělání musí příslušník Policie ČR dosáhnout, aby byl plnohodnotným článkem této struktury. Pořádková služba se zabývá zejména úkoly související s ochranou majetku a zdraví. Problematika dopravní služby je velice rozsáhlá. Patří do ní zejména řešení dopravních nehod, řešení přestupků nejen v dopravě ale také problematika přepravy nebezpečných látek a mnoho dalších.³⁴

Odbor kriminální služby je specifickým oddělením, kdy příslušníci tohoto oddělení vykonávají službu na území celé České republiky a převážně se zabývají problematikou trestního řízení a řešení přestupků. Samotné trestní řízení je velmi náročná oblast, která vyžaduje maximální nasazení v oblasti vzdělávání a zvyšování úrovně znalostí a dovedností. Součástí kriminální služby jsou i kriminalističtí technici. U nich proces vzdělávání, po absolvování základního vstupního kurzu, trvá v podstatě celou dobu jejich aktivního působení na této pracovní pozici.

Na **Oddělení kriminalistické techniky a expertíz (OKTE)** pracují znalci v oboru daktyloskopie, mechanoskopie, trasologie, analýzy dat a zkoumání nosičů informací, technického zkoumání dokladů a písemností, pyrotechniky a balistiky. Tito příslušníci se řídí Pokyny policejního prezidenta č. 175/2016, o odborné způsobilosti k vykonávání znalecké a kriminalisticko-technické činnosti. V tomto normativním aktu se upřesňuje

³³ POLICIE ČR. *Policie České republiky = Police of the Czech Republic*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

³⁴ Základní policejní služby. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/zakladni-policejni-sluzby.aspx>.

vstupní profesní příprava, vydání znaleckého osvědčení a prolongace k vykonávání činnosti kriminalistického znalce.

Výše uvedená oprávnění ke znalecké činnosti jsou nutná k tomu, aby příslušník Policie ČR absolvoval znaleckou přípravu, znalecký studijní pobyt, kvalifikační kurzy kriminalistických znalců, znaleckou zkoušku a následně složil slib kriminalistického znalce. Je nutno podotknout, že na tato specifická systematizovaná místa je potřeba vlastnit bezpečnostní prověrku vyššího stupně, kdy výše stupně záleží na druhu znalecké odbornosti. Rovněž je nutnost splnit příslušné požadavky jako znalec, musí absolvovat kurzy na Vyšší policejní a Střední policejní škole MV a také vstupní profesní kurz pro znalce v délce šesti týdnů, kde je tento kurz ukončen zkouškou, a poté musí jeden rok pracovat pod vedením odborného pracovníka. Po uplynutí této doby je vyslán na odbornou stáž na Kriminalistický ústav Praha, kdy tuto stáž ukončuje závěrečnou zkouškou. Tato zkouška se musí obnovovat nejdříve po pěti letech, ne však později jak do sedmi let od složení slibu nebo vykonání poslední znalecké zkoušky nebo znalecké prolongace. Znalecká prolongace se skládá ze znaleckého prolongačního studijního pobytu na Kriminalistickém ústavu v Praze a z obhajoby odborného vyjádření nebo znaleckého zkoumání, kdy svou práci obhazuje před zkušební komisí.³⁵

³⁵ Pokyny policejního prezidenta č. 175/2016, o odborné způsobilosti k vykonávání znalecké a kriminalisticko-technické činnosti.

2 SYSTÉM ŘÍZENÍ, ROZHODOVÁNÍ A HODNOCENÍ

Policie České republiky je jednotným ozbrojeným bezpečnostním sborem, který je podřízeným ministerstvu vnitra. Ministerstvo vnitra vytváří podmínky pro policii, zejména vydává interní nařízení a podílí se na přípravě nařízení vlády. Ve spolupráci s vládou připravuje národní plány proti různým formám ohrožení bezpečnosti a pořádku, zajišťuje komunikaci policie a jiných složek integrovaného záchranného systému. Podílí se na kontrole policie a její činnosti. Policejní prezident jako nejvyšší představitel Policie ČR přímo odpovídá za činnost policie ministroví vnitra.³⁶

Policie ČR je řízena za pomoci rozkazů, nařízení, závazných pokynů, které má pravomoc pro své podřízené vydávat vedoucí policista. Nejedná se vždy o policistu, které je na pozici vedoucího při hromadných akcích, zákroku pod jednotným velením, při koordinaci hlídek na místě zákroku nebo i v jednotlivé hlídce, je určen vždy velitel, který má i odpovědnost za řádné a zákonné provedení zákroku.

V rámci objasnění systému řízení policie, lze konstatovat, že je řízena vojenským způsobem. Tomu odpovídá nastavený systém, kdy policisté v rámci ukládání trestů, podléhají i vojenským trestným činům. Tím je dáno, že v řízení se nejedná o klasickou firmu, i když za poslední roky se v rámci policie rozmohlo tzv. „manažerské rozhodování“, které se stále vždy po nějaké době objevuje v prohlášení nejen politiků, ale bohužel i někteří vrcholní policisté se snaží takto vystupovat a řadoví policisté takového řízení odmítají. Řízením policie se bude zabývat praktická část této práce.

Mezi policisty, a i v řadách veřejnosti, je možné registrovat názor, že je u policie mnoho vedoucích. Z tohoto důvodu, se při každé změně systematizace řeší i vedoucí funkce, kdy samozřejmě nejde jen o funkci takovou, ale i o finance, kdy policista na vedoucí funkci dostává každý měsíc příplatek za vedení,³⁷ který může být až 14.000,- Kč měsíčně. V rámci řízení policie, je nastaven i systém kázeňských odměn a trestů.

³⁶ ŠTEINBACH, M. a kol. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6.

³⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

V této souvislosti se lze zmínit o skutečnosti, že od roku 2001 se započalo s využíváním nové koncepce hodnocení pracovního výkonu příslušníků Policie ČR. Tato koncepce byla postavena na pěti metodách celkového hodnocení:

- sebehodnocení a hodnocení kompetencí: zde bylo zahrnuto základních 15 kompetencí, kterými by měli disponovat všichni příslušníci PČR, plus další dvě, charakteristické pro vedoucí pracovníci, u každé kompetence se její splnění škálově hodnotilo v rozmezí od 1 do 8,
- hodnocení významných událostí: hodnotí se událost jak pozitivní, tak negativní,
- využívá se rozhovoru, který probíhá mezi hodnotitelem a hodnoceným: hodnotitelem je ve většině případů přímý nadřízený, hodnoceným policista,
- hodnotí se kvantita: dle nastavení vedoucího podle konkrétního pracoviště, což je většinou individuální záležitost,
- závěrečné hodnocení za sledované období.³⁸

Za základ v rámci služebního hodnocení se považuje hodnocení průběžné. Řídí se závazným pokynem policejního prezidenta č. 67/2007, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky. Ten upravuje provádění průběžného hodnocení policistů, které by mělo být realizováno alespoň jednou za rok. Služební hodnocení nejméně jednou za tři roky. Změnilo se také mírně sebehodnocení a hodnocení, kdy se u „běžného“ policisty hodnotí 16 základních kompetencí, dva navíc jsou u vedoucích pracovníků. Ostatní metody zůstaly nezměněny.³⁹

³⁸ JEDINÁK, P. Hodnocení příslušníků Policie ČR jako účinný nástroj: 1 v rámci kariérního postupu každého příslušníka policie, 2. Vedoucí k celkovému zlepšení image policie. *Policista*, 2009, roč. 15, č. 3, příloha I-IV, s. 50-53. ISSN 1211-7943.

³⁹ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 67/2007, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

3 OPRÁVNĚNÍ A ÚKOLY POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policie ČR v rámci své působnosti působí v mnoha úkolech v rámci zajištění veřejného pořádku, kdy úkoly má dané zákonem č. 273/2008 Sb. O Policii ČR, kde jsou uvedeny její úkoly. Jedná se o obecné vymezení úkolů, kdy její přesné úkoly jsou dále uvedeny v dalších zákonech, vyhláškách a nařízeních. V první kapitole této práce je popsáno organizační členění policie, které koncipováno v souladu s rozdělením úkolů, na které se jednotlivé složky policie prioritně zaměřují. V této kapitole budou uvedeny jednotlivé úkoly, se zaměřením, které složky úkoly plní.

V ustanovení § 2 zákona o Policii ČR je policie označena jako služba veřejnosti, kdy toto označení vychází z v Ústavě zakotveného principu státní moci⁴⁰. Primárním posláním policie, je tedy sloužit veřejnosti, což znamená možnost pomocí státní moci omezit jednotlivce na jeho právech, je-li to ve prospěch společnosti. Policie není jen represivní složka státní moci, ale snaží se v rámci služby veřejnosti realizovat také projekty, jejichž smyslem je prevence a tím zvýšení informovanosti občanů, zlepšení komunikace s občany a institucemi.

Pro řádné vymezení úkolů policie je třeba vyložit obsah pojmů bezpečnost a veřejný pořádek, které představují základní obsah policejní práce. Pojem *veřejný pořádek* se vyskytuje v nespočtu právních předpisech, jako je například, Ústava ČR, Trestní zákon, Přestupkový zákon a mnoho dalších. Pojem veřejný pořádek lze vysvětlit jako stav, v němž jsou dodržována pravidla chování, která jsou obsažena v právních předpisech, morálních normách a většinová společnost je přesvědčena o nutnosti jejich dodržování. V obecném smyslu lze pojem veřejný pořádek posuzovat v užším a širším slova smyslu:⁴¹

- V užším slova smyslu se jedná o ochranu pravidel chování lidí na veřejnosti, které nejsou výslovně uvedeny v právních normách, ale jejich zachování je dle obecných pravidel v daném místě a čase nutné k řádnému společenského soužití.

⁴⁰ Čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky zák. č. 1/1993 Sb.

⁴¹ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

- V širším slova smyslu se jedná o ochranu pravidel chování, která je výslovně uvedena v právních normách a související se zachováním spořádaného společenského soužití.

Policie působí jednak v rámci prevence, aby zabránila možnému vzniku nebezpečí, dále musí přiměřeně zasáhnout v případech, že nebezpečí zjistí, také musí v rámci své působnosti obnovit normální stav. Její působnost je na území České republiky z tohoto důvodu proto chrání nejen české občany, ale všechny občany, kteří se nacházejí na území ČR. Toto se samozřejmě týká i majetku. Pro řádné plnění úkolů, policie spolupracuje s ostatními orgány státu, v rámci mezinárodních smluv s policií jiných států, s fyzickými osobami i právníckými osobami.⁴²

3.1 Oprávnění Policie České republiky

Ve vztahu k fyzickým osobám, je nejzásadnější omezení práva osobní svobody, kdy za toto se dle zákona o Policii ČR považuje připoutání, zajištění a umístění do policejní cely. Právo na osobní svobodu je jedním z ústavně zaručených základních lidských práv,⁴³ proto musí policisté při zákroku kdy využití oprávnění omezení osobní svobody velice zvažovat jeho oprávněnost a přiměřenost.

Připoutání⁴⁴ představuje krátkodobé omezení pohybu osoby, která fyzicky ohrožují sebe nebo jiné osoby, pokouší se o útěk nebo poškozuje majetek. „*Formulace maximální doby omezení je stanovena dvojitým způsobem, jednak okamžikem, kdy osoba upustí od jednání, které bylo dle odstavce 1 právě důvodem jejího připoutání, jednak maximální lhůtou dvou hodin, která běží od okamžiku připoutání.*“⁴⁵

Zajištěním⁴⁶ je třeba rozumět krátkodobé omezení osobní svobody, jehož cílem je úspěšné dokončení jiného služebního úkonu, ochrana života a zdraví osob, zajištění veřejného pořádku a bezpečnosti, ochrana majetku nebo byla přistižena při spáchání

⁴² Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁴³ Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

⁴⁴ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁴⁵ VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. s. 128-129. ISBN 978-80-7400-142-0.

⁴⁶ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

správního deliktu a je obava, že v něm bude pokračovat, pokusila se o útěk a další. Zajištění trvá pouze po dobu, po kterou trvá důvod zajištění, jakmile důvody pominou musí být osoba ihned propuštěna, nebo maximálně za 24 hodin od doby kdy byla omezena. Speciálně je upraveno zajištění cizinců, kteří jsou zajištěni v souvislost s pobytem na území České republiky.

Umístění do policejní cely je nejvýraznější zásah do práva na osobní svobodu. Zákon výslovně stanoví, které osoby je oprávněn policista umístit do cely.⁴⁷

3.2 Úkoly a činnosti Policie České republiky

V zákoně o Policii ČR jsou taxativně vymezeny úkoly, které má na starosti Policie ČR. Jde konkrétně o tyto:

- zajišťovat ochranu bezpečnosti osob a majetku,
- spolupůsobit tak, aby byl zajištěn veřejný pořádek, za předpokladu, že dojde k jeho narušení, musí být učiněna opatření, aby byl opět obnoven,
- je veden boji proti terorismu,
- odhalovány jsou trestné činy, je zjišťováno, kdo je jejich pachatelem, realizována jsou veškerá opatření, aby se předešlo spáchání trestné činnosti, realizovány jsou veškeré vyšetřovací činnosti, základem je proces dokazování, v této souvislosti je vhodné uvést, že při trestním řízení zde vystupuje policejní orgán jako subjekt přicházející s důkazy pro prokázání, že se daný pachatel tohoto trestného činu dopustil,
- v určitém rozsahu jsou ochraňovány státní hranice,
- ochraňováni jsou ústavní činitelé, zajišťována je bezpečnost chráněných osob,
- ochraňovány jsou zastupitelské úřady, objekty, kde sídlí Ústavní soud, Parlament ČR (Poslanecká sněmovna, Senát), jednotlivá ministerstva,

⁴⁷ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

- je dohlíženo na bezpečnost a na plynulý silniční provoz, Policie ČR koordinuje jeho řízení,
- příslušníci Policie ČR mají kompetence ke kontrole dokladů o pojištění odpovědnosti za škodu, kterou způsobí osoba provozem vozidla,
- odhalovány jsou přestupky,
- projednávány jsou některé přestupky týkající se úseku provozu na pozemních komunikacích,
- vedena je evidence a statistiky, které jsou zapotřebí k plnění úkolů Policie ČR,
- je vyhlášováno celostátní pátrání např. po pohřešovaných osobách, po osobách, které se dopustily trestného činu,
- poté, co jsou vyrozuměny orgány Vězeňské služby ČR, jsou realizovány úkony, které souvisejí s bezprostředním pronásledováním osob uprchlých z výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody,
- je zajišťována pohotovostní ochrana jaderných zařízení, které určila vláda, příslušníci Policie ČR jsou jedním z orgánů, které zajišťují fyzickou ochranu jaderného materiálu, když se přepravuje,
- spolupracuje s obcemi, kde také zabezpečuje místní záležitosti spojené s veřejným pořádkem,
- plněny jsou úkoly ve vztahu ke státní správě.⁴⁸

Policisté při řešení výše uvedených úkolů se řídí Etickým kodexem, který předurčuje, aby policisté při řešení úkolů si byli vědomi, jaké je jejich poslání, že mají sloužit veřejnosti, mají ctít a respektovat lidská práva. Vše uvedené se řídí těmito principy, které mají být

⁴⁸ ŠTEINBACH, M. a kol. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6.

sdíleny a dodržovány. Úkoly Policie ČR vymezuje zákon č. 273/2008 Sb., o Policii ČR, který tak konkretizuje obsah činnosti policie a vymezuje věcnou působnost policie.⁴⁹

3.2.1 Činnosti Policie České republiky při řešení domácího násilí

Zasahující policisté v případech domácího násilí musí zaměřit svou pozornost především na oběť a znemožnit agresorovi páchat další násilí. Na místě činu obvykle panuje mezi zúčastněnými osobami stres. Podmínkou pro zvládnutí těchto kritických situací tak bývá dobrá připravenost policistů. Při řešení konkrétního případu domácího násilí si policista nemůže být dopředu ničím jistý. Náročnost spočívá zejména v tom, že se nedá předem odhadnout, jak se bude celá situace na místě odvíjet. Protože policista by měl dbát především na své vlastní bezpečí, nestačí přijmout oznámení a bezhlavě vyjet. Je také nutné vyřešit několik důležitých otázek: Kolik je v domácnosti osob? Má pachatel zbraň? Jsou na místě také děti? Známe osobu pachatele, jeho minulost? Jedná se o rodinný dům či byt? Jaký bude manévrovací prostor? Na základě toho bude třeba zvolit vhodnou taktiku.

Během zákroku je hlavním cílem zastavit násilné incidenty vhodným působením z vnějšku. Domácí násilí má různé podoby a je tedy na zakročujících policistech, jak věc vyhodnotí a jaké zaujmou stanovisko. Může se stát, že agresor i oběť chtějí svou situaci řešit, jen neví jak, na koho se obrátit. Manželství může dostat trhlinu, nastane krize, ale partneři jsou schopni problém odstranit a pokračovat v harmonickém vztahu. Policista by měl v tomto případě poskytnout osobám dostatek informací a telefonní kontakty na nejruznější poradny a krizová centra. Tam, kde je ale situace vyhrocená, udržení vztahu nepřichází v úvahu, je prioritou poskytnout oběti bezpečí.

Jak již bylo dříve uvedeno, v roce 2008 došlo ke vzniku nového zákona o Policii České republiky č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve kterém je aplikováno hned několik změn při řešení domácího násilí. Částečně zjednodušuje administrativu a zde uvedeme příslušné paragrafy, které Policie ČR při řešení případů domácího násilí využívá.

⁴⁹ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů.

Policista je na základě ustanovení § 26 zákona o Policii ČR oprávněn zajistit osobu. V tomto ustanovení se dají aplikovat v odstavci 1 tato písmena: písm. a), kde se uvádí: „policista je oprávněn zajistit osobu, která svým jednáním bezprostředně ohrožuje svůj život, život nebo zdraví jiných osob anebo majetek,“⁵⁰ anebo písm. f) „byla přistižena při jednání, které má znaky správního deliktu, je-li důvodná obava, že bude v protiprávním jednání pokračovat anebo mařit řádné objasnění věci“.⁵¹

Zajištěním je zabráněno konat násilné osobě další protiprávní jednání a v případech domácího násilí poskytne policii pouze čas na vyhodnocení celé situace a zvolení vhodného způsobu řešení. Protože zajištění může trvat nejvýše 24 hodin, z dlouhodobého hlediska to pro oběť nic neřeší.

V zákoně o Policii ČR je také od 1. ledna 2007 začleněn institut vykázaní, čímž získali příslušníci Policie ČR další pravomoci, díky nimž mohou řešit případy domácího násilí. V současné právní úpravě jde konkrétně o ustanovení § 44, kdy je možné násilnou osobu vykázat na 10 dní ze společné domácnosti. Vychází se z předem daných skutečností, kdy se např. přihlíží k tomu, zda se již daná osoba dříve dopustila útoků, a je možno se proto domnívat, že se může opětovně dopustit nebezpečného jednání vůči životu, zdraví či svobodě, lze takového pachatele vykázat z bytu nebo domu, kterou společně obývá s osobou, která byla pachatelem napadena. Policista má oprávnění vykázat pachatele i z přítomnosti napadené osoby.

Konkrétní případ domácího násilí řešeného Policií České republiky

V této části diplomové práce bude předvedeno a popsáno, jak může vypadat místo činu, kde dochází k násilí mezi blízkými osobami, a dále uvedeme vyřešení situace hlídkou Policie ČR. Co se týká textu popisu celé situace, jedná se o konkrétní úřední záznam hlídky Policie ČR, který byl sepsán v rámci šetření celého případu PČR. Dále dodávám, že došlo k lehkým korekturám v textu, což se zejména týká jmen a adres všech účastníků, aby nedošlo k porušení ochrany osobních údajů.

