

**Česká zemědělská univerzita**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**Analýza výběrového přijímacího řízení**

**Milada Hubová**

© 2010 ČZU v Praze

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza přijímacího výběrového řízení" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2010

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Danielu Tothovi za odborné vedení a rady, připomínky a pomoc, kterou mi poskytl při zpracování diplomové práce.

# Analýza výběrového přijímacího řízení

---

## The Recruiting and Selecting Analysis

### Souhrn

Práce se zabývá lidskými zdroji a jejich řízením jako novým pojetím personální práce. Na základě prostudované literatury jsou vysvětleny pojmy lidský kapitál, řízení lidských zdrojů a postupy jejich využití i z pohledu organizace veřejné správy, jakou je Městská policie hl. m. Prahy. Lidský kapitál je sice pro tuto organizaci zvláštním pojmem, nicméně právě na něm celá organizace stojí. S lidským kapitálem je nutné neustále pracovat a rozvíjet jej, aby organizace byla přínosem pro celou společnost. V teoretické části se práce zabývá také motivací a jejími teoriemi. Každý díl systému řízení lidských zdrojů je charakterizován obecně, a zároveň z pohledu Městské policie hlavního města Prahy.

V praktické části práce je na konkrétním příkladu doloženo výběrové přijímací řízení v podmínkách Městské policie hl. m. Prahy, které je z velké části ovlivněno zákony vztahujícími se k činnosti obecní policie jako takové. Další částí práce je analýza, která hodnotí personální vývoj v letech 2004 až 2009, a s tím související zhodnocení vlivu novelizace zákona o obecní policii s účinností od 1. ledna 2009. Analýza měla potvrdit nebo vyvrátit pesimistickou prognózu, která byla očekávána v důsledku legislativních změn.

**Klíčová slova:** tým, lidský kapitál, motivace, emoční inteligence, řízení lidských zdrojů, výběrové přijímací řízení, obecní policie

## **Summary**

Purpose of this study is interest in Human resources, and their management as new way of work in the field of personnel studies. On the grounds of studied literature are explained concepts such as Human capital, Management of Human resources, and their utilization from the point of view by organisations of the public sector, as is City Police of Prague. Concept of Human capital is for this organisation unique term, nevertheless the whole organisation is build on its bases. It is necessary to continuously work with , and develop Human resources in order make organisation to be contribution for whole society. In the theoretical part of the study is main interest in the theories of motivation. Each part of the Human resources study is on the basis of general characteristics, and at the same time from the position of City Police of Prague.

In the practical part are in the study entertained selection procedures under conditions of City Police of Prague , when there is a great influence of different laws regarding function of City Police as it is. Other part of the study is analysis in which is evaluated development of Human resources from year 2004 to year 2009, and related evaluation of the new law of Municipal Police, which is in act from January 1.st of 2009. The study was supposed to confirm or refute pesimistic prognose which was expected as effect of changes in legislature.

**Key words:** team, Human capital, motivation, emotional intelligence, management of Human resources, admission proceeding, City Police.

## OBSAH

<b>1. Úvod do problému</b> .....	5
1.1. Výběr .....	5
1.2. Výběrové přijímací řízení .....	6
1.3. Obecní a městské policie .....	7
<b>2. Cíl práce a metodika</b> .....	8
2.1. Cíl práce .....	8
2.2. Postup zpracování .....	8
<b>3. Literární řešerše</b> .....	9
3.1. Tým.....	9
3.1.2. Týmová práce v podmínkách městské policie .....	10
3.2. Lidský kapitál .....	11
3.2.1. Motivace .....	12
3.2.1.1. Teorie motivace .....	14
3.2.1.2. Motivace v podmínkách MP HMP .....	15
3.3. Řízení lidských zdrojů .....	16
3.3.1. Cíle řízení lidských zdrojů .....	17
3.3.2. Etika řízení lidských zdrojů .....	18
3.4. Získávání a výběr zaměstnanců .....	18
3.4.1. Nábor nových zaměstnanců MP HMP.....	20
3.4.2. Výběrové řízení v podmínkách MP HMP .....	21
3.4.2.1. Fyzické testy.....	21
3.4.2.2. Psychologické testy .....	21
3.4.2.3. Lékařská prohlídka.....	23
3.4.3. Předpoklady pro výkon práce strážníka.....	24
3.4.4. Adaptační proces.....	24
3.4.4.1. Adaptační proces v podmínkách MP HMP.....	25
3.5. Odměňování.....	25
3.5.1. Hodnocení pracovníků .....	26
3.5.2. Kompetence, jejich měření a rozvoj .....	27
3.5.2.1. Kompetence a jejich trénink.....	29

3.5.2.2. Kompetence a jejich trénink v podmínkách MP HMP .....	30
3.5.3. Zaměstnanecké benefity.....	32
3.5.4. Odměňování a zaměstnanecké benefity MP HMP .....	34
<b>4. Městská policie hl. m. Prahy .....</b>	<b>36</b>
4.1. Analýza personálního vývoje v podmínkách MP HMP .....	38
4.2. Rozbory podkladů.....	45
<b>5. Výsledné řešení a implementace v praxi .....</b>	<b>57</b>
5. 1. Personální marketing .....	57
5.1.1. Product .....	58
5.1.2. Price .....	59
5.1.3. Place.....	63
5.1.4. Promotion.....	64
<b>6. Závěr .....</b>	<b>66</b>
<b>7. Seznam použité literatury.....</b>	<b>69</b>
<b>8. Přílohy</b>	

## 1. Úvod do problému

V každodenním životě jsou všichni lidé od nejtělejšího dětství po celý svůj život postaveni před možnost volby. Volíme variantu, která pro nás v danou chvíli znamená z našeho pohledu přínos, ať z pohledu uspokojení lidských potřeb, tak i z pohledu splnění přání a snů. Aniž si to lidé uvědomují, je celý život založen na výběru. Pokud půjdeme ve svých úvahách dále do minulosti, a obrátíme se k Darwinově „teorii přirozeného výběru“, zjistíme, že bez výběru by vlastně neexistoval ani člověk ve své současné podobě. Biologický pohled pomineme, protože není smyslem této práce.

Práce se zabývá výběrem nových zaměstnanců v teoretické rovině, v praktické rovině pak výběrem v podmínkách Městské policie hl. m. Prahy (dále jen MP HMP). Je zde nastíněn způsob rozvoje lidského kapitálu, rozšiřování a prohlubování kompetencí zaměstnanců obecně, ale také z pohledu MP HMP. Strážníci jsou zde představeni jako představitelé prevence i represe, i když ta není hlavním posláním organizace. Represe je pouze odpovědí na intenzitu a způsob porušování zákona ze strany přestupců, příp. pachatelů trestných činů. V závěrečné části je předložena analýza průběhu výběrového řízení MP HMP v letech 2004 – 2009.

### 1.1. Výběr

Slovo výběr můžeme vysvětlit ze dvou pohledů. Jedním je biologický pohled, který souvisí s reprodukcí jedinců s rozdílnými genotypy. S tím koresponduje přírodní, neboli přirozený výběr, jehož působení vysvětlil Ch. R. Darwin. Je založen na lepší adaptaci na podmínky prostředí, tj. pozitivní, a na nižší pravděpodobnosti přežití a menší rozmnožovací aktivitě hůře adaptovaných genotypů, tj. negativní. Umělý výběr založený na předchozím vysvětlení lidé využívají ve šlechtitelských metodách.

Druhý pohled, sociální a psychologický, představuje metodu, při níž se na základě informací o základním souboru usuzuje na vlastnosti souboru vybraných jednotek. Při výběru se využívá metody záměrného a náhodného výběru. Výběrové metody zkoumání zahrnují vlastní výběr reprezentativního vzorku, zjištění sledovaných



znaků u vybraných jednotek a usuzování o základním souboru na základě výběrových údajů.

Výběr zaměstnanců se vymyká těmto vysvětlením. Nejedná se o způsob přizpůsobení se podmínkám prostředí nutný k přežití, ani o využití výběru v rámci sociologických výzkumů. Zaměstnavatel vybírá záměrným výběrem ze souboru uchazečů na základě svých požadavků, které odpovídají jeho potřebám. Je to soustavná činnost, někdy podceňovaná, ale ve své podstatě je jednou z nejdůležitějších činností v jakékoliv organizaci, protože na správně vybraných lidech stojí úspěch.

## **1.2. Výběrové přijímací řízení**

Jak již bylo zmíněno, výběr ve smyslu výběru zaměstnanců, je proces, při němž zaměstnavatel vybírá z uchazečů, na základě svých požadavků, které v přípravné fázi definuje na základě svých potřeb. Cílem je uvedenou činností získat potřebné množství i potřebnou kvalitu zaměstnanců, s vynaložením co nejmenších nákladů.

*Získávání a výběr zaměstnanců je složen ze tří fází:*

- 1) definování požadavků*
- 2) přilákání uchazečů*
- 3) vybírání uchazečů<sup>1</sup>*

Výběrové přijímací řízení je individuální záležitostí každé firmy. Kritéria stanovuje zaměstnavatel sám, výběr provádí také sám, případně může využít služby externího subjektu (outsourcing). Každý způsob má své kladné a záporné stránky, největším rozdílem je zřejmě stránka finanční. Outsourcing je nákladný, na druhou stranu šetří čas i využití stávající pracovní síly. Pro outsourcing hovoří i situace, kdy je součástí výběrového řízení např. psychologické testování a firma nedisponuje příslušnými odborníky. Na druhou stranu cizí osoba nemůže postihnout všechny nuance konkrétní pracovní činnosti v dané organizaci, může dojít k nadhodnocení či podhodnocení kritérií, a tím i ke špatné volbě uchazeče. Ve výběru vždy hraje roli subjektivní názor vybírajícího.

---

<sup>1</sup> ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, s.343, ISBN 978-80-247-1407-3

### 1.3. Obecní a městské policie

Obecní policie je orgánem obce<sup>2</sup>, který je zřizován obecně závaznou vyhláškou. O městské policii hovoříme, pokud je zřízena obcí, která je městem, statutárním městem a v hl. m. Praze. Obecní policie může působit i na území jiné obce, která obecní policii nezřídila, na základě uzavřené veřejnoprávní smlouvy mezi obcemi ve stejném vyšším územně samosprávném celku. Zřízením obecní (městské) policie územní samosprávy plní svou sociální funkci.

*Územní samospráva se stará o bezpečnost občanů bez ohledu na to, z jaké sociálně ekonomické vrstvy pocházejí, podílí se na ochraně jejich majetku (zřizuje městskou policii apod.).<sup>3</sup>*

MP HMP působí na území hlavního města od 11.5.1992. Byla zřízena obecně závaznou vyhláškou hl. m. Prahy č. 5/1992, vydanou na základě zákonů ČNR č. 410/1992 Sb., o obcích a č. 553/1991 Sb., o obecní policii. Její činnost spočívá především v zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku v rámci působnosti města, tedy na teritoriu celého hl. m. Prahy. Rada hl. m. Prahy využila možnost danou zákonem a pověřila řízením Městské policie strážníka Mgr. Vladimíra Kotrouše, který v čele MP HMP stojí od roku 2002.

Činnost obecní policie, a tedy i MP HMP, je vymezena v § 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, v platném znění. Další činnosti vyplývají z konkrétních vyhlášek vztahujících se k zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, které na území hlavního města vydává Magistrát hl. m. Prahy. Na úrovni obecních policií se jedná o vyhlášky, které obce vydávají ve své samostatné nebo přenesené působnosti. V uvedeném zákoně je též vymezena spolupráce obecních policií s Policií ČR, státními orgány a orgány územních samosprávných celků.

---

<sup>2</sup> J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, s. 29, ISBN 80-7261-086-4

*Územní samospráva může zajišťovat veřejné statky prostřednictvím organizací ve veřejném sektoru (vlastních neziskových organizací), které k tomuto účelu zřídila (v ČR např. prostřednictvím tzv. organizačních složek obce, organizačních složek kraje a prostřednictvím příspěvkových organizací zřizovaných obcí a krajem); ...*

<sup>3</sup> J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, s.22, ISBN 80-7261-086-4

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Cílem práce je provést analýzu personálního vývoje v MP HMP a potvrdit, či vyvrátit očekávanou prognózu vývoje v souvislosti s novelou zákona o obecní policii, která nabyla účinnosti 1. 1. 2009. Analýze jsou podrobeny výsledky personální činnosti od roku 2004. Vývoj v letech 2004 až 2008 je porovnán s rokem 2009, kdy vstoupila v platnost novela zákona o obecní policii s vyššími požadavky na uchazeče o práci strážníka. Analýze předchází teoretická část, ve které jsou vymezeny a stručně vysvětleny pojmy a činnosti související s novým pojetím personální práce, tzv. řízením lidských zdrojů. Jelikož se práce zabývá personálním vývojem MP HMP, je většina kapitol vždy v rámci jedné podkapitoly věnována konkrétní situaci v této organizaci. Praktická část je věnována výhradně MP HMP, a obecní policii jako takové v legislativní rovině.

Návrh vlastního řešení se týká systému personální práce, která je přirovnána k marketingové činnosti. Jedná se o přenesení marketingového mixu 4P do oblasti personální práce a konkrétní nápady na vylepšení péče o stávající i budoucí zaměstnance založené na postoji k nim jako k zákazníkovi.

### **2.2. Postup zpracování**

Při zpracování bylo postupováno od studia literatury vztahující se k personálním činnostem, resp. řízení lidských zdrojů, přes studium zákonných norem všeobecných, i vztahujících se k obecní policii a veřejné správě. Analýze byly podrobeny zprávy o činnosti MP HMP, které jsou zveřejňovány na webových stránkách.

Provedená analýza hodnotí průběh personální práce z různých pohledů, každá její část je zvlášť okomentována.

Údaje jsou zpracovány do tabulek a grafů s využitím programu MS Excel.

### **3. Literární rešerše**

Personální práce je práce s lidmi a pro lidi. S lidmi, tj. s těmi, kteří se o práci zajímají, s těmi, kteří jsou zaměstnání i s těmi, kteří chtějí s prací skončit. Práce pro lidi představuje jednak personální pomoc pro jednotlivé zaměstnance, jednak práci pro vedení organizace, např. analýzy a vyhodnocení personálních ukazatelů, a v neposlední řadě náborovou činnost, výběr nových zaměstnanců, tvorbu kariérního řádu, práci s talenty, a mnoho dalších činností, které se mohou mezi jednotlivými organizacemi značně lišit.

#### **3.1. Tým**

Každý zaměstnanec má v rámci svého pracovního zařazení zodpovědnost za práci, kterou vykonává, ale zároveň je součástí pracovní skupiny – týmu, a tudíž se podílí na výsledcích i celé této skupiny. Dnes se běžně organizují tzv. „outdoorové programy“ s cílem vzájemného poznání členů týmu i v rámci mimopracovních aktivit a vytvoření neformální vazeb, které vedou k vyšší pracovní výkonnosti. Lidé v týmu se vzájemně doplňují, mají společný pracovní cíl a odpovědnost. Tyto akce jsou též vhodné pro leadership, neboli vedení lidí, které se v rámci řízení lidských zdrojů stává účinnější formou než klasické řízení. Dalším přínosem je zvyšování kreativity při řešení problémů.

Tým vystupuje jako menší jednotka s fungujícími vzájemnými vztahy, která má společné cíle a určitý stupeň soudržnosti. Prochází vývojovými etapami, od fáze vzniku, kdy se tým formuje, přes střety názorů, jejich otevřenou výměnu až po fázi integrace.

V rámci fungování týmu dochází během jeho vývoje, ale i při plnění úkolů ke konfliktům. „Zdravý“ konflikt, jako výměna názorů v únosných mezích pro jednotlivce i celou skupinu, je důležitý. Přichází nové nápady, způsoby realizace, ale tým se také stmeluje, pokud je vyřešení problému konstruktivní, lidé se učí týmové práci.

A právě proces učení je dnes také velmi často zmiňovaným termínem. Učící se organizace je velkým přínosem, zaměstnanci rozvíjejí schopnosti tvořivého myšlení a jednání jako jednotlivci i jako tým.

K tomu, aby zaměstnanci mohli tvořit, nepotřebují řízení v pravém slova smyslu, ale spíše vedení, které striktně nenařizuje, ale určí rámcově úkoly a dává možnost zaměstnancům k tvůrčím řešením.

*Management is thought of as a special kind of leadership in which the accomplishment of organizational goals is paramount. Leadership is an attempt to influence people, individually and in groups, for whatever reason. Influence and leadership may be used interchangeably. Not all leadership behavior is directed toward accomplishing organizational goals.*<sup>4</sup>

### 3.1.2. Týmová práce v podmínkách městské policie

Předchozí text hovoří o týmové práci v rámci podniku. Z pohledu strážníků MP HMP má tým ještě další aspekt. Strážníci v souladu se zákony zabezpečují místní záležitosti veřejného pořádku. V rámci své činnosti přispívají k ochraně a bezpečnosti osob a majetku, dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití, odhalují přestupky, aj. Během své práce v ulicích města, ale i v jeho odlehlejších částech a parcích se dostávají do různých situací, někdy úsměvných, ale v mnoha případech nebezpečných. Přestupci a narušitelé veřejného pořádku bývají agresivní, strážníci musí často při výkonu pravomocí čelit napadením (viz tabulka č. 1). V těchto situacích je důležitá vzájemná souhra a důvěra mezi členy hlídky, protože její členové bývají ohroženi na životě a zdraví.

**Tab. 3.1 Počet napadení strážníků v souvislosti s výkonem jejich pravomocí v letech 2004-2008**

Rok	2004	2005	2006	2007	2008
Počet napadení	80	53	59	64	78

zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

<sup>4</sup> HERSEY P., BLANCHARD K.H., JOHNSON D. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2001, p.126, ISBN 0-13-017598-6  
Management je považován za speciální druh vedení, při němž je prvořadé dosažení organizačních cílů. Vedení je snaha o ovlivnění lidí jednotlivě i ve skupinách, z jakéhokoliv důvodu. Vliv a vedení mohou být použity vzájemně. Ne všechny projevy vůdcovství směřují ke splnění organizačních cílů.  
(vlastní překlad)

Klasické teambuildingové akce se nepořádají plošně pro všechny zaměstnance MP HMP, ale pro budování týmů přispívají akce Sportovního klubu (dále SK), kde se sdružují strážníci ze všech útvarů MP HMP podle druhu sportu, který jim je nejbližší. Cílem SK je přispívat k upevňování zdraví, fyzické kondice a psychické odolnosti strážníků a dalších zaměstnanců MP. Tento klub zabezpečuje i turistické a rekreační vyžití všech svých členů. SK zaštiťuje v rámci svých oddílů také reprezentaci MP HMP vůči dalším organizacím, včetně zahraničních sportovních partnerů. V současnosti působí v rámci SK oddíl rekreačních sportů, kopané, střelby, karate a oddíl ledního hokeje.

Během kalendářního roku SK organizuje akce pro všechny zaměstnance MP, tj. i pro nečleny SK, které přispívají k budování neformálních vztahů. Jedná se například o turnaje v bowlingu, ping pongu, každoroční červnové setkání ve Žlutých lázních, kde mají zaměstnanci možnost využít všechna sportoviště v areálu. Toto setkání se poprvé konalo v roce 2007, v roce 15. výročí vzniku MP HMP. V rámci setkání je připraven kulturní program, ale i atrakce pro děti, aby se setkání mohli zúčastnit opravdu všichni, včetně rodinných příslušníků.

### **3.2. Lidský kapitál**

Ačkoliv stěžejní část této práce se zabývá situací v MP HMP, a jedná se tudíž o organizaci veřejné správy, i zde můžeme hovořit o lidském kapitálu, který sice v těchto podmínkách nevytváří hodnotu v pravém slova smyslu, ale je jistě nejdůležitější pro vnímání městské policie širokou veřejností. Právě na lidech, kteří mají pomáhat občanům, na jejich přístupu, na tom, jak vnímají svoje poslání, záleží, jak bude posuzována jejich činnost.

Lidský kapitál tvoří spolu se společenským a organizačním kapitálem intelektuální kapitál firmy. Lidský kapitál představuje soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností použitelných pro vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeby nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu.

Sociální (též společenský) kapitál je souhrn sociálních vztahů a kontaktů.

Organizační (strukturní) kapitál zahrnuje mechanismy a procesy podporující efektivitu práce a inovaci, informační a komunikační systémy.

Lidský kapitál je nástrojem konkurenceschopnosti, je největší hybnou silou v každé firmě. Bez lidí a jejich tvůrčích nápadů, by nemohl být realizován žádný nový projekt. Každá forma kapitálu je nezastupitelná, ale přínos nových myšlenek může zabezpečit pouze člověk.

*Lidský kapitál je široký pojem zahrnující různé formy investic do lidí, mezi které patří zejména školní a další vzdělávání, výdaje na zdravotní péči, výživa atd..... Většinou se však v ekonomické teorii setkáme s vymezením lidského kapitálu jako souhrnu znalostí a dovedností člověka, které jsou vytvářeny školním vzděláním, dalším vzděláváním v průběhu života a praxí užitečnou při produkci zboží a služeb.<sup>5</sup>*

### **3.2.1. Motivace**

Lidský kapitál, tudíž lidé, kteří jsou jeho nositeli, musí být nějakým způsobem motivováni, aby byli schopni a ochotni vnášet něco nového do své práce. Pokud by se stali pouze pasívním vykonavatelem činností, degradovalo by to nejen práci jako takovou, ale i je samotné.

Jak pracovat s člověkem, co by s nositelem nového, tvůrčího, kreativního? Základem každé činnosti je správná motivace. Jedná se o přirozenou potřebu se rozvíjet, i když každý člověk ji vnímá jinak. Někteří zaměstnanci spatřují priority v mimopracovních aktivitách, jiní naopak v nejvyšších pracovních výsledcích, pozičním a platovém růstu. Pro správnou motivaci je tedy důležitý individuální přístup.

Práce je prostředkem pro zajištění vlastní existence, je příležitostí k sociálním interakcím, může být příjemnou činností sama o sobě. Poslední důvod je velice diskutabilní z pohledu druhu práce. Práce může být také naplněním poslání, splněním přání, způsobem seberealizace. Proto hovoříme o dvou typech motivace, o motivaci vnitřní, která je vlastní každému jedinci a odpovídá jeho potřebám, a motivaci vnější, kterou tvoří zjednodušeně řečeno odměny a tresty. Nejedná se pouze o finanční stránku,

---

<sup>5</sup> L.FILIPOVÁ Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice, Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, Praha 2007, s.5, ISBN 80-86729-38-9

ale mnohdy se jeví jako účinnější morální odměna a trest v podobě pochvaly, resp. kritiky.

*Pracovní motivace má tři fáze: Taylorismus, Human Relations (lidské vztahy) a Humanizaci práce.*<sup>6</sup>

Vztah jedince k práci má tři dimenze:

- a) postojovou, která kvalifikuje práci jako hodnotu
- b) motivační, kde vystupují psychologické důvody pracovní činnosti
- c) výkonovou, která představuje skutečný výkon práce

Pokud je správně nastaven proces motivace, zvyšuje se i vnitřní závazek zaměstnanců na sobě pracovat. Firma, která realizuje zisk, nemá problém s investicí do rozvoje svých zaměstnanců. Jedná se o investici velmi důležitou. Motivace by ale měla být nastavena v každé firmě, protože i pokud právě nerealizuje zisk, správně motivovaní zaměstnanci ji k zisku mohou přivést. *Cíle chápání a uplatňování motivační teorie je získat prostřednictvím lidí přidanou hodnotu v tom smyslu, že hodnota jejich výstupů přesáhne náklady jejího vytváření.*<sup>7</sup>

Motivace vychází z potřeb jednotlivce. K potřebám podle jejich klasické teorie vytvořené Abrahamem Maslowem, se vrátil a rozpracoval je do oblasti pracovní motivace F. Herzberg. Ten svým průzkumem u respondentů zjišťoval okamžiky, kdy se v souvislosti s prací cítili dobře a kdy špatně. Na základě popisu okolností jednotlivých zaměstnanců došel autor ke dvěma závěrům. Některé okolnosti práce jsou faktory nezbytné, neboli udržovací, svou absencí způsobují nespokojenost (např. vztahy s nadřízenými a podřízenými, plat, jistota práce, pracovní podmínky, nespokojenost), jsou nazývány také faktory hygienickými nebo dissatisfactory, týkají se spíše prostředí,

---

<sup>6</sup> NAKONEČNÝ, M. Motivace pracovního jednání a její řízení, Praha: Management Press, 1992. 258 s. ISBN 80-85603-01-2

1. taylorismus - tvoří základ vědecké organizace práce. V této fázi dochází k dequalifikaci pracovní síly, člověk funguje jako stroj, až na samé hranici možného výkonu.

2. Human Relations - jedná se o fázi zaměřenou na lidské vztahy, zjednodušeně je nazývána fází naslouchání

3. humanizace práce - v této fázi dochází k prosazení výchovy a vzdělávání dospělých, zaměstnanci se snaží prosadit i svoji osobnost, zvyšující se úroveň vzdělání stírá rozdíly mezi jednotlivými pracovními funkcemi. V této fázi také dochází k seberealizaci, objevují se pracovní skupiny, které mají podíl na rozhodování. U nás je možné uvést příklad továrny Tomáše Bati.

<sup>7</sup> ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, s. 219, ISBN 978-80-247-1407-3



mají malý vliv na pozitivní postoje k práci. Jejich samotné odstranění nezaručuje spokojenost v práci.

Jiné faktory vyvolávají vysokou motivaci, vedou k vyššímu výkonu a úsilí, ale svou absencí nevyvolávají velkou nespokojenost (uznání, povýšení, samostatná práce, možnost osobního růstu, odpovědnost). Motivační faktory se tedy vztahují přímo k práci a udržovací se vztahují spíše k pracovním podmínkám a prostředí.

*Hygiene factors, when satisfied, tend to eliminate dissatisfaction and work restriction, but they do little to motivate an individual to superior performance or increased capacity. Enhancement of the motivators, however, will permit an individual to grow and develop, often increasing ability. Thus, hygiene factors affect an individual's willingness, and motivators affect an individual's ability.*<sup>8</sup>

### **3.2.1.1. Teorie motivace**

#### *Teorie instrumentality*

Nejstručněji ji můžeme charakterizovat tak, že lidé pracují pouze pro peníze. Objevila se ve druhé polovině 19. století společně s potřebou racionalizace práce. Spojuje motivaci člověka přímo s odměnou a trestem spojenými s výkonem práce. Důležitou roli hraje kontrola, nerespektují se lidské potřeby ani neformální vztahy mezi pracovníky.

#### *Teorie potřeb*

V této teorii jsou potřeby základem motivace, jejich uspokojení či neuspokojení motivuje chování. Zde hraje roli individuální citění jednotlivců. Také můžeme zjistit, že jednu potřebu můžeme uspokojit různými cíli, na druhé straně jeden cíl může uspokojit více potřeb.

#### *Teorie zaměřené na proces*

Teorie kladou důraz na procesy ovlivňující chápání, ale i na vnímání prostředí lidmi a jeho chápání. Jedná se o poznávací teorie, které představují: expektační teorie, teorie cíle a teorie spravedlnosti.

---

<sup>8</sup> HERSEY P., BLANCHARD K.H., JOHNSON D. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2001, p.69, ISBN 0-13-017598-6  
Uspokojení hygienických faktorů vede k eliminaci nespokojenosti a omezení při práci, ale jen málo motivuje ke špičkovým výkonům nebo zvýšení vlastní kapacity. I když rozšíření motivačních faktorů umožní jedinci jeho vývoj, růst, a často zvětšení objemu jeho celkových schopností. Tedy hygienické faktory ovlivňují ochotu jedince a motivační faktory jeho schopnosti. (vlastní překlad)

Expektační teorie, nebo-li teorie očekávání, vysvětluje, že úsilí je přímo úměrné odměně, která je za něj očekávána. Splnění úkolu dále ovlivňuje schopnosti a vnímání role (např. přání jedince, příp. co se od něj očekává).

Teorie cíle říká, že pro výkon je důležité stanovit sice náročné, ale dosažitelné cíle, při jejichž plnění je velmi důležitá zpětná vazba.

Teorie spravedlnosti vlastně hovoří o porovnávání. Jednotlivec bude více motivován, pokud uvidí, že je v rámci referenční skupiny zacházeno se všemi stejně. Nejedná se o rovnostářství, ale o spravedlnost při porovnávání.

### **3.2.1.2. Motivace v podmínkách MP HMP**

Pokud se podíváme na námi uváděnou MP HMP, i zde je motivace velmi důležitá. Jinak bude vykonávat svou funkci a pravomoc strážník, který pouze plní zákonem uložené pokyny, a jinak strážník, který svou práci bere jako poslání, dokáže pomoci občanům v krizových situacích. Správně odhadne, zda se jedná o občana, který se dostal do nesnází, či o přestupce, který svým jednáním úmyslně narušuje veřejný pořádek.

Motivace jako taková stimuluje člověka k výkonu, usměrňuje jeho chování a vede k dosažení cíle. Motivy jsou příčiny chování, pohnutky vedoucí k činnosti.

