

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Bakalářská práce

Petra SCHÖNOVÁ

Proces přijetí do služebního poměru
a základní vzdělávání nových příslušníků Policie ČR

Olomouc 2015

vedoucí práce: doc. PaedDr. Marcela MUSILOVÁ, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením doc. PaedDr. Marcely Musilové, Ph.D. a čerpala pouze z uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne 20. dubna 2015

.....

Děkuji doc. PaedDr. Marcele Musilové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a za poskytnutí cenných rad, díky nimž tato práce vznikla. Poděkování také patří všem mým blízkým, kteří mě během studia podporovali.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Petra Schönová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	doc. PaedDr. Marcela Musilová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2015

Název práce:	Proces přijetí do služebního poměru a základní vzdělávání nových příslušníků Policie ČR.
Název v angličtině:	The process of recruitment into the service and the basic training of new police Officer.
Anotace práce:	Bakalářská práce je věnována procesu přijímání a vzdělávání nově přijatých příslušníků Policie ČR. V práci jsou podrobně uvedeny základní postupy a kritéria systému přijímání nových příslušníků (legislativa, přijímací řízení, vznik služebního poměru). Samostatná část práce je zaměřena na podrobnou charakteristiku systému Základní odborné přípravy u Policie ČR. Bakalářská práce je doplněna o stručný náhled do historie přijímání a vzdělávání nových příslušníků policie a četnictva v období let 1918 – 1989.
Klíčová slova:	Personální práce, přijímání, vzdělávání, vzdělávací systém, základní odborná příprava.
Anotace v angličtině:	Bachelor thesis is devoted to the process of recruitment and training of newly recruited police officers. The thesis contains the details of basic procedures and criteria for recruiting new police officers (the Legislative, admissions, the creation of a service). A separate part of the thesis focuses on detailed characterization of the basic training at the Czech Police. This bachelor thesis is supplemented by a brief insight into the recruitment history and the training of new members of the police between the years 1918 and 1989.
Klíčová slova v angličtině:	Personnel work, recruitment, educational system, basic professional training

Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1: Žádost o přijetí do služebního poměru Příloha č. 2: Závěr psychologa Příloha č. 3: Obsah testů, popis, bodové hodnocení a kritéria hodnocení pro splnění fyzické způsobilosti Příloha č. 4: Osvědčení o fyzické způsobilosti Příloha č. 5: Služební slib Příloha č. 6: Etický kodex Policie České republiky Příloha č. 7: Osvědčení o absolvování kurzu Základní odborná příprava 2013
Rozsah práce:	58 stran
Jazyk práce:	Český

OBSAH

ÚVOD	8
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	10
2 STRUČNÝ NÁHLED DO HISTORIE PŘIJÍMÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ	13
2.1 Období let 1918 - 1939 po vzniku samostatné ČSR.....	14
2.2 Období let 1939 - 1945	18
2.3 Období let 1945 – 1989	19
3 VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI.....	23
3.1 Vzdělávání a jeho cíle.....	24
3.2 Vzdělávání a jeho metody	25
4 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	28
4.1 Struktura Policie České republiky	28
4.2 Služební poměr příslušníků Policie České republiky	30
5 PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ K POLICII ČESKÉ REPUBLIKY	33
5.1 Psychologické vyšetření	35
5.2 Testy tělesné zdatnosti.....	36
5.3 Komplexní zdravotní prohlídka.....	37
5.4 Vznik služebního poměru.....	39
5.4.1 Služební poměr na dobu určitou.....	40
5.4.2 Služební poměr na dobu neurčitou	40

6 ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR.....	43
6.1 Systém vzdělávání u Policie České republiky.....	43
6.2 Základní odborná příprava.....	44
6.2.1 Nástupní příprava - ZOP 2013	46
6.2.2 I. školní část.....	47
6.2.3 Praktická část.....	49
ZÁVĚR	52
SEZNAM ZKRATEK	54
LITERATURA A ZDROJE	55
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	
SEZNAM PŘÍLOH	

ÚVOD

„Jsem toho názoru, že nejčestnějším povoláním je sloužit veřejnosti a prospívat mnoha lidem.“

Charles-Louis de Secondat Montesquieu

Důležitou součástí života každého z nás je práce. Proto, aby byl člověk v životě spokojen, měl by se věnovat takovým činnostem, které co nejlépe odpovídají jeho zájmům a přesvědčením.

Stát se příslušníkem Policie České republiky je závažné rozhodnutí, jelikož nároky na toto povolání, které sami policisté nazývají spíše posláním, jsou velmi vysoké. Měl by se jím stát takový občan, který ve svém životě chce zastávat a prosazovat zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a neustále prohlubovat svoje znalosti a odbornou kvalifikaci. Náročnost rozhodnutí občana stát se příslušníkem Policie České republiky ještě umocňuje ve většině případů stáří žadatelů, kteří své rozhodnutí zvažují již ve věku 18 let, kdy životní zkušenosti teprve získávají a jejich pohled na práci u policie je mnohdy idealizován a tím i částečně zkreslen.

Téma bakalářské práce - Proces přijetí do služebního poměru a základní vzdělávání nových příslušníků Policie České republiky, jsem zvolila vzhledem ke skutečnosti, že se téměř každodenně na odboru personálním, Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, setkávám s občany, kteří si zvolili za své povolání stát se příslušníkem Policie České republiky. Ve své práci se budu věnovat personálním činnostem, které úzce souvisejí s přijímáním nových příslušníků k Policii České republiky a jejich následnému vzdělávání ve školských zařízeních Ministerstva vnitra ČR.

V bakalářské práci bych ráda přiblížila postupný proces přijímacího řízení od prvního kontaktu s personálním pracovníkem, přes přijímací pohovor, testy fyzické zdatnosti, psychologické testy, zdravotní prohlídku až po samotný vznik služebního poměru a nástup k Policii České republiky. V závěru práce nastíním systém vzdělávání u Policie České republiky.

Hlavním cílem bakalářské práce je podat ucelený pohled na průběh přijímacího řízení a následnou „Základní odbornou přípravu“ nových příslušníků Policie České republiky, jako členů moderního, demokratického bezpečnostního sboru, kteří budou naplňovat heslo: „Pomáhat a chránit“.

Struktura bakalářské práce je tvořena šesti kapitolami. V první kapitole vymezím základní pojmy, mezi které patří výchova, učení a vyučování, vzdělání a vzdělávání, personální práce, řízení lidských zdrojů, nábor pracovníků a výběr pracovníků. K obohacení bakalářské práce provedu ve druhé kapitole krátkou exkursi do historie policejního sboru, kde přiblížím vývoj a úkoly policie a četnictva po vzniku Československé republiky od roku 1918 do roku 1989, kdy se Sbor národní bezpečnosti začal postupně měnit na Policii České republiky. Třetí kapitolu budu věnovat vzdělávání v organizaci, vymezením jejich cílů a vzdělávacích metod. Ve čtvrté kapitole stručně charakterizuji organizační strukturu Policie České republiky a vymezím služební poměr příslušníka Policie České republiky.

V páté kapitole seznámím s problematikou přijímacího řízení, vzniku služebního poměru a služební zkouškou. Závěrečnou kapitolu věnuji systému vzdělávání příslušníků Policie České republiky a to především „Základní odborné přípravě“, její struktuře, organizaci, obsahu a závěrečné zkoušce, která je základním předpokladem pro vznik služebního poměru na dobu neurčitou.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Výchova

Výchova je záměrné, cílevědomé, systematické a plánovité působení na osobnost člověka, kterým mu vštěpujeme potřebné vlastnosti, rozvíjíme jeho psychickou a tělesnou stránku, čímž ho připravujeme na plnění úlohy v rodinném a společenském životě.¹

Učení a vyučování

Pojem **učení** můžeme vyjádřit ze dvou hledisek. V širším pojetí je učení charakteristické pro všechny organismy. Obsahuje to, co se organismus naučí od svého narození. V užším pojetí, je učení spojováno se školním prostředím. Jedná se o záměrnou činnost, jejímž cílem je získání určitých znalostí a dovedností. Je spojeno pouze s člověkem, kdy vyučování probíhá za pomoci učitele.²

Hroník uvádí, že **učení** (se) je proces změny, který zahrnuje nové vědění a nové konání. Učení probíhá organizovaně, ale i spontánně. Učení je pojem, který zahrnuje více než rozvoj a vzdělávání. **Vyučování** je činnost učitele (lektora), jehož úkolem je motivovat a vést žáka (účastníka) k dosažení určitých vědomostí, dovedností a návyků. Ve vyučovacím procesu je učitel řídicím činitelem.³

Učení se hrou (adventure edukation) je metoda, kdy se na základě hrané akce hledá optimální řešení nějakého úkolu, modelové situace. Cílem je zdokonalit umění komunikace, koordinace nějaké činnosti se spolupracovníky a jejich vedení. Pracovním prostředím může být příroda, tělocvična, upravená nebo specializovaná učebna.⁴

¹ CHUDÝ, Štefan, KAŠPÁRKOVÁ, Svatava, a kol. *Didaktická propedeutika*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, s. 7.

² KANTOROVÁ, Jana a kol. *Vybrané kapitoly z obecné pedagogiky I*. Olomouc: Hanex, 2008, s. 96-97.

³ HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 31.

⁴ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 256-257.

Vzdělání a vzdělávání

Vzdělání je organizovaná činnost, která je zajišťována pomocí institucí. Vzdělání je výsledkem vzdělávání. **Vzdělávání** je proces, který má vliv na dosažení požadované úrovně znalostí a dovedností, rozumové úrovně, myšlení a paměti a jejich rozvoj. Tento proces řídí učitel a ovlivňuje její činnost žáků.⁵

Hroník uvádí, že **vzdělávání** je jeden ze způsobů učení (se). Vzdělávací aktivity jsou ohraničené, mají svůj začátek a konec. Tento způsob je organizovaný a institucionalizovaný.⁶

Podle Armstronga je **odborné vzdělávání** pracovníků systematické přizpůsobování chování učení, ke kterému dochází v důsledku vzdělávání a plánovaného získávání zkušeností. Jde tady o osvojování si znalostí, dovedností, pro konkrétní práci vyžadované chování.⁷

Personální práce

„Personální práce (personalistika) tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“⁸

Řízení lidských zdrojů

Podle Armstronga se jedná o logicky a strategicky promyšlený přístup při řízení nejčennějšího bohatství organizace, tedy v organizaci pracujících lidí. Tito lidé jako jednotlivci i jako kolektiv přispívají k dosažení jejich cílů.⁹

⁵ CHUDÝ, Štefan, KAŠPÁRKOVÁ, Svatava, a kol. *Didaktická propedeutika*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, s. 8.

⁶ HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 31.

⁷ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 491

⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 14.

⁹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 27.

Nábor pracovníků

„Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu (včas). Spočívá tedy v rozpoznávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních místech v organizaci, nabízení těchto volných pracovních míst (a nezřídka i v přesvědčování vhodných jedinců o výhodnosti práce v organizaci), v jednání s uchazeči, v získávání přiměřených informací o uchazečích (tyto informace budou později sloužit k výběru nejvhodnějších z nich) a v organizačním a administrativním zajištění všech těchto činností.“¹⁰

Výběr pracovníků

„Úkolem výběru pracovníků je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného pracovního místa, ale přispěje i k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině (týmu), útvaru a organizace a přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury a v neposlední řadě je dostatečně flexibilní a má rozvojový potenciál pro to, aby se přizpůsobil předpokládaným změnám na pracovním místě, v pracovní skupině (týmu) i v organizaci.“¹¹

Přijímací řízení (bezpečnostní sbory)

Přijímací řízení je zvláštním druhem řízení. Zahajuje se zpravidla tehdy, jestliže je v bezpečnostním sboru volné služební místo, pro které je stanovená hodnota referent nebo vrchní referent.¹²

¹⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 117.

¹¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 156.

¹² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 201, s. 66.

2 STRUČNÝ NÁHLED DO HISTORIE PŘIJÍMÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ

Historický vývoj, kterým policie po vzniku samostatného Československa prošla, byl velice složitý. Vznik prvorepublikového četnictva (zahrnovalo uniformovanou část policie) a policie (období současné kriminální služby) byl narušen obdobím okupace, které bylo vystřídáno obdobím totality. Od roku 1939 do roku 1989 byla policie a četnictvo, následně Sbor národní bezpečnosti, po dobu 50 let, pod vlivem totalitních režimů, které s demokracií neměly nic společného. Po listopadu 1989 se objevila naděje, že policejní složky budou sloužit potřebám lidu této země a ne vládnoucí garnituře. I přes období 25 let budování demokratického bezpečnostního sboru jsem teprve v posledních letech nabyla přesvědčení, že tato naděje se naplní.

