

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra managementu a informatiky

**Celoživotní profesní vzdělávání zaměstnanců / úředníků státní
správy**

Bakalářská práce

Lifelong vocational training of employees / civil servants

Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Iva Borská, CSc.

AUTOR PRÁCE

Sergej Nikolajenko

Praha 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je vypracována samostatně s použitím uvedené literatury a pramenů. Literaturu jakožto i další zdroje, ze kterých jsem čerpal, uvádím v seznamu použité literatury.

V Otvovicích, dne 12.03.2022

Sergej Nikolajenko

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou celoživotního vzdělávání. V úvodní části se zabývá vzděláním v rovině obecné a následně vzděláním státních zaměstnanců a policistů ve služebním poměru. Nemalá pozornost je věnována zákonu o státní službě. V této bakalářské práci je pozornost zaměřena především na vzdělávání příslušníků bezpečnostních sborů. V rámci vzdělávání příslušníků bezpečnostních sborů je několik podkapitol věnováno také vzdělávání ve školských zařízeních. Cílem práce je souhrn důležitých informací týkajících se vzdělání úředníků, zaměstnanců ve státní správě a policistů v rámci právních předpisů, které danou problematiku upravují. Závěr bakalářské práce je zaměřený na vzdělávání v praxi, která zahrnuje střeleckou, taktickou přípravu a použití donucovacích prostředků.

KLÍČOVÁ SLOVA

Vzdělávání, zaměstnanci, státní správa, veřejná správa, služební poměr, Policie ČR, příslušníci PČR, výcvik, střelecká příprava.

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the issue of lifelong learning. The introductory part deals with general education and subsequently the education of civil servants and police officers in employment. Considerable attention is paid to the Civil Service Act. In this bachelor's thesis, attention is focused primarily on the education of police officers, several subchapters are also devoted to education in school facilities. The aim of the thesis is a combination of important information concerning the education of officials, employees in the state administration and police officers with focus on legal regulations that regulate the issue. The conclusion of the bachelor thesis is focused on education in practice, which includes shooting, tactical training and the use of coercive means.

KEYWORDS

Education, employees, state administration, public administration, employment, Police of the Czech Republic, members of the Police, training, shooting training.

OBSAH

ÚVOD	6
1. VZDĚLÁVÁNÍ V OBECNÉ ROVINĚ	8
1.1. Účel systému vzdělávání	9
1.2. Příčiny nízké efektivity vzdělávání, zvýšení vzdělávání v organizaci	10
1.3. Zaměstnanci veřejné správy	12
1.5. Veřejná správa	13
1.6. Státní správa	15
1.6.1. Vláda	16
1.6.2. Ministerstva a jiné správní úřady	17
1.7. Státní služba – zákon o státní službě	19
2. VZDĚLÁVÁNÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	21
2.1. Výběrové řízení	21
2.2. Vznik služebního poměru u státních zaměstnanců	22
2.3. Úřednická zkouška, služební hodnocení	24
2.4. Kárná odpovědnost, kárné řízení a kárné opatření	26
2.4.1 Kárná odpovědnost	26
2.4.2. Kárné řízení	27
2.4.3. Kárné opatření	28
2.5. Příslušníci Policie České republiky	29
2.5.1. Hodnocení příslušníků Policie České republiky	30
2.5.2. Vzdělávání příslušníků Policie České republiky	33
2.5.3. Vzdělání, vzdělávání příslušníků PČR v rámci zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	36
2.5.4. Vzdělání jako nutný předpoklad pro výběrové řízení na služební místo	39
3. PŘEDPISY, KTERÉ UPRAVUJÍ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	46
3.1 Nařízení MV č. 32	47
3.1.1. Základní pojmy nařízení	48
3.1.2 Vzdělávání, jeho délka, forma studia	50
3.1.3 Vzdělávací akce	53

3.1.4 Vysílání ke studiu ve škole.....	54
3.2. Studium ve škole	55
3.3 Hodnocení ve škole, komisionální zkoušky	56
4. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAXI, FAKTICKÉ MOŽNOSTI	59
4. 1. Konkrétní formy vzdělávání	60
4.2. Střelecká příprava	61
4.2.1. Praxe	63
4.2.2. Použití donucovacích prostředků a zbraně	65
Obecné ustanovení	65
Donucovací prostředky	65
Obecné podmínky použití donucovacího prostředku.....	66
Použití zbraně	67
ZÁVĚR	69
POUŽITÁ LITERATURA	71