⁵⁰ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů, § 26 odst. 1 písm. a).

⁵¹ Tamtéž, § 26 odst. 1 písm. f).

Úřední záznam hlídky, která byla vyslána na zákrok proti agresivnímu muži napadajícího svou manželku: Dne 17. 2. 2011 ve 23:40 hodin bylo na tísňovou linku Policie ČR oznámeno paní Novákovou, že v místě jejího trvalého bydliště v obci Postoupyky čp. 25, je fyzicky a slovně napadána ze strany svého manžela. Na základě tohoto oznámení se na místo dostavila hlídka Obvodního oddělení PČR v Holešově ve složení pprap. Jan Mrázek a pprap. Zdeněk Zachara. Před dveřmi rodinného domu již čekala oznamovatelka a na její tváři byly vidět krvavé stopy a slzy v očích. Paní Nováková hlídce uvedla, že žije v domě sama se svým manželem. K celé situaci dále doplnila, že její muž přišel asi kolem 23:30 hodin z hospody, kde zcela jistě popíjel pivo a nějaké tvrdší lihoviny, jak je jeho zvykem. Protože měl hlad, chtěl po ní připravit něco k jídlu. Na základě tohoto se strhla hádka, protože byla našťvaná, že tak dlouho manžel vysedává v hospodě, a ještě požaduje o půlnoci udělat večeři. K tomu všemu je nezaměstnaný a společně řeší složitou finanční situaci. Incident se vystupňoval natolik, že byla nakonec fyzicky napadena tak, že jí pěstmi několikrát udeřil do tváře. Ke společnému manželství doplnila, že spolu žijí již 10 let, ale děti nemají – ze zdravotních důvodů. Na dotaz hlídky, kde se v současné době manžel nachází, uvedla, že si šel lehnout do postele a dělá, že spí.

Po prvotní výpovědi paní Novákové, hlídka s jejím dovolením vstoupila do domu. Žena policisty vedla místnostmi, kde byl nepořádek od uplynulé šarvátky, až do ložnice za spícím manželem. Po vstupu do ložnice ležel muž ve své posteli, bylo zhasnuto a v místnosti byl klid. Po rozsvícení světla byl muž vyzván hlídkou k prokázání totožnosti a podání vysvětlení. Pan Novák se vzbudil a bezproblémově začal s hlídkou ihned spolupracovat. Celou situaci popsal tak, že si zašel večer do hospody na dvě „pívka“, tak jak to chlapi dělají, zatímco manželka celý den popíjela alkohol. Ona doma nic neudělá, jen chlastá a nepřizná si, že je poloviční alkoholička. Dále paní Novákovou obvinil, že má milence a tím, že volá Policii ČR, chce docílit toho, aby ho dostala z domu. Ke zranění manželky uvedl pouze to, že si zranění způsobila sama, on se jí ani nedotkl, protože ví, jak to dnes chodí. Na místě byly u obou osob udělány dechové zkoušky na přítomnost alkoholu v dechu s hodnotou 0,15 promile u paní Novákové a hodnotou 1,96 promile u pana Nováka. Dále paní Nováková žádala lékařské ošetření, a proto byla přivolána Rychlá záchranná služba. Pan Novák zraněn nebyl.

Protože hlídka věděla, že k podobným situacím u Nováků v Postoupkách dochází častěji, byl na místě vyplněn tzv. dotazník SARA (ten může na základě vhodných otázek pomoci hlídce rozkrýt nebezpečí domácího násilí). Na základě dotazníku a dalšího šetření (např. mezi sousedy) byly zjištěny podmínky pro vykázení osoby ze společného obydlí. Je nutno dodat, že jakmile se pan Novák dozvěděl, že jeho výpovědím policisté nevěří, a navíc, že by měl být z obydlí vykázen, začal být agresivní, a přestal jakkoliv spolupracovat. Na základě toho byl hlídkou zajištěn a dodán na Protialkoholní záchytnou stanici k vystřízlivění.

V následujících dnech bylo prováděno šetření ze strany policie, kdy v jeho závěru byl podán státnímu zástupci návrh na podání obžaloby pro podezření ze spáchání trestného činu týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě. Přesné výpovědi zúčastněných osob tak, jak byly uvedeny a zapsány do policejního protokolu, nebudou z důvodu jejich rozsahu uváděny. Paní Nováková využila služeb intervenčního centra a dále podala žádost o rozvod.

3.2.2 Psychologická pomoc obětem ze strany Policie České republiky

Policie jako represivní složka státu v posledních letech mění svůj přístup stejně jako celá společnost a středem jejího zájmu je nejen úspěšně odhalovat a objasňovat trestné činy, ale také věnovat se více obětem trestné činnosti. Počátek vzniku odborné pomoci je možno hledat v roce 2008. V tomto roce došlo k prvním kontaktům s nestátní organizací Bílý kruh bezpečí (BKB), která vyústila v roce 2010 v uzavření Dohody o spolupráci s BKB.

Cílem dohody je zkvalitnění poskytování podpory a pomoci obětem a svědkům trestných činů, předcházení druhotnému poškození obětí a svědků násilných trestných činů a pozůstalých po obětech. Systém psychologické pomoci je upraven Závazným pokynem policejního prezidenta č. 97/2010, o systému psychologické pomoci obětem trestné činnosti a obětem mimořádných událostí. Pomoc zahrnuje:

- poskytnutí krizové intervence oběti vyškolenými krizovými interventy,
- nepřetržitou telefonickou podporu zajišťovanou skupinou krizové intervence,

- zprostředkování kontaktu mezi obětí a externí organizací poskytující následnou psychologickou, psychosociální a sociálně-právní pomoc, a jejím cílem je co nejrychleji zprostředkovat odbornou a bezplatnou pomoc oběti (osobě poškozené nebo pozůstalé) poskytovanou BKB. Cílovou skupinou jsou oběti trestných činů a mimořádných událostí, případně osoby jinak zasažené (například pozůstalí) a oběti zranitelné (osoby věkově, zdravotně nebo jinak znevýhodněné, případně jiné oběti z řad sociálně vyloučených) a oběti zlomené (oběti úmyslných násilných činů).⁵²

Primárně se systém psychologické pomoci uplatňuje zejména k pozůstalým po obětech úmyslných násilných trestných činů s následkem smrti, k oběti pokusu trestného činu vraždy nebo zabití, k oběti, kterým byla jiným úmyslným násilným trestným činem způsobena těžká újma na zdraví.⁵³

U těchto vyjmenovaných kategorií krizový intervent se souhlasem oběti předává informace BKB. Z našeho hlediska je důležité, že mezi dalšími vyjmenovanými kategoriemi, u kterých se systém uplatňuje, patří i oběti dopravních nehod s těžkou újmou na zdraví nebo pozůstalí po obětech nehod s následkem smrti.

Smyslem je usnadnit obětem první okamžiky bezprostředně po spáchání činu, reagovat na jejich potřeby a poskytnout informace či zprostředkovat kontakt s BKB, případně jinou obdobně zaměřenou organizací. Krizová intervence je poskytována tzv. „krizovými interventy,“ což bývají obvykle proškolení policisté či psychologové jednotlivých krajských ředitelství Policie ČR.

V Moravskoslezském kraji, pod který spadá i Městské ředitelství Ostrava (MŘ), funguje skupina krizové intervence. Policisté zařazení do této skupiny vykonávají mimo své hlavní práce i uvedenou intervenci a jsou koordinováni policejním psychologem. Dosavadní systém funguje na dosažitelnosti jednotlivých členů týmu, kteří se střídají po jednom týdnu a v případě potřeby jsou schopni okamžitě vyjet na místo potřeby a určení, kde jsou vysláni na základě žádosti na místě události přítomného policisty Integrovaným

⁵² Závazný pokyn policejního prezidenta č. 97/2010, o systému psychologické pomoci obětem trestné činnosti a obětem mimořádných událostí.

⁵³ Tamtéž.

operačním střediskem Policie ČR. K výbavě interventů patří mimo jiné navigace, mobilní telefon, deka a termoska pro zajištění základních biologických potřeb v podobě tekutin či tepla. Kromě zajištění základních biologických potřeb řeší interveni také psychické potřeby, zejména poskytnutí informací. Důležitá je rovněž sociální rovina, zahrnující případy zajištění dětí po úmrtí rodičů. Pomoc je tedy komplexní a obsahuje případné další kontakty na pomáhající instituce.

Z praxe policisty lze uvést, že policisté jsou zatíženi různými povinnostmi. V rámci jakési hierarchie bývá jako první na místě dopravní nehody policista pořádkové služby a po provedení neodkladných a neopakovatelných úkonů čeká na příjezd dopravního policisty, specializujícího se na šetření nehody. Teprve po jeho příjezdu bývá obvykle přivolán v případě potřeby komisař Služby kriminální policie a vyšetřování, který zaštiťuje celé šetření na místě události. Po příjezdu na místo pro toho, kdo bude následně rozhodovat, čeká spousta úkolů. Připomeneme pouze některé. Jedná se například o zjištění, co se vlastně stalo, vytěžení jednotlivých účastníků a svědků, přivolání pohřební a odtahové služby cestou Integrovaného operačního střediska Policie ČR, případně další komunikace s operačním střediskem. K tomu všemu se přidává ohledání místa události, vyhledání a zajištění stop, a to jak na vozovce, tak na jednotlivých vozidlech, oděvu či pevných překážkách, nemluvě o případech, kdy viník nehody ujel a je zapotřebí činit neodkladné úkony směřující k jeho vypátrání. Stávají se i případy, kdy účastníci nehody v šoku místo opustí a neví se, zda neutrpěli závažné poranění ohrožující bezprostředně jejich život (například charakteru vnitřního krvácení).

Často stačí málo k tomu, abychom dokázali alespoň minimalizovat nebo nezhoršovat stav účastníků. Nemusí se totiž jednat vždy pouze o poškozené, kteří potřebují pomoc. Bývají to někdy i viníci nehod, kteří jsou následky tragédie natolik otřeseni, že potřebují pomoc a podporu. Je třeba si uvědomit, že za jistých okolností se viníkem může stát každý z nás. I když se budeme snažit dodržovat veškerá pravidla silničního provozu a nebudeme zbytečně riskovat, stačí málo. Můžeme neadekvátně reagovat na jednání jiného účastníka provozu, nebo dojde z naší strany k přehlédnutí. Chvilé zamyšlení, drobná nepozornost a neštěstí je tu. A to nejsme žádní násilníci a agresoři! Dopravní nehodu může zavinit člověk fyzicky pracující, učitel, lékař, prostě každý, bez ohledu na to, zda je či není držitelem příslušného řídičského oprávnění.

Z našeho pohledu vítáme vznik policejních interventů, kteří jsou zcela jistě pomocí pro vyšetřující policisty. Na místě umocněném spoustou emocí nám usnadňují komunikaci a řeší praktické potřeby obětí, na které nemáme dostatek času a prostoru. Je důležité zmínit, že i když dochází k postupným změnám legislativy ve prospěch obětí, přesto prvotní péče bývá na bedrech zasahujících policistů, kteří jsou na místě obvykle první a s obětí komunikují.

4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ

4.1 Definice základních pojmů

V jednotlivých podkapitolách této čtvrté kapitoly vysvětlíme základní pojmy, které se týkají této diplomové práce celoživotního i profesního vzdělávání, vzdělání příslušníků Policie ČR.

4.1.1 Vzdělávání a vzdělání

Průcha uvádí, že: „vzdělávání je základní pojem pedagogické teorie a praxe, avšak stále diskutovaný a nedostatečně ujasněný. Je to celoživotní proces, jímž se realizují stavy jedince a společnosti ve smyslu pojetí edukace, vzdělávacích procesů a výuky“.⁵⁴ Proces vzdělávání už začíná v prenatálním stádiu vývoje jedince a po narození je vzdělávání v rukou rodičů, kteří jej seznamují se základními znalostmi, dovednostmi a rovněž mu předají základy společenského chování a etiky. Následuje vzdělávání ve školských i mimoškolských institucích. Člověk se vzdělává i na nevědomé úrovni, a to, když se v rozmanitých životních situacích učí novým věcem, seznamuje se s nejrůznějšími situacemi a zkušenosti si v hlavě ukládá a využívá jich vždy, když je potřeba. Učí se i z vlastních chyb, kterým se v budoucnu snaží vyvarovat.⁵⁵ Což je rovněž významné i pro práci příslušníků Policie ČR, kdy dobré policejní návyky jsou velmi důležité. Mnohdy zautomatizované činnosti mohou i zachránit život.

Vzdělání je výsledek vzdělávání, kdy důrazně ovlivňuje životní i profesní úspěch jedince. Vzdělaný člověk má poté větší možnosti uplatnění na trhu práce, větší šanci na profesní růst a budování kariéry, ale i větší společenské postavení a prestiž.⁵⁶ Tento fakt rovněž platí i u Policie ČR, kdy dle dosaženého vzdělání může být příslušník Policie ČR zařazen na určitou pracovní pozici. S tímto velmi úzce souvisí i jeho případné povyšování do policejních hodností.

⁵⁴ PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. s. 361-362. ISBN 978-80-262-0403-9.

⁵⁵ PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. 6. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1228-7.

⁵⁶ PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. s. 361-362. ISBN 978-80-262-0403-9.

4.1.2 Celoživotní vzdělávání

Zormanová ve své knize uvádí, že: „celoživotním vzděláváním, které je v současnosti velmi aktuálním tématem, je chápáno jako permanentní vzdělávání, jež je tvořeno komplexem možností dalšího vzdělávání v tradičních vzdělávacích institucích i mimo ně, proto sem patří i vzdělávací aktivity neorganizovaného charakteru, jako je samostatné učení a učení při práci. Vzdělávání je v tomto pojetí chápáno jako celoživotní proces, který je uvědomělý a vede k formování osobnosti a postojů člověka. Rozvoji jeho zájmů, osvojování vědomostí, dovedností, návyků, získávání zkušeností, osvojování efektivních vzorců chování, učí se člověka vést kvalitní po všech stránkách plnohodnotný život ve společnosti. Jedná se o řízený proces z pohledu lektora i z pohledu účastníka, přičemž oba se na tomto procesu podílejí a vzájemně ovlivňují. Cílem celoživotního vzdělávání je dosažení potřebné kvalifikace a nabytí kompetencí kdykoliv během života“.⁵⁷

V dnešní době se místo celoživotního vzdělávání používá i pojem celoživotní učení, které označuje učení, jež probíhá ve všech životních etapách, na všech možných místech, v jakémkoliv čase a jakoukoliv formou učení.⁵⁸ Všechny uvedené tvrzení platí i pro celoživotní vzdělávání příslušníků Policie ČR, kdy se musí neustále zdokonalovat a učit se i novým věcem důležitým pro svoje pracovní zařazení.

4.1.3 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je jednou z nejvýznamnějších složek celoživotního vzdělávání. V současné době se zvyšuje jeho význam společně s požadavky na trhu práce, který nutí občany naší republiky stále se vzdělávat nebo se i dokonce překvalifikovat na jinou profesi.

Zormanová uvádí, že: „v současné době je potřeba, aby se dospělý člověk rozvíjel, zdokonaloval a prohluboval si znalosti, využíval své vlastnosti, schopnosti a postoje a upotřebil je efektivně ke svému zdokonalování prostřednictvím celoživotního učení a vzdělávání, tak aby našel cestu k řešení pracovních či životních problémů. Vzdělávání dospělého člověka, výběr oboru, kurzu v současnosti výrazně ovlivňují změny na trhu

⁵⁷ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 21. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁵⁸ Tamtéž.

práce, neboť člověk se musí v průběhu pracovního života rozvíjet, zdokonalovat a prohlubovat si své znalosti, aby si udržel konkurenceschopnost na trhu práce.“⁵⁹ Mezi hlavní motivy vzdělávání patří sociální kontakt, sociální podnět, profesní důvody, spoluúčast na komunálním a politickém životě, vnější očekávání a kognitivní zájmy.⁶⁰

Teorii vzdělávání dospělých se zabývá andragogika, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor od 60. let vedle klasické pedagogiky.⁶¹ I u příslušníků Policie ČR je celoživotní vzdělávání potřebné, a to nejen po celou jeho profesní kariéru, ale i po skončení policejní kariéry, kdy se má začlenit do civilního prostředí a někdy je i nutné se překvalifikovat na jinou profesi.

4.1.4 Další vzdělávání dospělých

Další vzdělávání tvoří jednu ze dvou základních etap v rámci konceptu celoživotního učení. Vedle počátečního vzdělání, na které navazuje, tvoří druhou, z časového hlediska však mnohem delší etapu života člověka.⁶²

Další vzdělávání zahrnuje:

- Profesní vzdělávání, jež zahrnuje kvalifikační vzdělání, periodická školení a rekvalifikační kurzy. Posláním dalšího profesního vzdělání je rozvíjení postojů, znalostí a schopností nutných pro výkon povolání.
- Další profesní vzdělávání je realizováno různými subjekty, jako jsou podniky, úřady, vzdělávací instituce, ministerstva, neziskové organizace, spolky, nadace, personální a kvalifikační agentury, soukromé osoby.
- Občanské vzdělávání, jež je zaměřeno na kultivaci člověka jako občana, zahrnuje estetickou, etickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální oblast.

⁵⁹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 23. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁶⁰ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

⁶¹ PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. s. 361-362. ISBN 978-80-262-0403-9.

⁶² VETEŠKA, J. *Přehled Andragogiky*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9. 5.

- Rodinné vzdělávání, jehož cílem je vést ke zvýšení kvality života jedince i rodiny, a to pomocí preventivních a vzdělávacích aktivit. Preventivní aktivity jsou zaměřeny na eliminaci patologických jevů a sociálních deviací.
- Zájmové vzdělávání zaměřené na kultivaci osobnosti na základě zájmů a vzdělávacích potřeb jednotlivců. Umožňuje seberealizaci ve volném čase a je realizováno a organizováno zájmovými organizacemi.
- Vzdělávání seniorů, které cílí na postproduktivní generaci a umožňuje jim uspokojovat jejich vzdělávací potřeby převážně kulturně-společenského rázu.⁶³

Profesní vzdělávání

Profesní vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi nebo pracovní pozici. Cílem je dosažení souladu mezi způsobilostí jedince a požadavky na danou profesi či pozici. Jeho podstatou je dosažení harmonie mezi kvalifikací subjektivní, kterou tvoří schopnosti a dovednosti dané osoby, a kvalifikací objektivní, která je tvořena požadavky na výkon u konkrétní profese či pozice.⁶⁴

U Policie ČR lze výše uvedené tvrzení aplikovat například na úspěšné absolvování odborného základního kurzu Policie ČR konkrétního posluchače a jeho následné zařazení do odborné funkce. Touto odbornou pozicí může být například kriminalistický technik, který musí absolvovat specializační kurz zabývající se specifickou problematikou této oblasti plnění služebních úkolů.