Policie České republiky se hlásí k tradicím prvorepublikových bezpečnostních složek, četnictva a státní policie. Samostatný československý stát převzal obě složky z Rakousko-uherské monarchie, do jejich řad přišli lidé, kteří se zasloužili o vznik republiky, a kteří se rozhodli sloužit pro blaho samostatné Československé republiky.¹³

Československá republika (dále jen „ČSR“) vznikla v roce 1918 za složité situace. V těžké poválečné době a v průběhu své existence procházela komplikovaným vývojem, na který měly vliv nejen vztahy se sousedními státy, ale zejména hospodářské, politické a kulturní dědictví po Rakousko – Uherské monarchii. Po rozpadu monarchie vzniklo několik malých vojensky slabých států. Tyto státy byly jako celá monarchie mnohonárodnostní, což se nejvíce projevovalo v československém prostředí. Národnostní problémy provázely celou existenci ČSR a nakonec vedli i k jejímu rozpadu. Se vznikem ČSR u bezpečnostních složek nedošlo k zásadním organizačním změnám oproti situaci před rokem 1918. Většina státních a veřejných zaměstnanců bývalé monarchie zůstala ve službách nově vzniklého československého státu. Jednalo se o okresní hejtmány, vysoké úředníky, ale i příslušníky policie a četnictva.¹⁴

Jako první se do služeb nového československého státu zařadilo četnictvo. Komplikovaná byla situace na Slovensku. Zde byla převážná část četnictva maďarské národnosti a z tohoto důvodu sloužilo na Slovensku četnictvo z Čech a Moravy. Velkou

¹³ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky*. 2. Vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 3.

¹⁴ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 9-11.

překážkou pro přijetí do služeb četnictva byla poměrně vysoká negramotnost. Základem pro vznik policie tak jak ji známe v dnešní době, bylo četnictvo a jeho následný vývoj.¹⁵

2.1 Období let 1918 - 1939 po vzniku samostatné ČSR

Doplňování personálního stavu se řídilo zásadami převzatými z dob Rakousko – Uherské monarchie. Četnictvo bylo doplňováno především z řad armády na základě dobrovolnosti. Od roku 1857 byl předepsaný věk pro přijetí od 21 do 40 let. Podmínkou pro přijetí bylo být svobodný nebo bezdětný vdovec, dobrý zdravotní stav. Dalším požadavkem byla znalost němčiny a zemské řeči podle místa zařazení. Po roce 1876 mohli být přijímáni i ženatí uchazeči. Zkušební doba byla jeden rok. Důstojníci se doplňovali na základě povyšování z řad četnictva nebo přijímáním důstojníků z řad armády. Tato pravidla byla zachována i po roce 1894, kdy byl vydán poslední zákon o četnictvu před vznikem samostatné Československé republiky.¹⁶

Po roce 1920 byla kriteria pro přijímání k četnictvu stanovena zákonem č. 299/1920 Sb. *zákonů a nařízení* v § 17. Nově přijímaní dobrovolníci museli splňovat Československé občanství, bezúhonnost, věkovou hranici 21 až 35 let, být duševně zdraví, svéprávní, svobodní nebo bezdětní vdovci. Dále museli znát jazyk československý, absolvovat obecnou školu a vojenskou službu. Ihned po přijetí složili služební přísahu, kterou stvrdili vlastnoručním podpisem. Zkušební doba byla jeden rok. Pravidla pro přijímání četnických důstojníků se nezměnila.¹⁷

Systém vzdělávání měl dobře propracovanou strukturu. Existoval propracovaný systém četnických škol, které byly zřizovány u doplňovacích oddělení Zemských četnických velitelství. Výcvik a vyučování četnictva probíhal v četnických školách, zvláštních odborných kurzech a na četnických stanicích. Školní rok trval v průměru 10 měsíců a začínal vždy 1. září. Vyučování bylo děleno na předměty všeobecně vzdělávací a předměty odborné. Neoddělitelnou součástí vzdělávání byly zkoušky, které se dělily na přijímací, informační, klasifikační a závěrečné. Velitelem četnické školy byl velitel doplňovacího oddělení, kterému byl podle potřeby a počtu frekventantů přidělován potřebný počet učitelů z řad zkušených

¹⁵ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 52.

¹⁶ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva I., Habsburská monarchie (1526 - 1918)*. Vyd. 1. Praha: Themis, 1997, s. 79-80.

¹⁷ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 99-100.

četnických důstojníků znalých služební praxe a pokud bylo potřeba i z řad civilních odborníků. Učitel byl i vychovatelem, a cílem bylo v žácích pěstovat ušlechtilé vlastnosti, aby byli dokonalými členy společnosti, strážci zákona, bezpečnosti a stali se rádci spoluobčanům. Učitel sám musel být vzorem po stránce mravní, vynikat odbornými, pedagogickými a všeobecnými znalostmi a zkušenostmi. Na odbornou přípravu a vojenský výcvik dbali okresní četniční velitelé. Velitel oddělení měl za povinnost vyučovat veřejnou bezpečnostní službu formou pokračovacích cvičení a opakovacího vyučování. Dále bylo povinností velitelů stanic vyučovat podřízené četníky osvojení předpisů potřebných pro výkon služby. K hlavním vyučovacím zásadám učitele patřilo dokonale ovládat látku, co nejpečlivěji se připravit na vyučování, chovat se klidně a důstojně, snažit se svým výkladem upoutat pozornost žáků, vyvarovat se zbytečnému teoretizování, mluvit konkrétně, jasně a srozumitelně.¹⁸

Četnické školy tvořila škola četníků na zkoušku, škola pro výcvik velitelů stanic a škola pro výcvik výkonných důstojníků.

Škola četníků na zkoušku

Výuka byla rozvržena do 8 měsíců a jejich úkolem bylo poskytnout nově přijatým četníkům základ pro systematický výcvik a pro praktickou potřebu činností ve výkonu služby. V oblasti všeobecného vzdělávání byly vyučovány předměty jazyk služební, jazyk menšinový (dle místní menšiny), počty a měřičství, dějepis, zeměpis, přírodopis a zdravotní věda. Odborné předměty zahrnovaly zákon o četnictvu ze dne 14. dubna 1920 č. 299 Sb. *zákonů a nařízení*, četnické služební instrukce, kasární instrukce, právo ústavní a správní, obecný trestní zákon, trestní řád, vojenský trestní zákon, službu pátrací a daktyloskopickou, služební řád branné moci republiky Československé a nauku o zbraních a střelbě.¹⁹

Denní rozvrh se skládal nejvýše z 6 hodin a na vojenský výcvik a praktická cvičení připadalo asi 5 hodin týdně. Dbalo se na to, aby frekventantům byl vytvořen dostatečný prostor pro vlastní přípravu a studium, a aby byl zajištěn i náležitý odpočinek. V některých předmětech byly zadávány i domácí úkoly.²⁰

¹⁸ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 69-71.

¹⁹ PEŠEK, J. Nástin struktury vzdělávání, výchovy a výcviku četnictva a policejních sborů stráže bezpečnosti v letech 1918-1938. *Bezpečnostní teorie a praxe 1/1996*, Praha: Policejní akademie ČR, 1996, s. 87.

²⁰ MACEK, Pavel. Systém vzdělávání četníků v období 1. republiky. *Bezpečnostní teorie a praxe 4/2006*, Praha: Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Policejní akademií ČR, 2006, s. 84.

Škola pro výcvik velitelů stanic

Výuka byla rozvržena do 10 měsíců a přijímání byli pouze četníci, kteří úspěšně vykonali přijímací zkoušky. Dalším kritériem byla doba služby delší než 4 roky. Cílem školy bylo rozšíření a prohloubení všeobecného a odborného vzdělání. Dalším cílem bylo vštípení základních vychovatelských a vyučovatelských zásad. Obsah výuky kladl vyšší nároky na přípravu žáků. Cílem bylo získat znalosti potřebné k řízení četnické stanice a ke vzdělávání a výcviku podřízených četníků.

Škola pro výcvik výkonných důstojníků

Ke studiu se mohli hlásit kvalifikovaní vrchní strážmistři, kteří mohli dosáhnout hodnosti četnického výkonného důstojníka nebo okresního četnického velitele. Cílem školy bylo dát kvalifikovaným vrchním strážmistřům vzdělání potřebné pro důstojnické hodnosti a funkci okresního četnického velitele. O žádostech rozhodovalo Ministerstvo vnitra. Jednalo se vlastně o důstojnickou školu a délka studia byla 6 měsíců. Podmínkou byla hodnost vrchního strážmistra s 15letou četnickou služební praxí. K žádosti se přikládalo hodnocení nadřízeného, zda má žadatel o přijetí ke studiu plnou morální schopnost k dosažení důstojnické hodnosti.²¹

Další podmínkou přijetí bylo:

- absolvování školy pro výcvik velitelů stanic,
- velmi dobrá kvalifikace za poslední 3 roky,
- absolvování nejméně 2 let jako velitelé četnické stanice, zpravidla v místě okresního četnického velitelství,
- dokonalá znalost služebního jazyka a alespoň jednoho menšinového jazyka v míře potřebné pro výkon služby.

Při výuce všeobecných předmětů byl kladen důraz na nejnovější literaturu, přírodopis o fyzikálních a učebních objevech, dále se kladl důraz na studium kriminalistiky a zdravotní vědy. Rozšířené bylo i učivo vychovatelství a vyučovatelské. Závěrečná zkouška

²¹ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 72.

probíhala před komisí složené z četnických důstojníků a z úředníků politické správy. Zkouška byla pouze ústní.²²

Ve všech uvedených typech škol probíhaly další dvě formy vzdělávání. Jednalo se o **pokračovací výcvik a odborné kurzy**.

Pokračovací výcvik - cílem pokračovacího výcviku bylo stálé prohlubování odborných vědomostí a osvojování znalostí nově vydaných předpisů po absolvování škol. Výcvik byl organizován podle rozvrhu vydaného zemským četnickým velitelstvím pro všechny četnické stanice, na kterých byl prováděn tak, aby byl výcvik jednotný. Vyučování vedl velitel stanice nebo jeho zástupce. Důraz se kladl i na samostudium. Teoretický výklad byl doplňován praktickými příklady z vlastní praxe nebo z rozboru významných případů. Dozor nad pokračujícím výcvikem připadl okresním četnickým velitelům.

Odborné kurzy – zahrnovaly speciální odvětví bezpečnostní služby. Byly organizovány pro výcvik četníků i důstojníků, kteří v těchto speciálních odvětvích plnili služební povinnosti. Pro každý kurz byl vydán předpis o jeho zaměření, vzdělávacích cílech, učební osnově, délce trvání a případných závěrečných zkouškách. Byl zde zařazen např. výcvik pro službu v horských oblastech, ve zpravodajské službě nebo polní službě. Dále byly organizovány lyžařské a horolezecké kurzy, speciální střelecký výcvik.²³

Ke zvýšení zručnosti a odbornosti dále přispívaly odborné pátrací kurzy, kurzy pro výcvik řidičů služebních motorových vozidel, evakuační kurzy pro důstojníky četnictva a gážisty (neuniformovaná stráž bezpečnosti), kurzy pro pozorovatele četnických leteckých hlídek a další kurzy, které byly potřebné k výkonu četnické služby.²⁴

²² PEŠEK, J. Nástin struktury vzdělávání, výchovy a výcviku četnictva a policejních sborů stráže bezpečnosti v letech 1918-1938. *Bezpečnostní teorie a praxe 1/1996*, Praha: Policejní akademie ČR, 1996, s. 88.

²³ PEŠEK, J. Nástin struktury vzdělávání, výchovy a výcviku četnictva a policejních sborů stráže bezpečnosti v letech 1918-1938. *Bezpečnostní teorie a praxe 1/1996*, Praha: Policejní akademie ČR, 1996, s. 89.

²⁴ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, s. 72.

2.2 Období let 1939 - 1945

Do roku 1942 doplňování stavů neprobíhalo prakticky vůbec. Až od roku 1942 bylo stanoveno taxativně. Protektorátní policie byla doplňována z dobrovolných uchazečů.

Podmínkou jejich přijetí bylo:

- německá státní nebo protektorátní příslušnost,
- průkaz, že nejsou židy ani židovskými míšenci,
- zachovalost a způsobilost k jednání (u neplnoletých bylo potřeba úředně ověřené svolení zákonného zástupce),
- průkaz o znalosti německého jazyka, u protektorátních příslušníku i znalost českého jazyka,
- duševní a tělesná způsobilost,
- tělesná výška nejméně 1,7 m,
- stáří 18 až 25 let,
- stav svobodný, ovdovělý nebo rozloučený, ale bezdětný a bez alimentálních závazků,
- politická spolehlivost.

Zkušební doba byla dva roky. Přijatí uchazeči se stali policejními čekateli. Během zkušební doby nováčci absolvovali dvanáctiměsíční policejní čekatelský kurz, který byl zakončen závěrečnou zkouškou. V období protektorátu Čechy a Morava přineslo zásadní změny až vládní nařízení č. 77/1944 Sb. *zákonů a nařízení*. Protektorátní policie se dělila na uniformovanou a neuniformovanou. Obě zmíněné kategorie policie se odlišovaly systémem hodností a doplňování. Zde je nutno doplnit, že pro čekatele přijaté v roce 1944 končila čekací doba v roce 1946 po skončení okupace, proto jejich kariérní postup musíme brát jako nedokončený projekt, protože se policie a četnictvo vrátilo k předválečnému modelu doplňování.²⁵

²⁵ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva III., Československo (1939 - 1945)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2001, s. 86-87.