ÚVOD

Bakalářská práce má za cíl věnovat se vzdělávání zaměstnanců státní správy, konkrétně se zaměřením na policisty. V rámci uvedeného se práce zaměří na problematiku vzdělávání v obecné rovině, dále na vzdělávání specifické, tj. jen pro vybrané profesní složky zaměstnanců státní správy. Je samozřejmé, že stát má za cíl mít takový státní aparát, který bude funkční, budou zde zařazeni zaměstnanci, popř. osoby ve služebním poměru na odpovídající úrovni, tj. se vzděláním, kteří navíc budou plně respektovat smysl výkonu svého povolání, služby.

Za tímto účelem jim má zaměstnavatel snahu zcela logicky umožnit se vzdělávat. Tím, že se však budou vzdělávat, nesmí v žádném případě utrpět výkon jejich pracovní, resp. služební činnosti.

Kapitola první se bude věnovat problematice vzdělávání v obecné rovině, zaměří se na problematiku státní správy a státních zaměstnanců. Pozornost bude rovněž věnována zákonu o státní službě.

Kapitola druhá se bude věnovat specifikům vzdělávání státních zaměstnanců, konkrétně policistů, neboť jde o osoby, které mají zvláštní postavení právě kvůli svému služebnímu poměru a především tomu, že vykonávají policejní práci.

Kapitola třetí bude zaměřena především na konkrétní vzdělávací programy pro policisty, bude zde uveden popis těchto programů a možnosti, jak a kde se mohou policisté celoživotně vzdělávat. Nemalá pozornost bude věnována především Policejní akademii České republiky v Praze. Vzhledem k tomu, že je tato problematika v převážné části řešena NMV č. 32 ze dne 22. srpna 2016, bude toto nařízení podrobně rozebráno právě v souvislosti se vzděláváním příslušníků Policie České republiky.

Kapitola čtvrtá zhodnotí celkový přínos nejen celoživotního vzdělávání pro policisty a to v souvislosti s tím, jak mohou toto vzdělání uplatit v rámci své služební činnosti. V této souvislosti bude pozornost věnována především vzdělání, resp. výcviku

v rámci přímého výkonu služby, tedy především školení, které se týká střelecké přípravy příslušníka Policie České republiky.

Smyslem bakalářské práce bude uvést v souhrnu důležité informace, které se týkají vzdělávání státních zaměstnanců, ale především příslušníků Policie ČR v souvislosti s jejich služebním hodnocením v rámci příslušných předpisů, především zmiňovaného nařízení MV a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ale i zákona o Policii České republiky, neboť se jedná o důležité právní předpisy, které uvedenou problematiku upravují. Cílem bakalářské práce bude zhodnotit, zda vzdělávací program pro státní zaměstnance, resp. policisty je na odpovídající úrovni a může jim přinést požadované vědomosti a tímto přispět ke zkvalitnění jejich pracovní, služební činnosti.

1. VZDĚLÁVÁNÍ V OBECNÉ ROVINĚ

Vzdělávání je proces, který podporuje a napomáhá učení. V češtině se v návaznosti na mezinárodně obvyklé vymezení pojmů zpravidla odlišuje formální a neformální vzdělávání jako záměrné, strukturované a organizované aktivity od informálního učení, které organizovanou formu, strukturu a leckdy i záměr postrádá. V protikladu ke vzdělávání je vzdělání obvykle chápáno nikoli jako proces, nýbrž jako stav, k němuž vzdělávání vede. V tomto pojetí lze vzdělání chápat buď jako souhrn osvojených znalostí, dovedností a schopností jednotlivého člověka, nebo úžeji jako formální uznání výsledků učení (stupeň vzdělání, v anglofonním světě se tomuto užšímu vymezení blíží pojem kvalifikace). Teorií vzdělávání se zabývá pedagogika a didaktika, které v různých podobách zkoumají formy, postupy a cíle výuky a učení.¹

Pokud bude autor v této práci hovořit o vzdělávání, zaměří svoji pozornost i na problematiku školení, byť to zahrnuje sice užší profil, ale i tak je dle jeho názoru nutné právě školení zahrnout do celkového vzdělávání pracovníků, neboť tvoří svým způsobem základní stavební kámen vzdělávání. Tomu odpovídá i následující tvrzení z odborné literatury.