Kariérové vzdělávání

Zavedení kariérového řádu do Policie ČR nastolilo vysokou úroveň v oblasti kariérového vzdělávání, které mělo být důležitou součástí pro další postup v hodnostním sboru příslušníků Policie ČR. Je organizováno ke splnění základního kvalifikačního požadavku pro služební zařazení policisty. Jedná se o přípravu s všeobecnou tematikou společnou pro všechny příslušníky daného hodnostního sboru, nebo skupiny hodností. Například

⁶³ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 23. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁶⁴ Tamtéž.

pro případný postup do vyšší policejní hodnosti je potřeba absolvovat příslušný kurz, která daného adepta připravuje na vyšší hodnost policisty.⁶⁵

Odborné vzdělávání

Odborné vzdělávání zpravidla zahrnuje zaškolení (adaptace, orientace) člověka na určité pracovní místo. Například na funkci pyrotechnika musí adept na tuto pozici absolvovat několik potřebných kurzů, aby byl zařazen do této speciální skupiny. Poté následuje doškolení (prohlubování kvalifikace), kdy si osoba průběžně osvojuje nové znalosti, dovednosti a schopnosti v souvislosti s měnícími se požadavky své současné práce, aby ji mohl nadále úspěšně vykonávat. Toto tvrzení je neodmyslitelně spjata s vojenským policistou, který se musí průběžně seznamovat se změnami zákonů, předpisů a vnitřních normativních aktů. Přeshkolování (rekvalifikace) souvisí se získáním nových znalostí, dovedností a schopností, které jsou potřebné pro zařazení na novou pracovní pozici. Vojenský policista z oddělení dopravní a pořádkové služby, který by chtěl pracovat jako kriminalistický technik, musí absolvovat patřičná školení a kurzy, aby si rozšířil v této oblasti své vzdělání. Rozvoj (rozšíření si kvalifikace), souvisí s osvojením nových znalostí, dovedností a schopností nad rámec požadavků své současné pracovní pozice, tedy jedná se o zvýšení uplatnitelnosti v dané organizaci.⁶⁶

Zájmové vzdělávání

Zájmové a profesní vzdělávání nelze od sebe rozdělit, oba tyto typy vzdělávání se mohou překrývat, jako je tomu například v jazykovém vzdělávání, rozvíjení počítačových dovedností, v tělovýchovné a sportovní oblasti. Je sice pravda, že zájmové vzdělávání je zaměřeno na rozvoj zálib, ale kompetence získané v tomto vzdělávání jsou využitelné v profesní kariéře.⁶⁷

⁶⁵ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II. Hodnocení, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve státních organizacích. Koncepte řízení výkonu služby příslušníků Policie České republiky*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2016. ISBN 978-80-7251-459-5.

⁶⁶ ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

⁶⁷ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Výše uvedený fakt platí v případě vzdělávání u Policie ČR dvojnásob. Dá se říct, že pro mnoho příslušníků této složky je nutností, aby se jim jejich práce stala zároveň jejich koníčkem.

4.1.5 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Mezi nedůležitější motivační faktory Zormanová uvádí:

- zájem dospělých o další vzdělávání se zvyšuje v období ekonomické recese,
- dospělí se vzdělávají za účelem zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce,
- dospělí se vzdělávají, aby si udrželi své pracovní místo,
- dospělí se vzdělávají, aby dosáhli svých profesních cílů,
- dospělí vnímají, že další vzdělávání jim otevře obzory a cestu k dalším možnostem,
- někteří dospělí vnímají další vzdělávání jako efektivní způsob trávení volného času,
- někteří dospělí vnímají další vzdělávání jako efektivní způsob seberozvoje,
- účastníci dalšího vzdělávání jsou motivováni také finančně – zvýšení platu na základě získání vyšší odbornosti.⁶⁸

U Policie ČR zcela platí tvrzení, že příslušníci PČR se vzdělávají, aby si udrželi své pracovní místo, aby dosáhli svých profesních cílů. Také, zde platí i finanční motivace, kdy při povýšení do vyšší hodnosti vzrůstá mzda.

Zormanová rovněž definuje bariéry vzdělávání dospělých a to:

- nedostatek finančních prostředků,
- nedostatek času,

⁶⁸ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

- rodinné povinnosti, například péče o děti a jiné závislé osoby,
- rodinné problémy,
- nízká dostupnost dalšího vzdělávání v dané lokalitě,
- nedostatečná silná vůle,
- obavy ze studia a jeho náročnosti,
- nízká důvěra ve své schopnosti,
- nedostatek psychické podpory,
- jiné priority, jakými je trávení času s přáteli či rodinou,
- špatné osobní zkušenosti se systémem vzdělávání nebo školení.⁶⁹

Zde spatřujeme jako největší bariéru v nedostatku času (nepravidelná pracovní doba), z důvodu plnění pracovních povinností a úkolů, a to se rovněž odráží i na rodině příslušníka Policie ČR.

4.2 Systém profesního vzdělávání Policie České republiky

Policie ČR je složkou nebo orgánem, který je povinen poskytnout v rozsahu svých kompetencí pomoc každému, kdo se na ni s takovou žádostí obrátí. Pro tuto činnost jsou policisté náležitě vybaveni a vycvičeni, procházejí nejrůznějšími školeními a modelovými situacemi.

Z tohoto důvodu je také nastaven systém vzdělávání příslušníků Policie ČR v rámci jejich kariérního postupu. Tento systém vzdělávání je tvořen čtyřmi prvky následovně:

- příslušníci Policie ČR musí nejprve projít kvalifikační přípravou, přičemž toto znamená, že musí absolvovat studium, na základě nich je získán příslušný obor a stupeň vzdělání, poté pokračují studiem, díky němuž získají zaměření vzdělání, dalším studiem se získá další odborný požadavek podle daného zákona,

⁶⁹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

kvalifikační kurz je zde pojímán jako základní odborná příprava, přičemž sem spadá také studium ve specializační přípravě, poskytující příslušnou kvalifikaci k tomu, aby mohli příslušníci Policie ČR vykonávat příslušné činnosti,

- další odborná příprava, jehož součástí je také systém služební přípravy,
- příprava spočívající ve vykonání služební zkoušky,
- systém vzdělávání manažerů.⁷⁰

Důležitou úlohu v procesu vzdělávání policistů mají vzdělávací subjekty Ministerstva vnitra. Podle Koncepce celoživotního vzdělávání policistů, se mezi tyto subjekty řadí Policejní akademie ČR v Praze, pak také střední a vyšší policejní školy a další školská zařízení. Policejní akademie je považována za státní vysokou školu, typ univerzitní, která je řízena Ministerstvem vnitra. Zde mohou budoucí příslušníci Policie ČR studovat, a tím získat přípravu k tomu, aby vykonávali profesi policisty nebo zaměstnance na ministerstvu vnitra. Mohou však zde být vzděláváni i civilisté, jejichž kvalifikační příprava není zajištěna na jiné vysoké škole.⁷¹ Pod ministerstvo vnitra spadá také šest středních a vyšších policejních škol, které se aktuálně nacházejí v Praze, v Brně, Jihlavě, v Pardubicích, v Holešově a v Praze také školské účelové zařízení. Očekává se, že do budoucna vzniknou i další tři vyšší policejní školy, zde se však čeká ještě na akreditaci jejich studijních programů a oborů.

⁷⁰ MINISTERSTVO VNITRA. *Reforma Policie České republiky: Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2008 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/priloha-c-1-koncepce-celozivotniho-vzdelavani-prislusniku-policie-ceske-republiky-2008.aspx>.

⁷¹ Tamtéž.

5 PRAKTICKÁ ČÁST

5.1 Výzkumné šetření

V této části bude popsána příprava na realizaci vlastního průzkumu.

5.1.1 Předmět výzkumu

Předmětem výzkumu této diplomové práce je formou dotazníkového šetření zjistit spokojenost s organizací a prací u Policie ČR, jak policisté vnímají své přímé nadřízené, dále zda považují technické vybavení za dostatečné a zda se za poslední tři roky Policie ČR vydala správným směrem ke zlepšení spokojenosti s výkonem služby. Z důvodu zjištění věcných skutečností byly před začátkem prováděného výzkumu stanoveny následující pracovní hypotézy:

H1 – Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných není spokojena s přístupem přímého nadřízeného a vedení Policie ČR.

H2 – Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných policistů, za poslední tři roky nevidí zlepšení stavu u Policie ČR.

H3 – Předpokládám, že více jak polovina dotazovaných policistů vidí zlepšení v technickém vybavení pro výkon služby.

5.1.2 Cíle výzkumu

Cílem realizovaného výzkumu bylo, na základě kvantitativního průzkumu, který byl proveden formou polostrukturovaného dotazníku ověřit spokojenost policistů s organizací a prací u policie, jak vnímají policisté přístup nadřízených k podřízením, dále jak jsou vybaveni po technické stránce ke službě a zda jsou spokojeni s vývojem Policie ČR za poslední tři roky.

5.1.3 Metodika zpracování

Pro účely výzkumu v praktické části této práce byl použit kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření. Mezi dotazované respondenty byl distribuován polostrukturovaný dotazník o celkovém počtu 17 otázek. Polostrukturovaný dotazník, který byl použit je přiložen jako této diplomové práce. Při výběru respondentů bylo přihlédnuto k tomu, aby dotazník vyplňovaly osoby, které slouží u Policie ČR, případně v posledním roce

sloužily, jelikož se dotazník zaměřuje na změny v posledních třech letech. Vlastní výzkum byl realizován ve třech fázích a to přípravné, realizační a hodnotící.

➤ **Přípravná fáze**

V rámci této fáze bylo třeba zjistit, jakým nejvhodnějším způsobem lze získat odpovědi na otázky, které byly stanoveny v cílech a pracovních hypotézách této diplomové práce. Vzhledem k době, kdy měl být sběr dat realizován, byly možnosti omezeny Vládou ČR vyhlášeným nouzovým stavem a na to navazujícím omezením pohybu a styku osob. Na základě zvážení autor dospěl k rozhodnutí, že pro potřeby výzkumu bude nejlépe využít dotazníkové šetření, kdy z podstatné části budou cíleně formulovány otázky s výběrem odpovědi, a pro doplnění, bude použito několik otevřených otázek. Získaná data lze následně využít jako podklad pro vizualizaci získaných dat do grafické podoby.

Při samotném sestavování otázek byla vzata v potaz skutečnost, aby otázky byly koncipovány jasně aby nedošlo k nesprávnému pochopení otázek a na respondenta nepůsobily sugestivně.

Po sestavení konečné podoby dotazníku bylo potřeba zvolit postup, jakým bude dotazník distribuován respondentům a také jak bude probíhat sběr získaných dat. Vzhledem k vyhlášenému omezení byl dotazník vytvořen přes webovou stránku www.surveymonkey.com.

➤ **Realizační fáze**

V této fázi byla provedena distribuce internetového odkazu formou sociální sítě Facebook, kde bylo stručně uvedeno, pro jaké respondenty je dotazník určen a účel pro který byl vytvořen. Sběr dat byl prováděn v období od 08. 10. 2020 do 30. 12. 2020. V průběhu sběru dat bylo prováděno v náhodnou dobu opětovné zveřejnění, aby se docílilo většího počtu respondentů. Anonymita respondentů byla zaručena tím způsobem, že nešlo zjistit, kdo zveřejněný internetový odkaz použil. Následně po určeném čase bylo provedeno stažení výsledku do tabulkového souboru v programu MS Excel, který bude využit v rámci vyhodnocení získaných dat.

➤ **Hodnotící fáze**

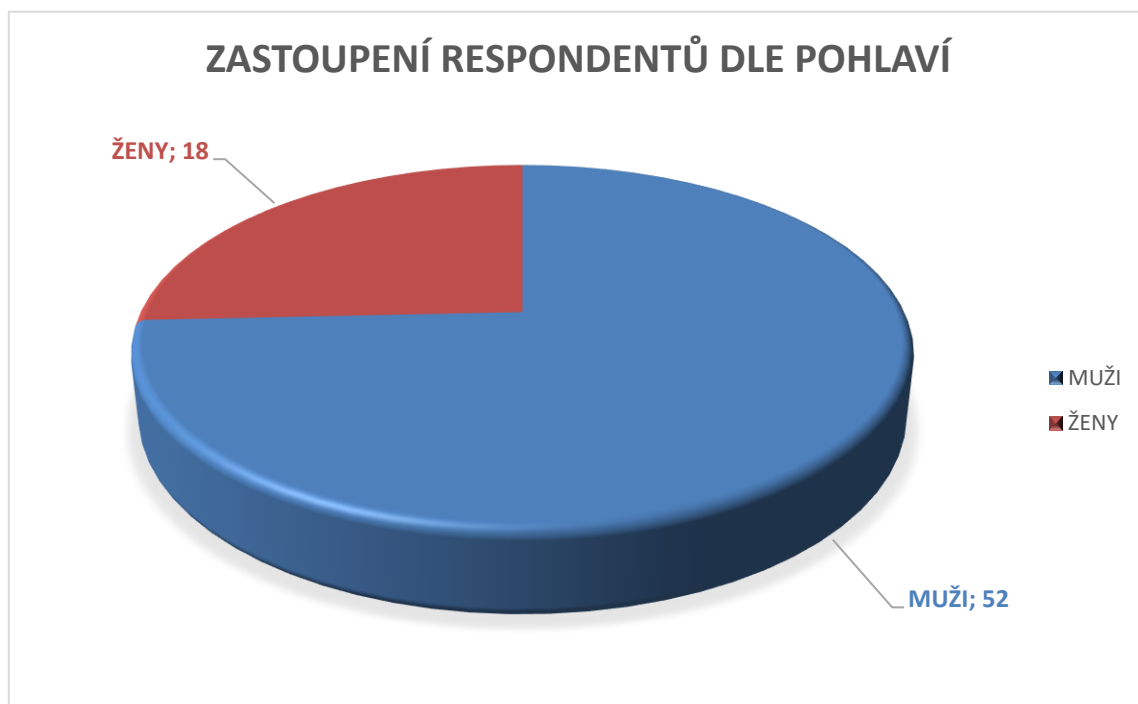
V této fázi byla získaná data převedena do vyhodnocovací matice v rámci tabulkového programu MS Excel. Na základě provedené analýzy získaných dat byly vytvořeny tabulky, jejichž data byla následně přenesena do grafického znázornění v grafu. Po tomto bylo provedeno vyhodnocení výzkumu a stanoven relevantními závěr.

5.2 Vyhodnocení struktury respondentů

Zkoumaným vzorkem pro praktickou část této diplomové práce byl náhodný vzorek příslušníků Policie ČR ve služebním poměru, nebo veteránů, kteří již od policie odešli. Zkoumaný vzorek nebyl zaměřen na policisty sloužící na konkrétním území, ale obecně na policisty. Z důvodu získání skutečně relevantních dat pro následné sestavení vyhodnocovací matice byl případný respondent ihned zprvu upozorněn, že je dotazník určen jen pro policisty, aby se předešlo znehodnocení dat. Dle analýzy odpovědí nebylo zjištěno, že by nějaký respondent odpověděl nelogicky (např. věk ve vztahu k délce služby) a tak nemusel být žádný dotazník vyřazen. Při distribuci bylo postupováno s nejvyšší snahou, aby vlastní výběr respondentů účastnících se dotazníkového šetření nebyl ze strany zadavatele dotazníku jakkoliv ovlivněn. Po zveřejnění internetového odkazu s dotazníkem na sociální síti www.facebook.com, byl respondenty dále "sdílen", kdy první respondent odpověděl dne 08.10.2020 a sběr dat byl ukončen dne 30.12.2020, průběžným vyhodnocováním bylo ověřováno, zda dotazník respondenti vyplňují. Poslední respondent vyplnil dotazník dne 16.12.2020.

Celkový počet vyplněných dotazníků byl 70, kdy ve zkoumaném vzorku se nacházeli ženy v počtu 18 osob a muži se zúčastnili v počtu 52. Z celkového počtu 70 dotazovaných bylo tedy 25,7 % žen a 74,3 % mužů. Uvedená zjištěná data jsou graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 2 Zastoupení respondentů dle pohlaví



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku bylo zastoupení jednotlivých pohlaví z pohledu služebního zařazení, u jaké součásti slouží takové, že v rámci obvodního nebo okresního ředitelství bylo celkem 34 respondentů a z toho 28 mužů a 6 žen. V rámci krajského ředitelství se zúčastnilo 18 respondentů, kde bylo zastoupení 10 mužů a 8 žen a u respondentů z celorepublikového útvaru bylo 18 respondentů z toho 14 mužů a 4 ženy.

V oblasti poměrového zastoupení mezi jednotlivými dotazovanými respondenty v rámci služebního zařazení bylo zjištěno, že největší zastoupení bylo policisty zařazenými na obvodním nebo okresním ředitelství a to 34 respondentů. Zastoupení mezi krajským ředitelstvím a celorepublikovým útvarem bylo shodné a to 18 pro každou jednotlivou složku.

Z celkového počtu 70 dotazovaných bylo tedy 48,6 % respondentů s nejnižší součástí policie a to obvodní a okresní ředitelství a ve stejném procentuálním vyjádření 25,7 % krajské ředitelství a celorepublikový útvar. Uvedená zjištěná data jsou graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 3 Služební zařazení

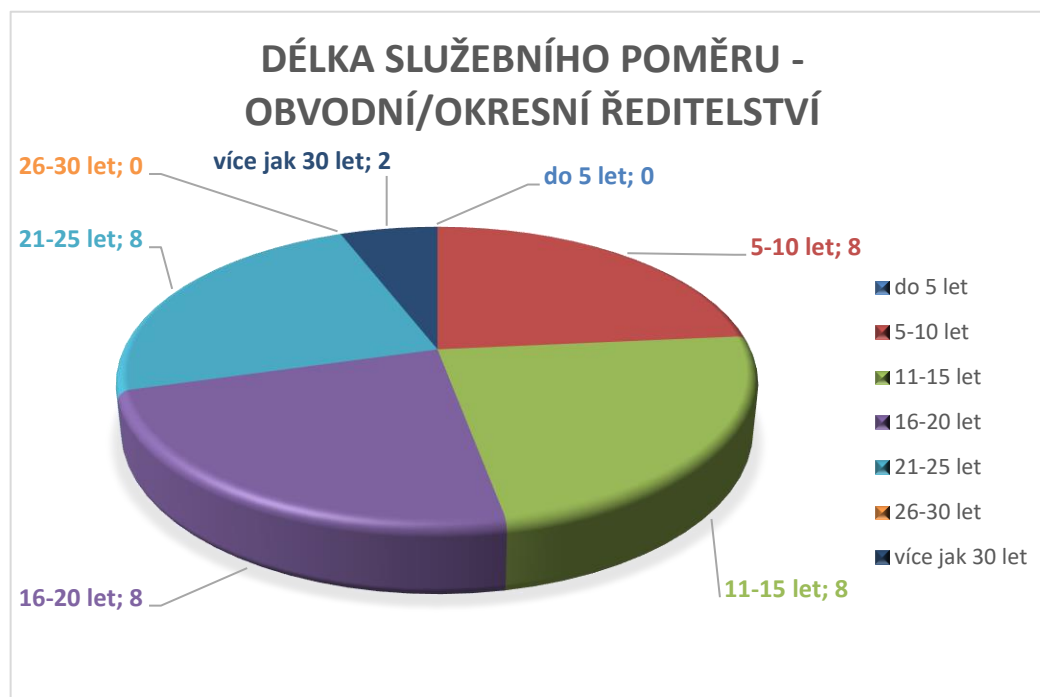


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku, byla skoro polovina respondentů z nejnižší organizační části policie, kdy se tedy jedná o policisty, kteří slouží na základních útvarech pořádkové policie nebo Služby kriminální policie a vyšetřování, a tak jsou v přímém kontaktu s občany.

V oblasti poměrového zastoupení respondentů dle útvaru služebního zařazení a délky služebního poměru bylo ve zkoumaném vzorku zjištěno, že respondentů sloužících na okresním nebo obvodním ředitelství bylo 8, kteří slouží 5 až 10 let, 8, kteří slouží 11 až 15 let, 8, kteří slouží 16 až 20 let, 8, kteří slouží 21 až 25 let a 2, kteří slouží více jak 30 let. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 4 Délka služebního poměru – obvodní/okresní ředitelství



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku byly poměrně rovnoměrně zastoupeny všechny kategorie délky služebního poměru, kdy lze uvést, že procentuální zastoupení ve výši 24 % bylo u délky služebního poměru 5 až 10 let, 11 až 15 let, 16 až 20 let a 21 až 25 let. V 6 % jsou zastoupeni respondenti s délkou služebního poměru nad 30 let služby a ve zkoumaném vzorku se nevyskytl žádný respondent s délkou služebního poměru do 5 let a v rozmezí 26 až 30 let.