2.3 Období let 1945 – 1989

Konec 2. světové války a rok 1945 se staly přelomem jak pro celou společnost, tak i pro bezpečnostní sbor. Pro výstavbu nového bezpečnostního aparátu bylo stanoveno, že četnictvo a policie nebudou rozpuštěny, budou ponechány ve výkonu služby, ale bude provedena jejich očista. Dalším úkolem bylo urychleně do těchto složek začlenit mladé vhodné lidi v souvislosti s nově se tvořícím **Sborem národní bezpečnosti** (dále jen „SNB“), který se dělil na pořádkovou, kriminální (Veřejná bezpečnost) a státo-bezpečnostní službu. Bezpečnostní aparát se vrátil k právní úpravě platné v období první republiky, před vznikem protektorátu.²⁶

Personální základ SNB v letech 1945 – 1949 tvořili:

- příslušníci bývalého četnictva, bývalého sboru uniformované státní policie, kriminální služby a obecní policie,
- přijatí příslušníci národního odboje za osvobození,
- uchazeči, kteří byli po dni 5. 5. 1945 nově přijati do bezpečnostního sboru.²⁷

Nově doplňovaní, dobrovolně se hlásící uchazeči, museli splňovat požadavky:

- československé občanství, státně spolehlivý, oddaný lidově demokratickému zřízení, mravně bezúhonný,
- minimální věk 18 let,
- duševní i tělesnou způsobilost,
- absolvent vojenského výcviku a vojenské služby se zbraní nejméně po dobu stanovenou pro pravidelnou prezenční službu.

Důstojníci SNB byli doplňováni ze zvláště spolehlivých a lidově demokratickému zřízení oddaných československých občanů, kteří splňovali podmínky pro přijetí.²⁸

²⁶ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 38-41.

²⁷ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 40.

²⁸ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 44.

Od roku 1949 byly požadavky pro přijetí opět změněny:

- nový zájemce musel být minimálně pět let československým státním občanem české, slovenské nebo jiné slovanské národnosti, dále musel být státně a národnostně spolehlivý a mravně bezúhonný,
- být svéprávný a duševně způsobilý,
- překročit 21 a nedosahovat 30 let věku,
- být svobodný nebo bezdětný vdovec,
- být tělesně způsobilý a mít přiměřenou tělesnou výšku,
- prokázat vzdělání na úrovni měšťanské školy,
- mít vojenský výcvik a splnění vojenskou službu se zbraní nejméně po dobu, kterou stanovuje branný zákon pro normální prezenční službu.

Zkušební doba byla stanovena na 2 roky, v průběhu kterých byl požadavek vykonat služební zkoušku před komisí složenou z důstojníků SNB a úředníků správní služby. Každý člen SNB se musel při nástupu zavázat ke čtyřleté povinné službě, do které se zkušební doba nezapočítávala. Příslušníci SNB po nástupu vykonali služební přísahu, již se zavázali, že budou věrně sloužit Československé republice a její vládě podle zákonů a nařízení představených.²⁹

V období 60. let byl školský systém SNB založen na **školách nástupních**, které byly určeny pro nově přijímané příslušníky SNB. Nástupní školy byly povinné pro všechny nově přijaté příslušníky SNB. Výjimku měli specialisté a vysokoškolsky vzdělaní uchazeči, např. technici, lékaři, učitelé. Nástupní škola trvala půl roku.

Už od roku 1956 byly zřizovány vedle nástupních škol i **střední odborné školy Ministerstva vnitra** (dále jen „SOŠ MV“), které byly určeny pro vzdělávání příslušníků SNB, kteří zastávali nebo byli připravováni na velitelské funkce. SOŠ MV byly ekvivalentem tehdejších středních ekonomických škol a poskytovaly příslušníkům SNB středoškolské vzdělání. Náplní výuky byly všeobecně vzdělávací a odborné předměty. K výuce se používaly učebnice tehdejších ekonomických škol. Zkrácená dvouletá vyučovací doba vyžádala i tzv. stupňovitost, která byla tehdy neobvyklá a u jiných škol nepoužívaná. První ročník byl brán jako tzv. nižší stupeň a byl dostačující pro zastávání nižších funkcí. Po absolvování obou

²⁹ MACEK, Pavel a UHLÍŘ, Lubomír. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 121-122.

ročníků s absolutoriem bylo dosaženo nejvyššího možného vzdělání v rezortu Ministerstva vnitra a bylo nutným předpokladem pro další kariérní postup.³⁰

Tento systém trval do první poloviny 70. let, kdy byly **školy** rozděleny na **praporčické** a **důstojnické**. V tomto období je zřetelný nový náhled na vzdělávání, kdy v 50. letech bylo mnohdy vzdělání bráno jako něco třídně podezřelého. Vedení SNB pochopilo, že jednou z cest pro utváření kvalitního bezpečnostního sboru je vzdělání. Proto si začali důstojníci doplňovat vzdělání v systému večerních a dálkových civilních škol. Vysokoškolská škola Ministerstva vnitra začala svoji činnost od roku 1973, byla zrušena v roce 1990.³¹

Mezi všeobecně vzdělávací předměty patřily:

- čeština nebo slovenština, ruština,
- matematika, fyzika, chemie,
- další výběrové předměty.

Pro odborné předměty vydávalo učebnice Ministerstvo vnitra a zahrnovalo předměty:

- odborně bezpečnostní příprava,
- kriminalistika - bojová a tělesná příprava,
- základy práva,
- marxismus – leninismus.

Absolvování Střední odborné školy Ministerstva vnitra bylo dvouleté, což u jiných tehdejších středních škol nebylo obvyklé a bylo zakončeno maturitní zkouškou.

Maturitní zkouška byla tvořena ze čtyř předmětů:

- mateřský jazyk,
- ruský jazyk,
- marxismus – leninismus,
- komplex bezpečnostních a právních disciplín.³²

³⁰ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 87-88.

³¹ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 88-89.

³² MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, s. 87.

V lednu 1990 došlo k částečným změnám ve výuce, které odborná literatura neuvádí. V druhém pololetí školního roku 1989 – 1990 došlo k nahrazení ruského jazyka jazykem německým a zároveň marxismus – leninismus byl nahrazen společenskovědními disciplínami. V období 80. let bylo nutné, pokud se chtěl žadatel ucházet o místo ve SNB, aby byl členem Socialistického svazu mládeže, kandidátem nebo členem Komunistické strany Československa.

Shrnutí

Historie četnictva a policie po vzniku samostatného Československa v roce 1918 sahá až do poloviny 19. století. Základ jejich tradic vychází z dob Rakousko – Uherské monarchie. Činnost četnictva a policie prochází ve svých počátcích velice složitým obdobím, kdy vzniká jejich struktura, územní členění, utváří se nový způsob doplňování nováčky i jednotná struktura školství a vzdělávání. Je zřejmé, že se s tímto problémem četnictvo a policie vypořádali celkem úspěšně, kdy se těšilo úctě a vážnosti občanů mladého samostatného státu. Právě z tohoto období pochází i zlidovělé rčení „**mazaný jako četník**“ a je potřeba připomenout, že i samotná Policie České republiky se oficiálně hlásí k odkazům a tradicím prvorepublikového četnictva a policie.

Období od roku 1939 do 1989 je poznamenáno nástupem totalitních režimů. V tomto dlouhém období byla policie, četnictvo a později SNB, silně ovlivněna nacistickou a později komunistickou ideologií, kdy jejich úkoly nebyly v souladu s potřebami lidu této země, ale se zájmy představitelů vládnoucí moci. Při srovnání požadavků pro doplňování personálního stavu a vzdělávání v jednotlivých obdobích vývoje, je od roku 1939 zřetelná politizace policie a četnictva. Vše je umocněno od roku 1949 vznikem SNB, který je zcela pod vlivem komunistické ideologie po dobu 40 let až do roku 1989. Toto období je spojeno zejména s morální devastací celého bezpečnostního sboru, které se těžce zbavuje a v myšlení a vzpomínkách „starší“ generace doposud přetrvává.

3 VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI

Žijeme v době, kdy dnešní moderní společnost neustále zvyšuje nároky na znalosti a dovednosti současného člověka. Jsou pryč doby, kdy si člověk vystačil pouze se základním vzděláním, které mu umožňovalo relativně klidný život s možností založit rodinu a vychovat potomky. Současnost klade mnohem vyšší nároky na prohlubování a rozšiřování vědomostí a dovedností. Od člověka je vyžadována určitá flexibilita a připravenost na změny v pracovním prostředí i ve společnosti, která jej obklopuje.

V této souvislosti má nezastupitelnou úlohu resortní a podnikové (odborné) vzdělávání, které zajišťuje připravenost a schopnost plnit požadavky daného pracovního místa nebo zařazení. Vzdělávání zahrnuje i formování osobnostních a sociálních vlastností pracovníka. Koubek rozlišuje pojmy „formování pracovních schopností člověka“ a „formování pracovních schopností pracovníka“. U pracovníka se jedná o aktivitu spojenou s prací, kterou vykonává nebo s organizací, ve které pracuje. Formování pracovních schopností člověka vychází z obecného smyslu slova, kde není dáno kdy, kde a z čí iniciativy formování probíhá.³³

Významné místo ve všech oblastech lidské činnosti zaujímá **motivace**, která ovlivňuje výkonnost a kvalitu každého jedince a organizace. Významně ovlivňuje především ochotu vykonávat určitou činnost. Každá organizace, která se chce rozvíjet, musí mít nastavený motivační systém, aby byla schopna přilákat perspektivní zaměstnance a na základě vzdělávacího systému rozvíjet jejich schopnosti, které budou uplatněny ve prospěch daného celku. Je potřeba udržet vzdělané zaměstnance a podporovat jejich vzájemnou spolupráci.³⁴

Podle Koubka se rozděluje odborné vzdělávání pracovníka do několika oblastí:

- oblast **základní přípravy na povolání** – jde o tu část přípravy, ve které se organizace angažuje,
- oblast **orientace** – jde o adaptaci pracovníka na nové pracovní prostředí a spolupracovníky,
- oblast **doškolení** – prohlubování odborné kvalifikace v daném oboru,

³³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 239.

³⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 219 s

- oblast **přeškolení** (rekvalifikace) – jde o osvojení si nového povolání, nových pracovních schopností, více či méně odlišných od těch dosavadních.³⁵

Největším zdrojem bohatství každé organizace jsou především lidé. Významu lidí nebo také lidských zdrojů si musíme vážit, protože nesou hodnoty, které jsou základem úspěchu nebo neúspěchu každé organizace. Jednou z nejdůležitějších součástí v oblasti řízení organizace je personální práce. Pojem personální práce, personalistika a řízení lidských zdrojů jsem definovala v první kapitole této práce.

K nejužívanějším pojmům současnosti v oblasti personální práce patří právě pojem „řízení lidských zdrojů“. Jedná se o nejnovější koncepci personální práce, která je završením vývoje od administrativních činností k činnostem řídicím.³⁶

3.1 Vzdělávání a jeho cíle

Pojetí vzdělávání a jeho propojení s cíly vzdělávání je závislé na čase a prostoru, sociálním prostředí, ve kterém organizace působí. Významnou úlohu hraje systém vzdělávání dané země, kulturní a vzdělanostní úroveň obyvatelstva.

Z pohledu personální práce je vzdělávání pracovníků personální činností, která zahrnuje:

- přizpůsobování a prohlubování pracovních schopností pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa,
- přizpůsobování pracovní činnosti nových pracovníků specifickým požadavkům daného pracovního místa, používané technice, stylu práce v dané organizaci,
- formování odborné způsobilosti pracovníka, ale i osobnosti pracovníka (chování, vědomí, motivace).³⁷

Vzdělání znamená investovat do lidí, přičemž hlavním účelem je co nejlépe využívat jejich přirozených schopností k dosažení lepšímu výkonu. Základním cílem vzdělávání

³⁵ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 240.

³⁶ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 28.

³⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 238-239.

pracovníků je dosáhnout organizaci jejich cílů za pomoci jejich rozhodujícího zdroje, kterým jsou lidé, které zaměstnává.

Mezi konkrétní cíle vzdělávání patří:

- rozvoj dovedností a schopností pracovníků a zlepšení jejich výkonu,
- podpora lidí v organizaci k růstu a rozvoji tak, aby následná potřeba lidských zdrojů v organizaci byla uspokojena z vnitřních zdrojů organizace,
- snížit čas potřebný k zácvičení a adaptaci začínajících pracovníků na nových místech s tak nízkými náklady, jak je to jen možné.

Podnikové vzdělávání pracovníků lze také chápat jako zaměstnaneckou výhodu, která uspokojuje nejen potřeby organizace, ale i potřeby samotného pracovníka.³⁸

3.2 Vzdělávání a jeho metody

V průběhu doby se vytvořila celá škála vzdělávacích metod, které dle autora můžeme zařadit do dvou nebo tří skupin.

Koubek rozděluje vzdělávací metody do dvou skupin. Armstrong uvádí i třetí skupinu, která je vlastně kombinací prvních dvou.

Dělení vzdělávacích metod podle Koubka:

1. Metody používané ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce – používá se v každodenní praxi při vykonávání běžných pracovních úkonů.

Instruktaž při výkonu práce - jde nejjednodušší a nejpoužívanější způsob zácvičení pracovníka, kdy zkušený pracovník předvede daný pracovní postup. Jde vlastně o napodobování.

Coaching (koučování) – jde o dlouhodobější instruování, vysvětlování a opakovanou kontrolu výkonu pracovníka nařízeným pracovníkem.

Mentoring - je obdobou koučování, kdy sám pracovník si formou dotazů vybírá rádce (mentora), který mu radí a pomáhá.

³⁸ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 491.

Councelling – je o vzájemnou konzultaci a ovlivňování mezi vzdělávaným a vzdělavatelem.