Aby zaměstnanci mohli kvalifikovaně a kvalitně vykonávat svoje činnosti a za svoji práci pro firmu mohli nést zodpovědnost, musí být permanentně školeni v potřebných znalostech a dovednostech. Systém vzdělávání zaměstnanců ve společnostech je určen k zajištění vysoké odbornosti zaměstnanců, k jejich stabilizaci, udržení jejich loajality ke společnosti a spokojenosti s vlastní prací.²

V rámci shora uvedeného považuje autor za nutné zmínit mimo jiné právě zodpovědnost, kterou by měli zaměstnanci nést za svoji práci, za svoje výsledky. To se velmi často vytýká především při pochybení zaměstnanců právě státní správy, kdy je však nutné v rámci objektivitu zjišťovat i to, zda byl konkrétní státní

¹ <https://cs.wikipedia.org/wiki/Vzd%C4%9Bl%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>

² EISEL, J. *Systém a procesy řízení lidských zdrojů*, s. 75

zaměstnanec, kterému je chyba vytýkána, vůbec v dané oblasti proškolen, vzdělán. Bohužel ne vždy tomu tak je, proto může docházet k chybám.

Vždy by tedy mělo být cílem mít kvalitní zaměstnance, kteří podávají odpovídající výkony, kdy tak reprezentují svoji firmu, podnik, popř. státní organizaci. To je samozřejmě určitý předpoklad, který však v praxi zdaleka ne vždy vychází. O to více by se měli odpovědní vedoucí a představitelé konkrétního celku o uvedené snažit a tímto směrem zaměřovat právě vzdělávání svých pracovníků. Lze souhlasit s tezí, že vzdělání není nikdy dost, byť praxe je rovněž nenahraditelná a mít na pracovišti sice velmi vzdělané pracovníky, kteří jsou však v praxi nepoužitelní, rovněž nebude to pravé.

Školení zaměstnanců patří k důležitým nástrojům zvyšování výkonu. Není proto rozumné na nich šetřit. Při jejich volbě, přípravě a provádění je však třeba dodržovat určité zásady.³

Nižší efektivita prostředků věnovaných na školení může být vyvolána chybami při jejich plánování a přípravě, při jejich realizaci a při následném hodnocení jejich úspěšnosti.⁴

Této problematice bude rovněž věnována pozornost, neboť správné plánování a příprava toho, jak a jakou formou budou zaměstnanci školeni a vzděláváni je zcela zásadní proto, aby toto následné vzdělávání mělo svůj smysl.

1.1. Účel systému vzdělávání

- ❖ využít vzdělávání jako významný komunikační nástroj,
- ❖ podněcovat zaměstnance k seberozvoji,
- ❖ zvyšovat produktivitu a kvalitu práce,
- ❖ opustit nevhodné pracovníky návyky,

³ URBAN, J. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*, s. 155

⁴ URBAN, J. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*, s. 155

- ❖ omezit poruchy a pracovní výpadky,
- ❖ zajistit vyšší pružnost a přizpůsobivost novým pracovním metodám,
- ❖ udržet úroveň odbornosti zaměstnanců a krok s rozvojem odvětví,
- ❖ zajistit vyšší uspokojení zaměstnanců z práce,
- ❖ reagovat na vzdělávací potřeby vyplývající z hodnocení pracovníků výkonu zaměstnanců, rozvíjet silné stránky a využít náměty ke zlepšení pracovních výkonů zaměstnanců,
- ❖ dodržet závazné povinnosti v oblasti určených odborností,
- ❖ zajistit vyšší bezpečnost práce,
- ❖ včas reagovat na změny legislativy.⁵