V předchozí kapitole byly zmiňovány odměny a tresty. Ani v podmínkách MP HMP se neobejde vedení lidí bez připomínek a nutných pracovně právních opatření jako důsledku nedodržování pracovně právních a interních předpisů. Jako pozitivní motivaci můžeme zmínit mimořádné odměny, které strážníci i ostatní zaměstnanci získávají za plnění mimořádných úkolů (např. za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek)<sup>9</sup> a plnění pracovních úkolů nad rámec plnění pracovních povinností. Další formou jsou ocenění udělovaná ředitelem MP nebo primátorem hl. m. Prahy. Jedná se o Čestné medaile, medaile Za záchranu lidského života, či Za statečnost. Není nutné blíže specifikovat, za jaké činy je možné takového ocenění dosáhnout, vše vyplývá ze samotných názvů. Dalším oceněním je získání tzv. „stužky za věrnost“, která se uděluje při dosažení 5, 10 a 15 let nepřetržitého trvání pracovního

---

<sup>9</sup> § 224 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

poměru v MP, přičemž při 10 a 15 letém výročí je doplněna i věcným darem. Předávání probíhá pravidelně v Brožíkově síni na Staroměstské radnici, za účasti představitelů hl. m. Prahy. Již samo místo, kde jsou ocenění předávána, dodává slavnostní charakter celému ceremonálu.

### 3.3. Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů funguje prostřednictvím systémů lidských zdrojů, které propojují systémy od popisů hodnot, přes určení strategie až po procesy, praxi a programy rozvoje lidských zdrojů.

V současné době se termín řízení lidských zdrojů používá jako synonymum známého personálního řízení, i když se v některých bodech obsah těchto termínů liší.

**Tab. 3.2 Shodné rysy a rozdíly mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením**

Shodné rysy	Rozdíly
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Strategie personálního řízení i strategie řízení lidských zdrojů vycházejí z podnikové strategie.</li> <li>2.Personální řízení i řízení lidských zdrojů uznávají, že za řízení lidí jsou odpovědní linioví manažeři. Personální útvar poskytuje nezbytnou radu a podpůrné služby umožňující manažerům dostát této odpovědnosti.</li> <li>3.Hodnoty personálního řízení a přinejmenším i „měkké“ podoby řízení lidských zdrojů se shodují v pohledu na „respektování jedince“, vyváženost potřeb organizace a jednotlivce a rozvíjení lidí v zájmu dosažení maximální úrovně jejich schopností pro jejich vlastní uspokojení i pro snadnější plnění cílů organizace.</li> <li>4.Personální řízení i řízení lidských zdrojů uznávají, že jednou z jejich nejdůležitějších funkcí je přizpůsobování lidí neustále se měnícím požadavkům organizace – zaměstnávání správných lidí na správných místech a příprava a rozvíjení správných lidí pro práci na těchto místech.</li> <li>5.Personální řízení i řízení lidských zdrojů používají stejným způsobem metody výběru pracovníků, analýzy schopností, řízení pracovního výkonu, vzdělávání, rozvoje manažerů a řízení odměňování.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Personální řízení, stejně jako „měkká“ podoba řízení lidských zdrojů, příkládá v systému pracovních vztahů značný význam procesům komunikace a participace. Řízení lidských zdrojů klade větší důraz na strategický souladu a strategickou integraci.</li> <li>2.Řízení lidských zdrojů je založeno na manažersky a podnikatelsky orientované filozofii.</li> <li>3.Řízení lidských zdrojů příkládá větší význam řízení kultury a dosahování oddanosti (vzájemnosti).</li> <li>4.Řízení lidských zdrojů klade větší důraz na roli liových manažerů jako realizátorů politiky lidských zdrojů.</li> <li>5.Řízení lidských zdrojů je celostním přístupem orientovaným na všechny zájmy podniku – zájmy členů organizace (pracovníků) jsou uznávány, ale podřízeny zájmům podnikání.</li> <li>6.Od specialistů na lidské zdroje se očekává, že budou spíše partnery v podnikání než jen administrátory na úseku personálu.</li> <li>7.Řízení lidských zdrojů považuje pracovníky za jmění, bohatství, aktiva a nikoliv za nákladovou položku.</li> </ol>

6. personální řízení, stejně jako „měkká“ podoba řízení lidských zdrojů, příkládá v systému pracovních vztahů značný význam procesům komunikace a participace.	
--	--

Zdroj: ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3, Tab. 1.1, str. 39

*Řízení lidských zdrojů je strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.<sup>10</sup>*

### **3.3.1. Cíle řízení lidských zdrojů**

Cílem řízení lidských zdrojů je zajištění plnění cílů organizace prostřednictvím lidí. Můžeme rozlišit dva základní typy řízení, a to typ zaměřený na komunikaci, motivaci a vedení, který spatřuje konkurenční výhodu v angažovanosti, adaptibilitě a vysoké kvalitě zaměstnanců. Druhý typ klade důraz na propojení politiky lidských zdrojů a podnikové strategie, kde jsou zaměstnanci považováni za zdroj, který je nutné racionálně řídit. Modelem, který odpovídá druhému typu, je tzv. Model shody, který byl jednou z prvních formulací pojetí řízení lidských zdrojů. Podle tohoto modelu existuje cyklus lidských zdrojů, který tvoří čtyři typické procesy: výběr, který propojuje lidské zdroje a pracovní místa; hodnocení, sloužící k řízení pracovního výkonu; odměňování a rozvoj.

Řízení lidských zdrojů se v jednotlivých organizacích liší, v každém případě ale zahrnuje v sobě řízení lidského kapitálu, které se týká měření a poskytování závěrů z něj. Jedná se o základní údaje o zaměstnancích z hlediska demografického, tj. struktura zaměstnanců z hlediska věku, pohlaví, rasy, absence, nemocnosti, údaje o programech vzdělávání a rozvoje, údaje o názorech a postojích, atd. Dále zahrnuje např. rozvoj znalostí zaměstnanců, systémy odměňování, uspokojování rozdílných potřeb.

---

<sup>10</sup> ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, s.27, ISBN 978-80-247-1407-3

### **3.3.2. Etika řízení lidských zdrojů**

Manažeři lidských zdrojů jsou obviňováni, že zaměstnance využívají k dosažení cílů. Naproti tomu stojí samá podstata fungování organizace, a to právě dosažení cílů. Není tedy nelidské dosahovat prostřednictvím zaměstnanců cílů organizace, ale jde o způsob, jakým se se zaměstnanci zachází. Cíle organizace byly prosazovány i v době, kdy termín řízení lidských zdrojů používán nebyl.

Etika souvisí s morálkou, která odráží situaci v celé společnosti, a v neposlední řadě i s firemní kulturou. Mnohé firmy přijímají etické kodexy, tj. souhrny principů chování, které organizace dodržuje při své činnosti a ve vztazích s partnery. Jejich součástí jsou i morální normy, jejichž dodržování se od zaměstnanců očekává.

Pokud chceme lidské zdroje řídit, a tím dosahovat cílů organizace, musíme nejprve tyto zdroje získat. Prostředkem k získání zaměstnanců jako zdrojů vytvářené hodnoty je náborová činnost a výběr zaměstnanců z řad uchazečů.

### **3.4. Získávání a výběr zaměstnanců**

Samotnému výběru zaměstnanců předchází plánování pracovních míst, přesné určení pracovní pozice a stanovení kritérií. Na základě požadavků je důležité přilákání možných zájemců o pracovní místo, po té nastupuje fáze výběru.

Získávání nových zaměstnanců je nikdy nekončící proces. Ať už organizace vyhledává uchazeče na konkrétní pracovní pozice, či si vybírá z uchazečů nejschopnější, které zařadí v rámci týmu.

Na počátku vyhledávání stojí problém přesného definování požadavků na vybranou pracovní pozici. Zde může nastat situace, kdy jsou požadavky stanoveny příliš nízké, a vybraný zaměstnanec v praxi nebude stačit skutečným nárokům, nebo paradoxně budou stanovená kritéria příliš vysoká, a vybraný zájemce nevyužije všechny svoje znalosti a dovednosti, které byly podmínkou úspěšného absolvování výběrového řízení.

Při obsazování nových nebo uvolněných pracovních míst se organizace nejprve obrací na vlastní zaměstnance. Velkým přínosem takto získaných zaměstnanců, je jejich loajalnost, znalost vnitřního ale i vnějšího prostředí firmy, čímž samozřejmě přináší nevyčísitelné zisky. Také jejich seberealizace je důležitým vkladem, neboť je

motivuje k vyšším výkonům. Vlastní zaměstnanci znamenají pro firmu přínos ve své znalosti prostředí, vztahů a cílů organizace. Jejich kariérní růst je pro ně motivací, dá se předpokládat vysoká angažovanost v práci. Pokud není možné využít vlastní zdroje, přichází na řadu inzerce, internetové a externí vyhledávací a zprostředkovatelské služby. Přínosem zaměstnanců získaných z vnějšího prostředí může být nový pohled na problémy a přínos nových myšlenek.

Existuje mnoho pohledů na problém výběru nových zaměstnanců a existují některé zásady, kterými by se měli manažeři ve své činnosti řídit.<sup>11</sup>

Při výběru je důležité si dát pozor na tzv. „konkurzmany“, kteří sice dobře působí, ověřují si svoje dovednosti, jsou sebejistí, obvykle pohotově odpovídají, jsou dobře připraveni, protože ze zkušeností vědí, co se od nich očekává. Jejich nedostatkem je častá změna zaměstnavatele.

---

<sup>11</sup> BĚLOHLÁVEK, F. Desatero manažera. Praha: Computer Press, 2003, ISBN 80-7226-873-2  
10 hlavních zásad, kterými by se manažeři při své činnosti měli řídit:

1. Stanovení požadavků na místo (funkci)

Obnáší stanovení znalostí, dovedností, povahových rysů, ochoty k pracovnímu nasazení.

2. Využití různých zdrojů

V praxi znamená, že firma může využít služeb náborové agentury, inzerci, přímý nábor s využitím kontaktů spolupracovníků, úřadů práce, škol. Při každé volbě je třeba zhodnotit výši investice a její návratnost.

3. Oslovení lidí z vlastní firmy

Je vhodné před oslovením cizích osob vyzvat vlastní zaměstnance, a to i v případě, že je žádný současný zaměstnanec nejeví jako vhodný kandidát.

4. Hledáme kolegu do týmu a pracovníka do organizace

Požadavky na nové pracovníky by neměly být postaveny pouze na bázi znalostí a obecných požadavků, ale také na perspektivě z hlediska týmu. Nový pracovník by měl stávající tým obohatit, a pokud možno osobnostně do něj zapadnout.

5. Minulé události hodně napoví o chování člověka v budoucnu

O budoucnosti mohou vypovídat i skutečnosti, které jsou minulostí. Je důležité zhodnotit životopis a provést pohovor se zaměřením na zjištění frekvence změny místa, či zvládání konfliktů.

6. Je důležité připravit si před pohovorem jeho strukturu

Znamená to, že je velmi vhodné mít předem připravené otázky pro všechny uchazeče, které se mohou později podle potřeby doplnit. Začátek pohovoru by měl být spíše neformální, pak zaměřen na věcné informace o vzdělání a předchozích zaměstnáních, na závěr je možné zařadit i důvěrnější dotazy.

7. Osobní pohovor by měl mít charakter přátelského povídání

Nervozitu uchazečů je možné snížit správným vedením rozhovoru, kdy se po úvodních 10 – 15 minutách sníží pozornost a uchazeč se stává sdílnějším.

8. Situační otázky jsou velmi dobrým diagnostickým nástrojem

Zjišťuje se chování uchazeče v konkrétních situacích.

9. Nepřímými otázkami můžeme zjistit citlivější skutečnosti

Pokud se zeptáme na úspěchy, zjistíme co je pro uchazeče motivující. Dávat pozor bychom měli na ostrou kritiku předchozích zaměstnavatelů, hovoří to o nízké loajlnosti.

10. Pohovor je dialog

Uchazeč by měl dostat prostor pro vlastní dotazy týkající se firmy a práce samotné.

Před samotným výběrem zaměstnanců stojí důležitý úkol, a to přilákat zájemce o práci, o začlenění se do existujícího týmu. Správně oslovit uchazeče o práci je velmi těžké, organizace musí představit svoje silné i slabé stránky, měla by zaujmout, nabídnout něco nového nebo jiného, než nabízí ostatní.

### **3.4.1. Nábor nových zaměstnanců MP HMP**

Nábor neboli získávání nových zaměstnanců, je činnost důležitá v každé organizaci, protože na zaměstnancích záleží, jak bude firma prosperovat. V případě organizace veřejné správy, jakou je městská policie, můžeme spíše hovořit o tom, jak prostřednictvím svých zaměstnanců bude MP vypadat v očích široké veřejnosti. Vyhledávání pracovníků má dvě základní formy – vyhledávání z vnitřních zdrojů a z vnějších zdrojů. Z vnitřních zdrojů jsou vybíráni v podmínkách MP HMP zaměstnanci na vedoucí pozice, v závislosti na případné předchozí odborné praxi, kvalitě práce, výši dosaženého vzdělání a výsledcích manažerských testů. Klasická náborová činnost zaměřená na vnější zdroje je směřována na obsazení funkce strážník pro hlídkovou službu. Jednorázově je řešeno vyhledávání nových zaměstnanců formou inzerce na konkrétní pozice v rámci provozně ekonomického úseku a útvaru vzdělávání.

Vzhledem k fluktuaci zaměstnanců se nábor provádí soustavně. Fluktuace souvisí jednak s finančním ohodnocením strážníků a jednak s psychickou zátěží této práce, kterou ne každý zaměstnanec je schopen dlouhodobě podstupovat. MP HMP oslovuje uchazeče o práci strážníka prostřednictvím inzerce v denním tisku, na pracovních serverech, osobním kontaktem v rámci akcí pro veřejnost pořádaných MP HMP, vlastních webových stránek. Dále jsou využívány k oslovení uchazečů klasické reklamní plochy – billboardy a plakáty umístěné v rámci zastávek MHD. Při zvýšené náborové kampani jsou zveřejňovány spoty v televizním vysílání, příp. v kinech. Náboroví pracovníci také oslovují absolventy vyšších odborných a vysokých škol. Absolventi středních škol nesplňují věkovou hranici pro práci strážníka, proto se na ně náborová činnost nezaměřuje.

Samotné získávání nových zaměstnanců není jednoduchá záležitost, protože vzhledem k požadavkům, které jsou na strážníky kladeny, musí uchazeči projít fyzickými a psychologickými testy. I pokud úspěšně testy projdou, není jisté, zda bude

uzavřen pracovní poměr. Poslední fází výběrového řízení je vstupní lékařská prohlídka, která může při zátěžových testech znamenat pro některé uchazeče ukončení výběrového řízení. Jelikož strážníci musí zvládnout fyzickou zátěž, nejedná se pouze o formální prohlídku, ale důkladné vyšetření. Pokud si lékař není jistý výsledkem, odesílá uchazeče na další odborná vyšetření.

### **3.4.2. Výběrové řízení v podmínkách MP HMP**

Uchazeč o práci strážníka po prvotním kontaktu a seznámení se se zákonnými předpoklady pro výkon práce, je pozván k vykonání fyzických a psychologických testů. Tyto testy se konají vždy dva po sobě následující dny. Pokud uchazeč nesplní fyzické testy, není mu umožněno vykonat ani testy psychologické. Má možnost fyzické testy ve lhůtě jednoho měsíce zopakovat. Pokud neuspěje u psychologických testů, je mu umožněno tyto testy zopakovat až po uplynutí dvou let. Úspěšné ukončení obou částí testů umožňuje uchazeči v průběhu následujících šesti měsíců nastoupit k MP HMP. Pokud tuto lhůtu nevyužije, musí opět projít výběrovým řízením v celém rozsahu.

#### **3.4.2.1. Fyzické testy**

Fyzické testy mají za úkol vybrat uchazeče, kteří jsou v dobré fyzické kondici a zvládnou tudíž fyzickou přípravu, která mimo jiné spočívá i ve zvládnutí techniky použití donucovacích prostředků (viz příloha č. 1, zákon o obecní policii, § 18) a možnosti pomoci občanům, odvrátit hrozící nebezpečí, větší škody na majetku, a při této činnosti nezpůsobit nepřiměřenou újmu na zdraví všech zúčastněných osob. V příloze č. 3 jsou uvedeny konkrétní disciplíny, které musí uchazeč úspěšně splnit, a jejich hodnocení, které je odstupňováno do kategorií podle věku. Výsledky se sdělují ihned po ukončení testování. Pokud uchazeč neuspěje, má možnost testy zopakovat ve lhůtě cca jednoho měsíce. Pokud splní stanovený limit, postupuje k testům psychologickým.

#### **3.4.2.2. Psychologické testy**

Tyto testy mají za úkol jednak vybrat uchazeče, kteří jsou v relativně krátké době schopni zvládnout celý objem požadovaných znalostí a praktických dovedností,



a jednak uchazeče, kteří zvládnou i stresové situace, jsou dostatečně zodpovědní, komunikativní, nemají sklony k agresivnímu či zkratovému jednání, atd.

Každý strážník musí zvládnout a osvojit si následující právní normy: Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, Zákon o obecní policii, Zákon o Policii České republiky, Zákon o obcích, Trestní zákon a trestní řád, Zákon o přestupcích, Správní řád, Živnostenský zákon, Zákon o střelných zbraních a střelivu, Vyhlášky hlavního města Prahy, Interní předpisy; a znalosti z oboru Dopravní služby, Základů kriminalistiky, Aplikované psychologie, Základů první pomoci.

Testy, kterými uchazeč musí projít, můžeme rozdělit do dvou kategorií. Jedná se o testy intelektových schopností a testy charakteru a temperamentu. Testy intelektové mají prověřit myšlenkovou orientaci, vyjadřovací schopnosti, pohotovost, vnímavost a paměť, koncentrovanost, pružnost v myšlení, způsobilost chápat a řešit problémy. Do intelektových testů spadá i prověření schopností, všeobecných i speciálních. Čím hlubší má testovaný všeobecné schopnosti, tím snáze rozvíjí schopnosti speciální.

Významnou součástí tvoří testy charakteru a temperamentu. Je důležité zodpovědně posoudit projevy charakteru uchazečů, zda se jedná o zralé a vyspělé jedince. Na charakterové vlastnosti se pohlíží ze tří hledisek:

- jaký má člověk vztah k sobě samému, tj. jaké má dotýčný sebevědomí,
- jaký má člověk vztah k druhým lidem,
- jaký má vztah člověk k pracovním úkolům, resp. k práci.

Temperament se vztahuje k citům člověka a projevuje se způsobem reakcí člověka na podněty. Základní typy temperamentu jsou všeobecně známy, jedná se o cholera, flegmatika, sangvinika a melancholika. Pro personální práci se využívá také základní rozlišení podle introverze a extroverze.

Významnou částí psychologických testů je závěrečný pohovor, který každý uchazeč absolvuje. Zde se může projevit sociální zralost uchazeče, kterou psychologové mohou posoudit i na základě všeobecně známých neverbálních projevů. Skrývaný neklid, nebo naopak sebejistota, způsob reakce na položené otázky, gesta, ale i způsob, kterým uchazeč vysvětluje svá předchozí zaměstnání, uváděné motivy, proč chce být zaměstnancem MP HMP, to vše musí psychologové posoudit a co nejzodpovědněji rozhodnout, zda uchazeč je schopen obstát při výkonu práce strážníka. Jedná se o vážné rozhodnutí, jelikož strážníci jsou vystaveni nebezpečným situacím, kdy musí jednat

velmi rozhodně, a také musí jednat tak, aby neohrozili životy a bezpečnost lidí, kteří se nacházejí v blízkosti jejich zásahu. V neposlední řadě musí být zvaženo, zda lidé neskrývají agresi, protože v kombinaci s možností použití zbraně při výkonu práce, by mohlo dojít k jejímu neuváženému užití.

Při neúspěchu v psychologických testech je s uchazečem ukončeno přijímací řízení, k novému testování se může přihlásit po dvou letech.

Po úspěšném absolvování psychologických testů jsou uchazečům písemně zaslány informace o další části výběrového řízení, a to o lékařské prohlídce a personální části. Platnost fyzických a psychologických testů je půl roku, pokud uchazeč do té doby nenastoupí do pracovního poměru, musí celé výběrové řízení absolvovat znovu. Delší doba není přípustná, protože může dojít k závažným událostem v osobním i pracovním životě, které by mohly mít vliv na osobnost uchazeče.

#### **3.4.2.3. Lékařská prohlídka**

Zdravotní stav uchazečů posuzuje závodní zdravotnické zařízení, které postupuje v souladu s platnou vyhláškou č. 444/2008 Sb., v platném znění, o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie (přílohač. 2).

Při vstupní prohlídce se provádí komplexní fyzikální vyšetření a posoudí se informace sdělené k dosavadnímu vývoji dle výpisu ze zdravotnické dokumentace předložené uchazečem. Na základě provedeného vyšetření se vydá lékařský posudek o zdravotní způsobilosti uchazeče. Prohlídky pro strážníky v přímém výkonu služby se provádí periodicky každý rok vzhledem k ustanovením zákoníku práce o noční práci.<sup>12</sup> V případě, že závodní zdravotnické zařízení vydá posudek ve znění „je schopen pro výkon práce strážníka“, uchazeč se dostaví na personální oddělení k závěrečné části výběrového řízení. Zde předloží veškeré formuláře a doklady potřebné k nástupu do pracovního poměru, o čemž byl informován v zásilce po úspěšném splnění psychologických testů.

---

<sup>12</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů - § 94 Noční práce

### **3.4.3. Předpoklady pro výkon práce strážníka**

Předpoklady pro výkon práce strážníka jsou stanoveny v § 4 zákona č. 553/91 Sb., v platném znění, o obecní policii (viz příloha č. 1).

Strážníkem se může stát občan ČR, který je bezúhonný, spolehlivý, starší 21 let, zdravotně způsobilý, dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů (dále jen osvědčení).

Předpoklady v tomto znění platí od 1. ledna 2009. Jedná se o zpřísnění kritérií pro výběr uchazečů především z hlediska úrovně dosaženého vzdělání. Toto ustanovení o úrovni vzdělání platí i pro stávající strážníky, kteří musí do 31. 12. 2015 splnit podmínku dosažené úrovně vzdělání. Výjimky jsou stanoveny pouze pro strážníky, kteří k 1. 1. 2009 splnili věkovou hranici 45 let a k uvedenému datu již třikrát úspěšně absolvovali zkoušky pro získání osvědčení před komisí Ministerstva vnitra.

Zpřísnilo se též vymezení spolehlivosti a bezúhonnosti, což je z morálního pohledu správné. Navíc v podmínkách MP HMP je stanoven další požadavek pro výkon práce, a to získání zbrojního průkazu. Při vydání zbrojního průkazu Policie ČR prověřuje spolehlivost a bezúhonnost, navíc z pohledu zákona o Polici ČR a zákona o zbraních a střelivu. Spolehlivost a bezúhonnost prokazuje uchazeč o práci strážníka čestným prohlášením (viz příloha č. 1, § 4a, 4b) a výpisem z rejstříku trestů. Strážníci, kteří jsou v pracovním poměru, mají povinnost oznámit zaměstnavateli jakoukoliv skutečnost, která se vztahuje právě k bezúhonnosti a spolehlivosti ve lhůtě do 15 dnů od písemného sdělení, které jim bylo doručeno.

### **3.4.4. Adaptační proces**

Na výběr zaměstnanců navazuje adaptační proces, který můžeme rozdělit na sociální a pracovní, tj. na přizpůsobení se jednak sociálním vazbám a vztahům a jednak pracovnímu rytmu. Při řízení tohoto procesu je třeba zohlednit věk zaměstnance i charakter práce a další předpokládaný rozvoj a vývoj přijímaného pracovníka. Řízení procesu adaptace pomáhá v první fázi sjednání zkušební doby, tj. maximálně tříměsíční zkušební období, kdy se rozhoduje o případném dalším působení pracovníka ve firmě. Velkou úlohu zde hrají bezprostřední nadřízení, kteří řídí a vyhodnocují proces adaptace, a nejbližší spolupracovníci, kteří by měli novému pracovníkovi pomoci v zorientování se v pracovních i sociálních podmínkách.

Pro úspěšnou adaptaci je důležité, aby se vedoucí i spolupracovníci vyvarovali např. podceňování nově příchozího, nezájmu o komunikaci s nově příchozím, přidělování úkolů, které nemůže zvládnout v požadovaném čase a kvalitě a v neposlední řadě osobních střetů, které mohou vyplývat z neinformovanosti a pocitu ohrožení stávajících zaměstnanců.

Smyslem adaptačního procesu je rychlé a co možná bezkonfliktní zařazení nového zaměstnance do pracovního kolektivu.

#### **3.4.4.1. Adaptační proces v podmínkách MP HMP**

Pokud uchazeč o práci strážníka splní veškeré zákonné podmínky a vyhoví kritériím stanoveným pro přijetí do pracovního poměru k MP HMP, je zařazen do Útvaru vzdělávání, kde se na výkon práce připravuje. Jedná se o tříměsíční nástupní kurz, během kterého musí zvládnout teoretickou, fyzickou a střeleckou přípravu. V rámci nástupního kurzu je zaměstnanec připraven k vykonání zkoušky z odborných předpokladů pro výkon práce strážníka, kterou skládá před komisí ministerstva vnitra, a k vykonání zkoušky z fyzické přípravy. V průběhu prvních třech měsíců je umožněno strážníkům-čekatelům, kteří nejsou držiteli zbrojního průkazu, složit zkoušky k jeho získání. I ti, kteří zbrojní průkaz vlastní, prochází střeleckou přípravou, aby získali jistotu a dokonale si osvojili návyky při práci se zbraní v každodenním životě.

Pokud strážník neuspěje u zkoušky z odborných předpokladů, má možnost tuto zkoušku dvakrát opakovat, vždy po uplynutí nejméně jednoho měsíce, v souladu se zákonem o obecní policii.

Po úspěšném zvládnutí nástupního kurzu jsou strážníci převedeni do kurzu nastavbového, kde se jejich teoretická příprava postupně přesouvá do praktické fáze. Účastní se tzv. taktické přípravy, jsou odesíláni na stáže v rámci jednotlivých útvarů MP HMP. Adaptační proces celkově trvá pět měsíců, po této době jsou strážníci vyřazeni k přímému výkonu služby na jednotlivé útvary.

### **3.5. Odměňování**

Další částí systému řízení lidských zdrojů je oblast odměňování. Správně nastavené odměňování zaměstnanců by mělo být spravedlivé, rovné, důsledné

a průhledné. Základem je systematické hodnocení práce z hlediska zatřídění prací v organizaci za účelem stanovení vnitřních relací, které nestanovují výši odměny, ale stanoví základ pro její určení. Jednotlivé mechanismy odměňování se spojují v tzv. celkovou odměnu, která zahrnuje stránku hmotnou, tj. transakční odměnu, a nehmotnou, tzv. relační odměnu. Model celkové odměny přispívá ke zlepšení vztahů, k nastolení pozitivní psychologické smlouvy, která *vyjadřuje kombinaci či jakési spojení víry jedince a jeho zaměstnavatele, týkající se toho, co jeden od druhého očekává*<sup>13</sup>. Mezi transakční (hmotné) odměny můžeme zařadit základní mzdu nebo plat<sup>14</sup>, zásluhovou odměnu a zaměstnanecké výhody. Mezi relační, neboli vztahové odměny patří základní hodnoty organizace, styl a kvalita vedení, uznání, úspěch, vytváření prostoru pro využívání a rozvoj dovedností, řízení talentů, vzdělávání a rozvoj, rozvoj kariéry, atd.

### 3.5.1. Hodnocení pracovníků

Podstatou hodnocení je porovnání realizovaných činností s předem stanoveným cílem. Kritéria hodnocení vycházejí z druhu profese, postavení pracovníka ve struktuře firmy, z míry odpovědnosti, a v neposlední řadě ze struktury hodnot firmou uznávaných. Hodnocení může mít podobu např. volného popisu, srovnání cílů nebo zaměstnanců, popř. se stanoví posuzovací stupnice. Správně nastavené hodnocení působí jako motivace, mělo by přispět ke zvýšení iniciativy a orientovat pracovníky k budoucnosti. Model hodnocení si stanovuje každá firma sama, většinou se jedná o kombinaci již dříve zmíněných metod. Správné hodnocení probíhá v linii nadřizený-podřizený, směřuje do budoucna, poskytuje zpětnou vazbu a je objektivní a diferencující. Hodnocení se týká výsledků práce jako měřitelného výkonu a přístupu

---

<sup>13</sup> ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, s.201, ISBN 978-80-247-1407-3

<sup>14</sup> zákon č. 262/06 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 109 odst. 2 – Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. odst. 3 – Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je a) stát, b) územní samosprávný celek, c) státní fond, d) příspěvková organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

k práci a k okolí jako hodnoty. Výstupy z hodnocení dávají základ pro objektivní odměňování.

Hodnocení by mělo ukázat nejen konkrétní výkon jednotlivých zaměstnanců, ale též jeho postoj a rezervy do budoucna, je přínosem pro poznání kompetencí.

### **3.5.2. Kompetence, jejich měření a rozvoj**

Kompetence jsou souhrnem vědomostí, dovedností, vlastností, zkušeností, temperamentu, postojů, motivů a hodnot. Projevují se chováním, které můžeme pozorovat, a na základě tohoto pozorování kompetence zaměstnanců rozšiřovat.