Asistování – velmi často používaná metoda, kdy je vzdělávaný pracovník přidělen jako pomocník ke zkušenému pracovníkovi.

Pověření úkolem – jde o rozvinutí předchozí metody, kdy vzdělávaný pracovník je pověřen svým vzdělavatelem plnit určitý úkol.

Rotace práce (cross training) – jedná se o metodu, kdy je vzdělávaný pracovník pověřen k plnění úkolů v různých částech organizace.

Pracovní porady - jedná se o metodu formování pracovních schopností pracovníka, kdy se seznamuje s problémy nejen vlastního pracoviště, ale celé organizace.

2. Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště – realizují se často v režimu podobnému režimu školnímu ve školách, vzdělávacích institucích, výukových dílnách atd.

Přednáška – jde o předání faktických informací nebo teoretických znalostí.

Přednáška spojená s diskusí (seminář) – jde o metodu zprostředkávající především znalosti.

Demonstrování – jedná se o praktické, názorné vyučování, které zprostředkovává znalosti a dovednosti názorným způsobem. Využívá se audiotechniky, počítačů, trenažérů atd.

Případové studie - jedná se o skutečné nebo smyšlené vyličení nějakého problému, který účastníci vzdělávání analyzují a snaží se najít jeho řešení.

Workshop – je obdobou případové studie. Problém se řeší týmově.

Brainstorming – rovněž se jedná o variantu případové studie, kdy se z jednotlivých návrhů řešení problému každého z účastníků vzdělávání, najde po diskusi optimální varianta řešení problému.

Simulace – tato metoda je zaměřena na praxi a aktivní účast školených, kdy účastníkům vzdělávání je předložen podrobný scénář, na základě kterého je potřeba v určitém čase učinit řadu rozhodnutí.

Hraní rolí (manažerské hry) – na základě scénáře jsou řešeny konkrétní situace, ve kterých má vzdělávaný konkrétní roli. Metoda je zaměřena na osvojení si určité sociální role a žádoucích sociálních vlastností.

Assessment centre (development centre) – jde o diagnosticko – výcvikový program, který je vysoce hodnocenou metodou vzdělávání a výběru manažerů.

Outdoor training (adventure education) – učení se hrou. Tuto metodu jsem podrobněji popsala v první části této práce.

Vzdělávání pomocí počítačů – s rozvojem a rozšířením počítačové techniky se tato metoda využívá k simulaci pracovních situací, usnadňuje učení pomocí grafů, schémat. Internet nám přináší obrovské množství informací, nabízí různé testy cvičení, výukové programy.³⁹

Shrnutí

Hlavním bohatstvím každé organizace je člověk, na něhož doba a společnost klade vysoké nároky, se kterými se musí být schopen vyrovnat, chce-li být úspěšný. Kvalitní rezortní a podnikové vzdělávání ve státní, polostátní nebo soukromé organizaci je základním předpokladem dosažení úspěchu. Proto je hlavním cílem vzdělávání v organizaci připravit své pracovníky tak, aby se staly vzdělanými a flexibilními v daném oboru pro dosažení a naplnění stanovených cílů. Nesmíme zapomenout na význam motivace k určité činnosti, která významným způsobem usnadňuje cestu k naplnění cílů.

Při vzdělávání pracovníků má každá vzdělávací metoda své výhody a nevýhody. Obecně lze konstatovat, že máme skupinu metod, která je určena zejména pro vzdělávání v dělnických profesích. Druhá skupina metod je vhodná pro vzdělávání a rozvoj pracovníků na řídicích úrovních, ale také pracovníků ve státních nebo společenských organizacích. Nejvýhodnější se jeví propojení teoretických vědomostí s praktickou dovedností.

³⁹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2001, s. 252-257.

4 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Česká národní rada schválila dne 21. června 1991 zákon č. 283/1991 Sb., o *Policii České republiky*, který je počátkem budování moderního demokratického policejního sboru samostatné České republiky. Tento zákon byl po osmi a půl letech nahrazen zákonem č. 273/2008 Sb., o *Policii České republiky*, ve znění pozdějších předpisů. Tato nová právní úprava reaguje na celou řadu změn v zákoně, který byl v průběhu jeho platnosti mnohokrát novelizován. Nový zákon vychází z filozofie, že se policie zaměřuje na činnosti, které jsou jejím skutečným posláním, a naopak ji zbavuje povinností, které jsou úkoly jiných orgánů veřejné správy.⁴⁰

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.⁴¹

Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky (dále jen „Ministerstvo vnitra ČR“), které vytváří podmínky pro činnost policie.

4.1 Struktura Policie České republiky

- a) Policejní prezidium České republiky (dále jen „policejní prezidium“), které řídí činnost policie – v čele stojí policejní prezident,
- b) útvary policie s celostátní působností,
- c) krajská ředitelství policie (dále jen „krajské ředitelství“),
- d) útvary zřízené v rámci krajského ředitelství.

Útvary policie s celostátní působností

- Kriminologický ústav Praha
- Letecká služba
- Národní protidrogová centrála SKPV

⁴⁰ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. předmluva.

⁴¹ POLICIE ČR. *Policie české republiky*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

- Pyrotechnická služba
- Ředitelství služby cizinecké policie
- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV
- Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV
- Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV
- Útvar pro ochranu prezidenta ČR
- Útvar pro ochranu ústavních činitelů
- Útvar rychlého nasazení
- Útvar speciálních činností SKPV
- Útvar zvláštních činností SKPV

Krajská ředitelství policie

- Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy
- Krajské ředitelství policie Středočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje
- 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 Zlínského kraje
- Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje
- Krajské ředitelství policie Moravskoslezského kraje



Mapa: kraje Česka republika⁴²

Krajská ředitelství policie jsou samostatnou organizační složkou státu a útvary policie zřízené v jeho působnosti jsou vnitřními organizačními jednotkami krajského ředitelství. V čele krajského ředitelství stojí jeho ředitel, který je zároveň vedoucím organizační složky státu. Územní obvod krajského ředitelství je shodný s územním obvodem vyššího územního samosprávného celku.⁴³

Policie České republiky zaměstnává příslušníky ve služebním poměru a zaměstnance v poměru pracovním. Početní stavy příslušníků Policie České republiky k 1. 1. 2015 činí 40 000 plánovaných služebních míst z toho skutečně obsazených k uvedenému datu je 39 497.⁴⁴

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje (dále jen „KŘP Olomouckého kraje“) mělo k datu 1. 1. 2015 systemizováno 1 710 služebních míst, která byla plně obsazena.

4.2 Služební poměr příslušníků Policie České republiky

Práci v Policii České republiky a samotný výkon policejní služby je potřeba chápat jako celoživotní poslání a povolání, při kterém je potřeba usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Budoucí příslušník by měl ve svém životě zastávat a prosazovat zákon,

⁴² ZEMEPIS. COM. *Geografický portál*. [online]. © 2012-2015. [cit. 2015-03-16] Dostupné z: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

⁴³ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 2-3.

⁴⁴ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2015*, příloha č. 1

s individuálním a spravedlivým přístupem k občanovi. Nutnou podmínkou je i prohlubování svého odborného vzdělání. Služební poměr upravuje zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“)

Požadavky pro přijetí do služebního poměru

Významné postavení příslušníků bezpečnostního sboru ve společnosti, které je dáno jeho posláním, rozsahem oprávnění, specifikou plnění úkolů, neumožňuje přijmout každého uchazeče o přijetí, který si požádá. Pro přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru jsou zákonem o služebním poměru stanovena závazná kritéria. Cílem těchto kritérií je zájem státu o kvalitní personální obsazení v bezpečnostním sboru.

Podle § 13 zákona o služebním poměru může být do služebního poměru přijat uchazeč, který:

- je státním občanem České republiky,
- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný (§ 14 zákona o služebním poměru),
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven (§ 7 zákona o služebním poměru),
- je zdravotně způsobilý, osobnostně způsobilý a fyzicky způsobilý k výkonu služby (§ 15 zákona o služebním poměru),
- je plně způsobilý k právním úkonům,
- je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zákona č. 412/2005 Sb., *o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti*, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.⁴⁵

⁴⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 58.

Shrnutí

Neustále velkou polemiku vyvolává věková hranice 18 let pro přijetí do služebního poměru. V původním návrhu zákona o služebním poměru byla tato hranice stanovena na 21 let. Rozsáhlé pravomoci, které jsou ve vztahu k občanům bezpečnostnímu sboru svěřeny, předpokládají, že je bude uplatňovat příslušník alespoň s minimem životních zkušeností a rozhledem, proto je zřejmé, že schválená hranice 18 let je velice nešťastná a problematická. Tento kritický názor je podpořen i jinou právní normou, kdy v zákoně č. 553/1991 Sb., *o obecní policii* v § 4 je stanoveno, že strážníkem se může stát občan České republiky, který dosáhl věku 21 let.⁴⁶

Negativně bylo a stále je vnímáno ze strany služebních funkcionářů zrušení povinné prezenční vojenské služby, která naučila budoucí příslušníky zejména vojenskému vystupování, pořadové přípravě, psychické odolnosti, smyslu pro řádné a svědomité plnění služebních povinností, ale i vnímání nadřízeného jako velitele, autoritu, jehož pokyny a rozkazy se bezodkladně plní, a které nejsou pouhou „výzvou k diskusi“. Už historický vývoj ukázal, že základem četnictva a policie byl vždy minimálně absolvent vojenské služby se zbraní nebo profesionální voják – důstojník.

⁴⁶ VETEŠNÍK, Pavel a Luboš JEMELKA. *Zákon o obecní policii s komentářem*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 80.

5 PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ K POLICII ČESKÉ REPUBLIKY

Přijímací řízení k Policii České republiky je formálně zahájeno doručením písemné žádosti uchazeče o přijetí do služebního poměru (viz Příloha č. 1) na personální pracoviště, které zároveň provádí ověření předpokladů stanovených pro přijetí a upravuje jej § 16 zákona o služebním poměru. V případě, že Policie České republiky nemá volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí.

Po registraci žádosti je uchazeč personalistou vyzván k osobnímu pohovoru a k předložení těchto dokladů:

- občanský průkaz,
- rodný list,
- doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání (maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom),
- vojenská knížka u uchazečů, kteří podléhali branné povinnosti z důvodu zápočtu praxe a sociální evidence,
- výpis ze zdravotní dokumentace (od svého ošetřujícího lékaře),
- doklad o dosavadní praxi včetně vojenské služby, mateřské dovolené, další mateřské dovolené a rodičovské dovolené, popř. posudek z předchozího zaměstnání,
- čestné prohlášení o tom, že uchazeč není členem politické strany, politického hnutí, nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost,
- souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů.⁴⁷

Na procesu přijímacího řízení se podílejí personalisté, psychologové, lékaři a další specialisté. V průběhu přijímacího řízení uchazeč absolvuje psychologické vyšetření, testy tělesné zdatnosti a komplexní zdravotní prohlídku. Splnění uvedených podmínek ještě nezakládá povinnost bezpečnostnímu sboru uchazeče do služebního poměru přijmout.

Mezi důležité předpoklady k přijetí do služebního poměru patří bezúhonnost, kterou řeší zákon o služebním poměru v § 14. Je ověřena opisem z evidence Rejstříku trestů, který

⁴⁷ POLICIE ČR. *Policie české republiky* [online]. © 2015 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/doklady-nezbytne-pro-prijimaci-řízení.aspx>

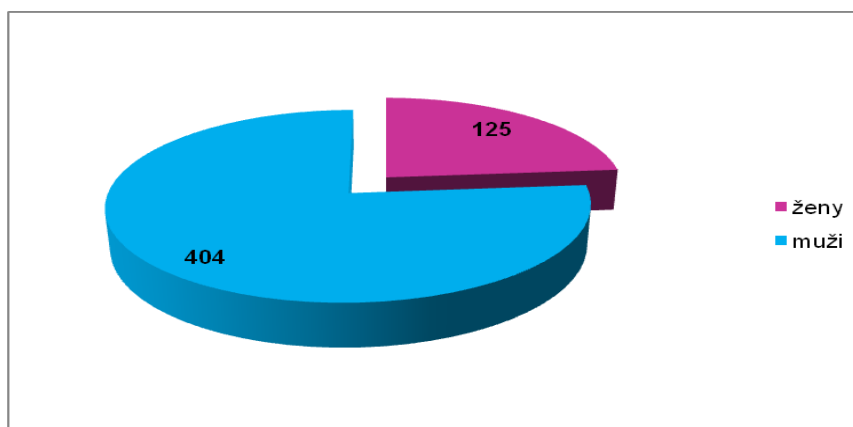
zajišťuje Policie České republiky, která je zároveň oprávněna k tomu, aby v rámci přijímacího řízení využívala vlastní evidence a evidence Ministerstva vnitra ČR k ověřování údajů o uchazeči. Při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlázení odsouzení nebo k rozhodnutí prezidenta republiky, na základě kterého se na občana pohlíží jako by nebyl odsouzen. Jednání, které je v rozporu s požadavky kladenými na policistu, posuzuje služební funkcionář. Jen ten rozhoduje, zda byla splněna podmínka bezúhonnosti.

Zákon o služebním poměru stanoví ke každé služební hodnosti příslušníka Policie České republiky minimální stupeň dosaženého vzdělání. Policistou se může stát adept, který dosáhl minimálně středního vzdělání ukončeného maturitní zkouškou.