V oblasti poměrového zastoupení respondentů dle útvaru služebního zařazení a délky služebního poměru bylo ve zkoumaném vzorku zjištěno, že respondenti sloužící na krajském ředitelství byli 2, kteří slouží od 5 let, 2, kteří slouží 5 až 10 let, 8, kteří slouží 11 až 15 let, 4, kteří slouží 16 až 20 let a 2, kteří slouží 26 až 30 let. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 5 Délka služebního poměru – krajské ředitelství

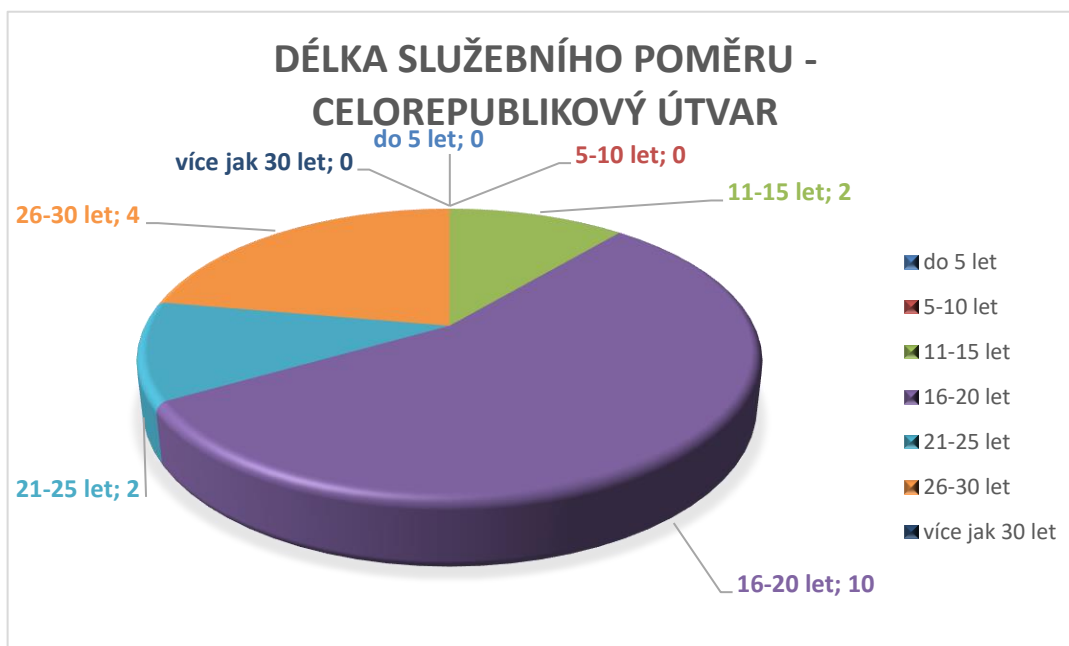


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku, byla skoro polovina respondentů s délkou služebního poměru 11 až 15 let a to v 44 %. Jako druhé zastoupení bylo 16 až 20 let, kdy toto bylo v 22 %, věkové zastoupení do 5 let, 5 až 10 let a 26 až 30 let bylo shodně zastoupeno v každé kategorii 11 %. Žádný respondent neuvedl délku služebního poměru 21 až 25 let a více jak 30 let.

V oblasti poměrového zastoupení respondentů dle útvaru služebního zařazení a délky služebního poměru bylo ve zkoumaném vzorku zjištěno, že respondenti sloužící u celorepublikového útvaru byli 2, kteří slouží 11 až 15 let, 10, kteří slouží 16 až 20 let, 2, kteří slouží 21 až 25 let a 4, kteří slouží 26 až 30 let. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 6 Délka služebního poměru – celorepublikový útvar



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku více jak v polovině odpovědí respondenti uvedena délka služebního poměru 16 až 20 let a to v 56 % případů. Další procentuální zastoupení u délky služebního poměru 11 až 15 let a 21 až 25 let bylo stejné a to 11 % a zastoupení délky služebního poměru 26 až 30 let bylo v 22 % odpovědí. Žádný respondent neuvedl délku služebního poměru od 5 let, 5 až 10 let a více jak 30 let.

Výzkum nebyl zaměřen pouze na respondenty, kteří v současné době slouží u policie, ale také se zaměřil na bývalé policisty, kteří odešli v roce 2020 od policie. Z celkového počtu respondentů, bylo zjištěno, že se výzkumu zúčastnilo 64 sloužících policistů a 6 veteránů. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 7 Aktuálně ve služebním poměru



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

V oblasti poměrového zastoupení u respondentů sloužících a veteránů je jasná převaha respondentů ve služebním poměru, a to v 91 %, veteráni jsou zastoupeni tedy v 9 % respondentů.

Z odpovědí v dotazníkovém šetření, kde bylo jejich služební zařazení před odchodem od policie vychází, že je poměr vyrovnaný, a to 2 respondenti z každého jednotlivého služebního zařazení. V porovnání v délce služebního poměru je toto také vyrovnané, kdy 2 respondenti jsou z kategorie 16 až 20 let, 26 až 30 let a 30 let více. Tato skutečnost je vzhledem k nastavenému výsluhovému příspěvku odpovídající.

V oblasti poměrového zastoupení respondentů dle vzdělání bylo ve zkoumaném vzorku zjištěno, že se dotazníku zúčastnilo 24 respondentů s úplným středním vzdělání, 4 respondenti s vyšším vzděláním, 20 respondentů s akademickým titulem bakalář a 22 s akademickým titulem magistr. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 8 Vzdělání respondentů



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku s výjimkou vyššího vzdělání, které bylo zastoupeno v 6 % byly ostatní kategorie zastoupeny poměrně rovnoměrně, a to akademický titul bakalář 29 %, akademický titul magistr 31 % a v poměru nejvíce úplné střední vzdělání v 34 %.

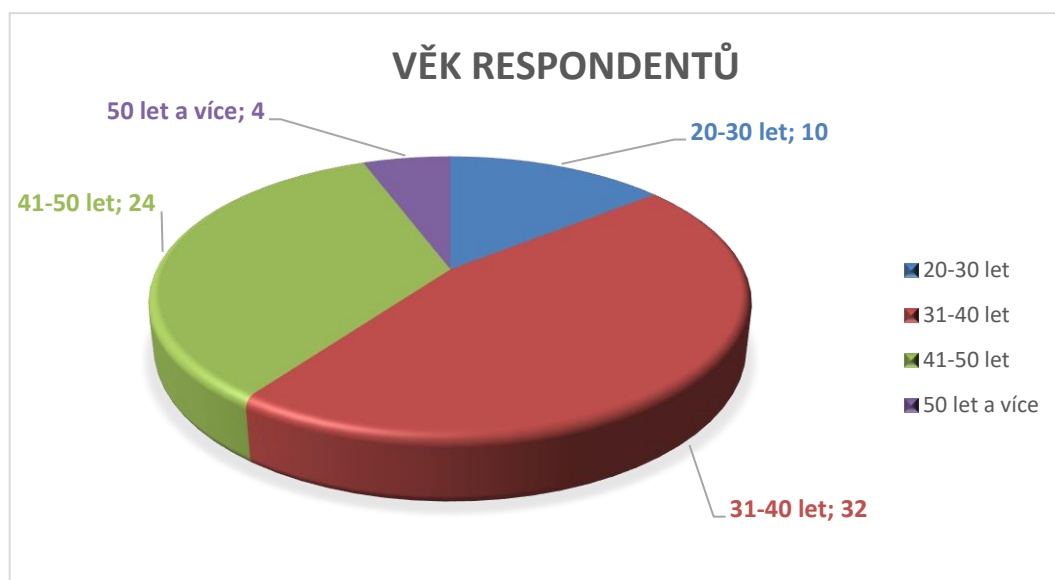
Pokud porovnáme vzdělání respondentů se služebním zařazením lze konstatovat, že respondenti sloužící na obvodním nebo okresním ředitelství z celkového počtu 34 respondentů 12 má úplné střední vzdělání a 22 respondentů má vysokoškolské vzdělání, a to 14 na úrovni bakaláře a 8 na úrovni magistra. Na krajském ředitelství z 18 respondentů 10 má úplné střední vzdělání, 4 vyšší vzdělání a rovnoměrně je zastoupeno bakalářské a magisterské vzdělání a to vždy 2 respondenti. V úrovni celorepublikových útvarů z 18 respondentů uvedli 2 úplné střední vzdělání, 4 vysokoškolské vzdělání v úrovni bakalář a 12 v úrovni magistr.

Pokud porovnáme vzdělání policistů ve vztahu k délce služebního poměru dojdeme ke zjištění, že respondenti s úplným středním vzděláním jsou nejvíce zastoupeni ve skupině délky služebního poměru 11 až 15 let, a to v počtu 14, ve skupině 16 až 20, 21 až 25 a 26 až 30 je rovnoměrné zastoupení, a to 2 pro každou skupinu, v případě, délky služebního poměru 5 až 10 let jsou zastoupeni 4 respondenti. V nejméně zastoupeném vyšší vzdělání je délka služebního poměru u respondentů do 5 let a 16 až 20 let, kdy v jiné skupině zastoupení není. V případě vysokoškolského vzdělání na úrovni bakalář je zastoupení

více rovnoměrně rozloženo, a to pro skupinu 16 až 20 let a 21 až 25 let po 6 respondentech v jednotlivé skupině, ve skupině 5 až 10 let a 11 až 15 let je zastoupení 4 respondenti na jednotlivou skupinu. V dalších skupinách délky služebního poměru zastoupení není. V případě magisterského vzdělání je nejvyšší zastoupení ve skupině 16 až 20 let délky služebního poměru a to 12 respondentů, následuje skupina 26 až 30 let a to 4 respondenti. U skupin 5 až 10 let, 21 až 25 let a 30 a více let je rovnoměrné zastoupení 2 respondenti na jednotlivou skupinu.

V oblasti poměrového zastoupení respondentů dle věku bylo zjištěno, že ve zkoumaném vzorku je zastoupeno 10 respondentů ve věku 20 až 30 let, 32 respondentů ve věku 31 až 40 let, 24 respondentů ve věku 41 až 50 let a 4 respondenti ve věku 50 a více let. Uvedená zjištěná data jsou pro větší přehled graficky znázorněna níže v grafu.

Graf 9 Věk respondentů



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Ve zkoumaném vzorku jsou poměrně rovnoměrně zastoupeni respondenti v produktivním věku, nejvyšší zastoupení, a to v 46 % jsou respondenti ve věku 31 až 40 let, následují respondenti ve věku 41 až 50 let, a to v 34 %. Mladší věk respondentů 20 až 30 let je zastoupen 14 % a nejstarší věk 50 a více pouze u 6 % respondentů.

Pokud porovnáme věk respondentů se služebním zařazením, lze konstatovat, že respondenti, kteří slouží na obvodním nebo okresním ředitelství jsou nejvíce zastoupeni

ve věkové kategorii 31 až 40 let, a to v počtu 16, jako další silná skupina je 41 až 50 let, a to v počtu 10. V nejnižší skupině 20 až 30 let jsou respondenti zastoupeni v počtu 6 a v nejvyšší skupině více jak 50 let v počtu 2.

Na vyšší součásti, krajské ředitelství je shodné zastoupení u skupin 20 až 30 let a 41 až 50 let a to 6 pro jednotlivou skupinu. U skupiny věku 31 až 40 let je zastoupení u 4 respondentů a nejméně, a to 2 respondenti jsou ve skupině 50 let a více.

Ve skupině respondentů sloužících na celorepublikovém útvaru je věkové zastoupení jen ve středním věku, a to ve skupině 31 až 40 let 10 respondentů a 8 respondentů ve skupině 41 až 50 let. Ve skupině 20 až 30 let a 50 let a více se nevyskytuje žádný respondent.

Pokud porovnáme věk respondentů se vzděláním tak v nejpočetnější skupině, a to 31 až 40 let je nejvíce v 14 případech zastoupena skupina respondentů s úplným středoškolským vzděláním následuje 10 respondentů s magisterským titulem a 8 respondentů s titulem bakalář. Vyšší vzdělání zastoupeno není. U druhé nejčastější skupiny, a to 41 až 50 let, která je zastoupena 24 respondenty se ve stejné míře vyskytuje vysokoškolské vzdělání na stupni bakalář a magistr, a to v počtu 10 respondentů na jednotlivou skupinu. Ve skupině úplné střední vzdělání je zastoupení v 4 případech a vyšší vzdělání se nevyskytuje. V nejnižší věkové skupině 20 až 30 let jsou z celkových 10 respondentů až na 2 respondenty, kteří jsou ve skupině vyšší vzdělání zastoupeni ostatní ve skupině úplném středním vzděláním, a to v počtu 8. Pokud se podíváme na nejvyšší skupinu, a to 50 let a více, je zde zastoupení jen v skupině vyšší vzdělání a magisterské vzdělání, a to 2 jednotlivě pro každou skupinu.

Vyhodnocením složení respondentů lze konstatovat, že ve všech skupinách jsou zastoupeni jednotliví respondenti, a tak je předpoklad, že výzkum zaměřený na spokojenost s organizací a prací u Policie ČR bude vycházet z relevantních odpovědí.

5.3 Hypotézy a jejich vyhodnocení

V rámci praktické části této diplomové práce byly stanoveny tři hypotézy, které v této části byly na základě výsledku odpovědí respondentů v dotazníku vyhodnoceny.

5.3.1 Hypotéza H1

H1 – Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných není spokojena s přístupem přímého nadřízeného a vedení policie ČR.

Při hodnocení této hypotézy bylo stanoveno, že hodnocení bude porovnáváno v rámci služebního zařazení a délky služebního poměru.

V rámci ověření této hypotézy byly v dotazníku uvedeny tyto otázky:

Jste spokojen(a) se svým přímým nadřízeným?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: ANO, NE, ČÁSTEČNĚ

Na uvedenou otázku odpovědělo 70 respondentů, kdy níže je graficky znázorněno, jak odpověděli:

Graf 10 Jste spokojen(a) se svým přímým nadřízeným?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedeného vyplývá, že více jak v polovině odpovědí převažuje spokojenost respondentů se svým přímým nadřízeným. Z celkového počtu 70 respondentů uvedlo 60 %, že je spokojeno se svým přímým nadřízeným, konkrétně se jedná o 42 respondentů. Nespokojenost vyjádřilo 16 respondentů, což je 23 % a částečně je spokojen 12 respondentů, procentuálně se jedná o 17 %.

Z pohledu služebního zařazení, jak je uvedeno níže v tabulce, převažuje spokojenost ve všech skupinách.

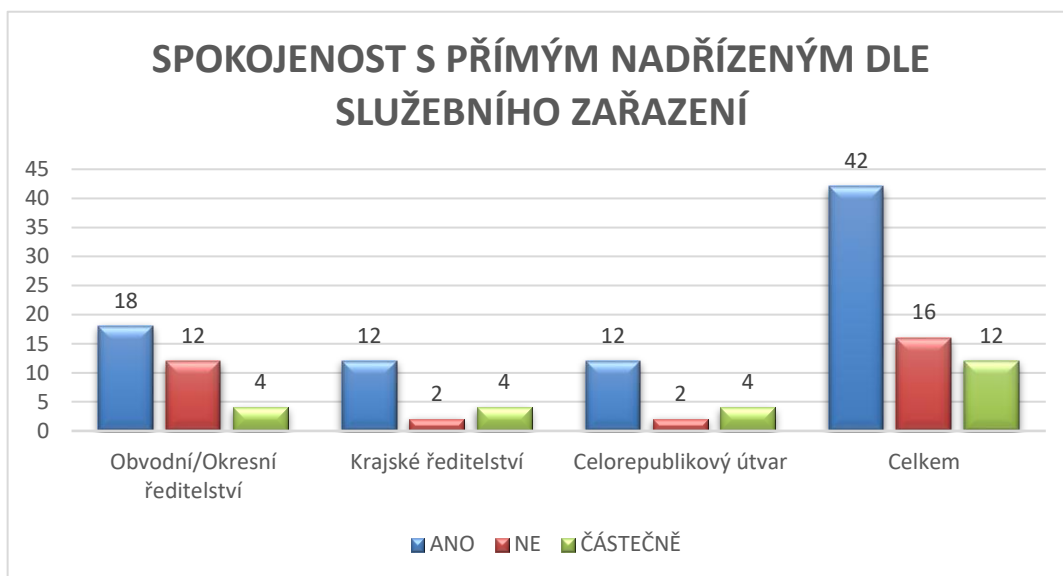
Tabulka 1 Spokojenost s přímým nadřízeným dle služebního zařazení

Služební zařazení	ANO	NE	ČÁSTEČNĚ
Obvodní/Okresní ředitelství	18	12	4
Krajské ředitelství	12	2	4
Celorepublikový útvar	12	2	4
Celkem	42	16	12

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

V rámci jednotlivých organizačních složek byla zjištěna nejvyšší spokojenost u respondentů sloužících na krajském ředitelství a na celorepublikovém útvaru, kde je stejné rozložení, a to z 18 respondentů 12 odpovědělo, že jsou spokojeni. Jedná se tedy o 75 % respondentů. Naproti tomu u respondentů, kteří slouží na obvodním nebo okresním ředitelství z 34 respondentů je spokojeno 18, což je 60 % respondentů. Pro přehlednost je zpracován graf.

Graf 11 Spokojenost s přímým nadřízeným dle služebního zařazení



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Spokojenost s přímým nadřízeným z pohledu délky služebního poměru je uvedena níže v tabulce.

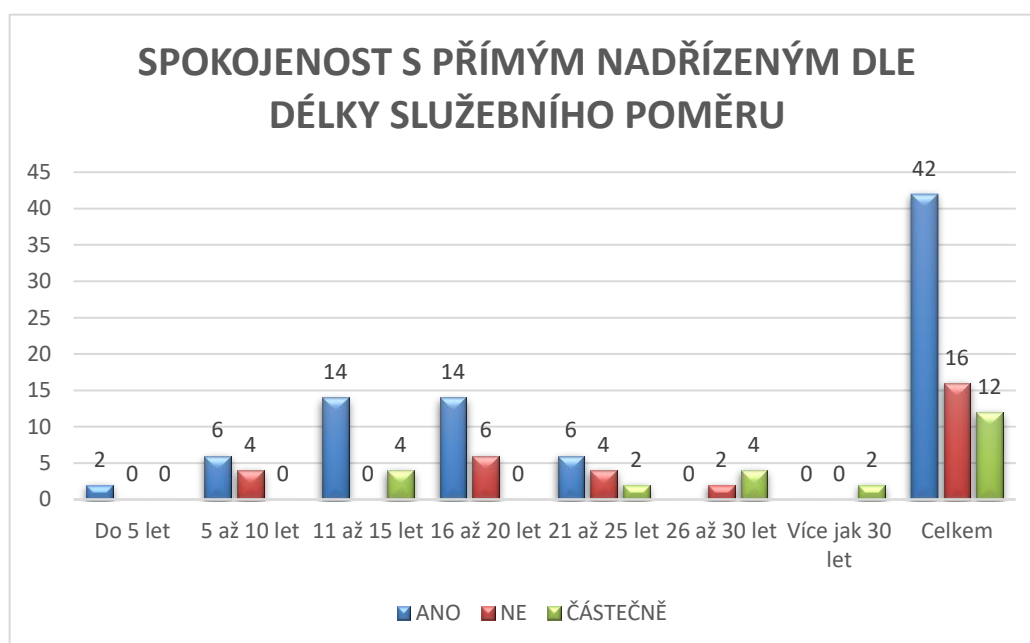
Tabulka 2 Spokojenost s přímým nadřízeným dle délky služebního poměru

Délka služebního poměru	ANO	NE	ČÁSTEČNĚ
Do 5 let	2	0	0
5 až 10 let	6	4	0
11 až 15 let	14	0	4
16 až 20 let	14	6	0
21 až 25 let	6	4	2
26 až 30 let	0	2	4
Více jak 30 let	0	0	2
Celkem	42	16	12

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

V rámci skupin respondentů, dle délky služebního poměru, bylo zjištěno, že nejvíce spokojeni jsou respondenti ve skupině 11 až 15 let a 16 až 20 let délky služebního poměru. Pro obě skupiny se jednalo vždy o 14 respondentů. Lze konstatovat, že dle délky služebního poměru se jedná o respondenty v nejvíce produktivní části kariéry kdy, již mají zkušenosti a určité zázemí a postavení. Z pohledu výzkumu, je zajímavé si povšimnout skutečnosti, že jako nejméně spokojená skupina je 16 až 20 let, a to 6 respondentů, kdy takto skupina je zastoupena i mezi nejvíce spokojenými respondenty. Jedná se o skupinu respondentů, kteří již mají nárok na výsluhový příspěvek. Pro přehlednost jsou výsledky znázorněny níže v grafu.