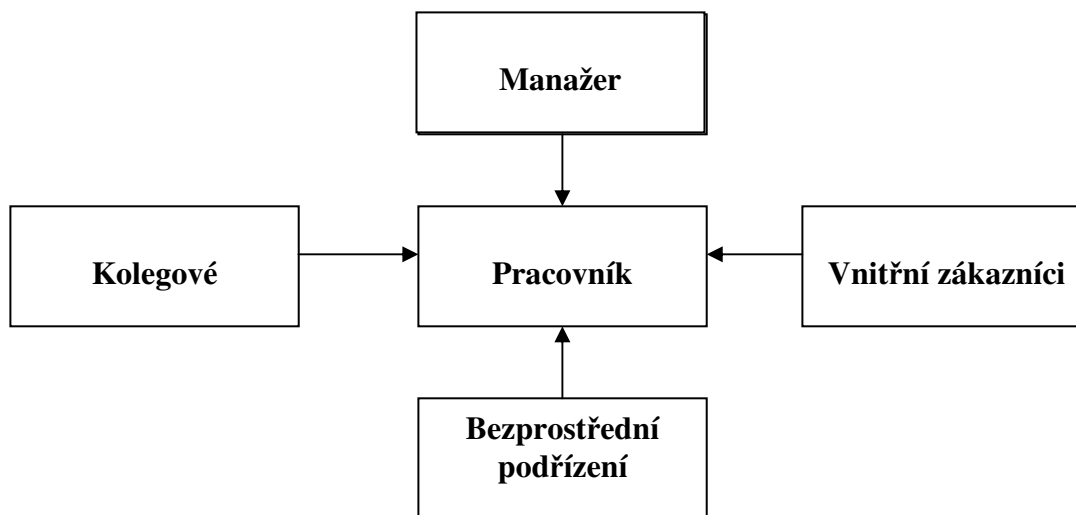
*One of the mainsprings of action in a human being is a desire for competence. Competence implies control over environmental factors – both physical and social. People with this motive do not wish to wait passively for things to happen; they want to be able to manipulate their environment and make things happen.<sup>15</sup>*

Metody měření kompetencí v současné době nejužívanější jsou Development Centre (DC) a Zpětná vazba 360°.

DC je diagnostický program, v němž účastníci procházejí různými typy aktivit, např. týmové, individuální, diskusní, kreativní, které bývají odkloněny od znalostí v oboru, ve kterém pracují. Tím dávají stejnou šanci uspět všem zúčastněným.

---

<sup>15</sup> HERSEY P., BLANCHARD K.H., JOHNSON D. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, p. 47, Inc. 2001, ISBN 0-13-017598-6  
Jednou z hnacích sil lidské činnosti je touha po co nejlépe vykonané práci a profesním růstu. Práce je oblast, kde mohou lidé ověřovat získané schopnosti a dovednosti vůči svému prostředí v soutěži, která je stimulem, nikoliv překážkou. (vlastní překlad)



**Obr. 3.1. Model třistašedesátistupňové zpětné vazby**

Zdroj: ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2007, s. 433, ISBN 978-80-247-1407

Základem Zpětné vazby 360° je dotazník sestavený pro měření vybraných kompetencí, který vyplní osoby z pracovního okolí hodnoceného, nadřízení, bezprostřední podřízení, kolegové ze stejného týmu i jiných částí organizace, interních zákazníků, a v neposlední řadě i sám hodnocený. Pokud rozšíříme hodnotitele o externí zákazníky, klienty a dodavatele, hovoříme o pětsetčtyřicetistupňové zpětné vazbě.

Podmínkou úspěchu je poskytnutí pravdivé zpětné vazby, provedení potřebných kroků vyplývajících z ní, podpora vrcholového managementu, který je sám schopen tuto zpětnou vazbu přijmout. Tato metoda se používá jako základ pro účely vzdělávání a rozvoje, hodnocení zaměstnanců a odměňování.

*The competence motive reveals itself in adults as a desire for job mastery and professional growth. The job is one arena in which people can match their ability and skills against their environment in a contest that is challenging, but not overwhelming. In jobs where such a contest is possible, the competence motive in an individual can be expressed freely, and significant personal rewards can be gained. But in routine, closely supervised jobs, this contest is often impossible. Such situations make the worker*

*dependent on the system and, therefore, completely frustrate people with high competence needs.*<sup>16</sup>

### 3.5.2.1. Kompetence a jejich trénink

Kompetence začínaly být zmiňovány od šedesátých let minulého století. V případě managementu je kompetence chápána jako schopnost vykonávat pracovní funkci a dosahovat žádoucí výkonnosti. Proto je důležité manažerské kompetence trénovat a rozvíjet. Trénink se provádí např. formou školení, on-job-trainingu, mentoringu a koučinku<sup>17</sup>.

Důležitou složkou kompetencí manažera je emoční inteligence, která by měla být v rámci tréninku manažerských kompetencí uvažována. Její vysoká úroveň je nezbytným předpokladem pro úspěšného „lídra“.

Emoční inteligenci můžeme rozdělit do několika složek:

- řízení sebe sama – jedná se o schopnost kontroly a regulace svého chování s využitím sebekontroly, důvěryhodnosti, iniciativy, čestnosti, vstřícnosti ke změnám
- vědomí sama sebe – je schopnost rozpoznat vlastní náladu a emoce, porozumět jim a odhadnout jejich účinek na okolí; důležité je v této pozici realistické sebehodnocení
- sociální vědomí – je schopnost pochopit emoce jiných lidí a na základě toho s nimi jednat; zde je důležitá empatie, tj. schopnost vcítit se do pocitů druhého

---

<sup>16</sup> HERSEY P., BLANCHARD K.H., JOHNSON D. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2001, p.48, ISBN 0-13-017598-6  
Motiv kompetence se projevuje u dospělých jako touha po práci a profesním růstu. Práce je oblast, kde mohou lidé následovat výzvu k soutěži se svým okolím. V povoláních, kde je dána možno soutěže, motiv u jedince může být volně vyjádřen, a je tak dosaženo významného osobního úspěchu. Naopak u lidí s vysokou potřebou kompetence dochází potom ke zvýšené frustraci. (vlastní překlad)

<sup>17</sup> **On-job-training** je zúčastněné pozorování a psychologický rozbor jednotlivých aspektů manažerského a profesionálního chování přímo při práci posuzovaného, na základě něhož se zpracovává návrh na zlepšení a další rozvoj stávajících kompetencí.

**Mentoring** – je spolupráce mezi mentorem a mentem. Mentor svěřenci zprostředkovává osvědčené přístupy a postupy. Jedná se vlastně o proces učení, zlepšení schopností a dovedností, osobnostní růst pod vedením mentora. Podstatné v tomto procesu jsou cíle menteeho, nikoliv mentora.

**Koučink** – proces spolupráce kouče s adeptem, jehož hlavním cílem je hledání optimálních řešení, nalezení nových pohledů, vazeb a variant řešení. Kouč nabízí možnost pohlédnout na problém z jiného úhlu a najít nové souvislosti, předkládá i svůj pohled na řešený problém. Kouč by měl být zcela nestranný a nezaujatý.



- sociální dovednosti – umožňují dosáhnout žádoucích výsledků od jiných lidí, nalezení „společné řeči“; zde je důležité též umění zvládat konflikty a vést tým.

Rozvíjet kompetence je samozřejmě důležité pro každého zaměstnance, nejen pro management. Rozvoj kompetencí se může soustředit na potlačení slabých stránek, či na posílení silných stránek. Přínosnější je rozvíjet silné stránky, které jsou z pohledu organizace přínosem většího efektu.

### **3.5.2.2. Kompetence a jejich trénink v podmínkách MP HMP**

Manažerské kompetence se v podmínkách MP HMP rozvíjí školeními, outdoorovými technikami a sebevzděláváním managementu.

Kompetence by měl ale rozvíjet každý zaměstnanec nejen podle požadavků zaměstnavatele, ale i z vlastního zájmu. Zvyšuje tím svou konkurenceschopnost, a tím i snazší uplatnění sebe sama na trhu práce<sup>18</sup>. V současné době, kdy se hovoří o hospodářské krizi, je to otázka velmi důležitá pro každého člověka v produktivním věku.

Strážníci zařazení v obecní či městské policii mají svůj plán tréninku a rozvoje kompetencí z pohledu zákona pevně stanovený. V zákoně o obecní policii je stanoveno, že každý strážník po složení zkoušek získává osvědčení pro práci strážníka s platností pouze po dobu tří let. Po té musí absolvovat opět zkoušku, písemnou i ústní, před komisí složené z příslušníků MV ČR. Zkouška má stejný rozsah jako zkouška k prvnímu získání osvědčení, přísněji bývá hodnocena tzv. praktická část, kdy se předpokládá již určitá znalost z praxe.

Strážníci zkoušku vnímají velmi negativně, protože v případě, že u zkoušky neuspějí ani při druhém opakování, musí ukončit výkon práce strážníka. Nestává se často, že by se strážníkům nepodařilo u prolongačních zkoušek uspět, ale i tak je z jejich pohledu velmi frustrující předstupovat před komisí a dokazovat, že jsou schopni svou práci vykonávat, když v praxi o tom přesvědčují okolí, kolegy i orgány veřejné a státní

---

<sup>18</sup> L.FILIPOVÁ Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice, Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, Praha 2007, s. 6, ISBN 80-86729-38-9  
*Ekonomové trhu práce obvykle rozlišují tři typy lidského kapitálu, které je možné získat v průběhu života: počáteční lidský kapitál získaný převážně doma, lidský kapitál dosažený formálním vzděláním a lidský kapitál získávaný v průběhu pracovního života formou různých druhů zaškolování.*

správy svou každodenní činností. Navíc je z pohledu strážníka jakékoliv obecní či městské policie nespravedlivý rozdíl mezi strážníkem a policistou. Policisté skládají zkoušky pouze v počátku své kariéry v řadách policie, a statut policisty je jim přidělen trvale. Nikdo z nich v průběhu své služby nepředstupuje před zkušební komisaře, aby obhájil své schopnosti.

V souladu se zákonem o obecní policii je též povinností každého strážníka, který nemá střední vzdělání s maturitní zkouškou, toto vzdělání doplnit do 31.12.2015, viz kapitola 3.4.3. Je otázkou, zda všichni strážníci v celé České republice budou schopni a ochotni své vzdělání doplnit, a zda tedy nedojde k rapidnímu poklesu počtu strážníků.

Pokud bychom se podívali na již zmiňované nařízení vlády o platových podmínkách zaměstnanců ve veřejných službách a správě, najdeme zde možnost, že pokud jiný zákon, příp. vyhláška určuje další podmínku pro výkon práce, je možné udělit trvalou výjimku při zařazování těchto zaměstnanců. Na školeních je toto ustanovení vykládáno tak, že pokud máme vytvořené tabulkové místo pro elektrikáře v 8. platové třídě, a on je povinen mít osvědčení dle vyhlášky 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, je možno jej trvale zařadit do 8. platové třídy, i pokud nesplňuje předepsanou výši vzdělání. I v podmínkách MP HMP se toto ustanovení aplikovalo do konce roku 2008 při zařazování strážníků do 7. platové třídy, bohužel tato praxe skončí dnem ukončení výjimky.

Když se podíváme, co všechno musí strážník splnit, než svou práci může vykonávat, je otázkou do diskuse, že mu jeho získaná kvalifikace nepostačuje pro výkon práce počínaje 5. platovou třídou (čekatel), pokud zároveň nesplní výši dosaženého vzdělání.

Na druhou stranu je i pro strážníka vzhledem k uplatnění na trhu práci i mimo MP HMP výhodou vyšší stupeň dosaženého vzdělání<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> L.FILIPOVÁ Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice, Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, Praha 2007, s.55, ISBN 80-86729-38-9 *Dalším faktorem ovlivňujícím rozhodování jednotlivců o investicích do vzdělání je uplatnitelnost na trhu práce. ....Nejnižší a v průběhu let poměrně stabilní míru nezaměstnanosti dosahují lidé s vysokoškolským vzděláním (okolo 2,5 %). Míra nezaměstnanosti středoškolsky vzdělaných osob se pohybuje okolo 5 % (s maturitou), resp. 8 % (bez maturity).*

Příprava na prologační zkoušky probíhá na útvaru vzdělávání, kde se během týdne snaží strážníci zopakovat teoretický základ. Každá část Prahy je svým způsobem specifická, takže strážníci v praxi mohou být zaměřeni na určité, pravidelně se opakující situace. U zkoušky ale musí prokázat své teoretické znalosti a musí umět formulovat svou případnou reakci v jakékoliv situaci. Z těchto důvodů se pořádají týdenní soustředění, kde si strážníci mohou ujasnit případné nesrovnalosti, sdělit mezi sebou praktické zkušenosti z různých částí hlavního města.

Dalším příkladem péče o rozvoj kompetencí je pořádání jazykových kurzů a kurzů obsluhy počítačů, které probíhají také na uvedeném útvaru, pravidelná fyzická a střelecká příprava pro udržování kondice.

### **3.5.3. Zaměstnanecké benefity**

Správně propracovaný systém odměňování by měl zahrnovat i tzv. zaměstnanecké benefity. Jedná se o odměňování nad rámec mzdy, slouží jako motivující a stabilizující faktor. Většina firem o svých benefitech informuje již případné uchazeče o zaměstnání. Bohužel spousta zaměstnanců dnes považuje tento nadstandard za nárokovou složku. Některé zaměstnanecké benefity mají přínos i pro zaměstnavatele, mnohdy z nich není odváděna daň z příjmů ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Dalšími přínosy mohou být např. zvýšená fyzická kondice zaměstnanců a nižší nemocnost, pokud jsou podporovány fyzické aktivity, zkrácení přestávky na oběd, pokud je zajištěno závodní stravování.

Benefity je možno vymezit jako peněžní a nepeněžní. Jako peněžní jsou poskytovány příspěvky na stravování, sport, kulturu, půjčky, používání automobilu a mobilního telefonu pro soukromé účely. Jako nepeněžní formu je možno uvést nadstandardní dobu dovolené, umožnění práce z domova. Každý zaměstnanec má jiné představy, a proto jsou v některých firmách zřízeny systémy osobních účtů. Jedná se o tzv. „cafeterii“, která je založena na přidělení určitého rozpočtu každému zaměstnanci a bodovém ohodnocení benefitů, z hlediska jejich vlivu na hospodářský výsledek.

Firma Sodexo Pass ČR (specialista na zaměstnanecké benefity a výhody, včetně poradenství) ve spolupráci s firmou TNS AISA (provádění výzkumu, studie a měření trhu) provedly v listopadu roku 2007 průzkum benefitů z pohledu zaměstnanců

i zaměstnavatelů. Na jeho základě můžeme podle oblíbenosti u zaměstnanců seřadit požadavky na poskytnutí benefitů takto: dovolená navíc, příspěvek na dovolenou, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na vzdělávání, příspěvek na penzijní připojištění a služební telefon. Pro porovnání seřadíme plnění těchto požadavků: služební telefon, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění na stejné úrovni s příspěvkem na vzdělávání a jako poslední příspěvek na dovolenou. Z uvedeného výzkumu bylo zveřejněno též procentuální zastoupení skutečně poskytovaných benefitů. Nejvyššího zastoupení dosáhly stravenky, či závodní stravování, 93 % z 842 zaměstnavatelů. Právě pro jeho rozšíření jej většina zaměstnanců považuje za samozřejmost.

Pro zaměstnavatele ve veřejném sektoru poskytuje firma Sodexo flexibilní poukázku Fokus Pass, která odpovídá podmínkám stanoveným vyhláškou č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), v platném znění. Poukázky se vydávají v nominální hodnotě 100, 200, 500, 1000 Kč s platností od ledna do prosince následujícího roku, tj. 2 roky, použijí se pro zajištění relaxace, sportu, kultury, rekreace a cestování, nelze s nimi platit v supermarketech ani restauracích. Jednou z podmínek pro poskytnutí plnění z FKSP je přímá úhrada plnění zaměstnavatelem, tj. organizace musí činnost organizovat, spoluorganizovat nebo pořídit od jiné osoby. Uvedená poukázka podmínku splňuje, protože zaměstnavatel poskytne zaměstnanci poukázku za cenu sníženou o příspěvek z FKSP (může být až ve výši 100 % z ceny), není tedy podstatné, že zaměstnavatel nestanovil konkrétní kulturní, tělovýchovnou nebo sportovní akci.

*Poznámka:*

*V důsledku hospodářského vývoje zaměstnavatelé razantně omezili v roce 2009 všechny benefity. Nejčastěji se jednalo o zrušení benefitu ve formě dodatkové dovolené, nápojů na pracovišti zdarma a příspěvku na penzijní připojištění; dále došlo ke zkrácení benefitů ve formě vzdělávání zaměstnanců.*

*Zdroj: Human Resources Management č. 1/10 (leden-únor)*

### 3.5.4. Odměňování a zaměstnanecké benefity MP HMP

Na zaměstnance MP HMP se vztahují ustanovení zákoníku práce o platu (§ 122 – 137 uvedeného zákona), které jsou dále upraveny nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. V nařízení vlády jsou pevně stanovené platové tarify pro jednotlivé platové třídy, které odpovídají funkčnímu zařazení jednotlivých zaměstnanců vycházejícímu ze zařazení prací v souladu s nařízením vlády č. 469/2002 Sb., Katalog prací a funkcí. Každá třída má 12 stupňů, do kterých se zaměstnanci zařazují v závislosti na započtené době odborné praxe. Zaměstnanci jsou podle úrovně plnění svých pracovních úkolů oceňováni osobním příplatkem, který není nárokovou složkou platu. Jeho rozsah je stanoven ustanovením zákoníku práce. Další složkou platu strážníků je příplatek, který zohledňuje rizika spojená s výkonem práce. Jeho maximální výše je stanovena v příloze zmiňovaného nařízení vlády č. 564/2006 Sb. V tomtéž předpise je určena výše příplatku za směnnost, který v souvislosti s rozvržením pracovní doby někteří zaměstnanci MP HMP pobírají. Mimořádné pracovní úkoly, které se vymykají běžnému rozsahu pracovních povinností, příp. souvisí se záchranou lidského života, či s odvrácením události, která mohla život ohrozit (§ 224 zákoníku práce), mohou být oceněny mimořádnou odměnou.

Aplikací právních norem v praxi se strážníci MP HMP zařazují následovně:

5. platová třída – strážník čekatel – zařazení po dobu školení a výcviku před vykonáním zkoušky odborných předpokladů; platový stupeň určen zaměstnavatelem, v podmínkách MP HMP je stanoven platový stupeň č.10.

Pro další platové třídy je rozhodující pro zařazení do platového stupně doba zápočtu odborné praxe, včetně odpočtu za nesplněné vzdělání, třídy odpovídají systemizovaným místům, která upravuje příkaz ředitele MP HMP.

Klasifikaci jednotlivých prací v podmínkách obecní policie pro jednotlivé platové třídy stanovuje Katalog prací a funkcí, nařízení vlády č. 469/02 v platném znění.

Do roku 2008 byl v podmínkách MP HMP v systému odměňování uplatňován § 3, odst. 3), písm. b) nařízení vlády č. 564/06 Sb., v tj. „Zaměstnavatel může výjimečně zařadit zaměstnance do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže

*zvláštní právní předpis vyžaduje pro výkon některých prací nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2, odst. 1), nebo stanoví jiný kvalifikační předpoklad.*“

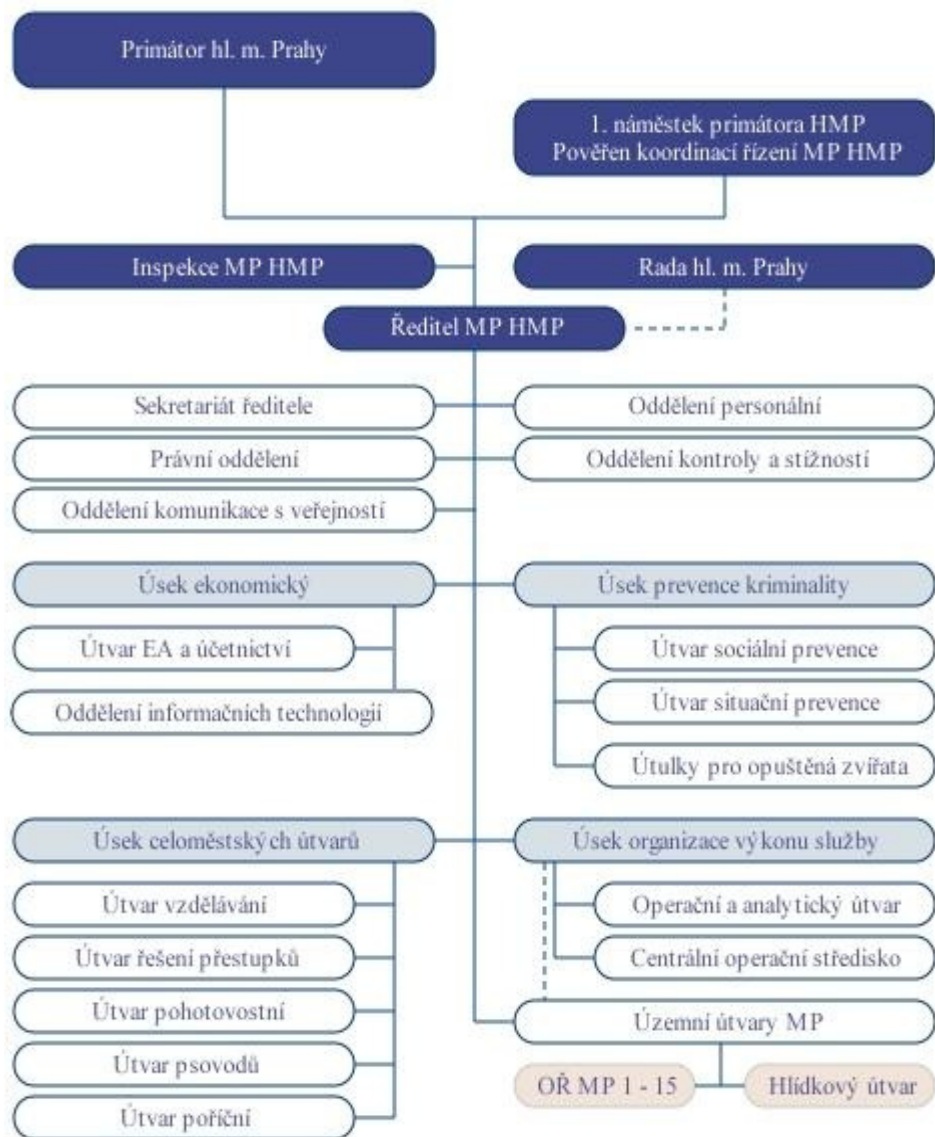
Jiným kvalifikačním předpokladem je v podmínkách MP HMP již výše zmiňované osvědčení a zbrojní průkaz. Z tohoto důvodu bylo možné, aby strážníci MP HMP mající ukončené střední vzdělání s výučním listem byli zařazováni do funkcí v 7. platové třídě včetně. Od 1.1.2009 v souvislosti s platnou novelou zákona o obecní policii je předpokladem pro výkon práce strážníka dosažené střední vzdělání s maturitní zkouškou. Na základě přechodného ustanovení uvedené novely, podle kterého musí všichni strážníci, kteří k 1.1.2009 nebyli starší 45 let a nevykonali třikrát zkoušky z odborných předpokladů před komisí Ministerstva vnitra, do 31.12.2015 předložit doklad o dosažení středního vzdělání s maturitní zkouškou.

Od 1. září 2008 přijala MP opatření, a všechny nastupující i stávající zaměstnance písemně seznamovala s povinností si doplnit vzdělání. Je otázkou, zda všichni strážníci budou ochotni tuto podmínku splnit. Pokud ne, od 1.1.2016 dojde ke snížení stavu strážníků z důvodu nedostatečného vzdělání. V důsledku změn zákona také MP HMP posílila náborovou kampaň v závěru roku 2008, aby dala šanci všem uchazečům, kteří o práci strážníka mají zájem, ale podle novely zákona nebudou plnit jeden z předpokladů pro výkon práce.

MP HMP poskytuje benefity ve formě ubytování mimopražských zaměstnanců, poskytování bezplatných výstrojních náležitostí, fyzické přípravy jako součásti pracovní doby, odměn při životních výročích, příspěvku na stravování ve formě stravenek, příspěvku na dětskou rekreaci, penzijní připojištění a životní pojištění, příspěvku na bydlení, možnosti studia při zaměstnání a možnosti přidělení bytu v hlavním městě Praze. Právě možnost studia při zaměstnání na základě uzavřené kvalifikační dohody je v době platnosti novely zákona o obecní policii jedním z benefitů, který je oceňován, a také vzrůstá jeho využívání.

Výše zmiňované poukázky Fokus Pass pro zaměstnavatele ve veřejné správě MP HMP nevyužívá.

#### 4. Městská policie hl. m. Prahy



**Obr. 4.1 Grafické znázornění struktury MP**

Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz)

Městskou policii hl. m. Prahy řídí primátor hl. m. Prahy, v současné době MUDr. Pavel Bém spolu se svým prvním náměstkem, nyní JUDr. Rudolfem Blažkem.

Jako samostatná složka, přímo podřízená prvnímu náměstkovi, byla zřízena inspekce MP HMP.

Zastupitelstvo hlavního města pověřilo řízením MP HMP při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku<sup>20</sup> a při plnění dalších úkolů, které mu byly v rámci působnosti hlavního města Prahy uloženy, Mgr. Vladimíra Kotrouše.

MP se dále skládá z útvarů, které jsou řízeny buď přímo ředitelem MP, nebo spadají do působnosti některého z náměstků.

Přímo podřízené útvary nemusíme blíže specifikovat, již z názvů vyplývá náplň jejich činnosti – sekretariát ředitele, právní oddělení, personální oddělení, oddělení komunikace s veřejností, oddělení kontroly a stížností (snad jen zde můžeme zmínit, že se zabývá jednak kontrolou vnitřní podle vlastních schválených postupů a jednak řeší stížnosti na městskou policii jako celek i na jednotlivce na základě stížností od občanů, příp. organizací).

Ekonomický úsek plně zabezpečuje vedení účetní evidence, sestavuje rozpočet, metodicky řídí a koordinuje hospodaření, zabezpečuje centrální nákup zboží a služeb.

Úsek prevence kriminality úzce spolupracuje s odborem prevence kriminality Magistrátu HMP, metodicky řídí a koordinuje činnost organizačních útvarů MP v oblasti prevence kriminality, připravuje a organizuje projekty MP v této oblasti.

Úsek celoměstských útvarů se liší od ostatních územních útvarů svým odborným zaměřením. Do jeho působnosti patří řešení přestupků a kompletní administrativní agenda s tím spojená; komplexní služby při výcviku nových strážníků, zajišťování prologačních kurzů pro stávající strážníky, kurzy fyzické přípravy, střelecké přípravy a průběžné vzdělávání všech zaměstnanců, které probíhají na útvaru vzdělávání. Útvar poříční zabezpečuje nejčastěji preventivní činnost na Vltavě a jejích březích a na dalších určených vodních plochách v Praze, včetně kontroly případných zdrojů znečištění vodního toku. Útvar psovodů provádí služební kynologii, je využíván při záchranných akcích i mimo působnost MP HMP. Pohotovostní útvar má ve svých řadách specialisty vyškolené v užívání záchrannářských horolezeckých technik a radarové techniky.

---

<sup>20</sup> J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-086-4

*Mezi výdaje na zabezpečení čistých veřejných statků patří na municipální úrovni zejména výdaje na zajištění veřejného pořádku a bezpečnosti, tzn. např. výdaje na financování obecní policie a hasičů; ..(str. 337)*

*Čisté veřejné statky jsou statky kolektivní spotřeby. Jejich spotřeba je automatická. Pro čisté veřejné statky jsou charakteristické: nedělitelnost spotřeby...nelze kvantifikovat podíl jednotlivce na spotřebě...spotřeba jedním uživatelem neubírá možnost spotřebovat tento statek jiným uživatelem...(str.24)*



Úsek organizace výkonu služby organizuje a sjednocuje výkon služby na celém území Prahy, zabezpečuje koordinaci územních útvarů, provádí metodickou, analytickou a operační činnost, řídí bezpečnostní opatření. Součástí úseku je i zabezpečení styku s veřejností prostřednictvím linky 156. Dále úsek zabezpečuje neodkladné zásahy prostřednictvím operačních středisek výkonných útvarů, udržuje spojení s operačními středisky složek Záchraného bezpečnostního systému v Praze.

#### **4.1. Analýza personálního vývoje v podmínkách MP HMP**

Analýze budou podrobeny sledované ukazatele za léta 2004 – 2009. Všechny údaje jsou získány z webových stránek MP HMP, podpořeny jsou vlastní znalostí problematiky personální práce v podmínkách MP HMP.