Proces přijímacího řízení nepřipouští jakoukoliv diskriminaci z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu. Právo Evropské unie stanovuje povinnost bezpečnostního sboru seznámit žadatele se základními podmínkami výkonu služby, druhem a délkou trvání služebního poměru, služebním zařazením, místem služebního působiště, výší služebního příjmu, textem služební přísahy.

Od přijímacího řízení mohou obě strany kdykoliv v jeho průběhu odstoupit. Každý uchazeč je o výsledku přijímacího řízení vyrozuměn písemně. Zákon umožňuje bezpečnostnímu sboru po dobu 3 let archivovat osobní údaje o uchazeči, který nebyl přijat do služebního poměru a tyto využít při jeho opakované žádosti o přijetí.⁴⁸

V roce 2014 bylo na Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje přijato celkem 529 žádostí o přijetí do služebního poměru (viz graf č. 1).



Graf č. 1: Počet přijatých žádostí na KŘP Olomouckého kraje v roce 2014⁴⁹

⁴⁸ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 66-67.

⁴⁹ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2015*, příloha č. 1

5.1 Psychologické vyšetření

Osobnostní způsobilost uchazeče posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Předpoklady osobnostní způsobilosti upravuje § 1 a § 2 Vyhlášky č. 487/2004 Sb., *o osobnostní způsobilosti*, ve znění pozdějších předpisů, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Splnění těchto předpokladů osobnostní charakteristiky je podmínkou výkonu služby v bezpečnostním sboru. U Policie České republiky upravuje postup Závazný pokyn policejního prezidenta č. 209 ze dne 29. prosince 2006, *kterým se upravuje zjišťování osobnostní způsobilosti a poskytování psychologické péče v Policii České republiky*, ve znění pozdějších předpisů.

Osobnostní charakteristiky, které jsou důležitým předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, jsou splněny, pokud je žadatel:

- intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- emočně stabilní,
- psychosociálně vyzrálý,
- odolný vůči psychické zátěži,
- s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- bez znaků nežádoucí agresivity a
- bez psychopatologické symptomatiky.⁵⁰

Psychologické vyšetření je celodenní úkon, při kterém psycholog s využitím psychologických testových metod, anamnestického dotazníku, metod pozorování, analýzy objektivních údajů a řízeného rozhovoru, zjišťuje osobnostní předpoklady, které jsou důležité pro výkon policejních činností na základních služebních místech. Pokud uchazeč nevyhovuje stanoveným požadavkům, je přijímací řízení ukončeno. Psychologické vyšetření je možno

⁵⁰ ČESKO. Vyhláška č. 487/2004 Sb., *o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru*.

opakovat po dvou letech. Náklady spojené se zjištěním osobnostní způsobilosti žadatele nese bezpečnostní sbor.⁵¹

Před zahájením psychologického vyšetření posuzovaná osoba vyplní a podepíše „Prohlášení“ a „Zpracování osobních údajů – informační povinnost.“ Po ukončení psychologického vyšetření psycholog předloží posuzované osobě k podpisu „Souhlas s konzultací k závěru vyšetření“. Na základě psychologického vyšetření a jeho výsledku psycholog vyhotoví závěr vyšetření (viz Příloha č. 2). Závěr vyšetření má pro potřeby policie platnost 2 roky, tuto dobu lze podle uvážení psychologa, který provedl vyšetření, výjimečně zkrátit na 1 rok. Služební funkcionář založí závěr vyšetření do osobního spisu.⁵²

5.2 Testy tělesné zdatnosti

Z pohledu bezpečnostního sboru je fyzicky způsobilý uchazeč, který splní požadavky na fyzickou a tělesnou zdatnost, které stanovuje ředitel bezpečnostního sboru ve služebním předpisu pro výkon služebního místa, na které má být ustanoven.⁵³

Tímto služebním předpisem u Policie České republiky je Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. července 2012, *kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů.

V tomto interním aktu řízení se uvádí, že posuzování fyzické způsobilosti je organizováno formou testů tělesné zdatnosti (dále jen „testy“). Cílem je zjistit úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností (dále jen „fyzická způsobilost“) pro výkon služby na služebním místě, na které má být žadatel po přijetí ustanoven. Organizaci, vedení a vyhodnocení testu provádí nejméně tříčlenná komise, ve které jsou instruktoři služební přípravy a pracovník personálního oddělení.⁵⁴

Charakter plnění služebních úkolů je kritériem pro zařazení do výcvikové skupiny, které mají stanoveny testové disciplíny a jejich výkonové a bodové hodnocení. Požadavky pro

⁵¹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. s. 60-61.

⁵² POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 209 ze dne 29. prosince 2006, kterým se upravuje zjišťování osobnostní způsobilosti a poskytování psychologické péče v Policii České republiky*. čl. 3

⁵³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 57.

⁵⁴ POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. července 2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. čl. 3-5

uchazeče jsou totožné jako u policistů zařazených do 2. skupiny. Tito vykonávají základní policejní činnosti v oblasti dohledu nad veřejným pořádkem, bezpečností, dopravou a oblasti doprovodů a eskort. Jejich služební náplň je zaměřena na provádění služebních zákroků proti pachatelům přestupkového jednání nebo trestných činů.⁵⁵

Prověrka fyzické způsobilosti se skládá ze čtyř testů:

- člunkového běhu,
- běhu na 1000 m,
- celomotorického testu,
- cvičení kliků.

Pro splnění musí uchazeč v každé testu získat minimálně 4 body a v celkovém součtu musí dosáhnout minimálně 36 bodů (viz Příloha č. 3).⁵⁶

Náklady spojené se zjišťováním fyzické způsobilosti uchazečů o přijetí do služebního poměru k Policii České republiky hradí bezpečnostní sbor.

Do roku 2009 se prověrky fyzické způsobilosti skládaly z člunkového běhu, Cooperova testu (běh na 12 minut), cvičení kliků, cvičení sed - leh, sestava s tyčí, plavání na čas. Už z tohoto pohledu je zřejmé, že nároky na fyzickou zdatnost nejen u uchazečů, ale u policistů obecně klesly, což je průvodním jevem snížené fyzické a pohybové zdatnosti celé současné populace.

Po splnění fyzických testů je instruktorem služební přípravy vydáno "Osvědčení o fyzické způsobilosti" (viz Příloha č. 4).

5.3 Komplexní zdravotní prohlídka

Komplexní zdravotní prohlídka sleduje posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu služby. Přísná zdravotní kritéria jsou prevencí před případným poškozením zdraví v důsledku náročných podmínek služby příslušníků Policie České republiky. Součástí zdravotní prohlídky je i vyšetření zaměřené na zjištění užívání omamných a psychotropních látek.

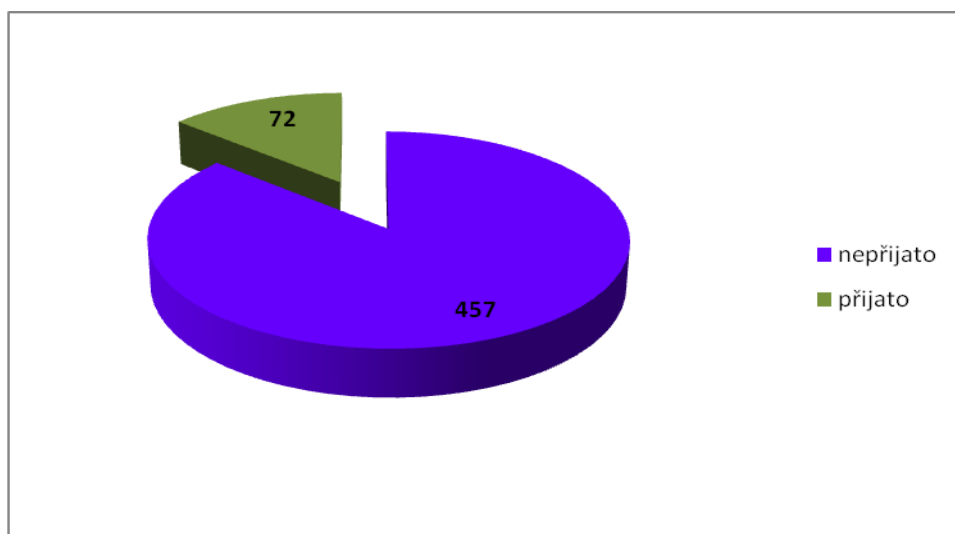
⁵⁵ POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. července 2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* příloha č. 1, čl. 2

⁵⁶ POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. července 2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* příloha č. 2.

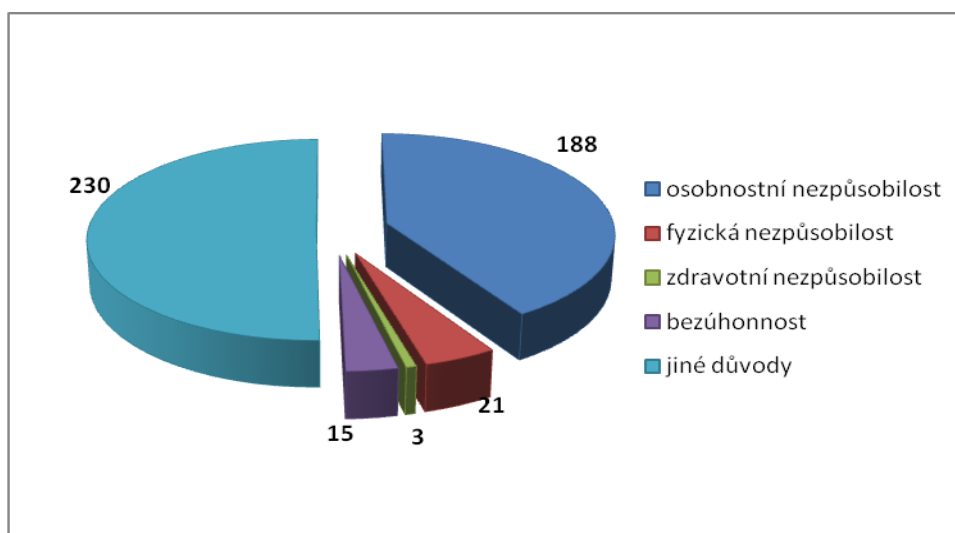
Zdravotní způsobilost uchazeče posuzuje poskytovatel pracovně lékařských služeb. Postup a podmínky upravuje zákon č. 373/2011 Sb., *o specifických zdravotních službách – posudek o zdravotní způsobilosti příslušníka*, ve znění pozdějších předpisů.⁵⁷

Poskytovatelem pracovně lékařských služeb v případě uchazečů je vojenská nemocnice, která je zaměřena na zdravotní problematiku armády a bezpečnostních sborů na území České republiky.

V roce 2014 na Krajském ředitelství policie Olomouckého kraje proběhlo 529 přijímacích řízení (viz graf č. 2 a 3).



Graf č. 2: Výsledek přijímacího řízení KŘP Olomouckého kraje v roce 2014



Graf č. 3: Důvody nepřijetí do služebního poměru KŘP Olomouckého kraje v roce 2014⁵⁸

⁵⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 56.

⁵⁸ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2015*, příloha č. 1

5.4 Vznik služebního poměru

Jak jsem již v předcházejících kapitolách uvedla, služební poměr upravuje zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o specifický druh pracovněprávního vztahu. Služební poměr vzniká odlišným způsobem než poměr pracovní. Služební poměr není dvoustranným projevem vůle účastníků, jako je tomu u pracovního poměru, ale jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. Každý kdo se chce stát příslušníkem Policie České republiky, musí o přijetí do služebního poměru požádat.⁵⁹

Tímto je dodržena zásada dobrovolnosti vzniku pracovněprávního vztahu, která je zakotvena v čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.⁶⁰

Služební poměr je s nově nastupujícím příslušníkem Policie České republiky uzavírán **na dobu určitou** v délce trvání 3 let.

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje tyto náležitosti:

- den vzniku služebního poměru,
- den nástupu výkonu služby,
- druh služebního poměru,
- doba trvání služebního poměru,
- jmenování do služební hodnosti,
- ustanovení na služební místo,
- místo služebního působení,
- složky služebního příjmu.⁶¹

V den nástupu k výkonu služby skládá nový příslušník služební slib (viz Příloha č. 5), který stvrdí svým podpisem. Pokud se příslušník ke složení slibu nedostaví, odmítne složit slib nebo má k němu výhrady, služební poměr nevznikne.⁶²

⁵⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 57.

⁶⁰ ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních lidských práv a svobod*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-13] Dostupné z: <http://www.usoud.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁶¹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 68.

Na Krajském ředitelství policie Olomouckého kraje probíhá v souvislosti s přijetím do služebního poměru slavnostní akt, za účasti vedení krajského ředitelství, nově přijatých příslušníků Policie České republiky a jejich rodinných příslušníků.