1.2. Příčiny nízké efektivity vzdělávání, zvýšení vzdělávání v organizaci

Základem by mělo být, že vzdělávání se má vázat a směřovat v souladu s cíli podniku, organizace. Pokud neodpovídá potřebám organizace, není toto vzdělávání dostatečně efektivní. V praxi by nemělo dojít k tomu, že si podnik, organizace vybírá jen nabízené možnosti vzdělávání, školení bez ohledu na svoje vlastní potřeby, popř. bezdůvodně vyhoví přáním svých zaměstnanců, kteří si vybírají takové vzdělávací programy, které se jim líbí, bez ohledu na zájem organizace. Nemělo být dojit k vybírání kurzů a školení libovolně, nýbrž by měly být sledovány strategické cíle organizace.

Vedení organizace by mělo mít přehled o tom, jaké možnosti školení a vzdělávání jsou jejich podřízeným nabízeny. Řídící pracovníci by měli dostávat i zpětnou vazbu o tom, zda má školení a vzdělávání odpovídající dopady na zaměstnance.

Vzdělávání by mělo rovněž být v odpovídající době, aby vyhovovalo zaměstnancům, umožnit jim odpovídající aktivitu a samozřejmě i přístup odpovědného učitele, lektora, školitele.

⁵ EISEL, J. *Systém a procesy řízení lidských zdrojů*, s. 75

V úvahu by měly být brány skutečné výsledky vzdělávání, nikoliv jen to, zda vzdělávání a školení zaměstnance baví, byť i to je samozřejmě důležité a souvisí s jejím motivovaností.

Hlavní zásady pro zvýšení vzdělávání v organizaci jsou následující:

- ❖ musí být zcela jasně stanoveny konkrétní cíle vzdělávání i jednotlivých vzdělávacích akcí, školení,
- ❖ za tímto účelem musí být stanoveny odpovídající vzdělávací metody a stejně tak kontroly jejich dodržování,
- ❖ výsledky vzdělávání musí být hodnoceny a analyzovány, aby se předcházelo případným nedostatkům, zpětná vazba je zde zcela zásadní,
- ❖ dále musí být stanoveny a kontrolovány faktory, které účinnost příslušného vzdělávání podmiňují, zde nesmí být podceňována motivace zaměstnanců ke vzdělávání, odpovědnost vedoucích pracovníků a rovněž tak odstranění případných rušivých vlivů, které mohou vzdělávací proces doprovázet a bohužel i stěžovat.

Nelze než souhlasit s následným tvrzením, které není sice úplně nové, o to více však aktuální.

Na konci 20. století je člověk vystaven obrovskému tlaku: vzhledem ke zvyšující se složitosti provozu společností (s jejich spolky, komunitami, majoritami a minoritami), států (s rozmanitými politickými systémy, více či méně čitelnými politickými stranami, občanskými hnutími, složitými právními řády národní, evropské či celosvětové úrovně a samozřejmě ekonomik (s jejich propojeností na straně jedné a vzájemnou „nevraživostí“ na straně druhé) je pro něj obtížné dosáhnout dostatečné orientace. Je nesnadné dospět k náhledu na svět, který jej obklopuje, a možná ještě více na instituce a procedury, jimiž je tento svět spravován. Zároveň se v tomto

náhledu musí alespoň v nejdůležitějších rysech shodnout nejen s lidmi, mezi nimiž žije, ale dokonce i s těmi, jež nikdy neviděl a ani neuvidí.⁶

Aby autor vysvětlil, proč právě uvedl předchozí myšlenku, tak tato se dle autorů pojí mimo jiné s dobrým a široce založeným vzděláním, které je pojaté nejen jako profesní příprava, nýbrž i určité uvedení do kultury, ve které jedinec žije, ale také do kultur ostatních národů, kdy v současné době jsou si často různé národy daleko blíže, nežli tomu bylo v minulosti. Zde se uvádí jako zcela zásadní vzájemné poznání a respekt, jinak může dojít ke vzájemnému ohrožování. Tento velmi globální pohled může být určitým způsobem zevšeobecněn na problematiku profesního vzdělávání, školení, neboť i vzájemné poznání mezi různými sociálními skupinami, komunitami je určitě zcela žádoucí. Lze oprávněně uvést, že tento „prostší“ pohled na vzdělávání, školení je zcela postačující a odpovídá právě zaměření této bakalářské práce, která se zabývá problematikou celoživotního vzdělávání pracovníků státní správy.