##### **Náborová činnost MP HMP**

Podle informací, které náborovému oddělení poskytují uchazeči v rámci osobních dotazníků, je nejúčinnějším náborovým prostředkem internet. Jeho podíl na přilákání uchazečů do řad MP se pohybuje okolo 50 %. Blíže tato informace není specifikována, tudíž nevíme, zda se jedná o informace poskytované přes pracovní servery, či například upoutání pozornosti pomocí bannerů, na základě nichž uchazeč vyhledá webové stránky MP. Inzerce pomocí bannerů zavedla MP HMP v loňském roce. Jak bude náborová kampaň pokračovat v roce letošním, je zatím v řešení. Trvale jsou inzeráty podávány v deníku MF Dnes a Blesk. Vzhledem k podílu mimopražských uchazečů (viz tabulka č. 4.2) je internet pro MP velmi výhodným způsobem inzerce, neboť zasáhne oblast celé republiky. Dalším velmi často uváděným zdrojem informací o výběrovém řízení je informace již stávajících zaměstnanců MP.

Náborová kampaň v roce 2007, která byla velmi intenzivní, byla přijímána několika způsoby. Některá hodnocení odsuzovala reklamní spoty jako nereálné, až nadnesené. Strážník jedoucí na zadním kole motorce, na člunu poříčního útvaru připomínajícím záběry z filmu Titanic, běhání po střechách,.. Kampaň měla zaujmout, což se v každém případě podařilo. Je pravda, že oslovila i uchazeče, které realita služby městského strážníka následně neuspokojila, proto také došlo v roce 2008 k propadu v počtu zaměstnanců. Pokud vznikla obava, že do řad strážníků se dostanou lidé, kteří hledají dobrodružství, potom nebyla na místě. Zmiňované psychologické testy, které

všichni uchazeči musí absolvovat, mají eliminovat rizikové chování, které u strážníků není přípustné.

### **Údaje za rok 2004**

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 3193 uchazečů, z toho 1769 mělo ukončené střední vzdělání s výučním listem, 1321 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 2028 osob, z toho pouze 351 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 25,4 % úspěšnosti.

V roce 2004 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 249 zaměstnanců, z nichž bylo 232 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 17 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 162 strážníků a jeden zaměstnanec z kategorie ostatních, tj. celkem 163 zaměstnanců. K 31.12.2004 činil fyzický stav zaměstnanců 1522 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo ukončení prostřednictvím dohody podle § 43 zákoníku práce (dále jen ZP), 73 osob, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 58 ZP, 33 osob.

#### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění zákoníku práce, který byl platný pro uváděné roky 2004 až 2006. Od roku 2007 jsou zmiňována nová čísla paragrafů v souladu s ustanovením zákona č. 262/06 Sb., zákoníku práce v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchod z podnětu zaměstnavatele, ve 37 případech, odchod k jiné MP, ve 21 případech, a odchod z rodinných důvodů ve 20 případech.

## **Údaje za rok 2005**

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 1885 uchazečů, z toho 1004 mělo ukončené střední vzdělání s výučním listem, 822 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 1217 osob, z toho pouze 232 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 27,8 % úspěšnosti.

V roce 2005 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 249 zaměstnanců, z nichž bylo 229 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 20 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 142 strážníků a 12 zaměstnanců z kategorie ostatních, tj. celkem 154 zaměstnanců. K 31.12.2005 činil fyzický stav zaměstnanců 1617 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo ukončení prostřednictvím dohody podle § 43 zákoníku práce, 75 osob, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 58 ZP, 25 osob.

### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění zákoníku práce, který byl platný pro uváděné roky 2004 až 2006. Od roku 2007 jsou zmiňována nová čísla paragrafů v souladu s ustanovením zákona č. 262/06 Sb., zákoníku práce v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchod z podnětu zaměstnavatele, ve 27 případech, odchod k jiné MP, v 17 případech, odchod z finančních důvodů, v 17 případech, a odchod z rodinných důvodů v 17 případech.

## Údaje za rok 2006

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 1735 uchazečů, z toho 986 mělo ukončené střední vzdělání s výučním listem, 713 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 1124 osob, z toho pouze 377 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 36,4 % úspěšnosti.

V roce 2004 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 332 zaměstnanců, z nichž bylo 322 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 10 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 232 strážníků a 3 zaměstnanci z kategorie ostatních, tj. celkem 235 zaměstnanců. K 31.12.2006 činil fyzický stav zaměstnanců 1714 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo ukončení prostřednictvím dohody podle § 43 zákoníku práce, 75 osob, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 58 ZP, 49 osob.

### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění zákoníku práce, který byl platný pro uváděné roky 2004 až 2006. Od roku 2007 jsou zmiňována nová čísla paragrafů v souladu s ustanovením zákona č. 262/06 Sb., zákoníku práce v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchody k jiné MP, 35 případů, z podnětu zaměstnavatele, ve 29 případech, odchod z finančních důvodů, ve 28 případech, a odchod z rodinných důvodů ve 28 případech.

V závěru roku 2006 vydala Rada MHMP prohlášení, jehož součástí bylo vyhlášení cílového personálního stavu strážníků v počtu 2700 do konce roku 2010.

Pokud bychom uvažovali, že číslo 2700 má být stav přepočtených zaměstnanců, musel by počet fyzických osob být ještě vyšší. Přepočtené stavy v sobě zahrnují délku pracovního poměru v rámci kalendářního roku, i případné tzv. zkrácené úvazky. To znamená, že zaměstnanci, kteří nastoupí v prosinci daného roku sice navýší fyzický stav, ale vzhledem k délce svého pracovního poměru do přepočteného stavu příliš nezasáhnou.

### **Údaje za rok 2007**

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 2298 uchazečů, z toho 1340 mělo ukončené střední vzdělání s výučním listem, 886 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 1565 osob, z toho pouze 777 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 47,5 % úspěšnosti.

V roce 2007 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 678 zaměstnanců, z nichž bylo 558 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 120 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 270 strážníků a 7 zaměstnanců z kategorie ostatních, tj. celkem 277 zaměstnanců. K 31.12.2007 činil fyzický stav zaměstnanců 2115 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 ZP, 107 osob.

#### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění nového zákoníku práce, zákona č. 262/06 Sb., v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchod z finančních

důvodů, 53 případů, z rodinných důvodů, 34 případů, odchod k jiné MP, v 25 případech, ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele proběhlo ve 36 případech.

### **Údaje za rok 2008**

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 1357 uchazečů, z toho 889 mělo ukončené střední vzdělání s výučním listem, 427 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 885 osob, z toho pouze 334 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 37,9 % úspěšnosti.

V roce 2008 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 359 zaměstnanců, z nichž bylo 310 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 49 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 334 strážníků a 25 zaměstnanců z kategorie ostatních, tj. celkem 359 zaměstnanců. K 31.12.2008 činil fyzický stav zaměstnanců 2115 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo ukončení prostřednictvím výpovědi podle § 50 zákoníku práce, 114 osob, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 ZP, 104 osob.

#### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění nového zákoníku práce, zákona č. 262/06 Sb., v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchod z finančních důvodů, 55 případů, odchody k jiné MP, 55 případů, z rodinných důvodů, 33 případů,

odchod k jiné MP, v 25 případech, ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele proběhlo ve 36 případech.

### **Údaje za rok 2009**

V uvedeném roce bylo do přijímacího výběrového řízení zařazeno 2076 uchazečů, z toho 1849 mělo ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, zbytek představují uchazeči s úrovní dosaženého vzdělání vyšší, tj. absolventi vyšších odborných a vysokých škol.

Testů fyzické a psychické způsobilosti se z výše uvedeného počtu uchazečů zúčastnilo pouze 1541 osob, z toho pouze 512 osob požadavky na ně kladené splnilo, jedná se tedy o 39,2 % úspěšnosti.

V roce 2009 uzavřelo pracovní poměr s orgánem MP HMP 515 zaměstnanců, z nichž bylo 440 strážníků (s platným osvědčením, ve většině případů strážníci čekatelé) a 75 ostatních zaměstnanců.

V témže roce ukončilo pracovní poměr 191 strážníků a 33 zaměstnanců z kategorie ostatních, tj. celkem 224 zaměstnanců. K 31.12.2009 činil fyzický stav zaměstnanců 2406 osob.

Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru strážníků byl nejčastějším důvodem odchodu nástup na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, 56 případů, v souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bylo ukončení prostřednictvím dohody podle § 49, ZP 60 případů, výpovědi podle § 50 ZP, 52 případů, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 ZP, 39 případů.

#### *Poznámka:*

*Jedná se o paragrafové znění nového zákoníku práce, zákona č. 262/06 Sb., v platném znění.*

Pokud se jedná o příčiny ukončení pracovního poměru z pohledu osobních důvodů či nesplnění nároků zaměstnavatele, jednalo se nejčastěji o odchod z rodinných důvodů, 24 případů, odchody k jiné MP, 15 případů, z finančních důvodů, 14 případů,

odchod k jiné MP, v 15 případech, odchod k Policii ČR, 15 případů, ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele proběhlo ve 17 případech.

#### 4.2. Rozbory podkladů

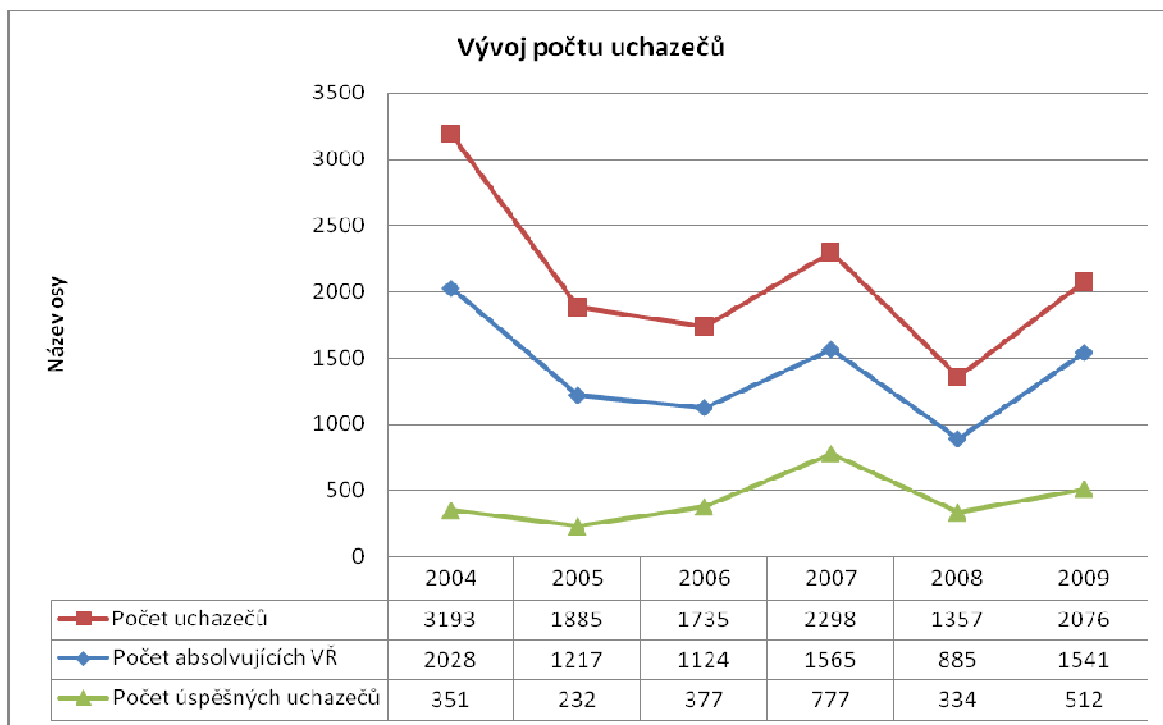
Účelem prováděné analýzy je zhodnocení personálního vývoje v roce, který měl podle odhadů personálního oddělení MP HMP být rokem „krizovým“ z důvodu zvýšení zákonných předpokladů pro výkon práce strážníka. Jednalo se o zavedení minimální úrovně vzdělání, a to středního vzdělání s maturitní zkouškou, a zpřísnění bezúhonnosti a spolehlivosti podle zákona o obecní policii, s platností od 1.1.2009. V praxi tato změna znamenala poslední možnost přijetí do pracovního poměru pro uchazeče se středním vzděláním s výučním listem k 1.1.2009. Pracovní poměr byl uzavírán v závěru roku, s datem nástupu do práce 1.1.2009. V tomto smyslu probíhala i náborová kampaň na pracovních serverech a na webových stránkách MP HMP.

**Tab. 4.1 Vývoj počtu uchazečů v hodnocených letech**

Rok	Uchazeči zařazení do výběrového řízení	Uchazeči absolvující testy	Podíl absolvujících z celkového počtu (%)	Úspěšní uchazeči	Úspěšnost (%)
2004	3193	2028	63,51	351	17,31
2005	1885	1217	64,56	232	19,06
2006	1735	1124	64,78	377	33,54
2007	2298	1565	68,10	777	49,65
2008	1357	885	65,22	334	37,74
2009	2076	1541	74,23	512	33,23



**Graf 4.1 Vývoj počtu uchazečů**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

### **Komentář**

Z grafu vyplývá, že nejslabším rokem z pohledu počtu uchazečů o práci strážníka byl rok 2008. Pokud se podíváme do dalších tabulek a grafů, zjistíme, že v roce 2007 a 2008 rapidně stoupl počet odchodů z finančních důvodů. Strážníci nechtějí podstupovat riziko za plat, který podle nich toto riziko dostatečně nekompensuje.

Nejúspěšnějším rokem z pohledu počtu uchazečů a zároveň z pohledu procenta úspěšných uchazečů, kteří prošli fyzickým i psychologickým testováním, je rok 2007. Tehdy zájem o práci strážníka ovlivnila již zmiňovaná náborová kampaň „Akce Praha“.

V loňském roce opět stoupl počet zájemců, ale procento úspěšnosti kleslo.

**Tab. 4.2 Struktura uchazečů podle místa trvalého pobytu**

Rok	Celkový počet uchazečů	Uchazeči s trvalým pobytem v hl.m. Praze	Uchazeči s trvalým pobytem mimo hl.m. Prahu	Podíl mimopražských uchazečů (%)
2004	3193	704	2489	77,95
2005	1885	484	1401	74,32
2006	1735	436	1299	74,87
2007	2298	480	1818	79,11
2008	1357	370	987	72,73
2009	2076	461	1615	77,79

Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

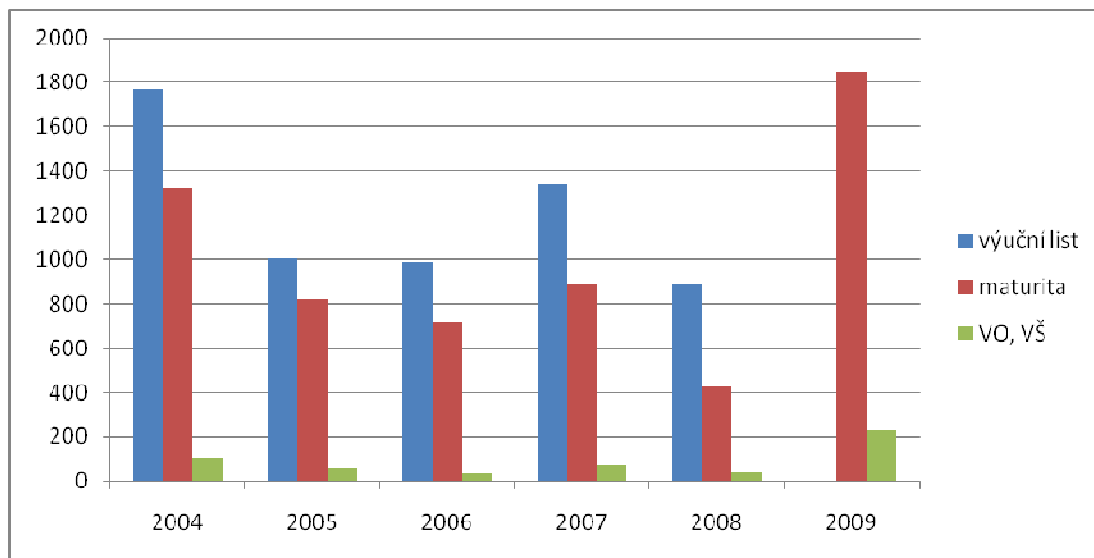
Spíše pro zajímavost uvádím tabulku porovnání počtu uchazečů o práci strážníka z pohledu místa jejich trvalého pobytu. Je vidět, že pouze zhruba jedna čtvrtina jich má trvalý pobyt v hl. m. Praze. Uchazeč, který nastoupí do pracovního poměru k MP HMP má zajištěno ubytování na některé z ubytoven, a má možnost zažádat o přidělení služebního bytu (viz benefity MP HMP).

Pro srovnání je možné uvést, že k datu 31.12.2009 bylo z celkového počtu 2406 zaměstnanců mimopražských 1236, což činí 51,79 %.

**Tab. 4.3 Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání**

Rok	Výuční list	Maturita	Ostatní (VO, VŠ)
2004	1769	1321	103
2005	1004	822	59
2006	986	713	36
2007	1340	886	72
2008	889	427	41
2009	0	1849	227

**Graf 4.2 Struktura uchazečů podle vzdělání**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

### **Komentář**

V důsledku novelizace zákona o obecní policii vidíme, že od roku 2009 se již neobjevují uchazeči s nižším vzděláním než se středním vzděláním s maturitní zkouškou. V roce 2009 došlo k nárůstu počtu uchazečů se vzděláním vyšším odborným a vysokoškolským. Opět můžeme konstatovat, že se jedná o důsledek hospodářského vývoje, ale také je zde návaznost na změny ve služebním zákoně, který platí pro ozbrojené složky. Jeho změny přilákaly do řad uchazečů policisty i vojáky z povolání. U mnohých bohužel ani předchozí praxe v ozbrojených složkách není zárukou pro přijetí do pracovního poměru strážníka. V jejich případě nebývá problém projít fyzickými testy, ale ne všichni úspěšně absolvují psychologické testování. V rámci svých předchozích zaměstnavatelů jistě odborným testováním také museli projít, ale vzhledem k různému zaměření může být předchozí profese někdy na škodu. Můžeme uvést příklad vojáka, který slouží v bojové jednotce, je specialistou na svou práci, a přesto pokud nedokáže správně nakládat se svým temperametem, s touhou po adrenalinu, nemůže zvládnout práci strážníka v běžném životě. Ač v jeho předchozí praxi byly právě tyto vlastnosti předností, pro strážníka obecní policie se jeví jako naprosto nevhodné.

Nutno podotknout, že i v řadách MP HMP najdeme strážníky se středním vzděláním s výučním listem, pro které do konce roku 2015 platí výjimka pro možnost doplnění si odpovídajícího stupně vzdělání. Dále se v rámci MP HMP objevují i zaměstnanci se základním vzděláním, ale jedná se pouze o chovatele v útulcích opuštěných zvířat, kteří jsou zařazeni v odpovídající platové třídě.

Pro srovnání uvádím strukturu zaměstnanců se stavem k 31. 12. 2009, kdy činil celkový počet zaměstnanců 2406, z toho strážníků bylo 2233 a ostatních zaměstnanců 173.

**Tab. 4.4 Struktura zaměstnanců podle vzdělání**

rok	základní	s výučním listem	s maturitou	ostatní (VO, VŠ)
2009	8	567	1555	276

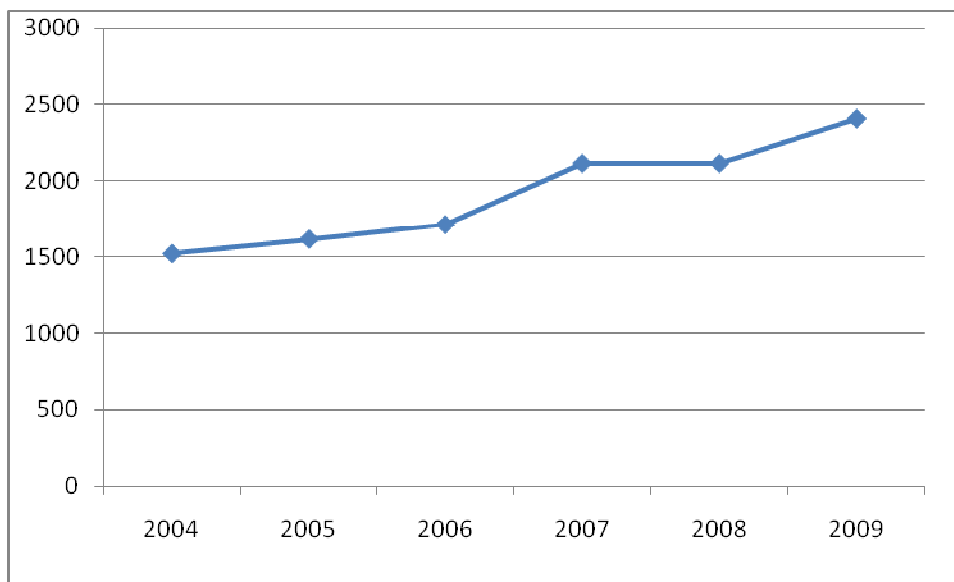
Zdroj: Personální statistika poskytovaná MV ČR, vlastní zpracování

Z přehledu je vidět, že převážnou většinu tvoří zaměstnanci s maturitou. Jedná se nejen o zaměstnance přijaté s uvedeným vzděláním, ale z velké míry zaměstnance, kteří si vzdělání po dobu zaměstnání u MP HMP doplnili. Jak bylo zmíněno v kapitole týkající se benefitů, zaměstnavatel umožňuje strážníkům studovat, v současné době je to z pohledu zákona i povinnost pro splnění zákonných předpokladů pro výkon práce strážníka. Strážníci mohou využít možnosti uzavřít kvalifikační dohodu v souladu se zákoníkem práce, někteří studují ve svém volném čase a využívají k účasti na studiu volna v turnusovém rozvrhu. V tomto případě na období zkoušek čerpají řádnou dovolenou, případně neplacené volno.

**Tab. 4.5 Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru v jednotlivých letech se stavem ke konci období**

Rok	Počty	Nárůst v %(r/r)
2004	1522	--
2005	1617	106,24
2006	1714	106
2007	2115	<b>123,4</b>
2008	2115	100
2009	2406	<b>113,76</b>

**Graf 4.3 Vývoj počtu zaměstnanců**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

**Komentář:**

Na grafu vidíme, jak se vyvíjel počet zaměstnanců ve fyzických osobách ve sledovaných letech. Počet zaměstnanců trvale roste, což je požadavek hlavního města Prahy pro zajištění bezpečnosti občanů i návštěvníků Prahy, ale také pro působení MP HMP jako preventivní složky systému. Nejvyšší nárůst počtu zaměstnanců byl v době mediální kampaně Akce Praha, v roce 2007, kdy počet zaměstnanců překročil hranici 2 000. Kampaň přímo navazovala na volební programové prohlášení Rady HMP, a to

dosáhnout cílového stavu 2 700 zaměstnanců MP HMP do konce roku 2010. V následujícím roce došlo k naprosté stagnaci, stejný počet zaměstnanců na začátku a na konci sledovaného období je špatným ukazatelem, pokud má MP HMP v termínu naplnit uvedené rozhodnutí.

Rok 2009 se ukázal pro MP HMP jako velmi příznivý, fyzický stav zaměstnanců dosáhl na konci roku hodnoty 2 406. Tento stav byl způsoben hospodářskou situací. Atraktivní v současné době na zaměstnání strážníka je relativní jistota pracovního poměru i příjmu. Ani snižování objemu prostředků na platy ve státní správě neznamená přímou hrozbu pro MP HMP, jelikož její náklady jsou hrazeny z rozpočtu veřejného<sup>21</sup>. Objem prostředků na platy je určován v rámci rozpočtu města.

Bohužel ani uvedený počet 2406 fyzických osob stále neumožní splnit rozhodnutí rady, nicméně se MP HMP alespoň uvedenému číslu přiblíží.

Zůstává otázkou, zda vzhledem k předpokládanému hospodářskému růstu v nejbližších letech nedojde k odlivu zaměstnanců z řad MP, především zaměstnanců s vyšším vzděláním. MP HMP má největší množství zaměstnanců vykonávajících hlídkovou činnost, která je v souladu s Katalogem prací a funkcí (nařízení vlády č. 469/2002 Sb., v platném znění) zařazena do 7. – 8. platové třídy, pro které je plně dostačující střední vzdělání s maturitní zkouškou.

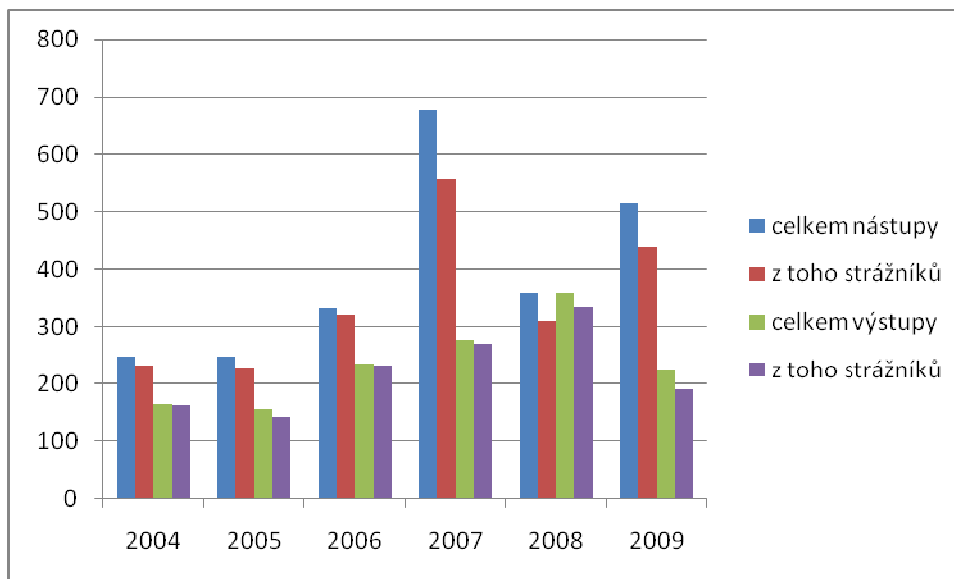
**Tab 4.6 Porovnání nástupů a výstupů zaměstnanců**

rok	Nástupy		Výstupy	
	celkem nástupy	z toho strážníků	celkem výstupy	z toho strážníků
2004	249	232	163	162
2005	249	229	154	142
2006	332	322	235	232
2007	678	558	277	270
2008	359	310	359	334
2009	515	440	224	191

<sup>21</sup> J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, s. 133, ISBN 80-7261-086-4

*Rozpočet organizační složky je součástí rozpočtu zřizovatele. Tato organizace je napojena na rozpočet svého zřizovatele všemi svými příjmy a všemi svými výdaji – jde o tzv. brutto rozpočtový způsob hospodaření.*

**Graf 4.4 Porovnání nástupů a výstupů**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

### **Komentář**

Z tabulky a grafu vyplývá, že nejvíce zaměstnanců nastoupilo k MP HMP v roce 2007. Jedná se o období, kdy byla spuštěná nejsilnější náborová kampaň, tzv. „Akce Praha“, která měla přispět k plnění požadavků stanovených Radou HMP.

Z porovnání údajů období můžeme vyčíst, že nástupy během letošního roku neklesly, jak se očekávalo v souvislosti s novelizovaným zákonem o obecní policii, ale naopak předčily očekávání ve prospěch městské policie. Podle současné situace v náborové kanceláři MP HMP i na počátku roku 2010 je zájem uchazečů stále vysoký. Jako výhodou pro naplnění programového prohlášení se pro MP HMP ukázala hospodářská krize, která prochází napříč celým národním hospodářstvím, všemi odvětvími i oblastmi ČR. Další změny, které ovlivnily nárůst počtu uchazečů, jsou restrukturalizace Armády ČR a změny finančních podmínek pro příslušníky bezpečnostních sborů (Celní správy a Policie ČR). Mezi ostatními zaměstnavateli je postavení MP HMP výjimečné v tom, že v dnešní době představuje perspektivní a stabilní zaměstnání.

Nejhorší bilanci nástupů a výstupů dosáhla MP HMP v roce 2008, kdy absolutní přírůstek zaměstnanců činil 0, a pokud posoudíme pouze strážníky, zjistíme, že v průběhu roku jejich počet klesl o 24. V tomto roce se na prvním místě osobních

důvodů ukončení pracovního poměru objevily finanční důvody, kdy strážníci odmítají podstupovat stále se zvyšující rizika, kterým jsou nuceni při výkonu práce čelit, za z jejich pohledu nedostatečné ohodnocení. Rozšíříme-li předchozí tabulku o data týkající se nárůstu pouze strážníků v jednotlivých letech a z uvedených údajů vytvoříme graf, je nanejvýš výmluvné, jak efektivní byla personální práce v uvedených letech. Jako již několikrát zmiňovaný naprostý „boom“ v roce 2007 je vystřídán krizí, představující záporné saldo nástupů strážníků.