Graf 12 Spokojenost s přímým nadřízeným dle délky služebního poměru



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Jako další z otázek, která souvisela s touto hypotézou byla otázka:

Jste spokojen(a) s prací u Policie ČR?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: ANO, NE, ČÁSTEČNĚ

Na uvedenou otázku odpovědělo 70 respondentů, kdy níže je graficky znázorněno, jak odpověděli:

Graf 13 Jste spokojen(a) s prací u Policie ČR?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedeného vyplývá, že na položenou otázku odpovědělo nejvíce respondentů, že jsou spokojeni částečně, a to 28 což je 40 %, že jsou spokojeni, odpovědělo 24 respondentů, což odpovídá 34 % a nespokojenost vyjádřilo 18 respondentů, kteří představují 26 % z celkového počtu respondentů. Analýzou lze konstatovat, že podstatná většina není zcela spokojena s prací u Policie ČR, když k nespokojeným přičteme i respondenty, kteří jsou spokojeni jen částečně, jedná se celkem o 46 respondentů, což je 66 % ze všech respondentů, což představuje podstatnou většinu.

Níže bude uvedeno porovnání získaných dat z odpovědí na otázku spokojenosti s prací u Policie ČR dle služebního zařazení.

Tabulka 3 Spokojenost s prací u Policie ČR dle služebního zařazení

Služební zařazení	ANO	NE	ČÁSTEČNĚ
Obvodní/Okresní ředitelství	10	10	14
Krajské ředitelství	6	2	10
Celorepublikový útvar	8	6	4
Celkem	24	18	28

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedené tabulky lze vyhodnotit, že převažuje nespokojenost u všech respondentů a nezáleží na služebním zařazení. V procentuálním vyjádření je v případě jednoznačnosti odpovědi největší spokojenost u respondentů na krajském ředitelství, a to 75 %, v případě, že do tohoto zahrneme i odpovědi respondentů, kteří jsou spokojeni částečně je procento plně spokojených pouze 33 %. Pokud se zaměříme na nejmenší spokojenost u jednoznačných odpovědí a částečnou spokojenost přičteme k nespokojeným respondentům je nejméně spokojených respondentů na obvodním nebo okresním ředitelství, a to pouze 26 %.

Co se týká spokojenosti s prací u policie ve vztahu k délce služebního poměru, byly u respondentů zjištěny následující odpovědi zobrazené v tabulce.

Tabulka 4 Spokojenost s prací u Policie ČR dle délky služebního poměru

Délka služebního poměru	ANO	NE	ČÁSTEČNĚ
Do 5 let	0	0	2
5 až 10 let	6	2	2
11 až 15 let	6	0	12
16 až 20 let	6	8	8
21 až 25 let	4	4	2
26 až 30 let	2	2	2
Více jak 30 let	0	2	0
Celkem	24	18	28

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedené tabulky lze vyhodnotit, že převažující nespokojenost začíná již u skupiny respondentů, kteří uvedli délku služebního poměru 11 až 15 let, kdy zde je 67 % respondentů již alespoň částečně nespokojeno. Pokud se zaměříme jaká skupina je nejvíce

spokojená dojdeme k závěru, že se jedná o skupinu 5 až 10 let, zde je jednoznačná spokojenost pouze u 60 % respondentů. Největší nespokojenost je zaznamenána u skupiny 30 let a více, kdy toto je vzhledem k nízkému počtu respondentů v této skupině nerelevantní.

Jako další zajímavé porovnání je srovnání spokojenosti s prací u PČR a spokojeností s přímým nadřízeným. Toto je uvedeno v tabulce níže.

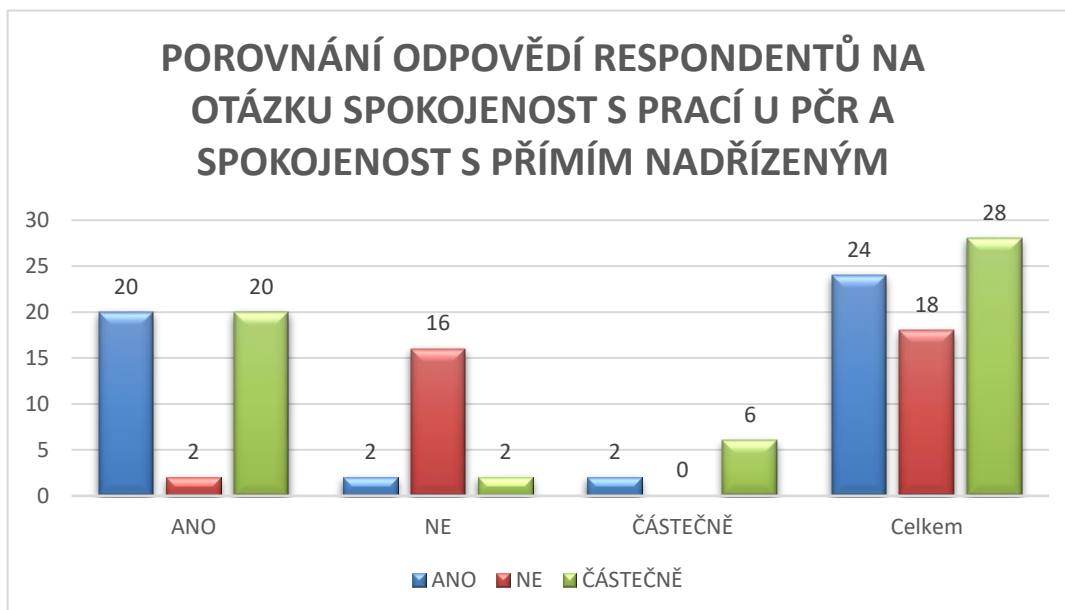
Tabulka 5 Spokojenost s prací u Policie ČR v porovnání se spokojeností s přímým nadřízeným

Odpověď na otázku: Jste spokojen se svým přímým nadřízeným?	ANO	NE	ČÁSTEČNĚ
ANO	20	2	20
NE	2	16	2
ČÁSTEČNĚ	2	0	6
Celkem	24	18	28

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z výše uvedeného vyhodnocení dat je patrné, že 20 respondentů odpovědělo kladně na obě otázky týkající se spokojenosti s prací u policie a spokojenosti s přímým nadřízeným, jedná se o 29 % ze všech respondentů. V případě jednoznačně záporné odpovědi se jedná o 16 respondentů, a tedy z celkového počtu 23 %. Vyhodnocením dat tedy vyplývá, že celkově je více respondentů spokojených, i když rozdíl je zanedbatelný. Níže jsou data graficky znázorněna v grafu.

Graf 14 Porovnání Spokojenosti s prací u Policie ČR v se spokojeností s přímým nadřízeným



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Další dvě otázky, které souvisí s touto hypotézou byly směřovány k návrhu, v jakém směru by se měl přímý nadřízený policista zlepšit. Jednalo se o jednu uzavřenou otázku a jednu otevřenou, kde se respondenti mohli vyjádřit konkrétně.

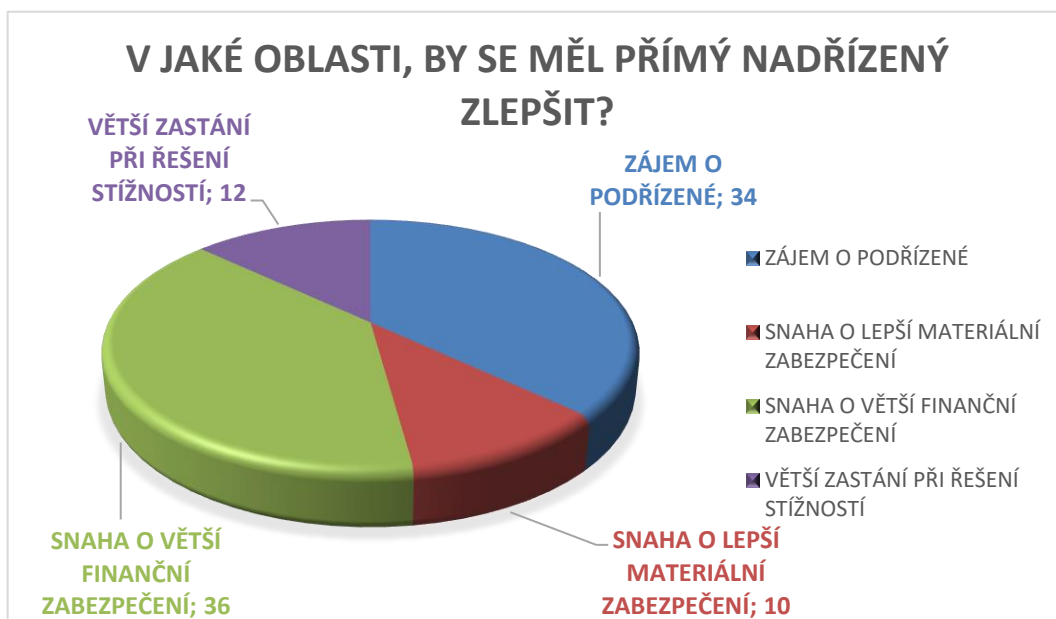
Uzavřená otázka byla ve znění:

V jaké oblasti by se měl přímý nadřízený zlepšit?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: ZÁJEM O PODŘÍZENÉ, SNAHA O LEPŠÍ MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ, SNAHA O VĚTŠÍ FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ a VĚTŠÍ ZASTÁNÍ PŘI ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ

Při odpovědi na uvedenou otázku, mohli respondenti zvolit více variant odpovědí. Data jsou znázorněna v grafu níže.

Graf 15 V jaké oblasti, by se měl přímý nadřízený zlepšit?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Vyhodnocením dat, lze konstatovat, že respondenti by si přáli, aby se nadřízený zlepšil ve snaze o finanční zabezpečení, a to uvedli v 37 % z celkových odpovědí a dále zájem o podřízené, kdy toto bylo uvedeno v 34 % odpovědí. Ostatní dvě možnosti odpovědí byly také zastoupeny v podobném rozložení, a to 13 % s požadavkem na větší zastání u řešení stížností a 11 % se snahou o lepší materiální zabezpečení.

Jako otevřená otázka byla v dotazníku pro tuto hypotézu uvedena otázka:

Co by se mělo u PČR zlepšit ve vztahu k organizaci, řízení a vedení PČR?

Jelikož se jednalo o otevřenou otázku odpovědi byly rozdílné a také otázka nebyla povinná, proto z celkového počtu respondentů odpovědělo jen 46 %, jedná se tedy 32 respondentů. Do níže uvedené tabulky jsou zapracovány odpovědi a jejich četnost, kdy odpovědi, které se shodovaly a pouze byly napsány jinou formou jsou sečteny do jedné. Respondenti uváděli i více návrhů na zlepšení, proto součet odpovědí je vyšší než počet respondentů, kteří odpověděli.

Tabulka 6 Odpovědi na otevřenou otázku “Co by se mělo zlepšit ve vztahu k organizaci a vedení PČR?”

Odpověď	počet
Přístup vedoucích, větší zájem o podřízené od vedení.	8
Lepší komunikace. Chodbové řeči se oficiálně dlouho dementují a často se ukáže, že byly pravdivé. Přestat skrývat některé věci.	7
Dosazovat do vedoucích funkcí skutečně schopné lidi a nehrát při tom žádné politické a mocenské hry. Spousta vedoucích je pramizerné kvality. Odshora až dolů. Selský rozum a vedení policistů nikoliv manažerů. Policii nemohou řídit manažeři, ale zkušení policisté. 35 lety manažer bez zkušenosti je k ničemu.	12
Skoro vše.	5
Finanční ohodnocení s ohledem na náročnost a dobu služby je naprosto neadekvátní. Placení přesčasů.	4
Boční vstupy u vedení policie.	3
Zredukovat manažery a vedoucí funkce na Policejním prezidiu.	6
Technické vybavení, kvalitní oblečení a moderní technologie do služby.	7
Snížit administrativu.	15

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Vyhodnocením odpovědí lze konstatovat, že respondenti jsou nejvíce nespokojeni s nejvyšším vedením Policie ČR, kdy v této souvislosti vyjádřilo nespokojenost se započtením všech odpovědí, které mají souvislost s nejvyšším vedením 30 % respondentů. Ve 23 % uvedli respondenti snížení administrativy, která je značně zatěžuje.

Další možnost ke zlepšení respondenti uved – li lepší komunikaci a přístup ze strany vedoucí pozice.

V odpovědích je vidět i určitý nesoulad, kdy na uzavřenou otázku vztahující se k finančnímu ohodnocení uvedlo 36 respondentů, že by se nadřízený policista měl snažit o vyšší finanční zabezpečení a u otevřené otázky bylo finanční ohodnocení zmíněno jen ve 4 případech. Toto bude zapříčiněno jistě tím, že na otevřenou otázku neodpověděli všichni respondenti.

Několik respondentů se v odpovědi vyjádřilo i k vybavení a finanční stránce, což nesouvisí přímo s položenou otázkou, ale spíše s jinou otázkou v dotazníku, která bude vyhodnocena v rámci další hypotézy.

Shrnutí odpovědí k hypotéze H1 a vyhodnocení

Vyhodnocením všech odpovědí, které se vztahovaly k první hypotéze lze konstatovat, že více jak polovina respondentů vyjádřila spokojenost se svým přímým nadřízeným. Nejvíce spokojených respondentů je služebně zařazeno na krajském ředitelství a na celorepublikovém útvaru a respondenti ve skupině 11 až 15 let a 16 až 20 let délky služebního poměru. U služebního zařazení a délky služebního poměru se jedná o respondenty v nejvíce produktivní části kariéry a řešící závažnější kriminalitu. Na otázku, která směřovala na konkrétní oblasti, ve kterých by se měl přímý nadřízený policista zlepšit nejvíce respondenti uvedli snahu o vyšší finanční zabezpečení a zájem o podřízené.

Naproti tomu s prací u policie ČR vyjádřila většina respondentů alespoň částečnou nespokojenost, kdy nezáleženo na služebním zařazení, a převažující nespokojenost začíná již u skupiny respondentů, kteří uvedli délku služebního poměru 11 až 15 let. Respondenti jsou nejvíce nespokojeni s nejvyšším vedením Policie ČR a se zvyšující se administrativou, která je zatěžuje.

Pokud tedy hypotéza zněla „*Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných není spokojena s přístupem přímého nadřízeného a vedení policie ČR.*“, musíme konstatovat, že i přes uvedené výhrady není nespokojenost větší než nadpoloviční většina a **hypotéza H1 nebyla potvrzena.**

5.3.2 Hypotéza H2

H2 – Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných policistů, za poslední tři roky nevidí zlepšení stavu u Policie ČR.

Při hodnocení této hypotézy bylo stanoveno, že hodnocení bude porovnáváno v rámci služebního zařazení a délky služebního poměru.

V rámci ověření této hypotézy byly v dotazníku uvedeny tyto otázky:

Jaký vidíte za poslední tři roky směr vývoje u PČR?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: K HORŠÍMU, STEJNÝ, K LEPŠÍMU

Na uvedenou otázku odpovědělo všech 70 respondentů, odpovědi jsou znázorněny níže v grafu.

Graf 16 Jaký vidíte za poslední tři roky směr vývoje u PČR?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedeného grafu je patrné, že podstatná většina respondentů to je 48 vidí za poslední tři roky vývoj k horšímu, jedná se o 69 % zastoupení. Naopak 6 respondentů, což je pouze 9 % vidí vývoj k lepšímu. Zbýlých 16 respondentů, kteří představují 23 % považují stav bez změny.

Dle služebního zařazení, jak je uvedeno níže v tabulce, převažuje nespokojenost ve všech skupinách.

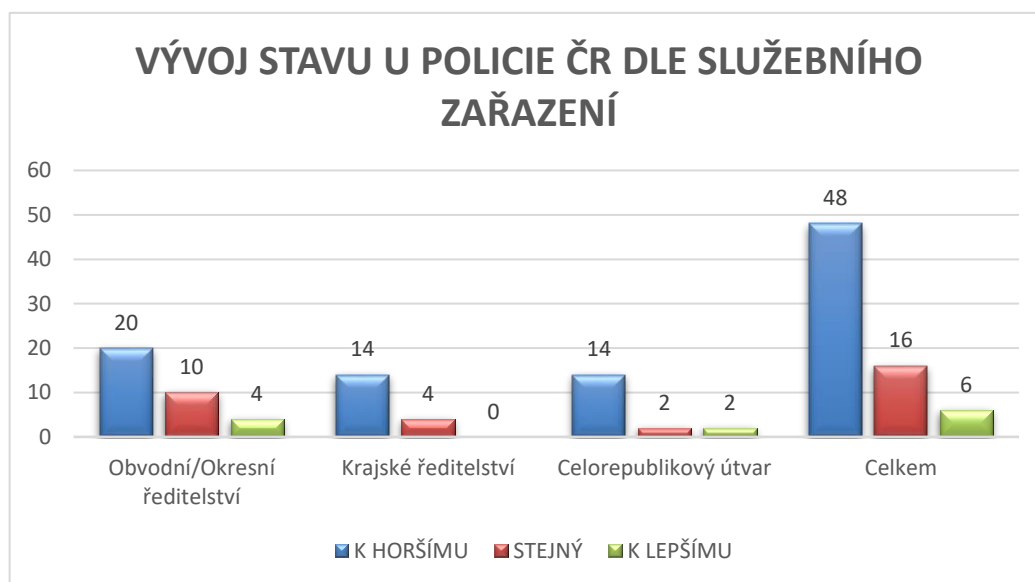
Tabulka 7 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle služebního zařazení

Služební zařazení	K HORŠÍMU	STEJNÝ	K LEPŠÍMU
Obvodní/Okresní ředitelství	20	10	4
Krajské ředitelství	14	4	0
Celorepublikový útvar	14	2	2
Celkem	48	16	6

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Pro přehlednost jsou data z tabulky zobrazena v grafu níže:

Graf 17 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle služebního zařazení



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Vyhodnocením dat, je jasně patrné, že počet respondentů, kteří považují vývoj u Policie ČR k horšímu je většinově zastoupen na všech úrovních služebního zařazení. Pokud

porovnáme data dle služebního zařazení respondentů, v případě respondentů, kteří jsou zařazení na obvodním nebo okresním ředitelství k horšímu vidí vývoj 59 % jako trvající stav považuje 29 % a k lepšímu stavu 12 %. U respondentů zařazených na krajském ředitelství je zastoupení 78 % respondentů vidí stav k horšímu a 22 % jako stav stejný. Nikdo neuvedl, že se stav vyvíjí k lepšímu. Respondenti zařazení na celorepublikovém útvary v 78 % vidí vývoj k horšímu a 11 % vidí vývoj beze změny a 11 % k lepšímu. Na vyhodnocení je zajímavé, že procento respondentů, kteří vidí vývoj k horšímu, je vyšší u těch, kteří jsou na vyšších útvarech. Mělo by se jednat o zkušenější policisty, kteří již slouží delší dobu u Policie ČR, a tak mají i větší přehled.