1.3. Zaměstnanci veřejné správy

Jak již bylo opakovaně v této bakalářské práci zmíněno, tak bez fundovaných a především vzdělaných pracovníků by to skutečně dobře v kvalitním podniku, organizaci nešlo, nefungovalo. Tomu odpovídá i následující tvrzení, se kterým lze jen souhlasit.

V současné době, která je charakteristická neustálými změnami, globalizací trhu a stále vyššími požadavky zákazníků, musí organizace, která chce v konkurenčním prostředí obstát, průběžně hledat a po důkladných analýzách následně implementovat inovační projekty a nástroje, jež ve svém důsledku přispívají ke zvyšování výkonu organizace. Z tohoto pohledu se jako velmi účinné osvědčilo zavádění koncepce řízení výkonu pracovníků, která vytváří podmínky pracovníkům

⁶ KRAUS, B, POLÁČKOVÁ, V. *Člověk – prostředí – výchova. K otázkám sociální pedagogiky*, s. 173

efektivněji pracovat a zároveň zvyšovat jejich výkonnost. Je založena na sdílení cílů a hodnot organizace všemi pracovníky organizace. Samotné řízení pracovního výkonu je stále více uplatňovaná a velmi efektní koncepce personální práce, integrující hodnocení pracovního výkonu, odměňování a **vzdělávání zaměstnanců**. Výsledným cílem, kterého má být v rámci této strategické koncepce v procesu řízení lidských zdrojů v organizacích dosaženo, je aktivní a posilující účast zaměstnanců na řízení a vytváření dobrých pracovních vztahů v organizacích.⁷

Existuje zde zásadní rozdíl mezi veřejným a soukromým sektorem, tedy soukromými společnostmi a firmami, které se orientují na získávání zisku, existuje zde samozřejmě konkurence a organizacemi veřejné správy. Oproti tom tedy v rámci veřejného sektoru, tedy veřejné správě je problematické hodnotit produktivitu a efektivitu, jak je tomu obecně v rámci soukromých společností. Veřejný sektor podléhá veřejné volbě a kontrole, což je zásadní rozdíl oproti soukromým společnostem. Uvedenou veřejnou správu může hodnotit občan jako její uživatel v obecné rovině. V další části se budu věnovat definici veřejné správy, její funkci a samotnému vymezení státní správy, tedy jejím zaměstnancům.

1.5. Veřejná správa

Pojem správa nemá ústavní ani zákonnou definici. Veřejná správa bývá charakterizována jako správa veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Jedná se o specifické společenské činnosti řídicího a organizačního charakteru zaměřené na veřejné záležitosti a determinované veřejným zájmem.⁸

Zcela logicky musí být činnost veřejné správy upravena řadou zákonů, ale i dalších předpisů, neboť je zcela zásadní pro řádné fungování státního celku, v našem případě České republiky. Zde je nutné rozlišit i právní sílu, resp. posloupnost právních předpisů. Nejdůležitější jsou samozřejmě zákony ústavní a zákony.

⁷ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 73

⁸ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 74

Zákony jsou přitom v naší legislativě brány na stejné úrovni jako normativní právní akty, kdy tyto normativní právní akty jsou přitom výsledkem činnosti orgánů veřejné moci.

Zvláštním druhem zákonů jsou ústavní zákony. Odlišují se od ostatních (obyčejných) zákonů formou. Zpravidla se při tom odlišují od obyčejných zákonů i vyšším stupněm právní síly. Ústava je druh ústavního zákona. Liší se od ostatních ústavních zákonů z formálně právního hlediska jen názvem.⁹

Přímo v ustanovení článku 2, odstavec 3 Ústavy České republiky je uvedeno: státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, mezích a způsoby, které stanoví zákon.¹⁰

Pokud se již v této části věnuji Ústavě České republiky, nelze opomenout ani Listinu základních práv a svobod, kde je uvedeno právo na vzdělání a to v článku č. 33, kde je uvedeno následující:

- ❖ Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon.
- ❖ Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti té na vysokých školách.
- ❖ Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem, na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.
- ❖ Zákon stanoví, za jakých podmínek mají občané při studiu právo na pomoc státu.¹¹

V Ústavě je samozřejmě uvedena i dělba moci, v druhé hlavě je uvedena moc zákonodárná, která náleží Parlamentu, moc výkonná je v rukou prezidenta republiky a vlády a je obsažena v hlavě třetí ústavy. V hlavě čtvrté je uvedena moc soudní, kterou vykonávají jménem republiky nezávislé soudy. Hlava pátá naší

⁹ FRONĚK, V. *Vybrané problémy ze základů teorie práva*, s. 9

¹⁰ čl. 2, odst. 3 z. č. 1/1993 Sb., v platném znění – Ústavy České republiky

¹¹ čl. 33 z. č. 1/1993 Sb., v platném znění – Ústavy České republiky

Ústavy je věnována Nejvyššímu kontrolnímu úřadu a hlava šestá České národní bance, závěrečná hlava sedmá hovoří o územní samosprávě.

Veřejnou správu vykonává především stát, který je jejím primárním nositelem. Subjekty veřejné správy jsou subjekty, které odpovídají za její výkon. Jedná se v první řadě o stát a orgány nebo instituce státu a orgány samosprávy.¹²

Mezi funkce veřejné správy patří *funkce mocenská*, kdy veřejná správa zcela oprávněně realizuje svoji moc ve státě prostřednictvím právního řádu a působením státního zřízení, *funkce ochranná*, někdy nazývána též jako bezpečností spočívá v povinnosti zajistit a rovněž tak organizovat vnitřní a také vnější bezpečnost a pořádek státu. Oproti tomu smyslem funkce hospodářsko – organizační je přerozdělit, tvořit a použít bohatství, které má stát k dispozici, pozornost zde musí být věnována též záležitostem občanů a institucí. Funkce ekonomicko – regulační se týká usměrňování vývoje ekonomiky, přičemž veřejnou správu ovlivňuje prostřednictvím rozpočtů, pomocí veřejného dluhu a veřejných výdajů. Uvádí se myšlenka, že v demokratické společnosti dochází k takovému systému řízení společnosti, který by měl být založený na solidaritě, toleranci a v neposlední řadě na politickém pluralismu. Asi tou nejvíce proklamovanou myšlenkou je to, že služba veřejnosti je tím hlavním, cílem je naplňování veřejného zájmu.

V další podkapitole se již bude autor věnovat státní správě, kam je možno zahrnout, jak jsem již bylo uvedeno v předchozím textu, vládu a ministerstva a jiné správy úřady.

1.6. Státní správa

Státní správa je veřejná správa vykonávána přímo státem jako realizace jeho výkonné moci, zahrnující v sobě jak prvky klasického řízení, tak i regulace. V rámci státní správy stát vykonává veřejnou správu přímo nebo zprostředkovaně územní samosprávou. Státní správu lze v mezích jejího působení charakterizovat jako

¹² JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 74

činnost, která je výkonná a nařizovací, kdy státní správa v rámci výkonné moci zajišťuje provádění norem a v mezích jejich zmocnění vlastními normativními akty dále usměrňuje regulované vztahy, podzákoného charakteru, kdy vlastní činnost státní správy může probíhat pouze v mezích zákonů, přičemž správní úřady nesmí konat nic, co jim zákon neumožňuje, rozhodovat o právech, právem chráněných zájmech a povinnostech osob nebo tato autoritativně osvědčovat smí správní úřady jen na základě zákona a v jeho mezích. Státní správa se vyznačuje formálně zakotvenou hierarchickou organizační strukturou.¹³

Pod státní správu tedy spadá především vláda, který je vrcholným orgánem výkonné moci a jak jsem již zmínil, tak její činnost je upravena v třetí hlavě Ústavy České republiky, konkrétně v člancích č. 67 až 78 tohoto zákona.