**Tab. 4.7 Vývoj nástupů a výstupů strážníků**

rok	Nástupy		Výstupy		Nárůst počtu strážníků
	celkem nástupy	z toho strážníků	celkem výstupy	z toho strážníků	
2004	249	232	163	162	70
2005	249	229	154	142	87
2006	332	322	235	232	90
2007	678	558	277	270	288
2008	359	310	359	334	-24
2009	515	440	224	191	249

**Graf 4.5 Nárůst počtu strážníků**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování



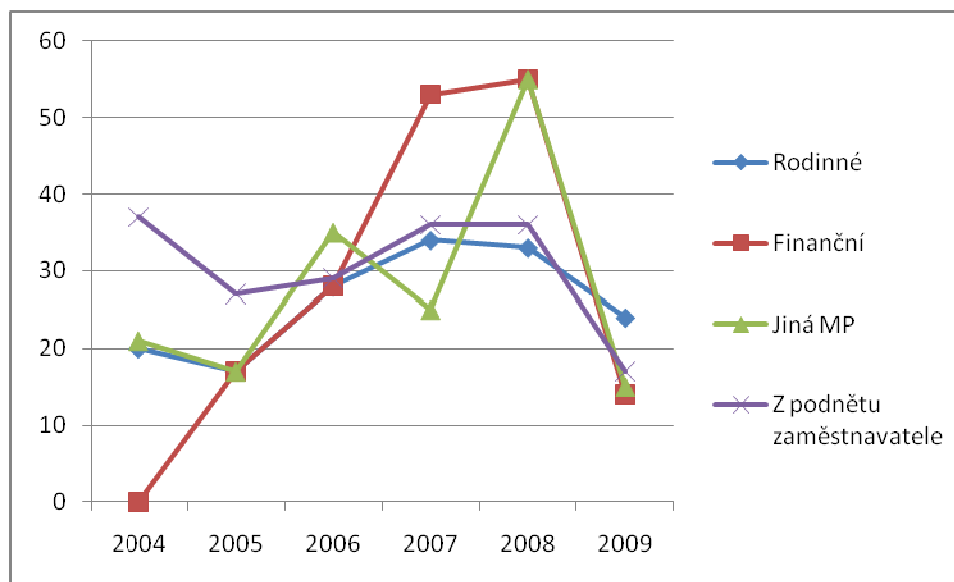
*Poznámka:*

*Je nutno uvést, že mezi uchazeči, kteří oslovují náborovou kancelář MP HMP, se stále objevují lidé s dosaženým středním vzděláním s výučním listem, kteří do výběrového řízení nemohou být vůbec zařazeni. Přitom neplatí, že vyšší vzdělání zaručí uchazeči přijetí. Je naprosto běžné, že ani uchazeči s vysokoškolským vzděláním, ani ti, kteří přicházejí z bezpečnostních sborů, neobstojí v psychologickém testování. Je to dáno tím, že strážník na ulici se dostává jak do krizových situací, které příslušníci sborů dokážou zvládnout s naprostým přehledem, ale také je v každodenním kontaktu s občany, řeší s nimi jejich starosti, které se mnohdy mohou zdát pro nezúčastněnou osobu až banální.*

**Tab. 4.8 Nejčastější důvody odchodu strážníků**

Rok	Rodinné	Finanční	Jiná MP	Z podnětu zaměstnavatele
2004	20		21	37
2005	17	17	17	27
2006	28	28	35	29
<b>2007</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>36</b>
<b>2008</b>	<b>33</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>36</b>
2009	24	14	15	17

**Graf 4.6 Nejčastější důvody odchodu strážníků**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

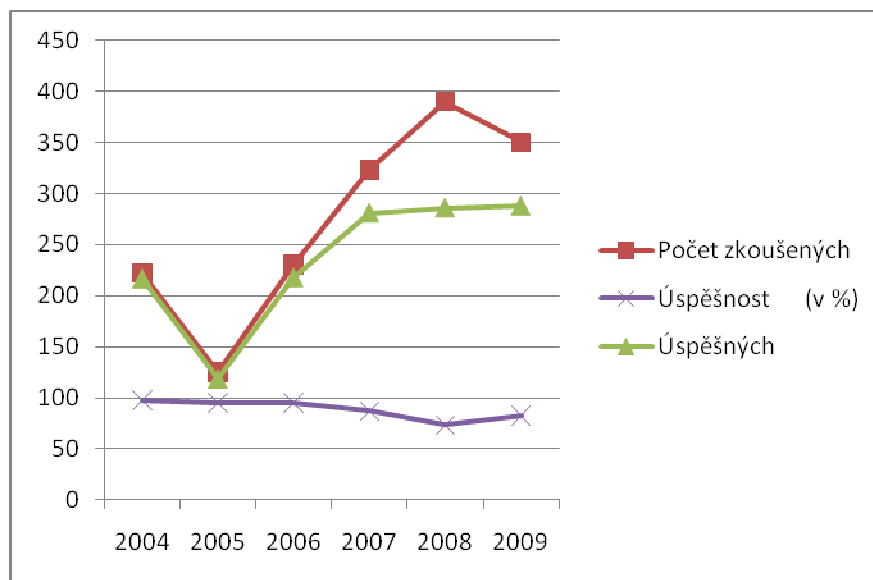
### **Komentář**

Z grafu je patrné, že zvyšujícímu se nárůstu počtu zaměstnanců také úměrně rostou odchody. V MP HMP je velkým problémem fluktuace. V předchozím textu i grafech byl zmiňován rok 2007 jako rok velkého růstu počtu nových zaměstnanců v důsledku rozsáhlé náborové akce. Tento prudký nárůst byl také provázen velkým počtem odchodů. V roce 2007 se prudce zvýšil počet odchodů strážníků z důvodů finančních, zatímco v roce 2004 tento důvod vůbec nefiguroval v nejpočetnějších důvodech. V roce 2008 finanční důvody setrvávají zhruba ve stejné výši, ale prudce narostly odchody k jiným městským a obecním policiím. Což je problémem pro MP HMP, ale z hlediska systému obecní policie je kladem, že strážníci alespoň zůstávají v oboru činnosti. V roce 2009 je zřetelný propad všech důvodů k odchodu, protože lidé nemají mnoho možností nalézt uplatnění z důvodu již několikrát zmiňovaného hospodářského vývoje. V případech odchodů z podnětu zaměstnavatele jsou zahrnuty např. situace, kdy strážník-čekatel ani na potřetí nesloží úspěšně zkoušky z odborné způsobilosti, nepředloží v dané lhůtě zbrojní průkaz, případně nastanou situace, kdy jsou v souladu se zákoníkem práce evidována pracovní právní opatření, která mohou vést až k ukončení pracovního poměru.

**Tab 4.9 Úspěšnost strážníků-čekatelů u zkoušek k získání „osvědčení“**

Rok	Počet zkoušených	Úspěšných	Úspěšnost (v %)
2004	222	217	<b>97,75</b>
2005	125	119	<b>95,20</b>
2006	230	218	94,78
2007	323	281	87,00
2008	390	<b>286</b>	73,33
2009	350	<b>288</b>	82,29

**Graf 4.7 Úspěšnost u zkoušek**



Zdroj: [www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz), vlastní zpracování

### Komentář

Na výše uvedeném grafu si můžeme všimnout, že ne vždy vyšší počet strážníků předstupujících před komisí MV ČR znamená vyšší počet strážníků, kteří mohou vykonávat tuto práci v praxi. Paradoxně největší procento úspěšných zaměstnanců odpovídá nejmenšímu počtu čekatelů, kteří ke zkouškám přistoupili. Pokud strážník neuspěje u prvního termínu zkoušky, je rovnou přihlášen na další možné opravné termíny. Zároveň obdrží výpověď v souladu s § 52 písm. f) pro nesplňování předpokladů pro výkon práce. V případě, že po dobu výpovědní lhůty u zkoušky uspěje, je tato po vzájemné dohodě odvolána.

## **5. Výsledné řešení a implementace v praxi**

### **5. 1. Personální marketing**

Nové pojetí personální práce v rámci MP HMP by se mělo ztotožnit s obecně přijímaným vývojem personální práce, a to personálním marketingem.

Personální marketing je vlastně implementací marketingových metod, postupů a pohledů do personální práce. Jedná se o vytváření image firmy a její úspěšný vstup a setrvání na trhu práce. Firma se k novým i stávajícím zaměstnancům chová jako k zákazníkům, jsou to pro ni partneři. Jejím úkolem je zaměstnance přilákat, ale také především kvalitní zaměstnance v organizaci úspěšně udržet. Lidé jako tvůrci přidané hodnoty musí být dostatečně doceněni, aby přidanou hodnotu nejen v požadované kvalitě vytvářeli, ale aby také měli zájem u organizace zůstat. Správná péče o ně jako o zákazníky zvyšuje jejich loajálnost.

Z toho pohledu můžeme klasický marketingový mix 4 P přeformulovat pro projetí personální práce:

**PRODUCT** – z našeho pohledu se jedná o pracovní místo, které chceme obsadit, ať se jedná o místo nově vytvářené, nebo uvolněné,

**PRICE** – zahrnuje motivaci a odměňování za práci, systém nabízených benefitů,

**PLACE** – nejedná se pouze o místo faktického výkonu práce, ale i o podnikovou kulturu, která zařazuje zaměstnavatele do kategorie zajímavého či nezajímavého subjektu,

**PROMOTION** – je způsob prezentace firmy, forma oslovení případných uchazečů, která vzbudí patřičný zájem o nabízenou práci.

Personální marketing má dvě složky – externí a interní. Externí představuje úspěšné oslovení zájemců o práci, jejich přivedení až do personálního útvaru; interní představuje správnou péči o stávající zaměstnance, jejich motivaci, hodnocení, vzdělávání.

### 5.1.1. Product

Potřeba pracovních míst vychází z personálního plánu, který by měl být v těsném souladu s firemní strategií.

MP HMP jako organizace veřejné správy má v této oblasti omezené možnosti. Je orgánem obce, tudíž ve své činnosti podléhá přímému řízení vedení města.

MP HMP nemá písemně zpracovaný personální plán, vychází z rozhodnutí vedení hl. m. Prahy, jakožto zřizovatele MP HMP. Podle aktuálních požadavků se ve spolupráci s magistrátem vypracovává plán systemizovaných pracovních míst. Navíc je pro každý kalendářní rok stanoven limit plánovaného přepočteného počtu zaměstnanců, jako závazný limit. Proto neustále běží náborová činnost pro obsazování míst strážníků. Pokud se uvolní místa jiná, tj. administrativního charakteru, příp. pracovní místa v managementu, prostřednictvím intranetu jsou zaměstnanci informováni o případném výběrovém řízení. Pokud není vhodný kandidát nalezen, přistupuje MP k inzerci především v deníku MF Dnes. V této oblasti lze tedy pouze nalézat nejvhodnější a nejúčinnější formy náborové inzerce. Náborová skupina se zúčastňuje veletrhů pracovních příležitostí, využívá všech akcí pořádaných MP HMP k předávání náborových letáků, poskytují informace pro případné uchazeče přímo na místech konání.

Vzhledem ke zmiňovanému vysokému podílu na úspěšné náborové práci MP HMP, který představuje internet, bych práci náborové skupiny v rámci personálního oddělení zaměřila převážně na e-recruitment s využitím vlastních webových stránek a e-mailů. Získávání pracovníků pomocí počítačových sítí se jeví jako efektivní nejen z pohledu počtu získaných uchazečů touto formou, ale hlavně z pohledu nákladů, které je nutno vynaložit. Tištěnou reklamu v deníku MF Dnes a Blesk bych používala pouze pro inzerci uvolněných ostatních pracovních míst, nikoliv na místa strážníků. Webové stránky bych oživila daleko větším počtem reportáží, hlavně z přímého výkonu služby, které by pomohly uchazečům vytvořit si obrázek o každodenní činnosti strážníků. Vzhledem k tomu, že každé obvodní ředitelství má k dispozici i kamery umístěné v autech, je dokumentačního materiálu dostatek. Na stránkách MP by měly být výrazně označené tyto reportáže, i reportáže např. z činnosti sportovního klubu,

který umožňuje aktivní trávení volného času pro strážníky. Dále bych zveřejnila obrazový materiál z výcviku nováčků, který by mohl být také výrazně motivační. V závěru roku byli ve spolupráci s Čs. televizí vybráni dva strážníci jako demonstrativní příklad, jak probíhá kurz až k úspěšnému zvládnutí zkoušky. Vysílací čas mohl být například inzerován na webových stránkách MP HMP, což by jistě přispělo k většímu množství sledujících uchazečů. Vracíme se tedy k pojetí personální práce jako marketingu. Pokud se nebude MP prezentovat více v médiích a bude lidmi vnímána jako represivní složka, která zvyšuje příjmy rozpočtu města výběrem pokut<sup>22</sup>, nemůže obstát v konkurenci ostatních zaměstnavatelů. Uchazeč by se měl stát opravdu zákazníkem, o kterého chce personální oddělení pečovat.

Z pohledu přístupu uchazečů k informacím je na webových stránkách MP HMP v současné době k dispozici dostatek informací o výběrovém řízení, zákonných podmínkách, ale i o platovém zařazení a o benefitech. Také je zde možno stáhnout a vyplnit osobní dotazník (viz příloha č. 4). V rámci dotazníku je uveden souhlas se zpracováním osobních údajů, které v souladu se zákonem, musí občan vlastnoručně podpisem potvrdit. Po doručení tohoto dotazníku na náborové pracoviště jsou uchazeči oslovováni.

### **5.1.2. Price**

V otázkách odměňování je MP HMP jednak vázána zákonnými normami (zákoník práce, nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě) a jednak objemem prostředků, které jsou pro platný kalendářní rok projednány a schváleny Radou HMP. Objem prostředků se odvíjí od plánované průměrné mzdy a limitu přepočteného počtu zaměstnanců pro daný kalendářní rok. Velkou nevýhodou bylo v minulosti například období, kdy novelou nařízení vlády byly navýšeny tarify v jednotlivých platových třídách. V této době veřejné rozpočty

---

<sup>22</sup> J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, s. 286, ISBN 80-7261-086-4

*Do územních rozpočtů plynou také příjmy, které mají povahu sankčních pokut. Tyto příjmy jsou obtížně plánovatelné, mají zpravidla charakter doplňkových příjmů. Proto je jejich výnos v územních rozpočtech většinou nahodilý a malý. Obce, regiony mohou ukládat pokuty subjektům (tj. občanům, firmám) na základě zmocnění zákonem (nejčastěji za přestupky).*

(Pozn. Problematiku přestupků a pokuty ukládané orgány veřejné správy upravuje zákon č. 200/1990 Sb., v platném znění a další zákony, které jmenovitě řeší jednotlivé druhy přestupků.)

nenavyšovaly objem prostředků, a muselo dojít k nepopulárnímu plošnému snížení jiných složek platu.

V rámci dalších novel došlo naopak k příznivému vývoji zvláštního příplatku, který v souvislosti s riziky při ochraně veřejného pořádku může být strážníkům přiznán. Jeho maximální výše je 4000 Kč, kterou strážníci MP HMP v přímém výkonu služby vykonávající hlídkovou činnost pobírají.

V odměňování tedy existuje možnost pro diferenciaci výší osobního příplatku, udělením odměny za mimořádný pracovní úkol, či udělení odměny v souvislosti se záchranou lidského života, odvrácením události, která mohla život ohrozit.

Navrhovala bych zlepšit formu čerpání Fondu zaměstnavatele. V současné době se vyplácí plošně příspěvek na bydlení (v případě mimopražských zaměstnanců se o tuto částku snižuje jejich úhrada za poskytnutou ubytovnu), příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění po 2 letech trvání pracovního poměru, příspěvek na životní pojištění po 4 letech trvání pracovního poměru. Další položkou je příspěvek na dětskou rekreaci pro děti zaměstnanců ve věku od 6 do 18 let pořádanou zaměstnavatelem, částečná úhrada provozu školícího a rekreačního střediska ve Špindlerově Mlýně, které využívá jednak MP pro školení, jednak slouží pro rodinnou rekreaci zaměstnanců a rodinných příslušníků.

Na kulturní a sportovní akce bývají centrálně nakupovány vstupenky. A právě v tomto bodě vidím rezervu, kterou by bylo možno využít ve prospěch kladného hodnocení zaměstnanci.

Z mého pohledu by bylo účelnější nabízet alternativní využití poukázek Fokus Pass, které jsou zmiňovány v kapitole 3.5.3. Zaměstnanecké benefity. Tyto poukázky je možno použít kdekoliv v republice, což je žádoucí z pohledu mimopražských zaměstnanců, dále nejsou omezeny na kulturní nebo sportovní vyžití, mají platnost 2 roky, což je dostatečně dlouhá doba pro jejich uplatnění. Při centrálním nákupu na konkrétní akce se stává, že odezva u zaměstnanců je podstatně nižší, a tudíž tato forma neplní svou funkci. I podmínky čerpání prostředků Fondu zaměstnavatele podléhají schválení vedením hlavního města, bylo by třeba tedy oslovit s konkrétním návrhem vedení města.

Dále je možné diskutovat o tom, zda plošně nabízet příspěvek na penzijní připojištění, když průměrný věk zaměstnanců je 37 let. Uchazeč, který nastupuje do pracovního poměru v době, kdy těsně splní věkovou hranici 21 let, může na tento benefit nahlížet s určitým despektem, také z důvodu zvyšující se věkové hranice pro odchod do starobního důchodu. Na druhou stranu právě mladí lidé by se měli naučit myslet na dobu, kdy nebudou v produktivním věku a kdy demografická křivka podle současného vývoje bude hovořit v jejich neprospěch, co se týká podílu obyvatel v produktivní a poproduktivním věku. V posledních letech často zmiňovaná důchodová reforma bude klást stále větší odpovědnost za vlastní zabezpečení se „ve stáří“ na samotné občany.

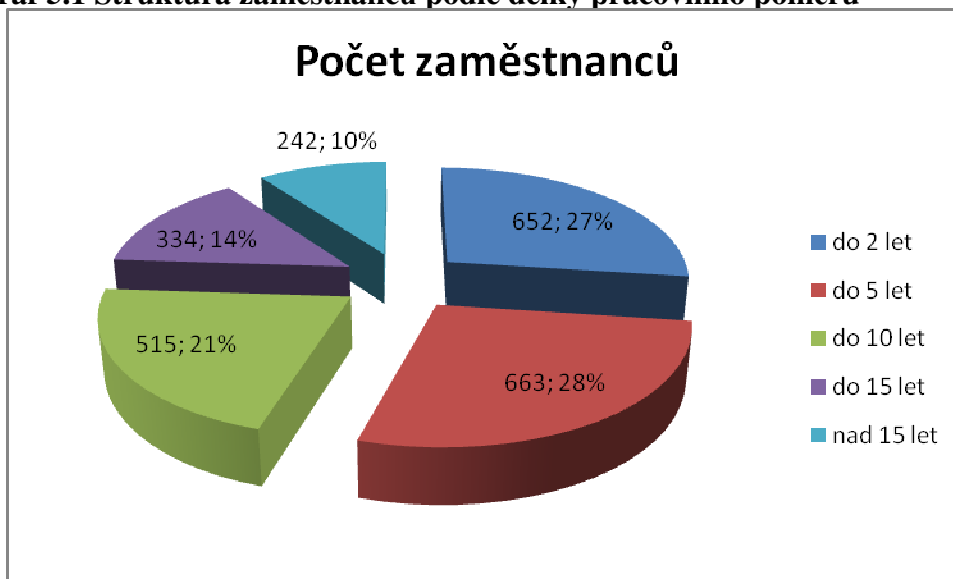
Pokud zmiňujeme odměňování a motivaci, bylo by vhodné zhodnotit strukturu zaměstnanců z hlediska stability. Z personální statistiky za rok 2009 vyplývá, že největší podíl zaměstnanců v MP HMP tvoří zaměstnanci s praxí v organizaci do pěti let (více než 50%), zaměstnanců s praxí delší než pět let je necelá čtvrtina, a pracovníci s delší praxí tvoří poslední necelou čtvrtinu. Z tabulky a grafu vyplývá, že čtvrtina strážníků ještě ani jednou nesplnila podmínku zákona a neprošla po 3 letech prolongačními zkouškami pro obnovení osvědčení. Je tedy důvod k zamyšlení, jak nastavit motivaci a zaměstnance stabilizovat.

**Tab. 5.1 Struktura zaměstnanců podle délky pracovního poměru**

Délka zaměstnání	Počet zaměstnanců	Podíl na celkovém počtu (%)
do 2 let	652	27,10
do 5 let	663	27,56
do 10 let	515	21,40
do 15 let	334	13,88
nad 15 let	242	10,06
<b>Celkem</b>	<b>2406</b>	<b>100,00</b>



**Graf 5.1 Struktura zaměstnanců podle délky pracovního poměru**



Zdroj: Personální statistika poskytovaná MV ČR, vlastní zpracování

Zde se nabízí otázka, v čem spočívá vysoká fluktuace v dané profesi. Na jedné straně stojí již několikrát zmiňované finanční ohodnocení, ale podstatnější je problém komunikace v organizaci. Zajistit vzájemnou a hodnotnou komunikaci v tak velké organizaci je určitě velkým problémem, ale teprve správná komunikace, která zabezpečí zpětnou vazbu pro jednotlivce, může být základem lépe fungující organizace. Personální statistiky se nezpracovávají pro jednotlivá obvodní ředitelství, ale na základě odezvy od zaměstnanců, jejich žádostí o přeřazení a celkové spokojenosti, je možné označit některá obvodní ředitelství za stabilní, co se týká týmu, na rozdíl od jiných, kde je tým neustále obměňován.

K uvedenému problému by bylo vhodné nastavit kvalitní systém hodnocení, který umožní zpětnou vazbu pro každého zaměstnance. V průběhu existence MP bylo prováděno několik způsobů hodnocení, ale vždy tyto snahy skončily z důvodu neobjektivnosti. V současné době existují softwarové moduly personálních programů pro hodnocení zaměstnanců, které by vzhledem k možnosti jednotlivců nahlížet do systému a zúčastnit se hodnocení spolupracovníků, mohlo být základem kvalitní komunikace. Z mého pohledu se toto jeví jako jedna z účinných možností ke snížení

fluktuace. V současné době probíhá jednání o implementaci personálního modulu do stávajícího softwarového vybavení. Pokud chceme lidské zdroje řídit, musí existovat i objektivní systém hodnocení, a toto je jedna z možností, jak z omezeného rozpočtu získat prostředek k efektivní personální práci.

### **5.1.3. Place**

Jeden pohled v rámci „P“ je dán místem výkonu práce, což je celá oblast hlavního města. Toto místo výkonu práce je uváděno i v pracovních smlouvách, tím je ošetřena možnost přesunu zaměstnanců v rámci útvarů dle potřeby, nebo na základě jejich vlastních žádostí. Na prvním místě bývají upřednostňovány žádosti zaměstnanců, pouze pokud by jejich přemístění ohrozilo výkon služby na stávajícím útvaru, bývá přesun odložen na příhodnější dobu. Na delší dobu byly omezeny přestupy například v době zavedení parkovacích zón v některých obvodech. Po naplnění potřebných počtů hlídek byly žádosti opět realizovány.

Druhý pohled můžeme označit jako umístění firmy v rámci společnosti, či v rámci konkurence, zda je pro uchazeče firma zajímavá nebo není.

Zajímavost zaměstnání v řadách MP HMP tkví v současné době především v relativní jistotě zaměstnání. Naprostá většina pracovních smluv je uzavírána na dobu neurčitou. Doba určitá je v současnosti použita při uzavírání pracovních smluv s pracujícími důchodci, ať na pozicích strážníků či ostatních zaměstnanců, a dále při zařazení zaměstnanců na pracovní místo ženy čerpající mateřskou dovolenou.

Pokud budeme hodnotit prestiž obecní policie, potažmo strážníků, musíme rozlišit strážníky v malých městech a obcích, a strážníky ve městech velkých. V menších komunitách jsou vnímáni jako pomoc pro občany a působí preventivně už svoji přítomností, ve větších městech jsou vnímáni jako výběřčí pokut. Je to dáno i anonymitou, která je vyšší s rostoucím počtem obyvatel.

Na základě výzkumu veřejného mínění, provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR prováděného v letech 2004-2008 a zveřejněného na webových stránkách uvedeného centra, povolání strážníka nenajdeme. Nejbližším příbuzným hodnoceným povoláním je policista, který se v uvedených letech pohyboval na 20., 20., 13. a 16. místě z 26 hodnocených.

Příslušníci MP HMP mají těžkou pozici. Na jedné straně stojí jejich poslání pomáhat občanům, na druhé straně je sledována výsledná činnost nejen co do počtu vyřešených přestupků, ale také co do objemu vybraných pokut. Dokud se jednotlivý občan nedostane do situace, kdy mu strážník pomůže v tíživé nebo krizové situaci, bude se spíše přiklánět k přirovnání strážníka k výběřčímu pokut. Když se podíváme hlouběji i do systému výběru pokut, které jsou přínosem do pokladny města, vrací se v rámci přerozdělení zpátky občanům. Je diskutabilní, zda jsou všechny prostředky účelně využívány. Nicméně nahlížet pouze negativně na příslušníky městských a obecních policií není objektivní.

#### **5.1.4. Promotion**

Tato složka personálního marketingu hovoří o správné a účinné prezentaci firmy, která dokáže oslovit případné uchazeče.

Jedná se o způsob prezentace, možnosti získání dostatečného množství informací o případných pracovních nabídkách, které budou zároveň pravdivé. Jedná se také o celkovou prezentaci firmy v rámci pracovních veletrhů, ale prezentaci jako takovou. Ke kladnému vnímání firmy přispívá její postavení v očích zákazníků jako spolehlivého partnera, nositele pravdivých informací, poctivého jednání se zákazníky. V neposlední řadě mají podíl na prezentaci firmy i stávající zaměstnanci, kteří šíří buď dobré jméno, jsou loajálními, ztotožňují se s jejími cíli, nebo jsou to zaměstnanci nespokojení, kteří spíše image firmy poškodí.

Uchazeče obvykle zajímají požadavky budoucího zaměstnavatele, konkrétní pracovní náplň obsazované pozice, možný kariérní postup a v neposlední řadě platové ohodnocení. V současné době některé firmy ve svých inzerátech používají tzv. benchmarking platů, to znamená, že nabízený plat srovnávají s konkurenty, pokud jsou informace dostupné z veřejných zdrojů. Také se dá v tomto případě využít informací poskytovaných Českým statistickým úřadem.

V této oblasti vidím velké rezervy ve správné medializaci MP HMP nejen jí samotnou, ale i prostřednictvím magistrátu, případně jednotlivých městských částí, které mohou konkrétní činnost strážníků z pozice územní samosprávy, případně na základě ohlasů občanů, zhodnotit nejlépe. Jednotlivé městské části požadují konkrétní součinnost s MP, jejíž koordinace je soustředěna do rukou ředitelů

jednotlivých obvodních ředitelství. Výsledkem takové součinnosti je třeba úprava plánovaných pracovních míst ve prospěch tzv. okrskářů, kteří mají přidělenou určitou oblast městské části, dochází k pravidelnému kontaktu mezi nimi a občany. Tuto službu kladně oceňují obyvatelé vilových čtvrtí a občané vyššího věku, kteří se s důvěrou obrací na známého strážníka. Jednotlivé rozdělení, přesné vymezení okrsků a jmenovité zařazení strážníků do těchto funkcí je možné nalézt na webových stránkách MP HMP, včetně příslušných kontaktů.

Dále by bylo vhodné dostatečně prezentovat situace, kdy strážníci opravdu zachrání život, předejdou škodám, pomůžou v tísní, kdy působí preventivně na mládež od nejútlejšího věku, pomáhají starým a nemocným lidem, plní své povinnosti při ochraně veřejného pořádku. Příkladů je mnoho, ale mediálně zajímavější je zdůrazňovat negativní ohlasy, které se medializací stanou ještě negativnějšími.

## 6. Závěr

Práce se zabývá novým pojetím personální práce, a to řízením lidských zdrojů. Jedná se o nový přístup, který pracuje se zaměstnanci jako nositeli nových myšlenek, tvůrčích nápadů, které je nutné sice řídit, ale čím dál častěji se jedná spíše o vedení zaměstnanců správným směrem. Správným nastavením systému hodnocení, motivace a odměňování se lidé cítí více součástí organizace, mají zájem na jejím rozvoji i rozvoji sebe samých. Řízení lidských zdrojů musí být spravedlivé, musí poskytovat účinnou zpětnou vazbu, která přispěje k přínosu nových myšlenek. Při řízení lidských zdrojů je důležité dodržet etické zásady.

Ve správně nastaveném systému se lidé budou snažit zvyšovat svoje kompetence, tj. své schopnosti a dovednosti zvládnout požadované úkoly, zároveň s tím budou zvyšovat svoji konkurenceschopnost na trhu práce.

Praktická část práce byla zaměřena na orgán veřejné správy, a to Městskou policii hl. m. Prahy, jako orgán hlavního města Prahy. Tato organizace prostřednictvím lidského kapitálu nevytváří přidanou hodnotu, ale její fungování stojí právě na jeho úrovni. Jací lidé budou zaměstnáni v rámci MP, tak bude vypadat její činnost, tak se bude vyvíjet stav veřejného pořádku v hlavním městě. Pouze bezpečné město, ve kterém se dodržují zákony, může být klidným domovem pro své obyvatele, atraktivním místem pro své návštěvníky, zajímavým místem pro obchodníky a může se stát městem, které bude na srovnatelné úrovni s ostatními evropskými městy.