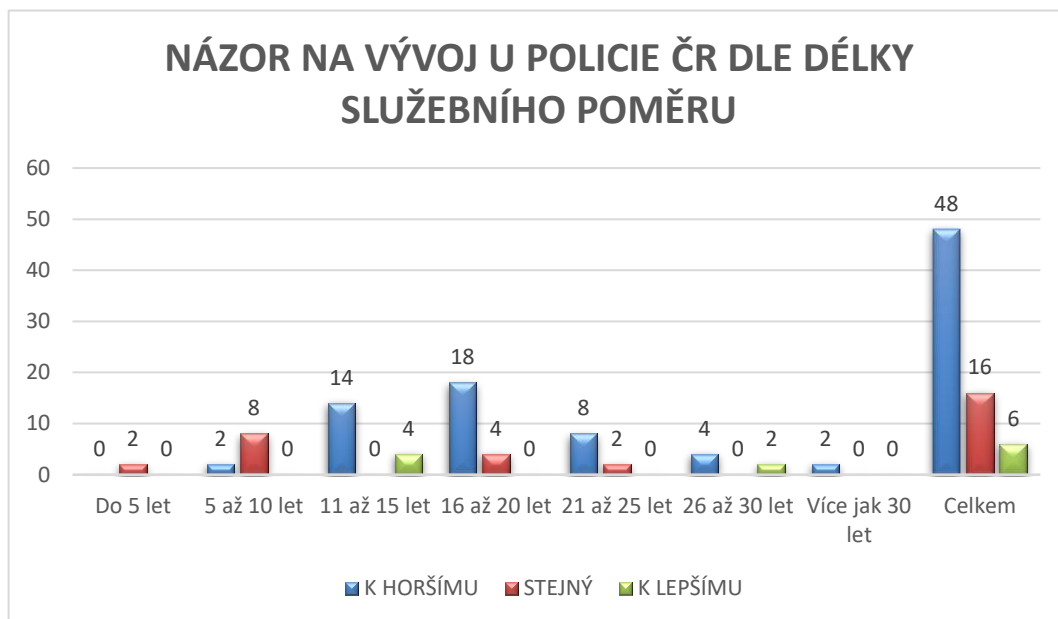
Pro vyhodnocení názoru na vývoj stavu u Policie ČR je zajímavé, jak na toto nahlíží respondenti dle délky služebního poměru. Data jsou níže uvedena v tabulce a pro přehlednost i v grafu.

Tabulka 8 Spokojenost s vývojem stavu u Policie ČR za poslední tři roky dle délky služebního zařazení

Délka služebního poměru	K HORŠÍMU	STEJNÝ	K LEPŠÍMU
Do 5 let	0	2	0
5 až 10 let	2	8	0
11 až 15 let	14	0	4
16 až 20 let	18	4	0
21 až 25 let	8	2	0
26 až 30 let	4	0	2
Více jak 30 let	2	0	0
Celkem	48	16	6

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Graf 18 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle délky služebního poměru



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z dat, které jsou znázorněny výše je zřejmé, že nejpočetnější skupina dle délky služebního poměru, která vidí vývoj k horšímu, je skupina 16 až 20 let. Z 22 respondentů se jedná o 18, kteří považují vývoj k horšímu, což je 82 %. Pokud se podíváme na skupinu, ve které je nejvíce respondentů, kteří vidí vývoj k lepšímu, jedná se o skupinu 11 až 15 let dle délky služebního poměru, kdy je zastoupení pouze 22 %. Pro zhodnocení je zajímavé, že již u respondentů s délkou služebního poměru 5 až 10 let se projevuje názor, že vývoj u Policie ČR je k horšímu, kdy se jedná o 20 % respondentů v dané skupině, zbývajících 80 % vidí vývoj beze změn.

Pro zjištění stavu spokojenosti byly v dotazníku uvedeny ještě otázky mířené na rozhodnutí ke změně, a to jednak změny v rámci PČR a jednak o odchodu od policie. První otázka zněla:

Uvažujete o změně služebního zařazení u PČR?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: MÁM PODANOU ŽÁDOST, ANO, NE

Na uvedenou otázku odpovědělo všech 70 respondentů a odpovědi jsou znázorněny níže v grafu.

Graf 19 Uvažujete o změně služebního zařazení v rámci PČR?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedeného grafu je zřejmá skutečnost, že nadpoloviční většina, a to 54 % respondentů neuvažuje o změně služebního zařazení, což je vzhledem ke zjištění, že jen 34 % respondentů uvedlo, že je spokojeno s prací u Policie ČR, zvláštní.

Pokud analyzujeme odpovědi respondentů, dle služebního zařazení zjistíme data uvedené níže v tabulce.

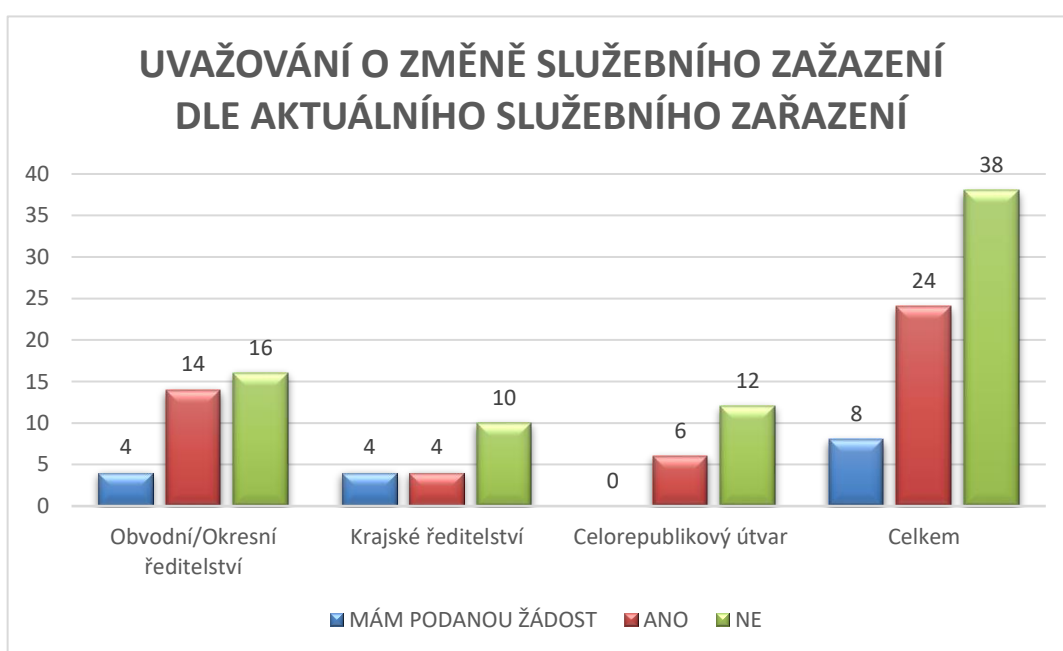
Tabulka 9 Uvažování o změně služebního zařazení u PČR dle služebního zařazení

Služební zařazení	MÁM PODANOU ŽÁDOST	ANO	NE
Obvodní/Okresní ředitelství	4	14	16
Krajské ředitelství	4	4	10
Celorepublikový útvar	0	6	12
Celkem	8	24	38

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedené tabulky lze zjistit, že v případě respondentů zařazených na obvodním nebo okresním ředitelství nejvyšší procento, to je 47 % neuvažuje o změně služebního zařazení, naproti tomu 41 % uvažuje o změně služebního zařazení, kdy 12 % má již podanou žádost o změnu služebního zařazení. V případě respondentů z krajského ředitelství 56 % neuvažuje o změně služebního zařazení, 22 % uvažuje o změně služebního zařazení a 22 % má podanou žádost. U respondentů z celorepublikových útvarů 67 % neuvažuje o změně služebního zařazení a 33 % o změně služebního zařazení uvažuje. Data jsou níže znázorněna v grafu pro přehlednost.

Graf 20 Uvažování o změně služebního zařazení dle aktuálního služebního zařazení



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

V dotazníku byla jako další otázka, která souvisí s hypotézou a to otázka:

Uvažujete o odchodu od Policie ČR?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: MÁM PODANOU ŽÁDOST, ANO, NE

Na uvedenou otázku odpovědělo všech 70 respondentů a odpovědi jsou znázorněny níže v grafu.

Graf 21 Uvažujete o odchodu od Policie ČR?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z odpovědí respondentů vyplývá, že 71 % respondentů neuvažuje o odchodu od Policie ČR, 26 % o odchodu od policie uvažuje a 3 % respondentů má podanou žádost. Pokud se na uvedená data podíváme z pohledu současného špatného personálního stavu, kdy na mnoha odděleních chybí policisté, je i 26 % číslo, které není pro policii dobrým signálem.

V rámci analýzy dat je zajímavé porovnání, kteří respondenti uvažují o odchodu od policie podle délky služebního poměru. Níže v tabulce jsou uvedena data.

Tabulka 10 Uvažování o odchodu od Policie ČR dle délky služebního poměru

Délka služebního poměru	MÁM PODANOU ŽÁDOST	ANO	NE
Do 5 let	0	0	2
5 až 10 let	0	0	10
11 až 15 let	0	0	18
16 až 20 let	0	10	12
21 až 25 let	2	2	6
26 až 30 let	0	4	2
Více jak 30 let	0	2	0
Celkem	2	18	50

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z uvedené tabulky lze vyčíst, že nejvíce respondentů uvedlo, že uvažuje o odchodu od policie ve skupině 16 až 20 let. Žádný respondent neuvedl, že uvažuje o odchodu ve skupině do 15 let délky služebního poměru a tedy ještě před dosažením nároku na výsluhový příspěvek, který náleží od 15 let služby. Je tedy zřejmé, že výsluhový příspěvek mnoho policistů považuje jako důvod, proč u policie zůstat.

V dotazníku byly uvedeny v souvislosti s hypotézou dvě otevřené otázky, kdy první byla ve znění:

Co se za poslední tři roky u Policie ČR zhoršilo?

Jednalo se o otevřenou otázku, kdy odpovědi byly rozdílné a také otázka nebyla povinná, proto z celkového počtu respondentů odpovědělo 74 %, tedy 52 respondentů. Do níže uvedené tabulky jsou zapracovány odpovědi a jejich četnost, kdy odpovědi, které se shodovaly a jen byly napsány jinou formou jsou sečteny do jedné. Samozřejmě

respondenti uváděli i více věcí které považují, že se u policie zhoršily, proto součet odpovědí je vyšší než počet respondentů, kteří odpověděli.

Tabulka 11 Odpovědi na otevřenou otázku “Co se za poslední tři roky u Policie ČR zhoršilo?”

Odpověď	počet
Personální situace, odchody zkušených policistů	23
Zvýšení administrativy	12
Přístup vedení k podřízeným a vzájemná komunikace	8
Vrcholné vedení	7
Finanční odměňování, proplácení přesčasů, nastavení stabilizačních příspěvků	5
Policejní vzdělávání a výcvik v rámci policie	4
Materiální zabezpečení	4
Celková nálada u policie	2
Všechno	1

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z odpovědí je zřejmé, že respondenti vidí jako největší zhoršení situace v odchodech policistů od policie. Tuto odpověď uvedlo 35 % respondentů, kteří na otázku odpověděli. Jako další často se vyskytující odpovědi a to u 18 % respondentů byla odpověď zvýšení administrativy. Zhoršení stavu přístupu nadřízených a vzájemná komunikace uvedlo 12 % respondentů a z častějších odpovědí lze zmínit ještě zhoršení u vrcholného vedení, a to v 11 % odpovědí.

Jako další otevřená otázka, jež souvisí s touto hypotézou zněla:

Co se za poslední tři roky u Policie ČR zlepšilo?

Jednalo se o otevřenou otázku, kdy odpovědi byly rozdílné a otázka nebyla povinná, proto z celkového počtu respondentů odpovědělo 66 %, tedy 46 respondentů. Do níže uvedené tabulky jsou zapracovány odpovědi a jejich četnost, kdy odpovědi, které se shodovaly a jen byly napsány jinou formou jsou sečteny do jedné. Samozřejmě respondenti uváděli i více věcí které považují, že se u policie zlepšilo, proto součet odpovědí je vyšší než počet respondentů, kteří odpověděli.

Tabulka 12 Odpovědi na otevřenou otázku “Co se za poslední tři roky u Policie ČR zlepšilo?”

Odpověď	počet
nic	21
Vozidla	15
Finanční ohodnocení	14
Technické vybavení	7

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Z odpovědí je patrné, že i přesto, že respondenti vidí v několika segmentech u policie zlepšení, kdy nejčastěji a to v 26 % uvedli zlepšení u vozového parku a dále v 25 % byla zastoupena odpověď týkající se finančního ohodnocení. Technické vybavení bylo uvedeno v 12 % odpovědí.

Shrnutí odpovědí k hypotéze H2 a vyhodnocení

Hypotéza byla směřována k hodnocení vývoje stavu u Policie ČR za poslední tři roky, kdy vyhodnocením odpovědí bylo zjištění, že většina respondentů považuje vývoj stavu u Policie ČR k horšímu a jen zanedbatelná část považuje vývoj k lepšímu. Vývoj k horšímu považují respondenti zařazení na všech úrovních služebního zařazení. Z pohledu délky služebního poměru názor na vývoj k horšímu převažuje ve všech

skupinách od délky 11 až 12 let, kdy již ve skupině 5 až 10 let jsou zastoupeni respondenti, kteří považují vývoj k horšímu.

Z odpovědí, které se vztahovaly k případné změně služebního zařazení uvedla většina respondentů, že neuvažuje o změně služebního zařazení i přesto, že většina není spokojena s prací u Policie ČR. Nejvíce respondentů, kteří neuvažují o změně služebního zařazení, slouží na obvodním nebo okresním ředitelství, tedy na nejnižším článku policie.

Co se týká úvahy o úplném odchodu od Policie ČR, na otázku kladně odpověděla asi čtvrtina respondentů. Toto vzhledem k špatné personální situaci, kdy na mnoha odděleních chybí policisté by mělo být pro vedení policie závažným signálem k rychlému jednání. Respondenti, kteří uvedli, že uvažují o odchodu od policie byli s délkou služebního poměru alespoň 15 let služby, kdy se jedná o dobu, od které vzniká nárok na výsluhový příspěvek.

Respondenti uvedli, že vidí jako největší zhoršení situace v odchodech policistů od policie. Kdy tím jsou více zatěžováni ti, kteří zůstanou, a tak se jim zvýší administrativa, kterou považují respondenti také za problém. Zlepšení vidí respondenti v několika segmentech, a to u vozového parku a finančním ohodnocení nebo technickém vybavení.

Pokud tedy hypotéza zněla „*Předpokládám, že nadpoloviční většina dotazovaných policistů, za poslední tři roky nevidí zlepšení stavu u Policie ČR.*“, musíme konstatovat, že nadpoloviční většina respondentů vidí u Policie ČR zhoršení stavu a **hypotéza H2 byla potvrzena.**

5.3.3 Hypotéza H3

H3 – Předpokládám, že více jak polovina dotazovaných policistů vidí zlepšení v technickém vybavení pro výkon služby.

Při hodnocení této hypotézy bylo stanoveno, že hodnocení bude porovnáváno v rámci služebního zařazení.

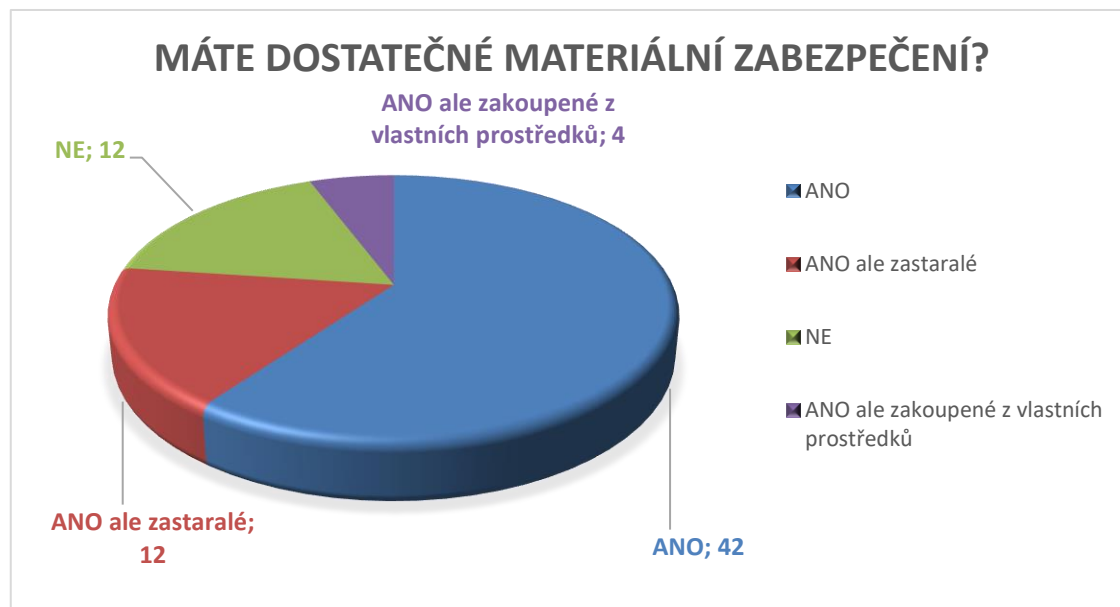
V rámci ověření této hypotézy byly v dotazníku uvedeny tyto otázky:

Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální vybavení?

– výběr byl nastaven na tyto možnosti odpovědi: ANO, ANO ale zastaralé, NE, ANO ale zakoupené z vlastních prostředků

Na uvedenou otázku odpovědělo 70 respondentů, kdy níže je graficky znázorněno, jak odpověděli:

Graf 22 Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální zabezpečení?



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Na uvedenou otázku odpověděla podstatná většina respondentů kladně, kdy 60 % odpovědělo, že je dostatečně vybaveno technickým vybavením, dále 17 % odpovědělo,

že je dostatečně vybaveno, ale vybavení je zastaralé. Nedostatečným technickým vybavením je vybaveno 17 % respondentů a 6 % respondentů uvedlo, že si vybavení muselo zakoupit z vlastních prostředků.