1.6.1. Vláda

Jak vyplývá mimo jiné z článku č. 67 Ústavy, tak vláda je vrcholným orgánem výkonné moci, kdy se skládá z předsedy vlády, místopředsedů vlády a ministrů. Vláda je odpovědná Poslanecké sněmovně, která představuje moc zákonodárnou a to společně s druhou komorou, kterou představuje Senát. Poslanecká sněmovna má 200 poslanců, kteří jsou voleni na dobu čtyř let a to systémem poměrného zastoupení. A právě Poslanecká sněmovna může vyslovit vládě nedůvěru, kdy návrh na vyslovení nedůvěry musí být podán nejméně padesáti poslanci. K přijetí návrhu o vyslovení nedůvěry vládě je nutný souhlas nadpoloviční většiny všech poslanců.

Předseda vlády organizuje činnost vlády, řídí její schůze, vystupuje jejím jménem a vykonává další činnosti, které jsou mu svěřeny Ústavou nebo jinými zákony. Předsedu vlády zastupuje místopředseda vlády nebo jiný pověřený člen vlády.¹⁴

¹³ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 75

¹⁴ čl. 77 z. č. 1/1993 Sb., v platném znění – Ústavy České republiky

K provedení zákona a v jeho mezích je vláda oprávněna vydávat nařízení. Úkoly spojené s odborným, organizačním a technickým zabezpečením činnosti vlády a jejich orgánů plní Úřad vlády České republiky. Vláda řídí, kontroluje a sjednocuje činnost ministerstev.¹⁵

1.6.2. Ministerstva a jiné správní úřady

Činnost ministerstev je velmi důležitá, byť ve zmiňované Ústavě je jim věnován pouze jeden článek a to článek č. 79.

- ❖ Ministerstva a jiné správní úřady lze zřídit a jejich působnost stanovit pouze zákonem.
- ❖ Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.
- ❖ Ministerstva, jiné správní úřady a orgány územní samosprávy mohou na základě a v mezích zákona vydávat právní předpisy, jsou-li k tomu zákonem zmocněny.¹⁶

Ministerstva jsou monokratické organizace s celostátní působností územní a svým resortem determinovanou dílčí věcnou působností. Zkoumají společenskou problematiku v okruhu své působnosti, analyzují dosahované výsledky a činí opatření k řešení aktuálních otázek. Zpracovávají koncepce rozvoje svěřených odvětví a řešení stěžejních otázek, které předkládají vládě. Ministerstva předkládají podklady potřebné pro sestavení návrhů státní rozpočtů republiky a pro jiná opatření širšího dosahuji, připravují návrhy zákonů a jiných právních předpisů, dbají o zachování zákonnosti v okruhu své působnosti a činí potřebná opatření k nápravě. Zabezpečují ve své působnosti úkoly související se sjednáváním mezinárodních smluv a úkolů z nich vyplývajících, jakož i z členství v mezinárodních

¹⁵ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 75

¹⁶ čl. 79 z. č. 1/1993 Sb., v platném znění – Ústavy České republiky

organizacích, souvisejících s rozvojem mezistátních styků a mezinárodní spolupráce. Nižší orgány státní správy jim podávají zprávy a sdělují údaje, které vyžadují pro plnění úkolů.¹⁷

Samozřejmě u nás nepůsobí jen ministerstva, ale i jiné ústřední správní úřady, kdy se rovněž jedná o monokratické organizace s celostátní územní působností, ovšem jen dílčí působností věcnou. Řada z těchto úřadů je podřízena jednotlivým ministerstvům, jedná se např. o Českou školní inspekci, Českou energetickou inspekci, Českou obchodní inspekci, Puncovní úřad, Licenční úřad a další úřady.

Existuje však samozřejmě i další stupeň státní správy, kde působí úřady, které mají působnost omezenou nejen věcně, ale i územně, v tomto případě se jedná o územní správy úřady, přičemž soustava těchto úřadů může být nejen jednostupňová, nýbrž i hierarchická.