5.4.1 Služební poměr na dobu určitou

Služební poměr na dobu určitou upravuje § 10 zákona o služebním poměru. Všichni nově přijatí příslušníci Policie České republiky se zařazují do služebního poměru na dobu určitou v délce 3 let. Podstatou služebního poměru na dobu určitou je možnost bezpečnostního sboru ověřit si u příslušníka způsobilost k výkonu služby a zároveň i příslušník může vyhodnotit, zda služba splňuje jeho očekávání a zda mu vyhovuje. Příslušník může být propuštěn ze služebního poměru jen na základě dosažení neuspokojivých výsledků nebo zrušení služebního místa, na které byl ustanoven. Prodloužit dobu určitou lze pouze na základě odůvodněné závažné překážky, pro kterou nebylo možno služební zkoušku vykonat.⁶³

5.4.2 Služební poměr na dobu neurčitou

Služební poměr na dobu určitou se mění na **služební poměr na dobu neurčitou** úspěšným složením služební zkoušky dle § 11 zákona o služebním poměru. Tato zkouška musí být splněna do uplynutí doby určité a příslušník ji skládá před zkušební komisí.⁶⁴

Služební zkouška

Služební zkouška je upravena § 12 zákona o služebním poměru a jejím cílem je ověření teoretických i praktických znalostí a dovedností příslušníka, nutných pro výkon základních policejních činností. Zkušební komise je jmenována ředitelem bezpečnostního sboru. Skládá se nejméně ze tří členů a v čele stojí její předseda, který vydává pro úspěšné absolventy písemné osvědčení. Datum, místo konání služební zkoušky a složení zkušební

⁶² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 68-69.

⁶³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 48-49.

⁶⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 47-49.

komise je zveřejněno služebním funkcionářem ve služebním předpise nejpozději jeden měsíc před termínem zkoušky.⁶⁵

U krajského ředitelství služební zkoušku upravuje Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 44 ze dne 31. května 2011, *kterým se stanoví organizační opatření k realizaci služební zkoušky*, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého se služební zkouška skládá ze tří částí:

- 1) písemná část,
- 2) ústní část,
- 3) praktická část – modelové situace.⁶⁶

Otázky z policejní činnosti zahrnují tyto základní oblasti policejních činností:

- pořádková služba,
- dopravní služba,
- kriminalistika,
- policejní etika.

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje spolupracuje při organizaci a provedení služebních zkoušek s Krajským ředitelstvím policie Moravskoslezského kraje a jeho Školním policejním střediskem ve Frýdku – Místku.⁶⁷

Shrnutí

V současné době od roku 2012 probíhá výběr na základě důkladného prověření schopností a předpokladů každého z uchazečů o přijetí k policii. Vedle uvedených třech oblastí přijímacího řízení jsou významnou složkou i výsledky dosaženého vzdělání a osobnostní vyzrálост.

Podle názoru zkušených služebních funkcionářů základních útvarů by bylo vhodnější posunout věkovou hranici pro nástup nových příslušníků na 21 let. Jako velký problém je

⁶⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 52.

⁶⁶ POLICIE ČR. *Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 44 ze dne 31. května 2011, kterým se stanoví organizační opatření k realizaci služební zkoušky*. čl. 2.

⁶⁷ POLICIE ČR. *Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 44 ze dne 31. května 2011, kterým se stanoví organizační opatření k realizaci služební zkoušky*. čl. 1.

vnímán fakt, že byla zrušena povinná základní prezenční vojenská služba, která zatím nemá adekvátní náhradu v základní odborné přípravě.

Ze strany vedoucích funkcionářů na jednotlivých úsecích řízení, zejména pak základních útvarů, kde jsou noví policisté zařazeni, byl kritizován způsob hromadného výběru nových příslušníků v letech 2008 - 2009. Tento nábor byl spojen s hromadným odchodem zkušených policistů na konci roku 2007. V uvedenou dobu, za ministra vnitra Ivana Langera, proběhla náborová kampaň pod heslem **Pomáhat a chránit**, kdy bylo k policii přijato velké množství nových policistů, kteří svými schopnostmi ne vždy dosahovali potřebné úrovně po stránce osobnostních a charakterových vlastností i kvality dosaženého vzdělání. To se projevilo negativně při výkonu služby, kdy tito noví policisté nezvládali náročnost služebních úkolů, měli problémy při vystupování na veřejnosti a komunikaci s občany. Nedostatečná vyzrálость osobnosti se negativně projevovала zejména při řešení náročných služebních zákroků spojených s občanským soužitím, domácím násilím mnohdy za přítomnosti nezletilých dětí. Výsledkem byly odchody na základě vlastního rozhodnutí nebo ukončení služebního poměru ve zkušební době ze strany policejního sboru. S následky tohoto neuváženého kroku se policie postupně snaží vyrovnat, kdy mezi největší problémy patří nedostatek zkušených policistů, kteří by byli vzorem a zároveň učitelem. Byla opakovaně přerušena přirozená průběžná obměna generací, kdy generace služebně starších a zkušených policistů přenáší své vědomosti a dovednosti na mladé policisty a zároveň se stávají jejich mentory.

6 ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR

Bakalářská práce je věnována přijímání nových policistů do služebního poměru Policie České republiky a jejich vzdělávání. V této kapitole se budeme zabývat systémem vzdělávání příslušníků Policie České republiky, především pak „Základní odbornou přípravou“.

Základem dobrého fungování policie je vzdělávání policistů, které v posledních letech doznalo mnoha zásadních změn. „Kromě základní odborné přípravy je kladen daleko větší důraz na celoživotní vzdělávání a jednotlivé specializační a inovační kurzy poskytované systémem policejního školství, které zastiřešuje ministerstvo vnitra. Na samém vrcholu pak stojí absolutorium Policejní akademie České republiky.“⁶⁸

6.1 Systém vzdělávání u Policie České republiky

Systém vzdělávání je řízen a koordinován Odborem bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání Ministerstva vnitra ČR, který v této oblasti úzce spolupracuje s oddělením vzdělávání Policejního prezidia ČR. Předmětem jeho činnosti je mimo jiné komplexní systém celoživotní přípravy policistů a zaměstnanců Policie České republiky k výkonu povolání.

Vzdělávání příslušníků je realizováno ve třech školách se statutem Vyšší policejní škola - v Praze s odloučeným pracovištěm v Jihlavě, Opatovicích s odloučeným pracovištěm v Praze - Ruzyni, Holešově s odloučeným pracovištěm v Brně, Policejní akademií ČR, osmi školními policejními středisky a třemi výcvikovými středisky Policie České republiky v oblasti služební kynologie a hipologie.⁶⁹

Systém vzdělávání příslušníků Policie České republiky je dán Konceptí celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky.⁷⁰

⁶⁸ LINHARTOVÁ, Dagmar. 20 let PČR. *Policista. č. 1*. Praha: MV ČR, 2011, roč. 17, s. 6.

⁶⁹ MV ČR. *Systém policejního vzdělávání*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/system-policejního-vzdelavani.aspx>

⁷⁰ MV ČR. *Koncepte celoživotního vzdělávání příslušníků policie ČR*. Praha: OVSPŠ, 2008. Č.j. MV-165-11/VO-2008

Systém vzdělávání zahrnuje:

- a) kvalifikační přípravu, která obsahuje
 - studium k získání stupně (a oboru) vzdělání
 - studium k získání zaměření vzdělání
 - studium k získání dalšího odborného požadavku (**jedním z kvalifikačních kurzů je i základní odborná příprava**)
 - studium ve specializační přípravě, která poskytuje kvalifikaci v režimu § 45 odst. 2 písm. b) zákona o služebním poměru k vybraným činnostem,
- b) další odbornou přípravu, která zahrnuje také systém služební přípravy,
- c) přípravu na vykonání služební zkoušky,
- d) systém manažerského vzdělávání.

6.2 Základní odborná příprava

Bezprostředně po prvním přijetí do služebního poměru je každý nově nastupující příslušník Policie České republiky povinen absolvovat Základní odbornou přípravu (dále jen „ZOP“), která naplňuje další odborný požadavek a poskytuje policistům zaměření vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnost formou odborného vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra ČR ve smyslu zákona o služebním poměru pro vybraná služební místa.

Na novém filozofickém pojetí policejní práce jsou založeny **cíle a obsah ZOP**, které je možné charakterizovat těmito hlavními principy:

- policejní práce musí být službou občanovi,
- policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale také disponovat vysokým etickým standardem,
- výcvik a vzdělávání policisty musí být založeno na kompetenčním přístupu,
- ve výcviku a vzdělávání policistů je nutno zdůraznit osobní odpovědnost každého policisty za sebevzdělávání.⁷¹

⁷¹ MV ČR. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR*. Praha: OVSPŠ, 2008. Č.j. MV-165-11/VO-2008

Novým pojetím výuky ZOP je úzké sepětí s praxí, integrace výuky, modelová výuka a kvalitní evaluace. Zásadní důraz je kladen na integraci vzdělávání, blokovou výuku, aplikaci nových vzdělávacích forem a metod, zejména praktických cvičení a modelových situací. Součástí každého vzdělávacího programu je hodnocení vzdělávacího procesu.

Na základě kompetenčního přístupu a s využitím moderní taxonomie vzdělávacích cílů byl zpracován Rámcový vzdělávací program pro základní odbornou přípravu policistů pořádkové, dopravní, železniční policie a pro ZOP policistů služby cizinecké policie, který je dále rozpracován do podrobných školních vzdělávacích programů pro jednotlivé části ZOP.

Vzdělávání a výcvik v základní odborné přípravě pro výkon povolání příslušníka Policie České republiky je dán Rámcovým vzdělávacím programem⁷² a je zaměřen na posilování následujících klíčových a občanských kompetencí a vytvoření odborných kompetencí.

Klíčové kompetence:

- komunikativní kompetence,
- personální kompetence,
- sociální kompetence,
- řešit samostatně běžné pracovní i mimopracovní problémy,
- využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a efektivně pracovat s informacemi.

Občanské kompetence:

- oblast realizace osobního potenciálu a zapojení do společnosti,
- osobní profil.

Odborné kompetence:

- oblast etiky policejní práce, chování k občanům,
- odbornost a právní vědomí.

⁷² MV ČR. *Rámcový vzdělávací program*. Praha: OVSPŠ, 2009. Č.j. MV-18222-8/VO-2009

Po několikaletém období rapidního snižování početních stavů příslušníků Policie České republiky dochází v posledních dvou letech k početnému přijímání nových příslušníků s cílem doplnit početní stavy na 40 000 policistů. S tímto trendem úzce souvisí i časté změny v organizaci ZOP.

V současné době je délka trvání ZOP 12 měsíců a vychází ze „Specifického vzdělávacího programu Základní odborné přípravy 2013M“. Její organizační struktura byla přizpůsobena potřebám policejního sboru a je rozdělena do třech částí.

ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA - 3 ČÁSTI V CELKOVÉ DÉLCE TRVÁNÍ 12 MĚSÍCŮ		
1 MĚSÍC	6 MĚSÍCŮ	5 MĚSÍCŮ
NÁSTUPNÍ PŘÍPRAVA	I. ŠKOLNÍ ČÁST	PRAKTICKÁ ČÁST
Školní policejní středisko	Vyšší policejní škola (Střední policejní škola) MV	Školní policejní středisko a základní útvary

Tabulka č. 1: Organizace Základní odborné přípravy⁷³

6.2.1 Nástupní příprava - ZOP 2013

Nástupní příprava vychází ze „Specifického vzdělávacího programu - Nástupní příprava“⁷⁴ a je určena pro všechny nově přijaté příslušníky Policie České republiky bez ohledu na dosažený stupeň a obor vzdělání. Absolvent Nástupní přípravy - Základní odborné přípravy 2013 (dále jen „nástupní příprava“) získá základní znalosti, dovednosti a postoje zejména v oblasti pořadové přípravy, služební a ústrojové kázně, fyzické připravenosti, ovládání služební zbraně a střelecké přípravy.

Studium je realizováno denní formou studia v délce trvání jednoho měsíce a probíhá na 8 školních policejních střediscích příslušných krajských ředitelství. V současné době pro velké množství přijímaných příslušníků Policie České republiky probíhá nástupní příprava ve

⁷³ Zdroj: vlastní

⁷⁴ Policejní prezidium ČR. *Specifický vzdělávací program-Nástupní příprava*. Praha: OP, 2013. Č.j. PPR-18886-1/ČJ-2013-990767

spolupráci s Armádou České republiky v areálu Velitelství výcviku – Vojenská akademie Vyškov pod vedením instruktorů Policie České republiky.

Podmínkou pro úspěšné absolvování nástupní přípravy je aktivní účast ve výuce a s tím související zvládnutí zejména pořadové přípravy, dodržování služební kázně, ústrojové kázně, etického kodexu policisty (viz Příloha č. 6) a střeleckých dovedností.

V rámci nástupní přípravy před přidělením služební zbraně proběhne zkouška. Závěrečná zkouška se uskutečňuje formou písemného testu, zkoušky z bezpečné manipulace se služební zbraní a ostré střelby z přidělené služební zbraně. Závěrečná zkouška je hodnocena komplexně výrokem splnil-nesplnil. V náhradním termínu je možné zkoušku opakovat.

Závěr nástupní přípravy je fakultativně realizován formou slavnostního aktu, kdy na základě úspěšného vykonání závěrečné zkoušky obdrží absolvent osvědčení o Proškolení o zásadách bezpečné manipulace a používání služební zbraně.

6.2.2 I. školní část

Po ukončení nástupní přípravy policisté nastupují do vyšších policejních škol a středních policejních škol Ministerstva vnitra ČR do další části ZOP, kterou je I. školní část v délce trvání 6 měsíců. Studium probíhá formou denního studia. Podmínkou účasti v I. školní části je úspěšné absolvování nástupní přípravy.