Praktická část spočívala v provedení analýzy personálního vývoje MP HMP v letech 2004 až 2009. Vyplývá z ní, že není reálné naplnit požadavky vedení města na naplnění počtu zaměstnanců MP do výše 2700 osob, který byl vyhlášen v roce 2006 Radou HMP.

Náborová činnost je v podmínkách MP HMP prováděna trvale a v dostatečné míře noví zaměstnanci uzavírají pracovní poměr. Na druhé straně organizace nedokáže ve svých řadách zaměstnance udržet. Není to pouze otázkou správného nastavení již zmiňovaného hodnocení, možnosti zpětné vazby a ostatních motivujících podnětů. Bohužel se MP jako organizace veřejné správy nemůže srovnávat v oblasti odměňování s firmami soukromého sektoru. Příliv a odliv zaměstnanců je tedy ovlivněn i celkovým stavem ve společnosti.

Tato slova se projevila v plné míře v roce 2009, kdy na základě dosavadního vývoje MP HMP očekávala naprostý propad v počtu přijímaných uchazečů o práci strážníka v důsledku zpřísnění zákonných předpokladů pro její výkon. Vzhledem k množství uchazečů, kteří do roku 2008 přicházeli do řad MP s ukončeným středním vzděláním s výučním listem, mělo dojít v souladu s předchozím vývojem fluktuace zaměstnanců ke značnému poklesu.

Prognóza se v tomto směru nepotvrdila a počet strážníků naopak vzrostl. Hospodářská situace, která se odrazila ve vývoji trhu pracovních sil, pro MP HMP vytvořila velký prostor pro výběr uchazečů. Jako organizace veřejné správy sice nenabízí lukrativní zaměstnání z pohledu finančního ocenění, na druhou stranu v době hromadného propouštění a krachu některých firem nabízí zaměstnání relativně stálé, se stálou výší platu. Vliv na rostoucí množství uchazečů o práci strážníka měla také novelizace služebního zákona, která přivedla do náborové kanceláře příslušníky Armády ČR, Policie ČR a Celní správy.

Nábor tedy svou úlohu v období platnosti novely zákona o obecní policii zvládnul, i když jeho role byla podpořena hospodářským vývojem. Otázkou zůstává, jak dlouho zaměstnanci, kteří v období nouze o pracovní příležitosti nastoupili do pracovního poměru k MP, v roli zaměstnanců dále setrvají. Vzhledem k množství zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, kteří v loňském roce nastoupili, a množství odpovídajícího zařazení v rámci systemizovaných míst, kterými MP disponuje, je otázkou času, kdy se ožíví trh práce a dotyční zaměstnanci MP opustí. I proto náborová činnost neustává, a to i vzhledem ke stálé rezervě v požadavcích vedení města k naplněnosti MP.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem by měla MP pracovat s lidmi v souladu se zmiňovanou marketingovou teorií v kapitole 5, kdy na zaměstnance pohlížíme jako na zákazníky. Zákazníky v každé oblasti musíme nejen zaujmout a nalákat, ale především si dobré zákazníky udržet.

Velkou rezervu vidím v oblasti zlepšení komunikace v rámci organizace a poskytnutí zpětné vazby pro jednotlivé zaměstnance, kterou samozřejmě využijí přímí nadřízení, ale i vyšší management.

Další velkou rezervou je správná motivace v oblasti benefitů, které v dnešní době MP poskytuje. Nepracuje se zde s individuálními požadavky jednotlivců, ale vše se řeší více méně plošně. Je to správné z hlediska rovných příležitostí, ale vzhledem k podstatě benefitů, které mají prostřednictvím uspokojování potřeb jednotlivců přispívat i ke konkurenceschopnosti organizace, je tato forma nedostatečná. Každý člověk je jedinečný, má individuální potřeby. Navíc vzhledem k místu bydliště zaměstnanců, které je prakticky v rámci celé republiky, není vhodné omezovat čerpání pouze na oblast hlavního města, i když se jedná o zajímavé kulturní či sportovní akce.

Všechny výše uvedené aktivity by měla provázet implementace kvalitního personálního programu, který umožní pracovat nejen s osobními údaji, ale také bude podporovat systém hodnocení a vzdělávání každého zaměstnance.

## 7. Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing: 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů – Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada Publishing: 2007. ISBN 80-247-1407-3.
- BARTÁK, J. Skryté bohatství firmy. Praha: Alfa Publishing, s.r.o., 2006, ISBN 80-86851-17-6.
- BAY, Rolf H. Účinné vedení týmů. Praha: Grada: 2000, ISBN 80-247-9068-8.
- BĚLOHLÁVEK, F. Organizační chování. Olomouc: Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09-1.
- BĚLOHLÁVEK, F. Desatero manažera, Computer Press, 2003, ISBN 80-7226-873-2.
- FULLER, Don. Vést nebo být veden. [překlad Jan Orlík]. Praha: Alfa Publishing, 2004, Management. Přeloženo z angličtiny. ISBN 80-86851-03-6.
- HERSEY, Paul, BLANCHARD, Kenneth H., JOHNSON, Dewey E. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2001, ISBN 0-13-017598-6
- HRON, J. Teorie řízení. Praha: vydavatelství ČZU: 2005. ISBN 80-213-0695.
- KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J. Psychologie práce a řízení. Brno: CERM, 1999, ISBN 80-214-1552-5.
- NAKONEČNÝ, M. Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press 1992. ISBN 80-85603-01-2.
- PARMA, P. Umění koučovat. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-34-6.
- BROOKS, I. Firemní kultura – jedinci, skupiny, organizace a jejich chování. Brno: Computer Press, 2003, ISBN 80-7226-763-9.
- L.FILIPOVÁ, Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice, Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, Praha 2007, ISBN 80-86729-38-9
- J.PEKOVÁ, Hospodaření a finance územní samosprávy, Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-086-4
- HRM Human Resources Management, Odborný časopis pro řízení lidských zdrojů, Ročník IV. číslo 5, Economia a.s., Praha, 2008, ISSN 1801-4690



HRM Human Resources Management, Odborný časopis pro řízení lidských zdrojů,  
Ročník V. číslo 2, Economia a.s., Praha, 2009, ISSN 1801-4690

HRM Human Resources Management, Odborný časopis pro řízení lidských zdrojů,  
Ročník VI. číslo 1, Economia a.s., Praha, 2010, ISSN 1801-4690

Zákon č. 553/91 Sb., o obecní policii, v platném znění

Zákon č. 262/06 Sb., zákoník práce, v platném znění

Nařízení vlády č. 564/06 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách  
a správě, v platném znění

Nařízení vlády č. 469/02 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady  
a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných  
službách a správě, v platném znění

Vyhláška č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka,  
čekatele a strážníka obecní policie, v platném znění

Zákon č. 273/08 Sb., o Policii České republiky

[www.mppraha.cz](http://www.mppraha.cz)

[www.cvvm.cas.cz](http://www.cvvm.cas.cz)

## 8. Přílohy

### Příloha č. 1

#### PŘEDSEDA VLÁDY

##### vyhlašuje

**úplné znění zákona č. 553/1991 Sb.,  
o obecní policii, jak vyplývá ze změn  
provedených zákonem č. 67/1993 Sb.,  
zákonem č. 163/1993 Sb.,  
zákonem č. 82/1995 Sb., zákonem č.  
153/1995 Sb., zákonem č. 132/2000 Sb.,  
zákonem č. 311/2002 Sb.,  
zákonem č. 320/2002 Sb., zákonem č.  
267/2006 Sb. a zákonem č. 274/2008 Sb.**

#### ZÁKON

##### o obecní policii

Česká národní rada se usnesla na tomto zákoně:

##### Úvodní ustanovení

###### § 1

(1) Obecní policie je orgánem obce, který zřizuje a zrušuje obecní zastupitelstvo obecně závaznou vyhláškou.

(2) Obecní policie zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce<sup>2)</sup> a plní další úkoly, pokud tak stanoví tento nebo zvláštní zákon.

(3) Obecní policie spolupracuje v rozsahu stanoveném tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem s Policíí České republiky (dále jen „policie“), státními orgány a orgány územních samosprávných celků.

(4) Obecní policie zřízená obcí, která je městem<sup>3)</sup> nebo statutárním městem<sup>4)</sup>, a v hlavním městě Praze<sup>4a)</sup> se označuje městská policie.

(5) Obecní policie může jí svěřené úkoly plnit i na území jiné obce, pokud tak stanoví tento nebo zvláštní zákon.

###### § 1a

(1) Obecní policie je tvořena zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie, kteří

a) splňují podmínky § 4 odst. 1 písm. a) až e) (dále jen „čekatel“),

b) splňují podmínky § 4 odst. 1 (dále jen „strážník“),

c) nejsou čekatelem nebo strážníkem.

(2) Zaměstnanci obce podle odstavce 1 písm. a) a c) nemohou

a) vykonávat oprávnění strážníka,

b) prokazovat příslušnost k obecní policii podle § 7 odst. 2 a 3 a § 9.

###### § 2

Obecní policie při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku a plnění dalších úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona

a) přispívá k ochraně a bezpečnosti osob a majetku,

b) dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití,

c) dohlíží na dodržování obecně závazných vyhlášek a nařízení obce,

d) se podílí v rozsahu stanoveném tímto nebo zvláštním zákonem na dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích,

e) se podílí na dodržování právních předpisů o ochraně veřejného pořádku a v rozsahu svých povinností a oprávnění stanovených tímto nebo zvláštním zákonem činí opatření k jeho obnovení,

f) se podílí na prevenci kriminality v obci,

g) provádí dohled nad dodržováním čistoty na veřejných prostranstvích<sup>5)</sup> v obci,

h) odhaluje přestupky a jiné správní delikty, jejichž projednávání je v působnosti obce,

i) poskytuje za účelem zpracování statistických údajů Ministerstvu vnitra (dále jen „ministerstvo“) na požádání údaje o obecní policii.

###### § 3

(1) Obecní policii řídí starosta nebo jiný člen zastupitelstva obce pověřený zastupitelstvem obce.

(2) Na návrh osoby podle odstavce 1 zastupitelstvo obce může pověřit plněním některých úkolů při řízení obecní policie určeného strážníka. Podmínkou pověření určeného strážníka je předložení negativního lustračního osvědčení podle zákona upravujícího některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích<sup>5a)</sup>.

###### § 3a

(1) Obec nebo obce, které nezřídily obecní policii, mohou uzavřít s jinou obcí v témže vyšším územním samosprávném celku (kraji), která obecní policii zřídila, veřejnoprávní smlouvu, na jejímž základě bude obecní policie této obce vykonávat úkoly stanovené tímto nebo zvláštním zákonem na území obce nebo obcí, které obecní policii nezřídily a jsou smluvními stranami této smlouvy.

(2) Veřejnoprávní smlouva podle odstavce 1 vyžaduje ke svému uzavření nebo změně obsahu souhlasu krajského úřadu. O udělení souhlasu rozhoduje krajský úřad v přenesené působnosti ve správním řízení podle zvláštního zákona.

(3) Veřejnoprávní smlouva podle odstavce 1 musí obsahovat

a) označení obcí, které jsou jejími smluvními stranami,  
b) určení rozsahu úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona, které bude obecní policie vykonávat na území obce nebo obcí, které obecní policii nezřídily a které jsou smluvními stranami této smlouvy, jakož i den, od kterého bude obecní policie tyto úkoly vykonávat,

c) způsob úhrady nákladů spojených s výkonem úkolů podle písmena b).

(4) Obec, která obecní policii nezřídila a je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy podle odstavce 1, vydá strážníkovi obce druhé smluvní strany této smlouvy písemné zmocnění, kterým prokazuje oprávněnost výkonu pravomoci na jejím území.

#### § 3b

(1) K plnění úkolů podle § 2 na území obce, kde je vyhlášen stav nebezpečí, nouzový stav nebo stav ohrožení státu (dále jen „krizový stav“)<sup>6)</sup>, je starosta obce, na jejímž území je vyhlášen krizový stav, oprávněn uzavřít veřejnoprávní smlouvu se starostou jiné obce o poskytnutí strážníků.

(2) Veřejnoprávní smlouva podle odstavce 1 obsahuje zejména

a) názvy obcí, které jsou účastníky veřejnoprávní smlouvy,  
b) právní titul pro uzavření veřejnoprávní smlouvy podle odstavce 1,  
c) počet poskytnutých strážníků,  
d) časový úsek, na který jsou strážníci poskytnuti,  
e) vymezení konkrétních úkolů plněných poskytnutými strážníky.

#### § 3c

(1) Starosta obce, na jejímž území je vyhlášen krizový

stav,  
a) informuje před použitím poskytnutých strážníků

hejtmana kraje, na jehož území se obec nachází,

b) řídí činnost poskytnutých strážníků, pokud se starostové dotčených obcí nedohodnou jinak.

(2) Poskytnutí strážníci prokazují oprávnění k plnění úkolů podle § 2 na území obce, na jejímž

území je vyhlášen krizový stav, písemným potvrzením vydaným starostou uvedeným v odstavci 1.

(3) Písemné potvrzení obsahuje

a) identifikační číslo strážníka,  
b) název obce, k níž je strážník v pracovním poměru,  
c) informaci o dohodě starostů podle § 3b.

(4) Platnost písemného potvrzení končí dnem skončení krizového stavu.

(5) Obec podle odstavce 1 odpovídá za vzniklou škodu, pokud byla způsobena v souvislosti s výkonem práce poskytnutých strážníků.

### Strážníci

#### § 4

(1) Strážníkem může být občan České republiky, který

a) je bezúhonný,  
b) je spolehlivý,  
c) je starší 21 let,  
d) je zdravotně způsobilý,  
e) dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a  
f) má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů (dále jen „osvědčení“).

(2) Jménem obce jedná v pracovněprávních vztazích čekatelů, strážníků a dalších zaměstnanců obce podle § 1a odst. 1 písm. c) starosta nebo jiný člen zastupitelstva obce pověřený zastupitelstvem obce řídit obecní policii; to neplatí, pokud rada obce svěří tuto pravomoc určenému strážníkovi podle § 3 odst. 2.

#### § 4a

### Bezúhonnost

(1) Bezúhonným pro účely tohoto zákona není ten,

a) kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,

b) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým

spáchal trestný čin, v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,

c) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž může být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 5 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,

d) kdo v čestném prohlášení podle odstavce 2 uvede nesprávné údaje nezbytné pro posouzení bezúhonnosti.

(2) Bezúhonnost uchazeče o zaměstnání strážníka podle odstavce 1 písm. a) se prokazuje výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Bezúhonnost podle odstavce 1 písm. b) a c) prokazuje uchazeč o zaměstnání strážníka čestným prohlášením, které nesmí být starší 3 měsíců.

(3) Uchazeč o zaměstnání strážníka, čekatel nebo strážník je povinen osobě, která jménem obce jedná v pracovněprávních vztazích (§ 4 odst. 2), do 15 dnů ode dne zahájení trestního stíhání písemně oznámit, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání. K oznámení připojí kopii usnesení o zahájení trestního stíhání nebo v oznámení uvede výrok tohoto rozhodnutí, včetně označení orgánu, který jej vydal.

#### § 4b

##### **Spolehlivost**

(1) Spolehlivým pro účely tohoto zákona není ten, kdo byl v posledních 3 letech opakovaně pravomocně uznán vinným z přestupku

a) na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi,

b) na úseku obrany České republiky,

c) proti veřejnému pořádku,

d) proti občanskému soužití,

e) proti majetku,

f) na úseku zemědělství, myslivosti a rybářství spáchaný tím, že úmyslně neoprávněně zasáhl do výkonu práva myslivosti nebo do výkonu rybářského práva anebo úmyslně lovil zvěř nebo chytal ryby v době hájení,

g) na úseku všeobecné vnitřní správy spáchaný tím, že porušil povinnost nebo nedodržel zákaz stanovený právními

předpisy na úseku zbraní a střeliva podle zvláštního právního předpisu<sup>7)</sup>, nebo

h) podle § 28 odst. 1 nebo 2, jestliže jeho jednání, kterým spáchal přestupek, je v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona.

(2) Podmínka opakovaného uznání vinným z přestupku podle odstavce 1 je splněna, jestliže rozhodnutí o odpovědnosti za některý z přestupků uvedených v odstavci 1 nabude právní moci před uplynutím 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci jiné rozhodnutí o odpovědnosti za některý z těchto přestupků spáchaných tímž pachatelem.

(3) Spolehlivým pro účely tohoto zákona není dále ten, kdo uvedl nesprávné údaje v čestném prohlášení podle odstavce 4.

(4) Spolehlivost prokazuje uchazeč o zaměstnání strážníka čestným prohlášením, které nesmí být starší 3 měsíců.

(5) Čekatel nebo strážník je povinen osobě, která jménem obce jedná v pracovněprávních vztazích (§ 4 odst. 2), do 15 dnů písemně oznámit skutečnost, že byl pravomocně uznán vinným ze spáchaní přestupku uvedeného v odstavci 1.

(6) K oznámení podle odstavce 5 se připojí kopie rozhodnutí o přestupku.

#### § 4c

##### **Zdravotní způsobilost**

(1) Zdravotní způsobilost posuzuje lékař závodní preventivní péče.

(2) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou seznam tělesných a duševních vad, nemocí nebo stavů, které vylučují zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka pro výkon zaměstnání, obsah a termíny lékařských vyšetření a dobu platnosti posudku o zdravotní způsobilosti.

#### § 4d

##### **Odborná způsobilost**

(1) Odbornou způsobilost čekatele a strážníka ověřuje zkušební komise ministerstva formou zkoušky. Zkušební komise ministerstva je složena z předsedy a dalších členů. Členství ve zkušební komisi je podmíněno vysokoškolským vzděláním v oblastech zahrnutých do odborných předpokladů strážníka ověřovaných podle odstavce 5.

(2) Přihlášku ke zkoušce podává obec.

(3) Obec je povinna zabezpečit školení  
a) čekatele před první zkouškou do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru,  
b) strážníka před každou zkouškou, a to nejpozději 3 měsíce před skončením platnosti osvědčení ve specializovaném školicím zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo v obdobném zařízení obecní policie.

(4) Obec je povinna zabezpečit výcvik čekatele a strážníka k používání služební zbraně a donucovacích prostředků a realizaci oprávnění podle tohoto nebo zvláštního zákona (dále jen „výcvik“). Výcvik se provádí v zařízeních podle odstavce 3. Na základě dohody mezi obcí a policií může výcvik provést policie. Zařízení podle odstavce 3 nebo policie vydá čekateli nebo strážníkovi potvrzení o vykonání výcviku, které je podmínkou, aby čekatel nebo strážník mohl složit zkoušku z odborné způsobilosti. Náklady výcviku hradí obec.

(5) Zkouška se koná v jeden den a sestává ze dvou samostatně vykonávaných a hodnocených částí

a) písemné, tvořené testem, kterou se ověřují znalosti právní úpravy v rozsahu potřebném pro plnění úkolů obecní policie,  
b) ústní, spočívající v pohovoru, kterou se ověřují schopnosti aplikace teoretických znalostí.

(6) Čekatel nebo strážník úspěšně vykoná zkoušku splněním podmínek obou částí zkoušky.

(7) Pokud čekatel nebo strážník neuspěje u zkoušky, zašle ministerstvo protokol o zkoušce obci s vyznačením těchto skutečností. Čekatel a strážník je oprávněn zkoušku, u které neuspěl, dvakrát opakovat bez podání přihlášky. Termín opakování zkoušky určí ministerstvo tak, aby se konala nejdříve měsíc a nejdéle tři měsíce ode dne jejího konání nebo prvního opakování. Termín a místo konání opakované zkoušky sdělí ministerstvo obci nejméně 15 dnů předem.

(8) V případě, že čekatel nebo strážník ani při druhém opakování zkoušky neuspěje, ministerstvo stanoví termín další zkoušky nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne konání poslední neúspěšné zkoušky.

(9) Ministerstvo vyzve strážníka k přezkoumání odborné způsobilosti v době platnosti osvědčení před zkušební komisí ministerstva, pokud z vlastní činnosti nebo na základě podnětu obce dospěje

k důvodné pochybnosti o tom, že strážník je odborně způsobilý. V případě, že strážník u zkoušky neuspěje ani po jejím druhém opakování, ministerstvo stanoví termín zkoušky nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne konání poslední neúspěšné zkoušky. Ustanovení odstavců 7 a 8 se v tomto případě použijí obdobně.

(10) Ministerstvo stanoví vyhláškou

a) rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka,  
b) zkušební řád,  
c) náležitosti přihlášky ke zkoušce,  
d) rozsah výcviku čekatele a strážníka,  
e) náležitosti protokolu o zkoušce.

#### § 4e

##### Osvědčení

(1) Osvědčení vydává ministerstvo strážníkovi na dobu 3 let, pokud úspěšně vykoná zkoušku.

(2) Dojde-li ke změně osobních údajů strážníka obsažených v osvědčení nebo navazuje-li na skončený pracovní poměr strážníka ve lhůtě 3 měsíců nový pracovní poměr strážníka k jiné obci, ministerstvo vydá na žádost strážníka nové vyhotovení osvědčení s uvedením těchto změn osobních údajů nebo změny názvu příslušné obce do 15 dnů ode dne jejich oznámení.

(3) Ministerstvo stanoví vyhláškou náležitosti osvědčení.

#### § 5

##### Odnětí a zánik platnosti osvědčení

(1) Ministerstvo odejme osvědčení strážníkovi, který přestal splňovat podmínky

a) bezúhonnosti,  
b) spolehlivosti,  
c) zdravotní způsobilosti, nebo  
d) odborné způsobilosti.

(2) Ministerstvo dále odejme osvědčení strážníkovi, pokud se strážník bez omluvy nedostaví na výzvu ministerstva k přezkoumání odborné způsobilosti podle § 4d odst. 9.

(3) Platnost osvědčení zaniká

a) dnem nabytí právní moci rozhodnutí o pozbytí státního občanství České republiky, způsobilosti k právním úkonům nebo omezení způsobilosti k právním úkonům,  
b) uplynutím doby uvedené v § 4e odst. 1 větě první,  
c) skončením pracovního poměru strážníka. To neplatí, navazuje-li na skončený pracovní poměr strážníka ve lhůtě 3 měsíců

nový pracovní poměr strážníka. Obec je povinna ve lhůtě do 15 dnů od skončení pracovního poměru strážníka oznámit skončení pracovního poměru ministerstvu, nebo

d) neuspěním u zkoušky ani po jejím druhém opakování podle § 4d.

#### § 5a

(1) Obec může převést strážníka k výkonu práce čekatele nebo jiného zaměstnance obce ode dne zahájení

a) trestního stíhání strážníka pro podezření ze spáchání trestného činu zakládajícího ztrátu bezúhonnosti podle § 4a, nebo

b) správního řízení o odnětí osvědčení, a to až do doby nabytí právní moci rozhodnutí v trestním nebo správním řízení.

(2) Neprokází-li se skutečnosti zakládající ztrátu bezúhonnosti podle § 4a nebo důvody pro odnětí osvědčení podle § 5 odst. 1 nebo § 5 odst. 2, obec převede strážníka zpět k výkonu práce strážníka. Plat strážníka se doplatí za dobu, po kterou byl převeden k výkonu práce čekatele nebo jiného zaměstnance obce podle odstavce 1.

(3) Obec je dále oprávněna převést strážníka k výkonu práce čekatele nebo jiného zaměstnance obce, pokud neuspěje

a) při výcviku podle § 4d odst. 4 nebo při druhém opakování zkoušky podle § 4d odst. 8, a to do doby úspěšného vykonání výcviku nebo zkoušky, nebo

b) při druhém opakování zkoušky podle § 4d odst. 9, a to do doby úspěšného vykonání zkoušky.

### **Povinnosti strážníků**

#### § 6

(1) Při provádění zákroků a úkonů k plnění úkolů obecní policie je strážník povinen dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní a nepřipustit, aby osobám v souvislosti s touto činností vznikla bezdůvodná újma a případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného zákrokem nebo úkonem.

(2) Strážník je povinen poučit osoby o jejich právech, provádí-li podle tohoto zákona zákrok nebo úkon spojený se zásahem do jejich práv nebo svobod, pokud to povaha a okolnosti zákroku nebo úkonu dovolují; v opačném případě je poučí okamžitě, jakmile to okolnosti dovolí.

(3) Strážník je povinen poskytnout pomoc v rozsahu svých oprávnění a povinností

podle tohoto nebo zvláštního zákona každému, kdo o ni požádá.

#### § 7

(1) Strážník je v pracovní době povinen v mezích tohoto nebo zvláštního zákona provést zákrok nebo úkon, nebo učinit jiné opatření, je-li páchán trestný čin nebo přestupek či jiný správní delikt anebo je-li důvodné podezření z jejich páchání.

(2) Strážník je i mimo pracovní dobu povinen v mezích tohoto zákona provést zákrok, popřípadě učinit jiné opatření, zejména vyrozumět nejbližší útvar policie, je-li páchán trestný čin nebo přestupek, kterým je bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo majetek. Pokud se v tomto případě strážník neproказuje podle § 9 odst. 1, prokáže příslušnost k obecní policii průkazem obecní policie.

(3) Jestliže okolnosti zákroku nebo jiného opatření neumožňují, aby strážník prokázal svoji příslušnost k obecní policii průkazem obecní policie (odstavec 2), prokáže se ústním prohlášením „obecní policie“ nebo „městská policie“ (§ 1 odst. 4). Průkazem obecní policie se strážník prokáže ihned, jakmile to okolnosti zákroku nebo jiného opatření dovolí.

(4) Strážník je při provádění zákroku povinen, pokud to povaha a okolnosti zákroku dovolují, použít odpovídající výzvy. Pokud to povaha zákroku dovoluje, použije strážník před výzvou slov „Jménem zákona!“.

(5) Každý je povinen uposlechnout výzvy zakročujícího strážníka.

(6) Ministerstvo stanoví vyhláškou vzor průkazu obecní policie.

#### § 8

(1) Strážník není povinen provést zákrok nebo úkon k plnění úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona, jestliže

a) je pod vlivem léků nebo jiných látek, které závažným způsobem snižují jeho schopnost jednání,

b) k jeho provedení nebyl odborně vyškolen ani vycvičen a povaha zákroku takové odborné vyškolení nebo vycvičení vyžaduje, nebo

c) je zřejmé, že zákrok nebo úkon nemůže úspěšně dokončit.

(2) Strážník neprovede zákrok nebo úkon k plnění úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona, jestliže by jeho provedením došlo k maření úkolů bezpečnostního sboru.

## § 9

(1) Strážník je povinen při výkonu své pravomoci prokázat svou příslušnost k obecní policii stejnokrojem s odznakem obecní policie, identifikačním číslem a názvem obce. Vykonává-li strážník svou pravomoc na území obce, která je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy podle § 3a, prokáže se na požádání rovněž zmocněním této obce; při zákroku, který nesnese odkladu, tak učiní, jakmile to povaha a okolnosti tohoto zákroku dovolí.

(2) Odznak obecní policie nosí strážník na pravé straně prsou a identifikační číslo pod odznakem obecní policie. Nášivka s názvem obce se nosí na záloktí levého rukávu.

(3) Stejnokroje strážníků, označení motorových vozidel a dalších dopravních prostředků obecní policie musí obsahovat jednotné prvky. Stejnokroj nesmí být zaměnitelný se stejnokrojem vymezeným zvláštním právním předpisem).

(4) Ministerstvo stanoví vyhláškou

a) vzor odznaku obecní policie,

b) jednotné prvky stejnokroje strážníků, označení motorových vozidel a dalších dopravních prostředků obecní policie.

## § 10

(1) Strážník je povinen bez zbytečného odkladu oznámit policii důvodné podezření, že byl spáchán trestný čin a podle povahy věci též zajistit místo trestného činu proti vstupu nepovolaných osob.

(2) Strážník je povinen oznámit příslušnému orgánu podezření, že byl spáchán přestupek nebo jiný správní delikt, jehož projednání patří do působnosti tohoto orgánu.

(3) Oznámení podle odstavců 1 až 2 musí být doloženo důvody nebo důkazy, o něž se podezření opírá.

## Oprávnění strážníků

### § 11

#### Oprávnění požadovat vysvětlení

(1) Strážník je oprávněn

a) požadovat potřebná vysvětlení od osoby, která může přispět k objasnění skutečností důležitých pro odhalení přestupku nebo jiného správního deliktu nebo jeho pachatele, jakož i ke zjištění skutečného stavu věci,

b) vyzvat osobu podle písmena a), aby se ve stanovenou dobu dostavila na určené místo k sepsání zápisu o podání vysvětlení, c) vyzvat osobu podle písmena a), aby předložila doklady potřebné ke zjištění skutečností podle písmena a).

(2) Jestliže zápis o podání vysvětlení má být sepsán s osobou mladší 15 let, musí být zajištěna přítomnost jejího zákonného zástupce.

(3) Osoba je povinna výzvě podle odstavce 1 vyhovět.

(4) Vysvětlení může odepřít pouze osoba, která by jím sobě, svému příbuznému v pokolení přímém, svému sourozenci, osvojiteli, osvojenci, manželu nebo druhu anebo jiným osobám v poměru rodinném nebo obdobném, jejichž újmu by právem pocitovala jako vlastní, způsobila nebezpečí trestního stíhání nebo nebezpečí postihu za přestupek.