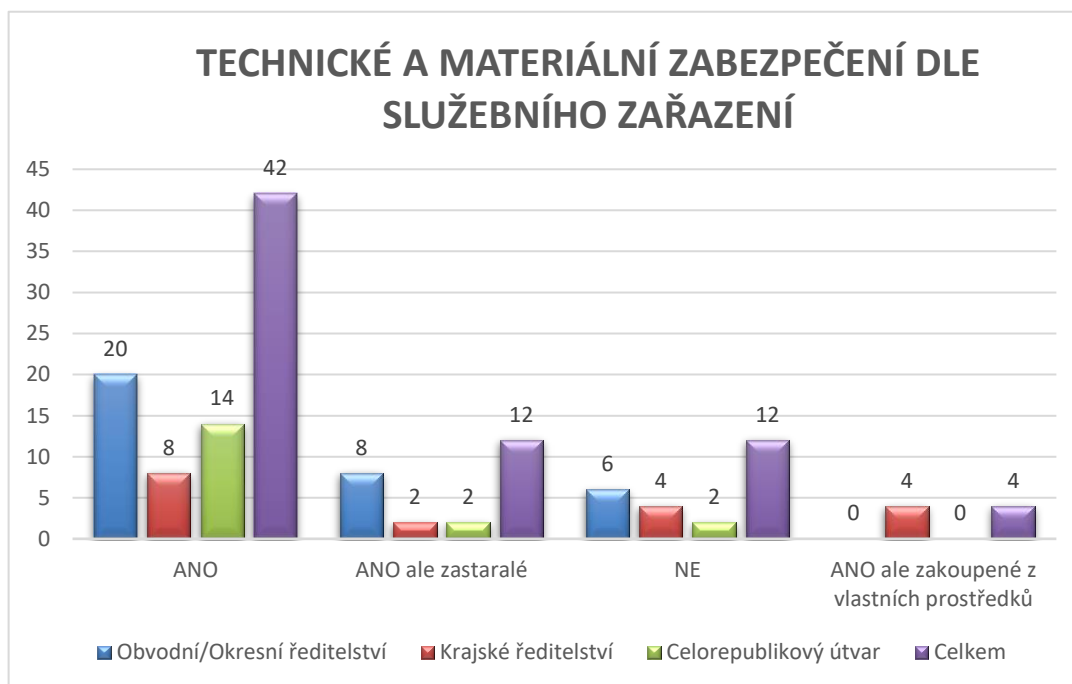
Pokud porovnáme odpovědi na dostatečnost technickým vybavením dle služebního zařazení zjistíme, že respondenti zařazení na všech úrovních uvedli převážně, že jsou vybaveni dostatečně. V tabulce níže jsou zapsány data z odpovědí a pro přehlednost i vloženy do grafu.

Tabulka 13 Spokojenost s materiálním a technickým vybavením dle služebního zařazení

Služební zařazení	ANO	ANO ale zastaralé	NE	ANO ale zakoupené z vlastních prostředků
Obvodní/Okresní ředitelství	20	8	6	0
Krajské ředitelství	8	2	4	4
Celorepublikový útvar	14	2	2	0
Celkem	42	12	12	4

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Graf 23 Spokojenost s technickým a materiálním vybavením dle služebního zařazení



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

Vyhodnocením odpovědí respondentů vyplývá, že na všech úrovních služebního zařazení uvedli, že jsou dostatečně vybaveni technickými prostředky pro výkon služby. Pokud procentuálně vyjádříme spokojenost s materiálním a technickým vybavením podle služebního zařazení, tak u respondentů na obvodním nebo okresním ředitelství je spokojeno 82 % respondentů, na krajském ředitelství 78 % respondentů a na celorepublikovém útvaru 89 % respondentů.

Pro vyhodnocení této hypotézy je možné jako další uvést, že respondenti při odpovědi na otázku „Co se za poslední tři roky u PČR zlepšilo?“ uváděli zlepšení u vozového parku a technického vybavení.

Shrnutí odpovědí k hypotéze H3 a vyhodnocení

Hypotéza byla zaměřena na vybavení policistů technickým a materiálním zabezpečením, kdy vyhodnocením odpovědí, bylo jednoznačně zjištěno, že policisté považují vybavení za dostačující, kdy za poslední dobu se situace zlepšila. Lze konstatovat, že kladně hodnotí vybavení policisté zařazení na všech úrovních.

Pokud tedy hypotéza zněla „*Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální vybavení?*“ musíme konstatovat, že značná většina respondentů považuje technické a materiální zabezpečení dostatečné a tedy **hypotéza H3 byla potvrzena.**

5.4 Celkové vyhodnocení hypotéz

Vyhodnocením odpovědí respondentů v dotazníku bylo provedeno vyhodnocení tří autorem vyslovených hypotéz. Tímto vyhodnocením bylo zjištěno, že první hypotéza týkající se spokojenosti s přímým nadřízeným policistou nebyla potvrzena. Policisté, kteří se účastnili dotazníkového šetření jsou v nadpoloviční většině, jsou spokojeni s přímým nadřízeným vedoucím policistou. Respondenti vyjádřili návrhy, v jaké oblasti by se vedoucí policista měl zlepšit a nejvíce jim chybí zájem o podřízené. Druhá hypotéza týkající se vývoje stavu u Policie ČR v posledních třech letech byla potvrzena. Policisté v nadpoloviční většině odpověděli, že vidí zhoršení stavu u Policie ČR, a to zejména v odchodech policistů od policie a tím zvýšení nároků na administrativu u policistů, kteří u policie zůstávají. Respondenti dále uváděli i několik věcí které se za poslední tři roky u Policie ČR zlepšily, a to zejména vozový park, a jako další finanční ohodnocení. Třetí hypotéza byla potvrzena, kdy tato se týkala spokojenosti s zlepšením technického vybavení pro výkon služby.

5.5 Návrhy na opatření do praxe

Cílem praktické části diplomové práce bylo zjistit, jak jsou policisté spokojeni s organizací a řízením Policie ČR, kdy na základě vyhodnocení odpovědí na vypracovaný dotazník, by bylo následně možné navrhnout opatření na změnu v organizaci a řízení Policie ČR. Na základě vyhodnocení odpovědí, autor práce navrhuje provést změnu v organizaci a řízení policie v několika oblastech, a to přípravy vedoucích policistů na vedení podřízených v úrovni základních útvarů, snížení administrativní zátěže a snížení odchodů dále sloužících a služebně zkušených policistů.

V oblasti přípravy vedoucích policistů bylo analýzou praktické části zjištěno, že policistům nejvíce schází zájem ze strany vedoucích o vlastní podřízené, a to jak v osobní úrovni, komunikaci, zastání při řešení stížností a finančních záležitostech. Policisté účastníci se výzkumu často uváděli, že na vedoucí funkce jsou dosazováni vedoucí, kteří jsou nezkušení a jsou dosazeni na základě známosti u vyšších pozic policie. Autor práce v této souvislosti navrhuje, aby při výběru policistů na vedoucí funkce byl dán větší důraz psychologickému vyšetření, které nebude jen formální, ale bude opravdu zaměřeno na správné psychologické osobnostní předpoklady, které by měl mít vedoucí funkcionář. Dále při výběru na vedoucí funkci se více zaměřit na praktické zkušenosti, a to zejména v současné době, kdy od policie odchází hodně zkušených policistů a začínající policisté po základní přípravě nemají od koho získat praktické zkušenosti pro výkon služby, a to zejména na základních útvarech policie. Z praxe lze konstatovat, že nastávají situace, kdy policista, který přijímá oznámení od občanů na stále službě malého obvodního oddělení mimo větší města, je služebně nezkušený a je často ve službě sám, a tedy nemá od koho získat radu, kdy z tohoto důvodu se může dopustit chyb, které můžou negativně ovlivnit další šetření v oznámené události.

V rámci snížení administrativy je změna složitější, kdy velkou část administrativy nemůže změnit vedení policie, ale souvisí s trestním řádem, trestním zákoníkem, jinými zákony a nařízeními, a to nejen právními normami České republiky, ale i nařízením Evropské unie. Dnes policista při přejetí oznámení s oznamovatelem musí sepsat a oznamovateli dát k podpisu i 20 stran různých poučení, kdy často ani samotný policista všemu v poučení nerozumí, natož aby sám oznamovatel pochopil na co má právo. I přesto

je zajisté možné část administrativy snížit, a to zejména ve vytváření kopii spisů, které se zakládají do archivu přesto, že je spisovým řádem uložena povinnost všechny dokumenty vložit v elektronické podobě do systému Elektronické evidence trestního řízení. Rozšířit elektronickou komunikaci, kdy již některá krajská ředitelství se o toto snaží. Například Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy již asi rok a půl vede knihu jízd služebních vozidel elektronicky, přes počáteční obavy policistů se složitostí systém funguje.

Pro policii ČR je nejzásadnější problém, který je třeba akutně řešit je velký odchod zkušených policistů a nízký zájem o nástup k policii. Co se týká nástupu je tento za poslední rok nebývale rostoucí, i když ne snahou policie, ale v souvislosti s pandemií COVID-19, kdy obyvatelé vidí v práci u Policie ČR a celkově ve státní sféře jistotu zaměstnání. U části těchto zájemců ovšem není jistota, že po tom, co se společnost vrátí do běžného režimu života neodejdou a jen se personální problém oddálí. Tato nestandardní doba se také týká déle sloužících policistů, kteří s odchodem do civilu také vyčkávají. V této souvislosti by autor navrhol, aby studenti Střední policejní školy MV v Praze, která je rezortní školou Ministerstva vnitra měli povinnost po absolvování školy podepsat závazek ke službě u Policie ČR, případně u Hasičského záchranného sboru ČR alespoň na několik let. Pro autora práce je zřejmé, že se jedná o odvážný návrh, ale jelikož o studium na této škole je zájem, škola studenty vybaví uniformou, pro ubytované studenty pořádá mimoškolní aktivity a nepožaduje placení školného, bylo by vhodné, když si studenti vyberou pro studium takhle odborně zaměřenou střední školu, aby následně nastoupili k Policii ČR. Pro udržení zkušených policistů autor navrhuje, zejména ustálení organizačního schématu, kdy není vhodné tento často měnit, a tak vnášet mezi policisty nejistotu. Z výzkumu vyplynulo, že policisté i přes zvýšení finančního ohodnocení stále považují toto ohodnocení za nedostatečné. V této souvislosti by bylo vhodné upravit systém přiznávání stabilizačního příplatku, kdy by pro udržení zkušenějších policistů by bylo vhodné přiznat všem alespoň nějakou částku. Mnoho policistů vidí jako nespravedlnost skutečnost, že nově nastupujícímu policistovi je přiznáván náborový příspěvek a to ve výši od 30.000,- Kč do 150.000,- Kč a pro déle sloužící policisty žádná podobná motivace není nastavena. Tato forma finanční motivace by se měla týkat zejména policistů, kteří již mají nárok na výsluhový příspěvek a tato forma motivace by je mohla přesvědčit k setrvání u Policie ČR. Tím došlo ke snížení finančního zatížení policie v kapitole výsluhových příspěvků. V rámci Krajského

ředitelství policie hl. m. Prahy by bylo pro udržení zkušených policistů vhodné více umožňovat upravené rozvržení pracovní doby, kdy zejména u složky SKPV je stanovena pevná pracovní doba a dle názoru autora není úplně nutná, a to zejména z důvodu skutečnosti, že na tomto krajském ředitelství slouží zejména policisté, kteří do Prahy dojíždějí od rodin z okolních krajů.

ZÁVĚR

Tématem diplomové práce bylo předložit analýzu organizačního schématu Policie ČR, řízení a hlavní úkoly v rámci zajištění bezpečnosti občanů a majetku. Při vypracování diplomové práce autor čerpal z právních a interních předpisů, odborné literatury a veřejné internetové sítě. Práce byla rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou, kdy pro přehlednost byly tyto části rozděleny na jednotlivé kapitoly. V teoretické části, byla v první kapitole popsána organizační struktura Policie ČR, její aktuální současné rozdělení na útvary s celorepublikovou působností, a byl předložen jejich výčet se stručnou charakteristikou. Dále byl uveden výčet jednotlivých krajských ředitelství s představením jejich vzniku. V této kapitole byly také charakterizovány jednotlivé složky policie jako je vnější služba a služba kriminální policie a vyšetřování.

Druhá kapitola se zabývá systémem řízení, rozhodování a hodnocením v rámci Policie ČR, je zde popsán způsob řízení policie. Dále je v kapitole zmíněn postup, jakým způsobem je prováděna systematizace v rámci policie, což značí změny v počtu policistů a vedoucích funkcionářů na jednotlivých útvarech a vznik nebo zrušení celých útvarů, případně slučování a dělení jednotlivých útvarů. Je zde zmíněno i jakým způsobem jsou jednotliví policisté hodnoceni.

Ve třetí kapitole jsou uvedeny některé oprávnění policistů a úkoly Policie ČR. Po uvedení výčtu všech úkolů policie je popsána činnost policie při řešení domácího násilí. Po uvedení obecného postupu a taktice zákroku při řešení domácího násilí je popsán postup v konkrétním případě zákroku v rodinném domě při řešení domácího násilí mezi manželi. V souvislosti s úkoly Policie ČR je v této kapitole uvedena i možnost psychologické pomoci ze strany policie obětem protiprávního jednání, a to psychologem policie nebo předáním kontaktu na organizace, které se na pomoc obětem specializují.

Pro řádné plnění úkolů policie je důležité, aby policisté byli na plnění úkolů řádně připraveni, a proto se čtvrtá kapitola této práce zabývá profesním vzděláváním policistů. V první části této kapitoly je obecně popsáno vzdělávání dospělých, cíle a druhy vzdělávání dospělých. Následně je popsáno profesní vzdělávání v rámci Policie ČR.

Poslední pátá kapitola se skládá z praktické části, kde je na základě dotazníkového šetření na téma spokojenosti s organizací a prací u Policie ČR provedena analýza výsledků odpovědí policistů. V této kapitole jsou vyhodnoceny tři hypotézy, které souvisí s tématem této diplomové práce. Při vyhodnocení hypotéz bylo pro přehlednost výsledků vytvořeno množství grafů a tabulek. Ze stanovených tří hypotéz, byly na základě vyhodnocení dotazníku dvě potvrzeny a jedna nebyla potvrzena. Policistům byla dána možnost formou odpovědi na otevřené otázky specifikovat v jaké oblasti by se měl přímý nadřízený v přístupu zlepšit a vyjádřit se v jaké oblasti vnímají u policie za poslední tři roky zlepšení nebo zhoršení stavu. Součástí této kapitoly jsou na základě vyhodnocení odpovědí policistů zejména na otevřené otázky návrhy, v jaké oblasti by se systém u Policie ČR měl změnit, aby policisté byli ve službě spokojenější, nábor k policii byl vyšší a déle sloužící policisté by byli motivováni u policie zůstat a neodcházet od policie i k jiným složkám státu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BALABÁN, M. a kol. *Kapitoly o bezpečnosti*. 2. změn. a dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1863-0.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II. Hodnocení, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve státních organizacích. Koncepce řízení výkonu služby příslušníků Policie České republiky*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2016. ISBN 978-80-7251-459-5.

JEDINÁK, P. Hodnocení příslušníků Policie ČR jako účinný nástroj: 1 v rámci kariérního postupu každého příslušníka policie, 2. Vedoucí k celkovému zlepšení image policie. *Policista*, 2009, roč. 15, č. 3, příloha I-IV, s. 50-53. ISSN 1211-7943.

POLICIE ČR. *Police České republiky = Police of the Czech Republic*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. S. 361-362. ISBN 978-80-262-0403-9.

PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. 6. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1228-7.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠLACHTA, Robert a Josef KLÍMA. *Robert Šlachta: třicet let pod přísahou*. Praha: Euromedia Group, 2020. Universum (Euromedia Group). ISBN 978-80-242-6576-6.

ŠTEINBACH, M. a kol. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6.

ŠTĚTINA, J. a kol. *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4578-7.

VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-142-0.

- VETEŠKA, J. *Přehled Andragogiky*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9. 5.
- VIČAR, R. *Právo bezpečnosti a obrany ČR*. Brno: Univerzita obrany, 2010. ISBN 978-80-7231-765-3.
- VILÁŠEK, J., M. FIALA a D. VONDRÁŠEK. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8.
- VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic: pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6098-6.
- ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam právních zdrojů

Pokyn policejního prezidenta, kterým se stanoví zásady systemizace služebních a pracovních míst v Policii České republiky: 212/2020.

Pokyny policejního prezidenta č. 175/2016, o odborné způsobilosti k vykonávání znalecké a kriminalisticko-technické činnosti.

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 67/2007, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 97/2010, o systému psychologické pomoci obětem trestné činnosti a obětem mimořádných událostí.

Seznam použitých internetových zdrojů

Kriminalistický ústav. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx>.

LANGER I. a O. MARTINŮ. *REFORMA POLICIE ČR: služba v nových podmínkách* [online]. 2009 [2021-01-29]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/soubor/reforma-policie-cr-cz-pdf.aspx>.

Letecká služba. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>.

MINISTERSTVO VNITRA. *Reforma Policie České republiky: Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2008 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/priloha-c-1-koncepce-celozivotniho-vzdelavani-prislusniku-policie-ceske-republiky-2008.aspx>.

Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/narodni-centrala-proti-organizovanemu-zlocinu-skpvc.aspx>

Národní protidrogová centrála SKPV PČR. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/vitejte-na-strankach-narodni-protidrogove-centraly-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-policie-ceske-republiky.aspx>.

Ochranná služba Policie ČR. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/ochranna-sluzba-policie-cr.aspx>.

Pyrotechnická služba. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pyrotechnicka-sluzba-policie-ceske-republiky-906180.aspx>.

Šlachta ve své knize lhal, tvrdí Grygárek. Požaduje půl milionu a omluvu [online]. iDNES.cz, ČTK [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/libor-grygarek-robert-slachta-zaloba-odskodneni.A201123_110457_domaci_kzem

Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx>.

Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/uokfk-skp-utvar-odhalovani-korupce-a-financni-kriminality-skp.aspx>.

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>.

Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV. *Policie České republiky* [online]. 2016 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-odhalovani-organizovaneho-zlocinu-skp-199737.aspx>.

Útvar pro ochranu prezidenta České republiky. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-pro-ochranu-prezidenta-ceske-republiky.aspx>.

Útvar rychlého nasazení. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx>.

Útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-specialnich-cinnosti-skp-utvar-specialnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>.

Útvar zvláštních činností služby kriminální policie a vyšetřování. *Policie České republiky* [online]. 2021 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx>.

Základní policejní služby. *Policie České republiky* [online]. 2020 [2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/zakladni-policejni-sluzby.aspx>.