V úvodu student absolvuje vstupní test fyzické zdatnosti. V první polovině I. školní části dále studenti absolvují prověřkové cvičení ze střelecké přípravy a použití donucovacích prostředků. Výuka je z 60% teoretická a ze 40% praktická.

I. školní část je rozdělena do šesti tematických oblastí:

- obecná oblast,
- činnost výkonných organizačních článků Policie České republiky,
- zásahy do osobních práv občana,
- zajišťovací úkony,
- úkony v trestním řízení,
- služební příprava.

Oblasti se dále člení na 28 modulů.

Vyučovací předměty v rámci I. školní části ZOP:

- právo,
- služba pořádkové policie,
- kriminalistika,
- služba dopravní policie,
- služba cizinecké policie,
- komunikace a policejní etika,
- příprava k použití donucovacích prostředků,
- příprava k použití služební zbraně,
- zdravotnická příprava,
- administrativní a informační technologie,
- spojovací příprava,
- řízení služebních vozidel,
- cizí jazyk anglický,
- modelové situace.

Průběžné hodnocení

Studenti jsou **průběžně hodnoceni** v souladu s čl. 16 Nařízení ministra vnitra č. 37/2013, o vzdělávání v policejních školách a v dalších vzdělávacích zařízeních, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NMV č. 37/2013“). Hodnotí se ucelenost vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot v souladu s požadavky školního vzdělávacího programu, schopnost studujících uplatňovat je při řešení teoretických a praktických úkolů, úroveň osvojení dovedností při obsluze a údržbě technických prostředků a pomůcek, a také jejich aktivita při plnění uložených úkolů. Výsledné hodnocení každého předmětu nebo modulu je provedeno výrokem *splnil/a - nesplnil/a*.

Závěrečné hodnocení

Závěrem I. školní části je písemná zkouška (didaktický test). Cílem je ověření teoretické připravenosti studentů na absolvování další části ZOP, kterou je Praktická část. Podmínkou k vykonání písemného didaktického testu je předchozí hodnocení ze všech předmětů či modulů výrokem *splnil/a*. Souběžně probíhá zkouška z úrovně fyzické zdatnosti a prověřkové cvičení ze střelecké přípravy a z použití donucovacích prostředků. Hodnocení se provádí

slovním vyjádřením *splnil/a - nesplnil/a* požadovaná kritéria. V případě hodnocení *nesplnil/a* je možno vykonat opravnu zkoušku nejpozději do 4 týdnů od ukončení I. školní části.⁷⁵

6.2.3 Praktická část

Praktická část vzdělávání je dána Specifickým vzdělávacím programem - Základní odborné přípravy 2013M - praktická část.⁷⁶ Do kurzu je zařazen příslušník Policie České republiky, který úspěšně absolvoval nástupní přípravu a I. školní část ZOP 2013.

Praktická část ZOP je rozdělena na činnost ve školním policejním středisku (dále jen „ŠPS“) a na činnost na kmenovém útvaru. Jejím úkolem je navázat na znalosti a dovednosti získané ve školní části a integrovat jednotlivé kompetence.

Studium je realizováno denní formou studia, řízené praxe a souběžné přípravy podle plánu ŠPS či kmenového útvaru a je rozepsána do 5 měsíců.

Během této doby proběhne:

- část vzdělávání na ŠPS,
- řízená praxe na kmenových útvarech,
- souběžná příprava,
- samostatná příprava formou samostudia,
- závěrečná zkouška.

Činnost ve školním policejním středisku je tematicky rozdělena do 10 modulů. Moduly slouží k integraci poznatků a ke směřování k cílovým taxonomickým stupňům uvedeným v kompetencích. Při výuce a výcviku se navazuje na teoretické znalosti a praktické dovednosti z nástupní přípravy a I. školní části ZOP.

Mezi doporučené **náměty na modelové situace** a na praktická zaměstnání pro ZOP - řízenou praxi na ŠPS patří:

- Externí prostory „Ulice“.
- Silniční provoz „Doprava“.
- „Interiéry“ - zákroky ve vnitřních prostorech.

⁷⁵ VPŠ MV v Praze. *Školní vzdělávací program - ZOP 2013*. Praha: VPŠ MV, 2013. Č.j. VPŠA-545/ŠÚ-2013/OZV

⁷⁶ Policejní prezidium. *Specifický vzdělávací program - ZOP 2013M - praktická část*. Praha: OV, 2014. Č.j. PPR-29750-1/ČJ-2014-990570

- Zajišťovací úkony.
- Činnosti základního útvaru „Základní útvar“.
- Místo činu „Místo události“.
- Drogová a alkoholová scéna.
- Specifické služební zákroky.
- Problematika korupce – policista.
- Řízení služebního dopravního prostředku.

Výuka je převážně integrovaná a praktická. Současně s řízenou praxí probíhá souběžná příprava. Realizuje se formou trvalého dohledu na studujícího z hlediska jeho vnějších projevů i aktivity. Po studujících je během celého studia důsledně vyžadováno správné nošení výstroje a služební zbraně, dodržování služební zdvořilosti, procvičování komunikačních dovedností, nacvičování pořadové přípravy, používání služební zbraně a výcvik použití donucovacích prostředků.

Činnost na kmenovém útvaru vykonává student podle úkolů a zaměření daného oddělení na základě pokynů nadřízeného. Dále plní úkoly zadané do samostudia. Jde o komplexní edukační proces, který slouží k osvojení si a upevnění soustavy trvalých vědomostí, dovedností či návyků. Rozsah i obsah je dán „Pracovním sešitem“, který obdrží každý studující ZOP. Pracovní sešit obsahuje úkoly, které studující samostatně zpracuje. Úkoly v pracovním sešitě jsou koncipovány tak, aby co nejvíce doplňovaly výuku a výcvik ve VPŠ Ministerstva vnitra ČR a ŠPS. Každá ucelená oblast samostudia je zakončena kontrolními otázkami. Pracovní sešit je vyhodnocen a předložen zkušební komisi při závěrečné zkoušce.

Základní odborná příprava je v souladu s čl. 21 NMV č. 37/2013 ukončena vykonáním závěrečné zkoušky. Podmínkou přistoupení k závěrečné zkoušce je, že studující ve všech předepsaných zkouškách na závěr tematického vzdělávacího okruhu uspěl. Závěrečná zkouška je tvořena ústní a praktickou částí.

Ústní část závěrečné zkoušky probíhá formou odpovědi na zkušební otázku, která je obsahově tvořena řešením reálné situace a doplněna podotázkami z různých vzdělávacích modulů.

Praktická zkouška je realizována jako řešení modelového případu, které studující demonstrovuje před zkušební komisí. Dále následuje pohovor, v jehož monologické části může studující popsat a vysvětlit svůj předchozí postup při řešení případu. V následném dialogu odpovídá na otázky zkušební komise. Další součástí závěrečné zkoušky je zkouška z fyzické zdatnosti, prověřkové cvičení ze střelecké přípravy, taktiky a z použití donucovacích prostředků.

Znalosti, dovednosti a postoje studujícího v průběhu praktické zkoušky hodnotí zkušební komise z hlediska čtyř vzájemně provázaných oblastí:

- právního aspektu řešení služebních úkolů,
- volby taktiky služebního zákroku,
- zvládnutí technických prostředků přidělených pro výkon služby,
- administrativního aspektu.

K hodnocení závěrečné zkoušky je používáno výroky *splnil/a* - *nesplnil/a* požadovaná kritéria. Pro hodnocení závěrečné zkoušky výrokem *splnil/a* musí být studující hodnocen z každé dílčí zkoušky výrokem *splnil/a*. Hodnocení je vyhlášeno bezprostředně po ukončení zkoušky a poradě komise.

Po úspěšném absolvování závěrečné zkoušky absolvent obdrží osvědčení o absolvování kurzu „Základní odborná příprava 2013“ (viz Příloha č. 7).

Shrnutí

Základní odborná příprava je prvním stupněm odborné přípravy policistů, která je povinná pro všechny příslušníky Policie České republiky bezprostředně po přijetí do služebního poměru. Cílem je zajistit vybavení nově přijatého příslušníka k bezpečnostnímu sboru jak obecnými vědomostmi, dovednostmi, schopnostmi, postoji a hodnotami odpovídajícími universálním požadavkům na příslušníka Policie České republiky bez ohledu na služební zařazení, tak odbornými kompetencemi pro výkon činností odpovídajících služebnímu místu, na které je příslušník ustanoven při přijetí do služebního poměru. Absolvování ZOP je z profesního hlediska základním krokem k úspěšnému plnění poslání, kterým je služba občanům našeho státu. Dalšími kroky je získávání zkušeností na základě výkonu základních policejních činností běžného výkonu služby. Zkušenosti, odborné znalosti a sebevzdělávání jsou předpokladem dosažení kariérního růstu a policejního mistrovství.

ZÁVĚR

Bakalářská práce je zaměřena na proces přijímání nových příslušníků k Policii České republiky a jejich prvotnímu vzdělávání v organizaci, kterým je v rámci bezpečnostního sboru Policie České republiky vzdělávací program "Základní odborná příprava".

První kapitola vymezila základní pojmy, které úzce souvisí s problematikou vzdělávání a výkonem personální práce, mezi které mimo jiné patří i výběr nových zaměstnanců.

Stručným náhledem do historie policie a četnictva jsem ve druhé kapitole popsala průběh a podmínky přijímání a vzdělávání nových příslušníků policie v období let 1918 – 1989. Ohlédnutím do historie jsem přiblížila, jakým způsobem se policie od dob četnictva rozvíjela a měnila, a to v souvislosti s vývojem společnosti a změnami jejích potřeb. V rámci reformy Policie České republiky, která proběhla před několika lety, je snahou Policie České republiky přizpůsobení se těmto novým potřebám, a to nejen v organizaci jednotlivých útvarů, ale také systému vzdělávání.

Vzdělávání v organizaci je základním předpokladem k dosažení úspěchu, proto je hlavním cílem vzdělávání připravit své zaměstnance tak, aby se stali vzdělanými a flexibilními v daném oboru pro dosažení a naplnění stanovených cílů. Každý zaměstnanec by měl být motivován ke vzdělávání a mít dostatek příležitostí k rozvoji svých získaných znalostí a dovedností. Investice vynaložené organizací do vzdělávání svých zaměstnanců jsou pak prospěšné oběma zúčastněným stranám. Důležitým předpokladem k dosažení vzdělávacího cíle je výběr vhodných vzdělávacích metod, kterým jsem se podrobněji věnovala ve třetí kapitole bakalářské práce. Nejeфекtivnějším se jeví vzdělávání, které je propojením teoretických vědomostí s praktickou dovedností, na jejichž základech je založeno i vzdělávání u Policie České republiky.

Další část práce stručně charakterizuje bezpečnostní sbor, kterým je Policie České republiky a její organizační členění na jednotlivé útvary.

Výkon profese příslušníka Policie České republiky je nutno chápat jako celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. Příslušník Policie České republiky při výkonu svého povolání musí plnit mnoho náročných úkolů, jak v oblasti ochrany života, zdraví a majetku, zajišťování veřejného pořádku, ale i dohledu nad bezpečností a plynulostí silničního provozu a mnohé další. Jedná se o profesi, která je velmi náročná nejen po stránce psychické a profesionální, ale především i po stránce mravní. Z uvedených důvodů je kladen

velký důraz na výběr nových příslušníků, kteří pro přijetí do služebního poměru musí splnit zákonem stanovené podmínky, které jsou nezbytné pro přijetí k bezpečnostnímu sboru. Ve své práci jsem popsala průběh přijímacího řízení, od podání žádosti o přijetí do služebního poměru, přes absolvování fyzických a psychologických testů, zdravotní prohlídku, až k samotnému aktu přijetí.

Hlavním bohatstvím každé organizace je člověk, na něhož doba a společnost neustále klade vysoké nároky, a chce-li být úspěšný, musí být schopen se s nimi vyrovnat. Příprava nově přijatých příslušníků k Policii České republiky v rámci policejního vzdělávání musí splňovat vysoké standardy kvalitní přípravy pro výkon služby. Prvním stupněm odborné přípravy příslušníků je „Základní odborná příprava“, která je povinná pro všechny příslušníky bezprostředně po přijetí do služebního poměru. Naplňuje další odborný požadavek a poskytuje příslušníkům zaměření vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnosti formou odborného vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra ve smyslu zákona o služebním poměru pro vybraná služební místa. V práci jsem charakterizovala jednotlivé části „Základní odborné přípravy 2013“, jejich organizaci, strukturu vyučovaných předmětů a modelových situací, průběžné hodnocení dosažených vědomostí a dovedností u studentů a závěrečnou zkoušku, která je nezbytným předpokladem pro vznik služebního poměru na dobu neurčitou.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo podat ucelený pohled na průběh přijímacího řízení a následnou „Základní odbornou přípravu“ nových příslušníků Policie České republiky. Obsah kapitol byl v souladu se stanoveným cílem, který tímto považuji za splněný.

Ráda bych bakalářskou prací přispěla k posílení dobrého jména Policie České republiky a předloženými informacemi o podmínkách přijetí do služebního poměru oslovila možné uchazeče, kteří stojí před rozhodnutím stát se příslušníkem bezpečnostního sboru Policie České republiky.