(5) Vysvětlení nesmí být požadováno od osoby, která by jím porušila státem uloženou nebo státem uznanou povinnost mlčenlivosti, ledaže by byla této povinnosti příslušným orgánem nebo tím, v jehož zájmu tuto povinnost má, zproštěna.

(6) Strážník je povinen osobu předem poučit o možnosti odepřít vysvětlení podle odstavců 4 a 5.

(7) Kdo se dostaví na výzvu, má nárok na náhradu nutných výdajů a na náhradu ušlého výdělku (dále jen „náhrada“). Náhradu poskytuje obec. Nárok na náhradu nemá ten, kdo se dostavil jen ve vlastním zájmu nebo pro své protiprávní jednání, anebo ten, kdo má nárok na náhradu podle zvláštních předpisů).

(8) Nárok na náhradu podle odstavce 7 zaniká, jestliže jej osoba neuplatní do sedmi dnů ode dne, kdy se na výzvu podle odstavce 1 dostavila; o tom musí být osoba poučena.

(9) Nevyhoví-li osoba bez dostatečné omluvy nebo bez závažného důvodu žádosti nebo výzvě podle odstavce 1, může být předvedena.

(10) Zápis o podaném vysvětlení musí být s osobou sepsán bez zbytečného odkladu.

(11) O předvedení sepíše strážník úřední záznam.

### § 11a

(1) Obecní policie je v rozsahu nezbytném k plnění svých úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona oprávněna vyžadovat poskytnutí údajů z informačních systémů

- a) policie o
1. hledaných a pohřešovaných osobách a věcech,
  2. odcizených motorových vozidlech a odcizených registračních značkách motorových vozidel,
  3. totožnosti osob, které byly předvedeny na policii podle § 13 odst. 1 až 3 nebo omezeny na osobní svobodě podle § 76 odst. 2 trestního řádu,
- b) obecních úřadů obcí s rozšířenou působností o
1. totožnosti provozovatele motorového nebo přípojného vozidla, kterým byl na území obce spáchán přestupek,
  2. řidiči, který je podezřelý ze spáchání přestupku na území obce,
  3. osobě mladší 18 let, které se poskytuje sociálně-právní ochrana dětí podle zvláštního právního předpisu<sup>8a</sup>),
  4. totožnosti občana obce, kde obecní policie plní úkoly podle tohoto nebo zvláštního zákona,
- c) obecních úřadů o
1. psech přihlášených podle zvláštního právního předpisu u správce místního poplatku ze psa, o jejich držitelích a o uhrazení místních poplatků ze psa v rozsahu nezbytném k provádění kontroly dodržování obecně závazné vyhlášky obce o místním poplatku ze psů,
  2. povoleních ke zvláštnímu užívání pozemních komunikací na území obce,
  3. povoleních ke zvláštnímu užívání veřejného prostranství v obci v rozsahu nezbytném k provádění kontroly dodržování obecně závazné vyhlášky obce o místním poplatku za užívání veřejného prostranství.
- (2) Dožádaný orgán, který požadované údaje ve svém informačním systému vede, je povinen je obecní policii poskytnout, pokud mu v tom nebrání plnění nebo dodržování povinností podle zvláštních předpisů. V případě, že na straně obecní policie a dožádaných orgánů podle odstavce 1 jsou splněny technické podmínky, lze v případě, že dožádaný orgán je zároveň správcem informačního systému, údaje poskytnout způsobem umožňujícím dálkový a nepřetržitý přístup.
- (3) Jestliže mají údaje uvedené v odstavci 1 povahu osobních údajů, poskytně je dožádaný orgán pouze v rozsahu nezbytně nutném ke ztotožnění osoby uvedené v § 12 odst. 1.

## § 12

### Oprávnění požadovat prokázání totožnosti

- (1) Prokázáním totožnosti se pro účely tohoto zákona rozumí zjištění jména, příjmení, data narození, rodného čísla a bydliště osoby. Důvod ke zjišťování totožnosti určuje míru spolehlivosti, s níž se zjištění provádí.
- (2) Strážník je oprávněn vyzvat osobu, aby prokázala svoji totožnost,
- a) jde-li o osobu, vůči které provádí úkon k plnění úkolů obecní policie,
  - b) jde-li o osobu podezřelou ze spáchání trestného činu nebo přestupku či jiného správního deliktu,
  - c) jde-li o osobu, od níž bude třeba požadovat vysvětlení (§ 11),
  - d) jde-li o osobu, která odpovídá popisu osoby hledané policií nebo osoby pohřešované,
  - e) na žádost jiné osoby, jestliže tato osoba má na zjištění totožnosti právní zájem,
  - f) jde-li o osobu, která žádá o prokázání totožnosti podle písmena e),
  - g) jde-li o osobu, která oznamuje podezření ze spáchání trestného činu, přestupku nebo jiného správního deliktu.
- (3) Osoba je povinna výzvě podle odstavce 2 vyhovět.
- (4) Strážník je oprávněn údaje zjištěné podle odstavce 1 poskytnout osobě podle odstavce 2 písm. e).

## § 12a

Strážník je v rozsahu potřebném pro splnění konkrétního úkolu obecní policie oprávněn požadovat od každého věcnou a osobní pomoc. Kdo byl o tuto pomoc požádán, je povinen ji poskytnout bez zbytečného odkladu. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom zákonná nebo státem uznaná povinnost mlčenlivosti anebo plnění jiné zákonné povinnosti. Fyzická osoba tak nemusí dále učinit, pokud by poskytnutím pomoci vystavila vážnému ohrožení sebe nebo osobu blízkou.

## § 13

### Oprávnění předvést osobu

- (1) Strážník je oprávněn předvést na policii osobu, která odmítla vyhovět výzvě strážníka k prokázání totožnosti podle § 12 odst. 2 nebo nemůže ani po poskytnutí nezbytné součinnosti strážníka svou totožnost prokázat.



(2) Strážník je oprávněn předvést na policii osobu, u které se při zjišťování její totožnosti prokáže, že je osobou hledanou policií nebo osobou pohřešovanou.

(3) Strážník je oprávněn předvést na policii osobu, která přes opětovnou výzvu strážníka pokračuje v jednání narušujícím veřejný pořádek nebo ohrožujícím život nebo zdraví jiných osob anebo své vlastní nebo majetek a nelze jí jiným způsobem v takovém jednání zabránit.

(4) Strážník je oprávněn předvést osobu na žádost příslušného orgánu obce podle zvláštních předpisů<sup>10</sup>).

(5) O předvedení se sepíše úřední záznam. Obecní policie osoby předvedené podle odstavců 2 a 3 předá policii k dalšímu opatření. Převzetí osoby potvrdí policie strážníkovi v úředním záznamu nebo v potvrzení o převzetí.

#### § 14

##### **Oprávnění odebrat zbraň**

(1) Strážník je oprávněn přesvědčit se, zda osoba, kterou předvádí nebo omezuje na osobní svobodě<sup>11</sup>) nebo proti které směřuje zákrok z důvodu jejího agresivního chování, nemá u sebe zbraň, a tuto odebrat.

(2) Strážník je oprávněn po předchozí marné výzvě k vydání zbraně odebrat zbraň osobě na místě veřejně přístupném, je-li to nezbytné v zájmu ochrany veřejného pořádku, života a zdraví osob nebo bezpečnosti majetku a hrozí-li, že zbraně může být užito k násilí nebo pohrůžce násilím. Osobě, která zbraň vydala nebo již byla zbraň odebrána podle věty první nebo podle odstavce 1, vystaví strážník potvrzení o jejím převzetí. Odebranou střelnou zbraň podléhající registraci podle zvláštního zákona<sup>7</sup>) předá strážník nejbližšímu útvaru policie, jehož název a sídlo uvede v potvrzení podle věty druhé.

(3) Zbraní podle odstavců 1 a 2 se rozumí cokoli, čím je možno učinit útok proti tělu důraznějším<sup>12</sup>).

(4) Zbraň odebranou podle odstavce 1 nebo 2, s výjimkou střelné zbraně podléhající registraci podle zvláštního zákona<sup>7</sup>), je strážník povinen vrátit proti podpisu při propuštění osoby, nebrání-li tomu zákonné důvody, anebo ji předat spolu s osobou policii; o odebrání zbraně sepíše strážník úřední záznam.

(5) Jestliže pominuly důvody pro odebrání zbraně podle odstavce 1 nebo 2 a nebrání-li tomu jiné zákonné důvody, vrátí se zbraň

tomu, kdo ji vydal nebo komu byla odebrána, pokud se tato osoba o vrácení zbraně přihlásí u úřadovny obecní policie, a jde-li o střelnou zbraň podléhající registraci podle zvláštního zákona<sup>7</sup>), u útvaru policie, uvedených v potvrzení o převzetí zbraně.

#### § 15

##### **Oprávnění zakázat vstup na určená místa**

(1) Vyžaduje-li to plnění úkolů obecní policie, je strážník oprávněn přikázat každému, aby na nezbytně nutnou dobu nevstupoval na strážníkem určená místa nebo se na nich nezdržoval nebo po dobu nezbytně nutnou setrval na určeném místě, hrozí-li závažné ohrožení zdraví nebo života. Každý je povinen příkazu strážníka uposlechnout. K vyznačení nebo ohraničení určeného místa může být použito technických prostředků. Je-li jako technický prostředek použit pás s názvem obce a nápisem „zákaz vstupu“, pás s nápisem „obecní policie“ a „zákaz vstupu“ nebo pás s nápisem „městská policie“ a „zákaz vstupu“, jde o příkaz ve smyslu tohoto ustanovení.

(2) Úkon podle odstavce 1 je strážník oprávněn provést též na žádost orgánu, který má obdobné oprávnění podle zvláštních předpisů<sup>13</sup>).

#### § 16

##### **Oprávnění otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor**

(1) Je-li důvodná obava, že je ohrožen život nebo zdraví osoby anebo hrozí-li větší škoda na majetku, je strážník oprávněn otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor (dále jen „byt“), vstoupit do něho a provést v souladu s tímto zákonem zákroky, úkony nebo jiná opatření k odvrácení bezprostředního nebezpečí.

(2) Při provádění zákroků, úkonů nebo jiných opatření podle odstavce 1 je strážník povinen zajistit přítomnost nezúčastněné osoby; nemusí tak učinit, hrozí-li nebezpečí z prodlení.

(3) Po provedení zákroků, úkonů nebo jiných opatření podle odstavce 1 je strážník povinen neprodleně vyrozumět uživatele bytu a zabezpečit zajištění bytu, nemůže-li tak učinit uživatel nebo jiná oprávněná osoba.

(4) O otevření bytu a provedených opatřeních sepíše strážník úřední záznam.

#### § 17

### **Oprávnění odejmout věc**

(1) Strážník je oprávněn po předchozí marné výzvě k vydání věci tuto věc odejmout, jestliže lze mít důvodně za to, že v řízení o přestupku může být vysloveno její propadnutí<sup>14)</sup> nebo může být zabrán<sup>15)</sup>.

(2) Nelze odejmout věc, jejíž hodnota je v nápadném nepoměru k povaze přestupku.

(3) O odnětí nebo vydání věci sepíše strážník úřední záznam a osobě, již byla věc odňata nebo která na výzvu strážníka věc vydala, vystaví potvrzení o odnětí nebo vydání věci. Odňatou nebo vydanou věc předá strážník orgánu, který je příslušný o přestupku rozhodnout.

#### **§ 17a**

(1) Strážník je oprávněn použít technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla,

a) které bylo ponecháno na místě, kde je zakázáno stání nebo zastavení vozidla,

b) které stojí na místě, do kterého je vjezd zakázán místní nebo přechodnou úpravou provozu na pozemních komunikacích,

c) které stojí na chodníku, kde to není povoleno, nebo

d) je-li vozidlem proveden neoprávněný zábor veřejného prostranství a jeho řidič není na místě přítomen.

(2) Technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla lze podle odstavce 1 použít, jen je-li zajištěna možnost jeho odstranění bez zbytečného odkladu.

(3) Technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla se odstraní bez zbytečných průtahů po projednání přestupku v blokovém řízení, po zjištění totožnosti osoby, která vozidlo na místě ponechala, po provedení úkonů nezbytných ke zjištění totožnosti takové osoby nebo po uhrazení nákladů provozovatelem podle odstavce 5.

(4) Technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla z důvodů uvedených v odstavci 1 nelze použít, jde-li o vozidlo, které

a) tvoří překážku provozu na pozemních komunikacích, nebo

b) je viditelně označeno jako vozidlo ozbrojených sil, ozbrojených bezpečnostních sborů, požární ochrany, vozidlo určené k poskytování zdravotnických služeb, vozidlo invalidy nebo jako vozidlo osoby požívající výsad a imunit podle zákona nebo mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána.

(5) Přiložení a odstranění technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla se

provádí na náklady osoby, která vozidlo na místě ponechala, a nelze-li ji zjistit, na náklady provozovatele vozidla. Pokud došlo k přiložení technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla v rozporu s odstavcem 1, uhrazené náklady musí být neprodleně vráceny tomu, kdo je vynaložil.

(6) Nepožádá-li nikdo o odstranění technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla do 30 dní od jeho přiložení, je vlastník komunikace oprávněn po dohodě s obecní policií vozidlo na náklady jeho provozovatele odstranit. Povinnosti úhrady nákladů na odstranění vozidla se jeho provozovatel zproští, pokud prokáže závažné důvody, které mu znemožnily, aby před odstraněním vozidla požádal o odstranění technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla.

(7) Na použití technického prostředku k zabránění odjezdu vozidla z důvodu podle odstavce 1 se nevztahují ustanovení o donucovacích prostředcích.

#### **§ 17b**

Strážník je oprávněn zabezpečovat dopravu osob do zdravotnického zařízení nebo do záchytné stanice podle zvláštního právního předpisu<sup>15a)</sup> i mimo území obce, která zřídila obecní policii nebo která je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy podle § 3a. Povinnosti a oprávnění podle zákona může strážník plnit pouze vůči přepravované osobě v rozsahu nezbytném pro zajištění této přepravy.

#### **§ 17c**

### **Oprávnění ke vstupu do živnostenských provozoven**

Strážník je při plnění úkolů obecní policie oprávněn vstupovat v živnostenských provozovnách<sup>15d)</sup> v prodejní nebo provozní době do všech prostor určených pro zákazníky. Tím není dotčeno ustanovení § 16, pokud jde o vstup do bytu nebo jiného uzavřeného prostoru.

### **Použití donucovacích prostředků, psa a služební zbraně strážníkem**

#### **§ 18**

### **Donucovací prostředky**

- (1) Donucovacími prostředky jsou
- hmaty, chvaty, údery a kopy,
  - slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek,
  - obušek a jiný úderný prostředek,
  - pouta,

- e) úder služební zbraní,
- f) hrozba namířenou služební zbraní,
- g) varovný výstřel ze služební zbraně,
- h) technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla.

(2) Donucovací prostředky je strážník oprávněn použít v zájmu ochrany bezpečnosti jiné osoby nebo své vlastní, majetku nebo k zabránění výtržnosti, rvačce nebo jinému jednání, jímž je vážně narušován veřejný pořádek.

(3) Před použitím donucovacích prostředků podle odstavce 1 písm. a) až g) je strážník povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání slovy „jménem zákona“ s výstrahou, že bude použito donucovacích prostředků; to neplatí, je-li ohrožen jeho život nebo zdraví anebo život nebo zdraví jiné osoby a zákrok nesnese odkladu.

(4) O tom, který z donucovacích prostředků použije, rozhoduje strážník podle konkrétní situace tak, aby dosáhl účelu sledovaného zákrokem; přitom použije takového donucovacího prostředku, který je nezbytně nutný k překonání odporu osoby, která se dopouští protiprávního jednání.

(5) Strážník je povinen dbát, aby použitím donucovacích prostředků nezpůsobil osobě újmu zřejmě nepřiměřenou povaze a nebezpečnosti jejího protiprávního jednání.

#### § 18a

(1) Strážník je oprávněn použít pouta

a) při omezení osobní svobody osoby podle § 76 odst. 2 trestního řádu,

b) při předvedení osoby podle tohoto nebo zvláštního zákona<sup>10)</sup>, která klade odpor, nebo

c) proti osobě, která fyzicky napadá jinou osobu nebo strážníka, ohrožuje vlastní život, poškozují cizí majetek nebo se pokusí o útěk při zákroku strážníka.

(2) V případě podle odstavce 1 písm. c) může strážník omezit možnost volného pohybu osoby připoutáním ke vhodnému předmětu za použití pout. Omezení volného pohybu může trvat nejdéle do doby, kdy je zřejmé, že osoba nebude protiprávní jednání opakovat nebo než bude předána policii, nejdéle však 2 hodiny.

(3) Technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla může strážník použít v rámci zákroku proti osobě, jejíž osobní svoboda má být omezena, lze-li předpokládat, že se tato osoba pokusí vozidlo použít k útěku. Na toto použití

technického prostředku se nevztahuje ustanovení § 17a.

#### § 19

##### **Použití psa**

(1) Strážník je oprávněn použit namísto nebo vedle donucovacích prostředků též psa; ustanovení tohoto zákona o donucovacích prostředcích se přitom použije obdobně.

(2) Způsobilost psa k použití podle odstavce 1 musí být osvědčena policií.

#### § 20

##### **Použití služební zbraně**

(1) Strážník je oprávněn použit služební zbraň

a) za podmínek nutné obrany<sup>16)</sup> nebo za podmínek krajní nouze<sup>17)</sup>,

b) aby zamezil útěku nebezpečného pachatele, jehož nemůže jiným způsobem zadržet.

(2) Použití služební zbraně v případě uvedeném v odstavci 1 písm. b) je přípustné pouze tehdy, jestliže použití donucovacích prostředků by bylo zřejmě neúčinné.

(3) Služební zbraní podle tohoto zákona se rozumí krátká střelná zbraň, jejímž držitelem je podle zvláštního zákona<sup>7)</sup> obec.

(4) Před použitím služební zbraně je strážník povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání s výstrahou, že bude použito služební zbraně. Od výzvy s výstrahou může upustit jen v případě, že je ohrožen jeho život nebo zdraví anebo je-li ohrožen život nebo zdraví jiné osoby a zákrok nesnese odkladu.

(5) Při použití služební zbraně je strážník povinen dbát nutné opatrnosti, zejména aby nebyl ohrožen život jiných osob, a co nejvíce šetřit život a zdraví osoby, proti níž zákrok směřuje.

#### § 21

##### **Povinnosti strážníka po použití donucovacích prostředků a služební zbraně**

(1) Jestliže strážník zjistí, že při použití donucovacích prostředků došlo ke zranění osoby, je povinen, jakmile to okolnosti dovolí, poskytnout zraněné osobě první pomoc a zajistit lékařské ošetření.

(2) Po každém použití služební zbraně, při kterém došlo ke zranění osoby, musí

strážník ihned, jakmile to okolnosti dovolí, poskytnout zraněné osobě první pomoc a zajistit lékařské ošetření. Bezprostředně po každém použití služební zbraně, jakmile to okolnosti dovolí, je strážník povinen učinit všechny neodkladné úkony, aby mohla být řádně objasněna oprávněnost použití služební zbraně.

(3) O každém použití donucovacích prostředků nebo služební zbraně je strážník povinen vyrozumět bez zbytečného odkladu osobu, která řídí obecní policii (§ 3 odst. 1), a sepsat úřední záznam.

## § 22

### Zvláštní omezení

Při zákroku proti zjevně těhotné ženě, osobě zjevně vysokého věku, osobě se zjevnou tělesnou vadou nebo chorobou nebo osobě zjevně mladší 15 let nesmí strážník použít údery a kopy, slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek, obušek a jiný úderný prostředek, psa, úderu služební zbraní, hrozby namířenou služební zbraní, varovného výstřelu ze služební zbraně a služební zbraně, vyjma případů, kdy útok těchto osob bezprostředně ohrožuje život a zdraví strážníka nebo jiných osob nebo hrozí větší škoda na majetku a nelze-li nebezpečí odvrátit jinak.

## § 23

(1) Dojde-li při použití donucovacích prostředků nebo psa ke zranění nebo usmrcení osoby anebo ke škodě nikoli nepatrné<sup>19)</sup>, je starosta, jiný člen zastupitelstva obce pověřený zastupitelstvem obce řídit obecní policii nebo určený strážník podle § 3 odst. 2 povinen neprodleně vyrozumět nejbližší útvar policie.

(2) Starosta, jiný člen zastupitelstva obce pověřený zastupitelstvem obce řídit obecní policii nebo určený strážník podle § 3 odst. 2 je povinen neprodleně vyrozumět nejbližší útvar policie o použití služební zbraně.

## § 24

### Náhrada škody

(1) Obec odpovídá za škodu způsobenou strážníkem v souvislosti s plněním úkolů stanovených tímto nebo zvláštním zákonem; to neplatí, jde-li o škodu způsobenou osobě, která svým protiprávním jednáním oprávněný a přiměřený zákrok vyvolala.

(2) Obec odpovídá za škodu osobě, která poskytla pomoc strážníkovi na jeho žádost nebo s jeho vědomím (dále jen „poškozený“). Obec se této odpovědnosti může zprostit jen tehdy, způsobil-li si tuto škodu poškozený úmyslně.

(3) Obec odpovídá i za škodu na věcech, která poškozenému vznikla v souvislosti s poskytnutím pomoci podle odstavce 2. Přitom se hradí skutečná škoda, a to uvedením v předešlý stav; není-li to možné nebo účelné, hradí se v penězích. Poškozenému může být přiznána i náhrada nákladů spojených s pořízením nové věci náhradou za věc poškozenou.

(4) Došlo-li u poškozeného k újmě na zdraví nebo smrti, určí se rozsah a výše náhrady škody podle ustanovení občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu na zdraví v některých zvláštních případech. V případech hodných zvláštního zřetele lze kromě náhrady podle občanského zákoníku poskytnout jednorázové mimořádné odškodnění.

(5) Obec odpovídá i za škodu, kterou osoba způsobila v souvislosti s pomocí poskytnutou strážníkovi nebo obecní policii; ustanovení odstavce 1 se použije obdobně.

## § 24a

(1) Obecní policie zpracovává osobní údaje, které potřebuje k plnění úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona.

(2) Obecní policie poskytuje osobní údaje podle odstavce 1 policii, orgánům obce a dalším orgánům veřejné moci, je-li to nutné k plnění jejich úkolů.

(3) Obecní policie nejméně jednou za 3 roky prověřuje, jsou-li osobní údaje zpracovávány podle odstavce 1 potřebné k plnění jejich úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona. Zjistí-li, že tyto údaje nejsou potřebné k plnění jejich úkolů podle tohoto nebo zvláštního zákona, provede bez zbytečného odkladu jejich likvidaci.

(4) Ustanovení právních předpisů upravujících ochranu osobních údajů nejsou dotčena.

## § 24b

(1) Obecní policie je oprávněna, je-li to potřebné pro plnění jejích úkolů podle tohoto nebo jiného zákona, pořizovat zvukové, obrazové nebo jiné záznamy z míst veřejně přístupných, popřípadě též zvukové, obrazové nebo jiné záznamy o průběhu zákroku nebo úkonu.

(2) Jsou-li k pořizování záznamů podle odstavce 1 zřízeny stálé automatické technické systémy, je obecní policie povinna informace o zřízení takových systémů vhodným způsobem uveřejnit.

### **Společná a závěrečná ustanovení**

#### **§ 25**

(1) Policie bezodkladně oznámí obci zahájení trestního stíhání pro podezření ze spáchání trestného činu strážníka.

(2) Soudy a státní zastupitelství bezodkladně poskytují ministerstvu kopie rozhodnutí zakládajících ztrátu bezúhonnosti strážníka podle § 4a odst. 1.

#### **§ 26**

(1) Strážník je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámil při plnění úkolů obecní policie nebo v souvislosti s nimi a které v zájmu zabezpečení úkolů obecní policie nebo v zájmu jiných osob vyžadují, aby zůstaly utajeny před nepovolanými osobami. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru strážníka.

(2) Každý, koho obecní policie nebo strážníci požádají o poskytnutí pomoci, je povinen, byl-li řádně poučen, zachovávat mlčenlivost o všem, co se v souvislosti s požadovanou nebo poskytnutou pomocí dozvěděl.

(3) Povinnosti mlčenlivosti je oprávněn zprostit strážníka nebo osobu uvedenou v odstavci 2 starosta nebo jiná pověřená osoba.

#### **§ 26a**

Působnost stanovená krajskému úřadu podle tohoto zákona je výkonem přenesené působnosti.

#### **§ 27**

### **Působnost ministerstva**

(1) Ministerstvo

- a) ověřuje odborné předpoklady strážníka,
- b) vydává a odnímá osvědčení,
- c) vede informační systémy potřebné k plnění zákonem stanovených úkolů týkající se
  1. protokolů o zkoušce,
  2. přihlášek čekatelů a strážníků ke zkoušce,
  3. strážníků,
  4. osvědčení,
  5. zřízených a zrušených obecních policí,
  6. počtu strážníků,
  7. činnosti obecních policí.

(2) Ministerstvo vykonává dozor nad

a) odbornou způsobilostí strážníka k výkonu povinností a oprávnění podle tohoto nebo jiného zákona,

b) dodržováním stanovených jednotných prvků stejnokroje strážníka nebo označení motorových vozidel a dalších dopravních prostředků obecní policie.

(3) Při výkonu dozoru je ministerstvo oprávněno vyžadovat od obce poskytnutí údajů potřebných pro výkon dozoru.

(4) Ministerstvo stanoví vyhláškou rozsah statistických údajů a způsob jejich poskytování [§ 2 písm. i)].

### **Správní delikty**

#### **§ 27a**

(1) Obec se dopustí správního deliktu tím, že pověří plněním úkolů obecní policie osobu, která nemá osvědčení, nebo nezajistí, aby stejnokroje strážníků, označení motorových vozidel a dalších dopravních prostředků obecní policie obsahovaly jednotné prvky.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta do 20 000 Kč.

#### **§ 28**

(1) Uchazeč o zaměstnání strážníka, čekatel nebo strážník se dopustí přestupku tím, že nesplní oznamovací povinnost podle § 4a odst. 3.

(2) Čekatel nebo strážník se dopustí přestupku tím, že nesplní oznamovací povinnost podle § 4b odst. 5.

(3) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

a) úmyslně na místě veřejnosti přístupném nosí neoprávněně stejnokroj strážníka obecní policie nebo takové součásti stejnokroje, které jsou s úplným stejnokrojem zaměnitelné, ačkoliv není strážníkem nebo čekatelem, nebo

b) neoprávněně užívá na vozidle nebo jiném dopravním prostředku barevné provedení nebo označení používané na motorových vozidlech a dalších dopravních prostředcích obecní policie, anebo zvláštního barevného provedení a označení s ním zřejmě zaměnitelného.

(4) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do 10 000 Kč, za přestupek podle odstavce 2 pokutu do 5 000 Kč a za přestupek podle odstavce 3 pokutu do 3 000 Kč.

#### **§ 28a**

(1) Právní osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

(2) Při určení výměry pokuty se přihlídně k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

(3) Odpovědnost za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahlásil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.

(4) Správní delikt podle § 27a v prvním stupni projednává ministerstvo; přestupek obec.

(5) Pokuta za správní delikty je splatná do 30 dnů ode dne, kdy rozhodnutí o jejím uložení nabylo právní moci.

#### § 28b zrušen

Příloha k zákonu se zrušuje.

#### § 29

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1992.

\* \* \*

1. Zákon č. 67/1993 Sb., kterým se mění a doplňují zákon České národní rady č. 200/1990 Sb., o přestupcích, zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, a zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii, nabyli účinnosti dnem 1. března 1993.

2. Zákon č. 163/1993 Sb., kterým se mění a doplňují zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění zákona České národní rady č. 26/1993 Sb. a zákona č. 67/1993 Sb., a zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění zákona č. 67/1993 Sb., nabyli účinnosti dnem 1. července 1993.

3. Zákon č. 82/1995 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, a mění zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 528/1990 Sb., devizový zákon, ve znění pozdějších předpisů, nabyli účinnosti dnem 1. června 1995.

4. Zákon č. 153/1995 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění zákona č. 67/1993 Sb., zákona č. 163/1993 Sb. a zákona č. 82/1995 Sb., nabyli účinnosti dnem 1. listopadu 1995.

5. Zákon č. 132/2000 Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o

krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze, nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2001.

6. Zákon č. 311/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, a o změně některých dalších zákonů, nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2003.

7. Zákon č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2003.

8. Zákon č. 267/2006 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2008.

9. Zákon č. 274/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky, nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2009.

#### Předseda vlády: Ing. Topolánek v. r.

2)

§ 14 odst. 1 písm. d) zákona ČNR č. 367/1990 Sb.

3)

§ 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění zákona č. 234/2006 Sb.

4)

§ 4 zákona č. 128/2000 Sb., ve znění zákona č. 313/2002 Sb. a zákona č. 234/2006 Sb.

4a)

§ 1 odst. 4 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění zákona č. 311/2002 Sb.

5)

§ 34 zákona č. 128/2000 Sb.