SEZNAM ZKRATEK

BKB – Bílý kruh bezpečí

ČR – Česká republika

HZS – Hasičský záchranný sbor

IZS – Integrovaný záchranný systém

KŘP – Krajské ředitelství policie

MŘ – Městské ředitelství

MV – Ministerstvo vnitra

NCOZ – Národní centrála proti organizovanému zločinu

NPC – Národní protidrogová centrála SKPV

OKTE – Oddělení kriminalistické techniky a expertíz

OOP – Obvodní oddělení policie

PČR – Policie České republiky

SKPV – Služba kriminální policie a vyšetřování

ÚO – Územní odbor

UOKFK – Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV

UOOZ – Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV

URNA – Útvar rychlého nasazení

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Spokojenost s přímým nadřízeným dle služebního zařazení.....	60
Tabulka 2 Spokojenost s přímým nadřízeným dle délky služebního poměru	61
Tabulka 3 Spokojenost s prací u Policie ČR dle služebního zařazení	63
Tabulka 4 Spokojenost s prací u Policie ČR dle délky služebního poměru	64
Tabulka 5 Spokojenost s prací u Policie ČR v porovnání se spokojeností s přímým nadřízeným.....	65
Tabulka 6 Odpovědi na otevřenou otázku “Co by se mělo zlepšit ve vztahu k organizaci a vedení PČR?“	68
Tabulka 7 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle služebního zařazení	71
Tabulka 8 Spokojenost s vývojem stavu u Policie ČR za poslední tři roky dle délky služebního zařazení.....	72
Tabulka 9 Uvažování o změně služebního zařazení u PČR dne služebního zařazení	74
Tabulka 10 Uvažování o odchodu od Policie ČR dle délky služebního poměru	77
Tabulka 11 Odpovědi na otevřenou otázku “Co se za poslední tři roky u Policie ČR zhoršilo?“	78
Tabulka 12 Odpovědi na otevřenou otázku “Co se za poslední tři roky u Policie ČR zlepšilo?“	79
Tabulka 13 Spokojenost s materiálním a technickým vybavením dle služebního zařazení	82

Seznam grafů

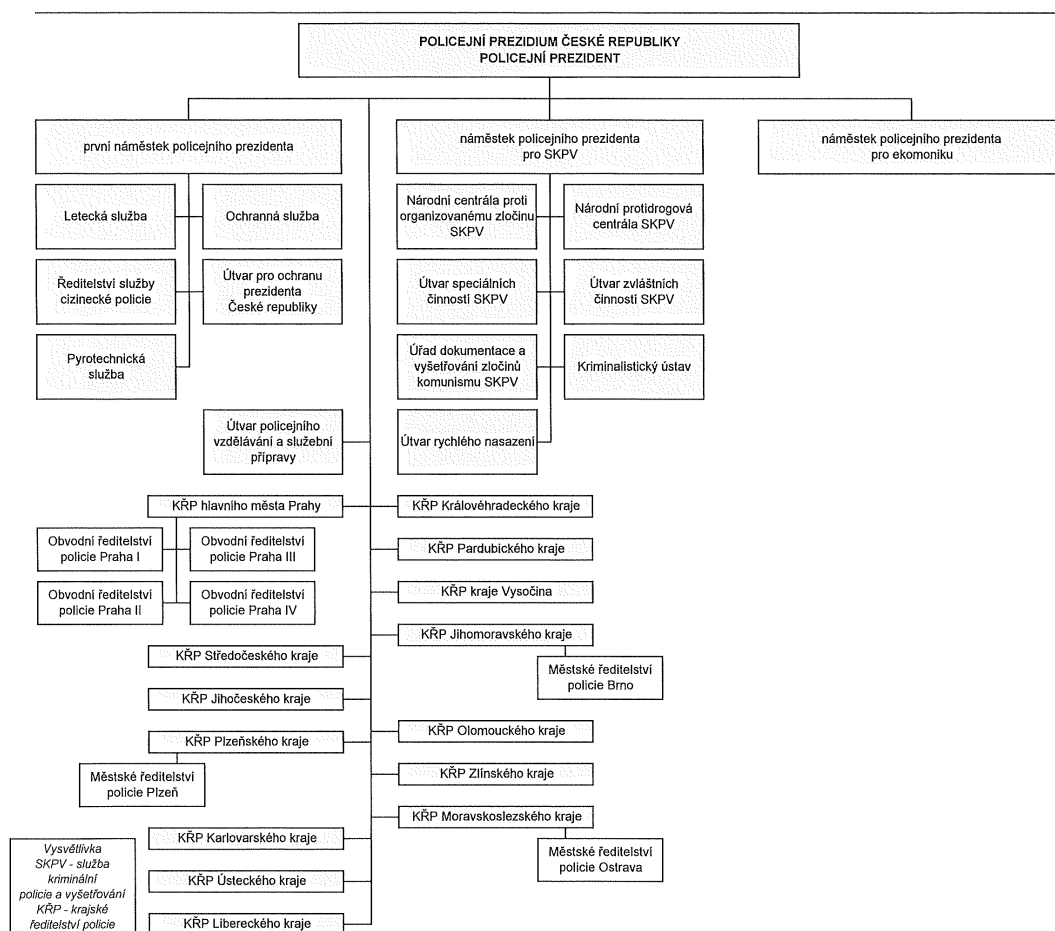
Graf 1 Vývoj počtu příslušníků Policie ČR v letech 2000-2019	13
Graf 2 Zastoupení respondentů dle pohlaví	50
Graf 3 Služební zařazení	51
Graf 4 Délka služebního poměru – obvodní/okresní ředitelství	52
Graf 5 Délka služebního poměru – krajské ředitelství	53
Graf 6 Délka služebního poměru – celorepublikový útvar	54
Graf 7 Aktuálně ve služebním poměru	55
Graf 8 Vzdělání respondentů	56
Graf 9 Věk respondentů	57
Graf 10 Jste spokojen(a) se svým přímým nadřízeným?	59
Graf 11 Spokojenost s přímým nadřízeným dle služebního zařazení	61
Graf 12 Spokojenost s přímým nadřízeným dle délky služebního poměru	62
Graf 13 Jste spokojen(a) s prací u Policie ČR?	63
Graf 14 Porovnání Spokojenosti s prací u Policie ČR v se spokojeností s přímým nadřízeným	66
Graf 15 V jaké oblasti, by se měl přímý nadřízený zlepšit?	67
Graf 16 Jaký vidíte za poslední tři roky směr vývoje u PČR?	70
Graf 17 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle služebního zařazení	71
Graf 18 Spokojenost s vývojem stavu u PČR za poslední tři roky dle délky služebního poměru	73

Graf 19 Uvažujete o změně služebního zařazení v rámci PČR?	74
Graf 20 Uvažování o změně služebního zařazení dle aktuálního služebního zařazení ..	75
Graf 21 Uvažujete o odchodu od Policie ČR?	76
Graf 22 Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální zabezpečení?	81
Graf 23 Spokojenost s technickým a materiálním vybavením dle služebního zařazení.	83

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Schéma organizační struktury Policie ČR.....	I
Příloha B – Hodnostní označení policistů.....	I
Příloha C – Identifikace policistů	II
Příloha D – Dotazník k praktické části	XVI
Příloha E – Náhodně vybraný vyplněný dotazník	XIX

Příloha A – Schéma organizační struktury Policie ČR



Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 137/2009 ze dne 14.10.2009

Příloha B – Hodnostní označení policistů

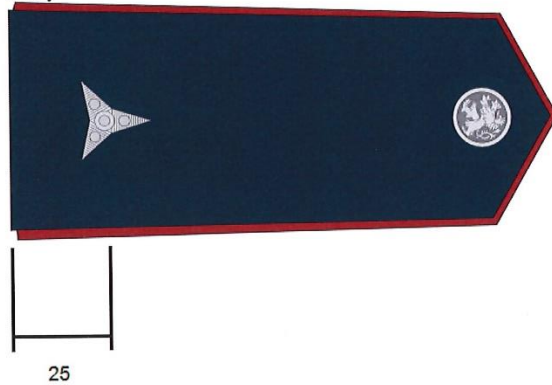
Příloha č. 8 k PPP č. 290/2017

VZORY HODNOSTNÍHO OZNAČENÍ

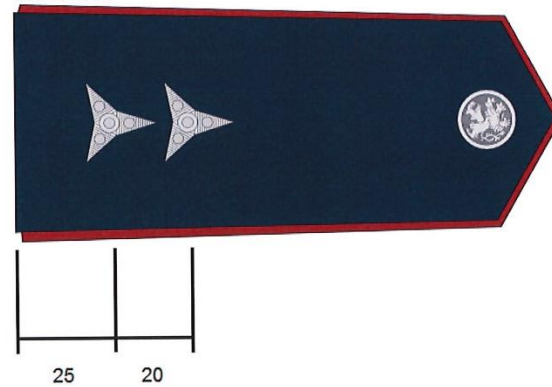
1. Hodnostní označení 15 na náramenících

1.1. praporčíci

rotný

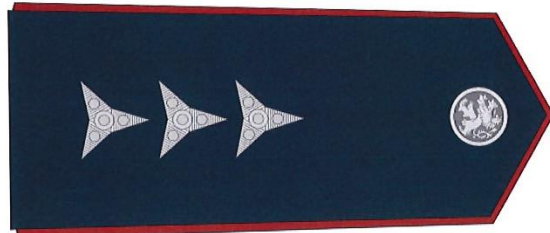


strážmistr

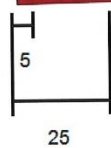


Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

nadstrážmistr

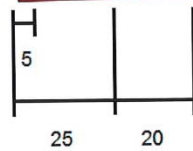
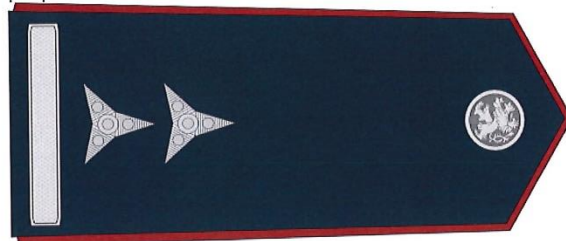


podpraporčík



Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

praporčík



nadpraporčík



Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

1.2. nižší důstojníci

podporučík

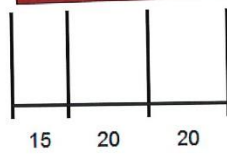


poručík

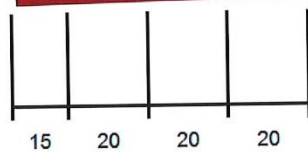


Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

nadporučík



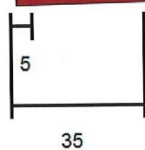
kapitán



Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

1.3. vyšší důstojníci

major

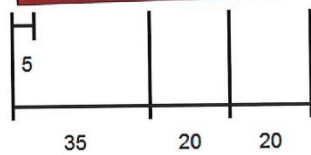


podplukovník



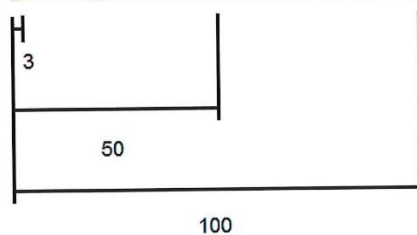
Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

plukovník



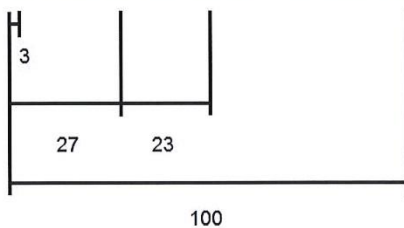
1.4. generálové

brigádní generál

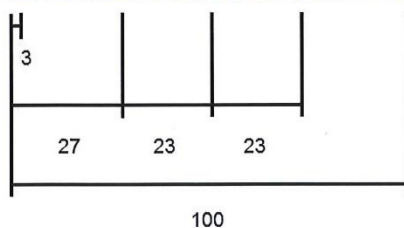


Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

generálmajor



generálporučík



Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP Č. 290/2017 ze dne 27.11.2017

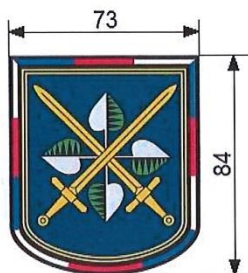
Příloha C – Znaký útvarů Policie ČR

Příloha č. 3 k ZPPP č. 90/2009

Znaký útvarů

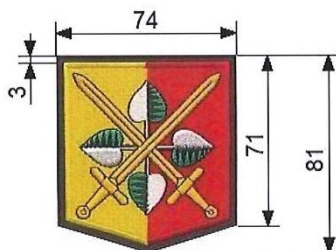
1. Znak Policejního prezidia České republiky

Uvedené rozměry v milimetrech odpovídají provedení v podobě rukávového znaku pro užití na stejnokroji (ve formě nášivky).



2. Znaký krajských ředitelství policie

Uvedené rozměry v milimetrech odpovídají provedení v podobě rukávového znaku pro užití na stejnokroji (ve formě nášivky).



Krajské ředitelství policie
hlavního města Prahy



Krajské ředitelství policie
Středočeského kraje



Krajské ředitelství policie
Jihočeského kraje



Krajské ředitelství policie
Plzeňského kraje

Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP č. 90/2009 ze dne 21.08.2009



Krajské ředitelství policie
Karlovarského kraje



Krajské ředitelství policie
Ústeckého kraje



Krajské ředitelství policie
Libereckého kraje



Krajské ředitelství policie
Královéhradeckého kraje



Krajské ředitelství policie
Pardubického kraje



Krajské ředitelství policie
kraje Vysočina



Krajské ředitelství policie
Jihomoravského kraje



Krajské ředitelství policie
Olomouckého kraje



Krajské ředitelství policie
Zlínského kraje

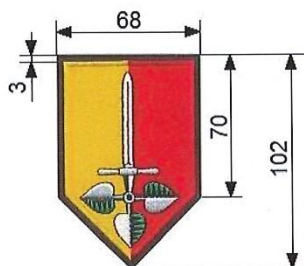


Krajské ředitelství policie
Moravskoslezského kraje

Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP č. 90/2009 ze dne 21.08.2009

3. Znaky útvarů zřízených v rámci krajských ředitelství policie

Uvedené rozměry v milimetrech odpovídají provedení v podobě rukávového znaku pro užití na stejnokroji (ve formě nášivky). Barevný podklad jednotného motivu znaku útvaru zřízeného v rámci krajského ředitelství policie musí vždy odpovídat barevnému podkladu znaku nadřízeného krajského ředitelství policie.



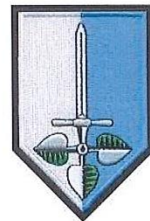
útvary
hlavního města Prahy



útvary
Plzeňského kraje



útvary
Jihomoravského kraje



útvary
Moravskoslezského kraje



útvary
Středočeského kraje



útvary
Jihočeského kraje

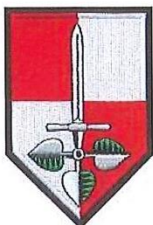


útvary
Karlovarského kraje

Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP č. 90/2009 ze dne 21.08.2009



útvary
Ústeckého kraje



útvary
Libereckého kraje



útvary
Královéhradeckého kraje



útvary
Pardubického kraje



útvary
kraje Vysočina



útvary
Olomouckého kraje



útvary
Zlínského kraje

Zdroj: interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP č. 90/2009 ze dne 21.08.2009

Příloha D – Identifikace policistů



Stejnokroj policisty Policie ČR vzor 15: zdroj interní akt Policejní prezidium ČR ZPPP č. 290/2017



Vozidla Policie ČR: zdroj vlastní foto



13



14



15

- 13/ Služební průkaz příslušníka Policie České republiky. Police officer's identification card.
- 14/ Kovové identifikační číslo příslušníka Policie České republiky. Police officer's metal identity number.
- 15/ Odznak služby kriminální policie a vyšetřování. Badge of the Criminal Police and Investigation Service.
- 16/ Znak Policie České republiky. Sign of the Police of the Czech Republic.
- 17/ Rukávový znak Policie České republiky. Sleeve insignia of the Police of the Czech Republic.



16



17

Zdroj: Policie České republiky: Police of the Czech Republic. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, s. 145 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

Příloha E – Dotazník k praktické části

Dotazník na téma – Spokojenost s organizací a prací u PČR

Vážení kolegové, přeji dobrý den, pro potřeby praktické části Diplomové práce žádám o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Dotazník je určen všem policistům ve služebním poměru, nebo těm, kteří v roce 2020 odešli od Policie ČR. Děkuji a mnoho pracovních úspěchů v této složité době.

Obecné otázky

1. Pohlaví?

MUŽ ŽENA

2. Věk?

20 - 30 LET 31 - 40 LET 41 – 50 LET 50 A VÍCE LET

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?

ÚPLNÉ STŘEDNÍ VYŠŠÍ BAKALÁŘSKÉ MAGISTERSKÉ

4. Délka služebního poměru u PČR?

DO 5 LET 5 - 10 LET 11 - 15 LET 16 - 20 LET
21 - 25 LET 26 - 30 LET VÍCE JAK 30 LET

5. Služební zařazení současné nebo poslední před odchodem?

OBVODNÍ/OKRESNÍ ŘEDITELSTVÍ
KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ
CELOREPUBLIKOVÝ ÚTVAR

6. V současné době ve služebním poměru u PČR?

ANO NE-VETERÁN

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

Cílené otázky

1. Jste spokojen s prací u PČR?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

2. Uvažujete o změně služebního zařazení u PČR?

MÁM PODANOU ŽÁDOST ANO NE

3. Uvažujete o odchodu od PČR?

MÁM PODANOU ŽÁDOST ANO NE

4. Jste spokojen (a) se svým přímým nadřízeným?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

5. V jaké oblasti by se měl přímý nadřízený zlepšit?

ZÁJEM O PODŘÍZENÉ
SNAHA O LEPŠÍ MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
SNAHA O VĚTŠÍ FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ
VĚTŠÍ ZASTÁNÍ PŘI ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ

6. Je PČR ze strany nejvyššího vedení řízena správně?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

7. Jaký vidíte za poslední tři roky směr u PČR?

K HORŠÍMU STEJNÝ K LEPŠÍMU

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

8. Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální zabezpečení?

ANO ANO ale zastaralé NE ANO ale zakoupené s vlastních

Otevřené otázky

1. Co by se mělo u PČR zlepšit ve vztahu k organizaci řízení a vedení?

2. Co se za poslední tři roky u PČR zhoršilo?

3. Co se u PČR za poslední tři roky zlepšilo?

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

Příloha F – Náhodně vybraný vyplněný dotazník

Dotazník na téma – Spokojenost s organizací a prací u PČR

Vážení kolegové, přeji dobrý den, pro potřeby praktické části Diplomové práce žádám o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Dotazník je určen všem policistům ve služebním poměru, nebo těm, kteří v roce 2020 odešli od Policie ČR. Děkuji a mnoho pracovních úspěchů v této složité době.

Obecné otázky

1. Pohlaví?

MUŽ ŽENA

2. Věk?

20 - 30 LET 31 - 40 LET 41 - 50 LET 50 A VÍCE LET

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?

ÚPLNĚ STŘEDNÍ VYŠŠÍ BAKALÁŘSKÉ MAGISTERSKÉ

4. Délka služebního poměru u PČR?

DO 5 LET 5 - 10 LET 11 - 15 LET 16 - 20 LET
21 - 25 LET 26 - 30 LET VÍCE JAK 30 LET

5. Služební zařazení současné nebo poslední před odchodem?

OBVODNÍ/OKRESNÍ ŘEDITELSTVÍ
KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ
CELOREPUBLIKOVÝ ÚTVAR

6. V současné době ve služebním poměru u PČR?

ANO NE-VETERÁN

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

Cílené otázky

1. Jste spokojen s prací u PČR?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

2. Uvažujete o změně služebního zařazení u PČR?

MÁM PODANOU ŽÁDOST ANO NE

3. Uvažujete o odchodu od PČR?

MÁM PODANOU ŽÁDOST ANO NE

4. Jste spokojen (a) se svým přímým nadřízeným?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

5. V jaké oblasti by se měl přímý nadřízený zlepšit?

ZÁJEM O PODŘÍZENÉ
SNAHA O LEPŠÍ MATERIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
SNAHA O VĚTŠÍ FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ
VĚTŠÍ ZASTÁNÍ PŘI ŘEŠENÍ STÍŽNOSTÍ

6. Je PČR ze strany nejvyššího vedení řízena správně?

ANO NE ČÁSTEČNĚ

7. Jaký vidíte za poslední tři roky směr u PČR?

K HORŠÍMU STEJNÝ K LEPŠÍMU

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

8. Máte na místě svého služebního zařazení dostatečné technické a materiální zabezpečení?

ANO ANO ale zastaralé NE ANO ale zakoupené s vlastních

Otevřené otázky

1. Co by se mělo u PČR zlepšit ve vztahu k organizaci řízení a vedení?

Dosazovat do vedoucích funkcí skutečně schopné lidi a nehrát při tom žádné politické a mocenské hry. Bohužel, spousta vedoucích je průměrné kvality. Odshora až dolů.

2. Co se za poslední tři roky u PČR zhoršilo?

Vedení, další zřizování zbytečných a nesmyslných odborů.

3. Co se u PČR za poslední tři roky zlepšilo?

Motorová vozidla, platy.

Zdroj: vlastní zpracování dotazníku

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jaroslav Svoboda

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Organizace, řízení a hlavní úkoly Policie České republiky

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 81

Celkový počet stran příloh: 21

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: Doc. JUDr. Jan Brázda Ph.D.