SEZNAM ZKRATEK

atd.	a tak dále
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČSR	Československá republika
MV	Ministerstvo vnitra
odst.	odstavec
OP	odbor personální
OV	oddělení vzdělávání
OVSPŠ	odbor vzdělávání a správy policejního školství
Sb.	sbírka
SKPV	služba kriminální policie a vyšetřování
SNB	Sbor národní bezpečnosti
SPŠ	střední policejní škola
ŠPS	školní policejní středisko
tzv.	tak zvané
VPŠ	vyšší policejní škola
ZOP	základní odborná příprava

LITERATURA A ZDROJE

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

CHUDÝ, Štefan a Svatava KAŠPÁRKOVÁ, a kol. *Didaktická propedeutika*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, 106 s. ISBN 978-80-7318-552-7.

KANTOROVÁ, Jana a kol. *Vybrané kapitoly z obecné pedagogiky I*. Olomouc: Hanex, 2008, 244 s. ISBN 978-80-7409-024-0.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-7261-033-3

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva I., Habsburská monarchie (1526 - 1918)*. Vyd. 1. Praha: Themis, 1997, 178 s. ISBN 80-85821-52-4.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva II., Československo (1918 - 1939)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 1999, 230 s. ISBN 80-902670-0-9.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva III., Československo (1939 - 1945)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2001, 230 s. ISBN 978-80-86477-55-8.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny policie a četnictva IV., Československo (1945 - 1989)*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2011, 291 s. ISBN 80-902670-0-9.

MACEK, Pavel. Systém vzdělávání četníků v období 1. republiky. *Bezpečnostní teorie a praxe* 4/2006, Praha: Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Policejní akademií ČR, 2006. ISSN 1801- 8211.

MALACH, Josef. *Obecná pedagogika*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2002, 88 s. ISBN 80-7042-205-X.

PEŠEK, J. Nástin struktury vzdělávání, výchovy a výcviku četnictva a policejních sborů stráže bezpečnosti v letech 1918-1938. *Bezpečnostní teorie a praxe* 1/1996, Praha: Policejní akademie ČR, 1996. ISSN 1211-2461.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 671 s. ISBN 978-80-7263-752-2

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 458 s. ISBN 978-80-7400-142-0

VETEŠNÍK, Pavel a Luboš JEMELKA. *Zákon o obecní policii. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 556 s. ISBN 978-80-7400-165-9

VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky*. 2. Vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, 84 s. ISBN 978-80-254-7700-7

Periodika:

LINHARTOVÁ, Dagmar. *Policista*. č. 1. Praha: MV ČR, 2011, roč. 17, 47 s. ISSN 1211-7943

Legislativa:

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

ČESKO. Vyhláška č. 487/2004 Sb., *o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru*, ve znění pozdějších předpisů.

MV ČR. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR*. Praha: OVSPŠ, 2008. Č.j. MV-165-11/VO-2008

MV ČR. *Rámcový vzdělávací program*. Praha: OVSPŠ, 2009. Č.j. MV-18222-8/VO-2009

Policejní prezidium. *Specifický vzdělávací program - ZOP 2013M*. Praha: OV, 2014. Č.j. PPR-29750-1/ČJ-2014-990570

Policejní prezidium ČR. *Specifický vzdělávací program-Nástupní příprava*. Praha: OP, 2013. Č.j. PPR-18886-1/ČJ-2013-990767

Policejní prezidium. *Specifický vzdělávací program - ZOP 2013M - praktická část*. Praha: OV, 2014. Č.j. PPR-29750-1/ČJ-2014-990570

POLICIE ČR. *Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 44 ze dne 31. května 2011, kterým se stanoví organizační opatření k realizaci služební zkoušky*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. července 2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2015*.

VPŠ MV v Praze. *Školní vzdělávací program - ZOP 2013*. Praha: VPŠ MV, 2013. Č.j. VPŠA-545/ŠÚ-2013/OZV

Internetové zdroje:

ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních lidských práv a svobod*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-13] Dostupné z: <http://www.usoud.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

MV ČR. *Systém policejního vzdělávání*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/system-policejního-vzdelavani.aspx>

POLICIE ČR. *Policie české republiky*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/doklady-nezbytne-pro-prijimaci-rizeni.aspx>

POLICIE ČR. *Policie české republiky*. [online]. © 2015 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

ZEMEPIS. COM. *Geografický portál*. [online]. © 2012-2015 [cit. 2015-03-16] Dostupné z: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf č. 1: Počet přijatých žádostí na KŘP Olomouckého kraje v roce 2014

Graf č. 2: Výsledek přijímacího řízení KŘP Olomouckého kraje v roce 2014

Graf č. 3: Důvody nepřijetí do služebního poměru KŘP Olomouckého kraje v roce 2014

Tabulka č. 1: Organizace Základní odborné přípravy

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Žádost o přijetí do služebního poměru

Příloha č. 2: Závěr psychologa

Příloha č. 3: Obsah testů, popis, bodové hodnocení a kritéria hodnocení pro splnění fyzické způsobilosti

Příloha č. 4: Osvědčení o fyzické způsobilosti

Příloha č. 5: Služební slib

Příloha č. 6: Etický kodex Policie České republiky

Příloha č. 7: Osvědčení o absolvování kurzu Základní odborná příprava 2013

Příloha č. 1: Žádost o přijetí do služebního poměru

ŽÁDOST O PŘIJETÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Příjmení, jméno:

Datum narození:

Trvalý pobyt:

Tel. kontakt:

V dne.....

Policie České republiky

...uvedte adresu příslušného krajského ředitelství policie, popř. územního odboru

Žádost o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky

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

.....

podpis uchazeče

Příloha č. 2: Závěr psychologa

Psychologické pracoviště

Jméno, příjmení, titul

Kontaktní adresa pro potřebu doručování závěru psychologa

Č. j.

V dne

Počet listů: 1

Počet výtisků: 3

Výtisk číslo:

Závěr psychologa

Vážená paní, Vážený pane,

na základě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, bylo provedeno na psychologickém pracovišti dne zjišťování osobnostní způsobilosti.

Psycholog, který zjišťování Vaší osobnostní způsobilosti provedl, vydal tento závěr:

(jméno, příjmení, titul a datum narození)

je - není⁷⁷⁾

osobnostně způsobilý/á ve smyslu § 15 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

.....
razítko psychologického pracoviště

.....
jméno, příjmení, titul a podpis psychologa,
který provedl zjišťování osobnostní způsobilosti

Poučení:

Podle § 6 vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, můžete podat návrh na přezkoumání závěru vyšetření do 15 dnů od jeho doručení vedoucímu psychologovi Policie České republiky na adresu Policejní prezidium ČR, vedoucí psycholog P ČR, P. O. BOX 62/PSYCHO, 170 89 Praha 7.

⁷⁷⁾ Nehodí se škrtněte.

Příloha č. 3: Obsah testů, popis, bodové hodnocení a kritéria hodnocení pro splnění fyzické způsobilosti

Obsah testů, popis, bodové hodnocení a kritéria hodnocení pro splnění fyzické způsobilosti

A) Obsah, popis a bodové hodnocení jednotlivých testů

Test č. 1 - člunkový běh 4 x 10 m

Popis: start (na povel) vedle mety, běží se šikmo mezi metami, meta č. 2 se obíhá, stejným způsobem se vrací zpět a obíhá se meta č. 1; třetí úsek se běží přímo, následuje dotek mety č. 2, rychlý obrat a při doteku mety č. 1 se zastavuje čas.

Měření: na 0,1 s.

Ověřovaná schopnost: rychlostní obratnost převážně dolních končetin.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	16,0	11	11,4
2	15,5	12	11,2
3	15,0	13	11,0
4	14,5	14	10,8
5	14,0	15	10,5
6	13,4	16	10,3
7	12,8	17	10,1
8	12,3	18	9,8
9	11,9	19	9,6
10	11,6	20	9,4

Za každé další zrychlení o 0,2 s připočítat 1 bod.

Test č. 2 – klik - vzpor ležmo (opakovaně)

Úkol: maximální počet kliků bez přerušení, stanoveným způsobem a bez zapření nohou.

Popis: leh na břicho, skrčené paže opřít dlaněmi o zem, špičky prstů v úrovni ramen směřují vpřed, hlava směřuje vpřed. Dopnutím paží v loktech vzpor ležmo. Pokrčením paží v loktech lehkým dotekem hrudníku o podložku a zpět do kliku. Trup je zpřímá, pánev se nevysazuje, ani neprohýbá.

Měření: počet správně provedených cviků bez přerušení.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla převážně svalstva hrudníku a svalů pletence ramenního.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Za každé další dva kliky připočítat 1 bod.

Test č. 3 – celomotorický test, CMT test (opakovaně), 2 minuty

Úkol: maximální počet cviků stanoveným způsobem.

Popis: ze stoje spatného přes dřep do lehu na bříše, zvednout ruce z podložky, přejít zpět opět přes dřep do stoje spatného, dále se pokračuje přes dřep do lehu na napřímená záda, ruce se dotknou podložky podél těla a zpět přes sed a dřep do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného je počítáno jedno provedení cviku.

Měření: počet správně provedených cviků.

Ověřovaná schopnost: silově-obratnostní vytrvalost svalů fázických i posturálních.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Za každé další dva cviky do stoje spatného připočítat 1 bod.

Test č. 4 - běh na 1000 m – ověřovaná schopnost střednědobé vytrvalosti

Úkol: uběhnout vzdálenost 1000 m v co nejkratším čase.

Popis: skupinový start (počet běžců se volí podle počtu organizátorů, na dva organizátory maximálně 15 běžců), běžícím se průběžně sděluje čas.

Měření: čas měříme s přesností na 1 s.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	6:00	11	4:00
2	5:45	12	3:50
3	5:30	13	3:40
4	5:15	14	3:30
5	5:00	15	3:20
6	4:50	16	3:10
7	4:40	17	3:05
8	4:30	18	3:00
9	4:20	19	2:55
10	4:10	20	2:50

Za každé další zrychlení o 5 s připočítat 1 bod.

Příloha č. 4: Osvědčení o fyzické způsobilosti

Útvar Policie České republiky

.....

V dne

Počet listů:

O S V Ě D Ě N Í

o fyzické způsobilosti

**uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky
nebo příslušníka Policie České republiky pro výkon služby na služebním místě,
pro účely § 15 odst. 4 a
§ 79 odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků
bezpečnostních sborů**

Hodnostní označení *	
Příjmení / titul	/
Jméno	
Datum narození uchazeče	
Číslo služebního průkazu *	
Skupina fyz. způsobilosti **	
Platnost osvědčení do	

* týká se jen příslušníka Policie České republiky

** případně podskupina

**splnil/a požadavky na tělesnou zdatnost podle § 15 odst. 4, resp. § 79 odst. 4
zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních
sborů.**

.....

Datum konání testu

.....

Vedoucí komise

Příloha č. 5: Služební slib



Pomáhat a chránit

ČESKÁ REPUBLIKA

Policie České republiky

Služební slib

Hodnostní označení, titul, jméno

a příjmení, vědecká hodnost:

stržm. xxxxxxxxxxxx

Ustanoven na služebním místě:

vrchní referent

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje

Územní odbor xxxxx

Obvodní oddělení xxxxxxx

Den, měsíc a rok narození:

x. x. xxxx

Místo narození:

Olomouc

Osobní evidenční číslo:

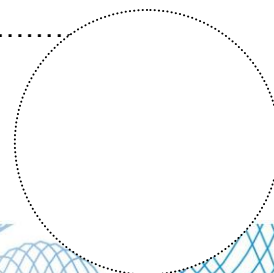
xxxxxx

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

Jmenovaný/á složil/a služební slib dne x. x. 2015.

.....
(podpis příslušníka)

.....
(podpis pověřeného služebního funkcionáře)



Příloha č. 6: Etický kodex Policie České republiky

ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

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

1. Cílem Policie České republiky je

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

2. Základními hodnotami Policie České republiky jsou

- a) profesionalita,
- b) nestrannost,
- c) odpovědnost,
- d) ohleduplnost,
- e) bezúhonnost.

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a) prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b) chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c) uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d) při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- e) používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně ani ponižujícím způsobem,
- f) nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g) zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- h) zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,

- i) zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

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

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

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

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

Příloha č. 7: Osvědčení o absolvování kurzu Základní odborná příprava 2013



Pomáhat a chránit

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY
Krajské ředitelství policie
Školní policejní středisko

«Místo_konání»

Kód: «Kód_akce»

Forma studia: «Forma_studia»

Třída: «Třída»

Osvědčení

o absolvování kurzu

Jméno a příjmení:
hodnost._ozn.»

«Služební_hodnost» «

«Jméno»

Den, měsíc a rok narození:

«Narození»

Místo narození:

«Místo_narození»

Osobní evidenční číslo:

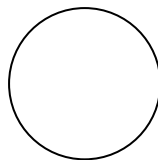
«OEČ»

Jmenovaný(á) absolvoval(a) v době od «Dat_zaháj_akce» do
«Dat_ukonč_akce»

kurz **“Základní odborná příprava 2013”**

a splnil(a) dne «Dat_hodnoc» podmínky zakončení kurzu podle
požadovaných cílových kompetencí.

V Praze dne «Dat_hodnoc»



razítko

předseda zkušební komise

vedoucí ŠPS