5a)

§ 8 zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky.

6)

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění ústavního zákona č. 300/2000 Sb. Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

7)

Zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu a o změně zákona č. 156/2000 Sb., o ověřování střelných zbraní, střeliva a pyrotechnických předmětů a o změně zákona č. 288/1995 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o střelných zbraních), ve znění zákona č. 13/1998 Sb., a zákona č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, (zákon o zbraních), ve znění pozdějších předpisů.

8)

Například zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

8a)

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

9)  
§ 124 odst. 1 a 2 zákoníku práce.  
10)  
§ 42 zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád).  
11)  
§ 76 odst. 2 trestního řádu.  
12)  
§ 89 odst. 5 trestního zákona.  
13)  
Např. § 20 zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.  
14)  
§ 15 zákona ČNR č. 200/1990 Sb.  
15)  
§ 18 zákona ČNR č. 200/1990 Sb.  
15a)

§ 16 odst. 9 a § 17 odst. 3 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů.  
15d)  
§ 17 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.  
16)  
§ 13 trestního zákona.  
17)  
§ 14 trestního zákona.  
19)  
§ 89 odst. 11 trestního zákona.

## Příloha č. 2

### **VYHLÁŠKA MV ČR č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie**

Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví podle § 4c odst. 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění zákona č. 274/2008 Sb.:

#### § 1

##### **Lékařské vyšetření**

(1) Lékařským vyšetřením k posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka se rozumí lékařská prohlídka, která se provádí

- a) před vstupem do zaměstnání (dále jen "vstupní prohlídka"),
- b) v průběhu zaměstnání (dále jen "periodická prohlídka"),
- c) při ukončení zaměstnání (dále jen "výstupní prohlídka"),
- d) v mimořádných případech (dále jen "mimořádná prohlídka").

(2) V rámci lékařské prohlídky podle odstavce 1 písm. a) a b) lze využít výsledek předchozího odborného vyšetření za předpokladu, že bylo provedeno nejpozději 3 měsíce před zahájením vstupní nebo periodické prohlídky.

(3) Při lékařské prohlídce se zjišťuje zdravotní stav posuzované osoby včetně informací sdělených k jeho dosavadnímu vývoji. Při vstupní nebo periodické prohlídce se dále vychází z informací obsažených ve výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené lékařem, u něhož je uchazeč o zaměstnání strážníka, čekatel nebo strážník registrován, jehož vzor je uveden v příloze č. 1 k této vyhlášce, které musí být dostupné nejpozději v den provedení lékařské prohlídky. O předání informací žádá zaměstnavatel pro potřeby lékaře zdravotnického zařízení poskytujícího zaměstnancům zaměstnavatele závodní preventivní péči (dále jen "posuzující lékař").

(4) V souvislosti s lékařskou prohlídkou je třeba sdělit údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích, za kterých je práce vykonávána, a o míře těchto rizik.

(5) Při posuzování zdravotní způsobilosti hodnotí posuzující lékař zjištěný zdravotní stav posuzované osoby ve vztahu k nárokům kladeným na činnost strážníka. Posuzující lékař vydá posuzované osobě lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, který vždy obsahuje údaje podle vzoru uvedeného v příloze č. 2 k této vyhlášce.

#### § 2

##### **Vstupní prohlídka**

(1) Při vstupní prohlídce se provede komplexní fyzikální vyšetření interního charakteru včetně orientačního vyšetření zraku, sluchu, kůže a podpůrného a pohybového aparátu, orientační neurologické vyšetření, dále vyšetření elektrokardiografické, základní spirometrické, orientační chemické vyšetření moči a laboratorní vyšetření krevního obrazu a glykemie. Podle aktuálního zdravotního stavu a nároků kladených na konkrétní činnost, kterou má uchazeč o zaměstnání strážníka, čekatel nebo strážník vykonávat, lze provést další odborná vyšetření nezbytná pro posouzení jeho zdravotní způsobilosti.

(2) Vstupní prohlídka se provede před přijetím uchazeče o zaměstnání strážníka do pracovního poměru nebo před převedením čekatele nebo strážníka na jinou práci.

#### § 3

##### **Periodická prohlídka**

(1) Při periodické prohlídce se provede komplexní fyzikální vyšetření interního charakteru včetně orientačního vyšetření zraku, sluchu, kůže, podpůrného a pohybového aparátu, orientační neurologické vyšetření a orientační chemické vyšetření moči. Podle aktuálního zdravotního stavu a nároků kladených na konkrétní činnost, kterou strážník vykonává, lze provést další odborná vyšetření nezbytná pro posouzení jeho zdravotní způsobilosti.



(2) Periodická prohlídka se provede jednou za 3 roky ode dne provedení vstupní nebo poslední periodické prohlídky, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

#### § 4

##### **Mimořádná prohlídka**

(1) Obsah mimořádné prohlídky stanoví podle aktuálně zjištěného zdravotního stavu čekatele nebo strážníka posuzující lékař.

(2) Mimořádná prohlídka se provede

a) na podnět čekatele nebo strážníka,

b) po zranění nebo onemocnění, které způsobilo dočasnou pracovní neschopnost čekatele nebo strážníka delší než 8 týdnů,

c) jestliže čekatel nebo strážník utrpí zranění spojené s bezvědomím, jiný těžký úraz nebo byl při výkonu zaměstnání čekatele nebo strážníka vystaven nebezpečným nebo zdraví škodlivým látkám,

d) na podnět ošetřujícího lékaře.

#### § 5

##### **Výstupní prohlídka**

(1) Při výstupní prohlídce se provede komplexní fyzikální vyšetření interního charakteru včetně orientačního vyšetření zraku, sluchu, kůže a podpůrného a pohybového aparátu a orientační neurologické vyšetření, popřípadě další nezbytná odborná vyšetření podle vyžádání posuzujícího lékaře.

(2) Výstupní prohlídka se provede před skončením pracovního poměru čekatele nebo strážníka. Jako doklad o provedení výstupní prohlídky se místo lékařského posudku vydá potvrzení o provedení výstupní prohlídky, které obsahuje identifikaci posuzované osoby, zaměstnavatele, zdravotnického zařízení a posuzujícího lékaře. Potvrzení o provedení výstupní prohlídky dále obsahuje údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce, zdravotních a bezpečnostních rizicích, za kterých je práce vykonávána, o míře těchto rizik, datum provedení výstupní prohlídky a datum vydání potvrzení o provedení výstupní prohlídky.

#### § 6

##### **Zdravotní způsobilost**

Seznam tělesných a duševních vad, nemocí nebo stavů, které vylučují zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka, je stanoven v příloze č. 3 k této vyhlášce. Při posuzování zdravotní způsobilosti strážníka pro výkon druhu práce, pro který jsou jinými právními předpisy<sup>1)</sup> stanoveny zvláštní požadavky na zdravotní způsobilost, se dále postupuje podle těchto předpisů.

#### § 7

##### **Doba platnosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti**

Platnost lékařského posudku o zdravotní způsobilosti končí nejpozději v den, kdy měla být provedena periodická prohlídka, v den, ke kterému byl stanoven termín provedení mimořádné prohlídky, nebo v den uvedený v lékařském posudku.

#### § 8

##### **Přechodné ustanovení**

Periodická prohlídka čekatele nebo strážníka, který je ke dni 1. ledna 2009 v pracovním poměru k obci, musí být provedena nejpozději ve lhůtě do 31. prosince 2011.

#### § 9

##### **Účinnost**

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2009.

Ministr:

MUDr. Mgr. Langer v. r.

<sup>1)</sup> Například vyhláška č. 493/2002 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti k vydání nebo platnosti zbrojního průkazu a o obsahu lékárníčky první pomoci provozovatele střešnice, ve znění vyhlášky č. 254/2007 Sb., vyhláška č. 277/2004 Sb.,

o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem (vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel), ve znění vyhlášky č. 253/2007 Sb.

Příloha č. 1 k vyhlášce č. 444/2008 Sb

### Vzor výpisu ze zdravotnické dokumentace

Registrující praktický lékař

.....

v .....

Uchazeč o zaměstnání strážníka - čekatel - strážník\*).....

Datum narození.....

Adresa místa trvalého pobytu.....

Zaměstnavatel.....

který patří (patřil) do Vaší péče

a) se uchází o zaměstnání u obecní policie\*).....

b) je zaměstnán u obecní policie\*) .....

Protože k přijetí a k výkonu zaměstnání jsou podle vyhlášky č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie, stanoveny konkrétní požadavky na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka, žádá obec (město) .....o zodpovězení těchto otázek pro potřeby posuzujícího lékaře:

1. Výskyt nemocí v rodině uchazeče o zaměstnání, zaměření především na výskyt duševních, nervových nemocí a nemocí srdce a cév:

.....  
.....

2. Jmenovaný/á prodělal/a nebo se eventuálně léčil/a (léčí) na některou z těchto nemocí:

- a) Hypertenzní nemoc (stadium).....
- b) Jiná cévní onemocnění.....
- c) Nemoci žaludku nebo dvanácterníku.....
- d) Prognosticky závažné nespecifické střevní záněty.....
- e) Onemocnění žláz s vnitřní sekrecí.....
- f) Krevní nemoci.....
- g) Virová hepatitida .....
- h) Revmatická horečka.....
- i) TBC všech forem a orgánů.....
- j) Onemocnění plic a průdušek.....
- k) Srdeční vady, onemocnění věnčitých tepen.....
- l) Nemoci spojené se srdeční nedostatečností.....
- m) Nemoci jater a žlučových cest.....
- n) Nemoci ledvin a močových cest.....
- o) Nemoci páteře a kloubů a ostatní nemoci nebo vrozené vady páteře.....
- p) Kožní onemocnění.....
- q) Onemocnění nervové soustavy a jiné ložiskové nemoci mozku a míchy.....
- r) Psychické poruchy a nemoci.....
- s) Epilepsie.....
- t) Jiná záchvatová onemocnění.....
- u) Chronické onemocnění oční.....

- v) Refrakční vady, síla - korekce.....
  - w) Chronické nemoci vestibulárního aparátu.....
  - x) Opakované hnisavé záněty středouší.....
  - y) Gynekologické onemocnění.....
  - z) Alergie.....
3. Jiná důležitá sdělení: .....
4. Používání návykových látek, alkoholu.....
5. Očkování - TAT, nebo jiné očkování (chřipka, klíšťová meningoencefalitida aj.):  
.....
6. Posudkově závažné úrazy:.....
7. Prodělané operace:.....
8. Dispenzarizace (uvede se - pro které onemocnění, od kterého roku a zda u registrujícího praktického lékaře nebo specialisty):  
.....
9. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz za poslední rok před zpracováním výpisu ze zdravotnické dokumentace (Dg. a doba pracovní neschopnosti):  
.....
10. V současné době užívané léky:.....

.....  
Datum, razítko a podpis registrujícího praktického lékaře

\*) Nehodící se škrtněte.

### Vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti

Zdravotnické zařízení.....se sídlem.....prostřednictvím MUDr. ....

#### 1. Provedlo lékařskou preventivní prohlídku

vstupní - periodickou – mimořádnou\*)

pana/paní ..... narozený/á .....

adresa místa trvalého pobytu.....

(dále jen „posuzovaná osoba“) za účelem posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby v souladu s vyhláškou č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie.

U zaměstnavatele (adresa sídla zaměstnavatele) .....

S místem výkonu práce (adresa místa výkonu práce posuzované osoby) .....

Druh práce.....

Režim práce.....

Zdravotní a bezpečnostní rizika práce a míra těchto rizik

Na základě žádosti zaměstnavatele ze dne .....

Zastoupeného ..... (razítko)

#### 2. Posoudilo zdravotní způsobilost posuzované osoby k výkonu zaměstnání čekatele nebo strážníka obecní policie takto:

Posuzovaná osoba

a) je zdravotně způsobilá k výkonu zaměstnání čekatele, strážníka\*)

b) je zdravotně způsobilá k výkonu zaměstnání čekatele, strážníka\*) s podmínkou (za předpokladu)

c) není zdravotně způsobilá k výkonu zaměstnání čekatele, strážníka\*)

d) není dlouhodobě zdravotně způsobilá k výkonu zaměstnání čekatele, strážníka\*)

Platnost tohoto posudku končí dne\*\* .....

#### Poučení:

Podle ustanovení § 77 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, je možno podat proti tomuto posudku do 15 dnů ode dne jeho prokazatelného obdržení návrh na jeho přezkoumání. Návrh se podává písemně vedoucímu zdravotnického zařízení prostřednictvím lékaře, který tento posudek vypracoval.

.....  
Datum vydání lékařského posudku

.....  
Jméno, příjmení a podpis lékaře,  
otisk razítka zdrav. zařízení

\*) Nehodící se škrtněte.

\*\*\*) Vyplní se v případech, kdy zdravotní důvody vyžadují stanovit termín další prohlídky kratší, než stanoví právní předpis.

## **Tělesné a duševní vady, nemoci nebo stavy, které vylučují zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele nebo strážníka**

### **I. Zdravotně způsobilá není osoba, u které byly zjištěny**

1. organické duševní poruchy včetně poruch symptomatických,
2. závažné organicky a symptomaticky podmíněné poruchy osobnosti a chování,
3. poruchy duševní a poruchy chování způsobené požíváním psychoaktivních látek (vyjma ojedinělé nekomplikované akutní intoxikace),
  - a) nadměrné požívání alkoholu a zneužívání jiných psychoaktivních látek ovlivňujících bezprostředně (v pracovní době) a opakovaně (více než jednou) schopnost výkonu práce,
  - b) aktivní závislost na alkoholu nebo jiných návykových psychotropních látkách,
  - c) reziduální stavy a psychotické poruchy s pozdním začátkem vyvolané účinkem alkoholu nebo jiných návykových psychoaktivních látek (porucha osobnosti nebo chování, psychotické reminiscence, amnestický syndrom, demence),
4. trvající (chronické) nebo recidivující psychotické poruchy vnímání a myšlení, především schizofrenie, schizotypní porucha, porucha s bludy, schizoafektivní porucha, mentální retardace,
5. trvající nebo recidivující psychotické poruchy nálady, především periodická mánie s psychotickými příznaky, bipolární afektivní porucha s manickými nebo depresivními fázemi s psychotickými příznaky, periodická depresivní porucha s depresivními fázemi s psychotickými příznaky,
6. klinicky těžké (podmiňující pracovní neschopnost) neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem, somatoformní poruchy a behaviorální syndromy, především fobické úzkostné poruchy, obsedantně kompulzivní poruchy, reakce na závažný stres a poruchy přizpůsobení, dissociativní poruchy, somatoformní poruchy, jiné neurotické poruchy (neurastenie),
7. systémové atrofie postihující primárně centrální nervovou soustavu,
8. extrapyramidové a pohybové poruchy,
9. degenerativní nemoci nervové soustavy nezařazené výše,
10. epilepsie, epileptické syndromy, kataplexie,
11. těžká a prognosticky nepříznivá onemocnění oběhové soustavy,
12. těžká a prognosticky nepříznivá onemocnění dýchacích cest a plic,
13. těžká a prognosticky nepříznivá onemocnění svalové a kosterní soustavy, vylučující zatížení,
14. astma bronchiale nebo jiná těžká a prognosticky nepříznivá alergická onemocnění,
15. nekorigovatelné nebo závažné poruchy vidění, závažné poruchy zorného pole a prostorového vidění nebo těžší poruchy barvocitu znemožňující orientaci v prostoru a za ztížených podmínek, jednookost, snížení zrakové ostrosti pod 6/12 na každém oku zvlášť po korekci,
16. poruchy sluchu znemožňující orientaci v prostoru nebo komunikaci hovorovou řečí na vzdálenost menší než 6 metrů
17. nemoci vnitřního ucha provázené poruchami rovnováhy.

### **II. Zdravotně způsobilá za předpokladu kladného závěru odborného vyšetření provedeného lékařem se specializací v příslušném oboru je osoba, u které byly zjištěny**

1. organická onemocnění s psychopatologickou symptomatologií,
2. poruchy duševní a poruchy chování způsobené požíváním psychoaktivních látek (vyjma ojedinělé nekomplikované akutní intoxikace) v anamnéze:  
duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem alkoholu a jiných psychoaktivních látek, především závislost na alkoholu nebo jiných psychoaktivních látkách (zdravotní způsobilost k výkonu povolání je podmíněna bezpečným abstinčním obdobím, tj. nezpochybněnou abstinencí v délce nejméně tří let),
3. afektivní poruchy (poruchy nálady),
4. závažné neurotické, stresové a somatoformní poruchy, úzkostné a fobické poruchy, poruchy přizpůsobení,
5. poruchy osobnosti a chování,
6. poruchy v oblasti struktury a dynamiky osobnosti,
7. demyelinizující nemoci centrální nervové soustavy,

8. epilepsie, epileptické syndromy, pokud byla nasazena antiepileptická léčba, po 10 letech od vysazení léčby,
9. závažná chronická onemocnění trávicí soustavy,
10. nádorová onemocnění 5 let od zjištění,
11. závažná onemocnění krve,
12. závažná onemocnění kůže a podkožního vaziva,
13. onemocnění oběhové soustavy,
14. onemocnění dýchacích cest a plic,
15. závažná onemocnění svalové a kosterní soustavy,
16. závažná onemocnění endokrinní, výživy a přeměny látek,
17. závažná alergická onemocnění,
18. závažná onemocnění ledvin, močových cest,
19. závažná onemocnění jater,
20. poruchy vidění, zorného pole a prostorového vidění nebo poruchy barvocitu nebo jiné nemoci oka a očních adnex znemožňující orientaci v prostoru a za ztížených podmínek, snížení zrakové ostrosti vyžadující trvalou korekci,
21. nedoslýchavost, která omezuje orientaci v prostoru nebo komunikaci, ve sporných případech je nutné podrobné audiologické vyšetření,
22. jiná onemocnění ucha, která snižují bezpečný výkon práce strážníka, ve sporných případech je nutné podrobné vestibulární vyšetření,
23. další nemoci, které snižují bezpečný výkon práce strážníka.

### **TEST č.1: člunkový běh 4 krát 10m**

#### **Popis:**

K testu potřebujeme stopky, 2 metry asi 20 cm vysoký, rovný terén, na kterém vyznačíme úsek 10 metrů (vzdálenost vnějších okrajů met). Úkolem je proběhnout předepsaným způsobem co nejrychleji vyznačenou trať.

Na povel vyběháme od startovní mety, kterou máme po levé ruce - oběhneme přední metu z levé strany (tzn. , že ji máme po pravé ruce) a vracíme se ke startovní metě, tu obíháme z pravé strany (máme ji po levé ruce) a pokračujeme znovu k přední metě. Tu již neobíháme, jen se jí dotkneme rukou a vracíme se ke startovní metě. Test končí proběhnutím kolem startovní mety. Při správném provedení proběhnutá trať mezi prvním a druhým úsekem tvoří osmičku.

#### **Hodnocení:**

Výkon hodnotíme časem s přesností na desetinu sekundy.

Test č.1 měří tzv. běžeckou rychlost, ale současně i schopnost rychlých změn při pohybu, obratnost a koordinaci.

#### **BODY 21 - 29 LET 30 LET A VÍCE**

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

Dále za každé zrychlení o 0,2 sekundy připočteme 1 bod.

## **TEST č.2: cvičební sestava s tyčí**

### **Popis:**

Ze stoje mírně rozkročeného, tyč držíme v šíři ramen vzadu za tělem - překročíme tyč levou a pak pravou - plynule přejdeme sedem do lehu na zádech se skrčenými nohama - provlečeme obě nohy nad tyč a sedem se opět dostaneme do stoje mírně rozkročeného . Tuto cvičební sestavu provedeme 5x, co nejrychleji a bez přerušení.

K testu potřebujeme gymnastickou tyč asi 1 m dlouhou, stopky nebo hodinky měřící sekundy.

### **Hodnocení:**

Na stopkách změříme, za kolik sekund dokážeme tento cvičební cyklus opakovat pětkrát - měříme s přesností na 1 sekundu. Chyba je, jestliže tyč třeba jen jednou rukou pustíme, v tom případě je třeba pokus opakovat. Dbáme na to, abychom každý cvičební cyklus zahájil i ukončili vzpřímeným stojem.

Test č.2 informuje o celkové obratnosti a pohyblivosti páteře.

### **BODY 21 - 29 LET 30 LET A VÍCE**

1	42	46
2	40	44
3	38	42
4	36	40
5	34	38
6	32	36
7	30	34
8	29	32
9	27	30
10	26	29
11	24	27
12	23	26
13	21	24
14	20	22
15	18	21
16	17	20
17	15	19
18	14	18
19	12	16
20	11	15

Dále za každé zrychlení o 1 vteřinu připočteme 1 bod.



### **TEST č.3: vzpor ležmo opakovaně**

#### **Popis:**

V lehu na břiše pokrčíme paže a opřeme se dlaněmi o zem v úrovni prsou. Prsty směřují vpřed. Napnutím paží provedeme vzpor ležmo - pokrčením paží se vrátíme zpět do kliku.

Správné provedení testu vyžaduje, aby po celou dobu cvičení trup a nohy tvořily přímku - tzn. neprohýbat se ani nevysazovat. Při kliku se lehce dotýkáme břichem země.

#### **Hodnocení:**

Výkon hodnotíme počtem úplně dokončených vzporů ležmo, tzn. že test provádíme až do únavy, případně jej ukončíme v době, kdy se cvičenec začne prohýbat či vysazovat.

Testem č.3 hodnotíme dynamickou sílu svalstva a pletence ramenního.

#### **BODY 21 - 29 LET 30 LET A VÍCE**

1	12	9
2	14	10
3	16	12
4	18	14
5	20	15
6	22	17
7	24	19
8	26	21
9	28	23
10	30	25
11	32	26
12	34	28
13	36	30
14	38	31
15	40	32
16	41	33
17	43	34
18	45	35
19	47	36
20	49	37

Dále za každé dva kliky navíc připočteme 1 bod.

## **TEST č.4: leh sed opakovaně**

### **Popis:**

Základní polohou je leh na zádech. Nohy jsou mírně pokrčeny a mírně roznoženy, kolena jsou asi 30 cm nad zemí, ruce spojeny za hlavou v týl, lokty se dotýkají země. Z této základní polohy provádíme sed s pootočením trupu tak, abychom se loktem lehce dotkli opačného kolena a vracíme se zpět do lehu. Směr pootočení trupu neustále střídáme - při prvním sedu lehu se dotkneme levým loktem pravého kolena, při dalším pravým loktem levého kolena.

Při tomto testu je zapotřebí, aby testovanému někdo přidržoval nohy za kotníky u země. Úkolem je opakovat popsaný cvičební cyklus tj. z lehu sed a zpět leh, po dobu dvou minut. Tempo cvičení volí každý individuálně. Cvičení je možné pro únavu přerušit a v lehu odpočívat.

### **Hodnocení:**

Počet ukončených celých cvičebních cyklů za 2 minuty.

Testem č.4 posuzujeme úroveň dynamické síly břišních svalů.

#### **BODY 21 - 29 LET 30 LET A VÍCE**

1	18	13
2	19	14
3	20	15
4	21	16
5	22	17
6	25	20
7	28	23
8	31	26
9	34	29
10	37	32
11	40	35
12	43	38
13	46	41
14	49	44
15	52	47
16	55	50
17	58	53
18	61	56
19	64	59
20	66	62

Dále za každé ukončené tři "leh - sed" navíc připočteme 1 bod.

## **TEST č.5: běh na 12 minut**

### **Popis:**

Běžecký test je nejvhodnější uskutečnit na vyznačeném 300 - 500 m dlouhém okruhu, nejlepší je přirozeně běžecká dráha. Postačí však lesní či písčité cesta, bez větších výškových rozdílů. Délku okruhu je třeba předem odměřit a vyznačit na něm 50 m úseky.

Úkolem je uběhnout za 12 minut co nejdelší trať. Tempo je individuální, běh je možné střídat s chůzí. Při testování časoměřič postupně oznamuje jednotlivé minuty běhu a v poslední minutě pak každých 10 sekund. Po uplynutí 12 minut se každý zastaví na místě, kam doběhl, zvolna se prochází a vydychává a umožní rozhodčím určit délku zdolané tratě.

### **Hodnocení:**

Vzdálenost v metrech, kterou uběhneme za 12 minut, s přesností na 50 metrů. Pokud ukončíme běh mezi vytyčeným 50 metrovým úsekem, hodnotíme tu vzdálenost, k níž je testovaná osoba blíže.

Testem č.5 posuzujeme obecnou vytrvalost, to znamená především výkonnost srdce a dýchací soustavy.

### **BODY 21 - 29 LET 30 LET A VÍCE**

1	1650	1500
2	1700	1550
3	1750	1600
4	1800	1700
5	1900	1800
6	2000	1900
7	2100	2000
8	2200	2100
9	2300	2200
10	2400	2250
11	2500	2300
12	2600	2350
13	2650	2400
14	2700	2450
15	2750	2500
16	2800	2550
17	2850	2600
18	2900	2650
19	2950	2700
20	3000	2750

Dále za každých 50 metrů uběhnutých navíc připočteme 1 bod.

**FT :****PT :*****Žádost uchazeče/ky/ o zařazení do výběrového přijímacího řízení****na místo strážníka Městské policie hl. m. Prahy***VŠECHNY ÚDAJE VYPLŇTE PROSÍM HŮLKOVÝM PÍSMEM**

<b>Příjmení /titul/</b>	<b>Jméno</b>	<b>Příjmení - rodné</b>	<b>Místo narození</b>

<b>Rodné číslo</b>	<b>Věk</b>	<b>Státní příslušnost</b>

*Dosažené vzdělání /ukončené/*

<b>Maturita</b>	<b>Vyšší odborná škola /DiS/</b>	<b>Vysoká škola</b>	<b>Poznámka</b>

*Adresa trvalého pobytu / dle občanského průkazu /*

<b>Název ulice</b>	<b>Číslo domu</b>	<b>Obec</b>	<b>Město</b>	<b>PSČ</b>
<b>Kraj</b>	<b>Okres (bývalý)</b>	<b>E-mail</b>	<b>Telef. č. - mobil, pevná linka</b>	

*Pokud v místě trvalého pobytu poštu nepřebíráte, uveďte též kontaktní adresu pro zasílání pošty / ověřte si, zda máte na poštovní schránce Vaši jmenovku /.*

<b>Název ulice</b>	<b>Číslo domu</b>	<b>Obec</b>	<b>Město</b>	<b>PSČ</b>

*Ze statistických důvodů Vás žádáme o označení níže uvedeného informačního zdroje, ze kterého jste se dověděli/a/ o možnosti zaměstnání u Městské policie hl.m. Prahy*

<b>TISK:</b> MF Dnes Blesk Zbraně a náboje Pražský strážník Regionální tisk	<b>TELEVIZE:</b> Prima Nova ČT Top TV /Sat//	<b>NÁBOROVÉ PLAKÁTY:</b> České dráhy  Zastávky městské hromadné dopravy /tramvajů, autobusů/	<b>INTERNET:</b> www.job www.prace <a href="http://www.mppraha">www.mppraha</a> <a href="http://www.jobdnes.cz">www.jobdnes.cz</a> <a href="http://www.jobpilot.cz">www.jobpilot.cz</a> <a href="http://www.monster.cz">www.monster.cz</a> <a href="http://www.sprace.cz">www.sprace.cz</a>
<b>Úřad práce</b>	<b>Jiný zdroj vypište:</b>	<b>Pracovník: PČR</b>	<b>Praco vník:  MP</b>
<b>Billboardy</b>			

**Žádal jste již dříve o zařazení do výběrového přijímacího řízení na místo strážníka Městské policie hl.m. Prahy :      ano    -    ne**

**Jste v současné době zaměstnán/a/ :**  
**ano    -    ne**

**Byl/a/ jste někdy v minulosti pravomocně odsouzen/a/ :**  
**ano    -    ne**

**Uveďte ve kterém roce :**

**Je proti Vám v současné době vedeno trestní stíhání :**  
**ano    -    ne**

**Prohlašuji, že jsem údaje v žádosti vyplnil/a/ pravdivě a nic nezatajil/a/**

**Beru na vědomí, že :**

- přijímací řízení Městské policie hl.m. Prahy je řízením výběrovým a na přijetí na místo strážníka městské policie nemá žádný občan právní nárok
- uchazeč, ale i Městská policie hl.m. Prahy, mohou v kterémkoliv stádiu přijímacího řízení od tohoto řízení odstoupit a dále v něm nepokračovat
- konkrétní důvody ukončení přijímacího řízení, eventuálně nepřijetí do pracovního poměru, se nesdělují
- ode dne přijetí do pracovního poměru strážníka Městské policie hl.m. Prahy je vykonávání jiné výdělečné činnosti podmíněno souhlasem ředitele Městské policie hl.m. Prahy

**Souhlasím s tím, aby mé osobní údaje, které jsem poskytl/a/, byly v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v případě mého nepřijetí do pracovního poměru, vedeny po dobu pěti let v „Evidenci uchazečů o zaměstnání u Městské policie hl.m. Prahy“**

Četl/a/ jsem a souhlasím se zahájením výběrového přijímacího řízení za výše uvedených podmínek

*Datum .....*

*Podpis.....*