Nejvyšší územní složky takových úřadů jsou obvykle pak přímo podřízeny správním orgánům s celostátní působností. Příkladem: Finanční ředitelství a finanční úřady, Celní ředitelství a celní úřady, Úřady práce atp. Státní správa je v některých případech vykonávána také veřejnými sbory (to mohou být ozbrojené i neozbrojené) např. *Policie ČR*, Celní správy ČR, správa požární ochrany apod. Státní správa je v některých případech vykonávána také právníky nebo fyzickými osobami soukromého práva např. stanice technické kontroly, lesní stráž. Existují také úřady, které v sobě spojují protikladné prvky. Tyto úřady jsou sice organizačními složkami státu, jsou financovány ze státního rozpočtu, ale nejsou součástí hierarchické soustavy státní správy řízení vládou a ani nejsou vládě či některému ministerstvu ani jinému ústřednímu správnímu úřadu odpovědné. Jedná se například o Radu pro rozhlasové a televizní vysílání, Úřad pro ochranu osobních údajů a podobně.¹⁸

Dále existují nepřímí vykonavatelé státní správy, kterým zákon deleguje rozsah státní správy, sem je možné zařadit např.: obecní úřady, pověřené obecní úřady,

¹⁷ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 76

¹⁸ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 76

obecní úřady obcí s rozšířenou působností krajské úřady, zvláštní orgány obcí a krajů, komise rad obcí.

1.7. Státní služba – zákon o státní službě

Za účelem řádného a efektivního fungování právě státní správy byl vytvořen systém, který upravoval práva a povinnosti úředníků státní správy a to za účelem toho, aby státní správa fungovala bez politických zásahů. K tomu by měl dopomáhat relativně nově zřízený zákon o státní službě.

Zákon o státní službě je součástí právního řádu všech členských států Evropské unie. Oblast státní služby je plně v kompetenci jednotlivých členských států. Právní úprava se v jednotlivých státech liší, nicméně Evropská komise od počátku přikládala přijetí zákona, který by nastavil pravidla pro státní službu klíčovou roli z důvodu stability státní správy a efektivní transpozici evropské politiky na národní úrovni. Přijetí zákona bylo jednou z přístupových podmínek přijetí České republiky do Evropské unie. Státní služba co do rozsah a obsahu pojmů definuje každý členský stát EU jinak – například ve francouzském modelu jsou součástí státní správy také zdravotníci, v kyperském učitelé, nicméně jádro je stejné, zaměstnanci vykonávající státní správu většinou v ústředních správních úřadech, tedy na pozicích odborně zaručujících chod státu a výkon jeho funkcí. Zákon o státní službě by měl posílit v české státní správě především tři principy: depolitizaci, profesionalitu, transparentnost. Tyto tři principy by měly ovlivnit chod úřadů, řídicí procesy, personální řízení a rozvoj lidských zdrojů i celkový výkon státní správy.¹⁹

Poměrně zásadním je září 2014, kdy Poslanecká sněmovna schválila zákon o státní službě. Tomu předcházela dlouhý legislativní proces, kdy již na konci května roku 2002 se stal platnou součástí českého právního řádu zákon č. 218/2002 Sb., tedy zákony o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

¹⁹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 77

Tento zákon však ve své původní podobě nikdy nenabyl účinnosti, přičemž jeho účinnost byla celkem pětkrát odložena a to především z důvodu uváděné finanční náročnosti. Tento zákon byl založen a stál striktně na tzv. kariérním modelu, kdy zaváděl výsluhy a další formy odměňování.

Následoval zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě ze dne 1. října 2014, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2015. Tento zákon upravuje právní poměry státních zaměstnanců, kteří vykonávají ve správních úřadech státní správu.

Zákon má třináct částí, přičemž v první části jsou všeobecná ustanovení (§ 1 až § 19), část druhá hovoří o služebním poměru (§ 20 až § 76), třetí část je věnována mimo jiné povinnostem a právům státních zaměstnanců (§ 77 až § 86), ve čtvrté části zákona je uvedena kárná odpovědnost (§ 87 až § 97), následují podmínky výkonu služby (§ 98 až § 121), náhrada škody, služební úraz a nemoc z povolání jsou obsaženy v části šesté (§ 122 až § 125), sedmá část se věnuje sociálnímu zajištění státních zaměstnanců (§ 126 až § 128), problematice např. odborových organizací, informování zaměstnanců je věnována část osmá (§ 129 až § 143), v deváté části je odměňování státních zaměstnanců (§ 144 až § 152), následují společná ustanovení, přechodná a závěrečná ustanovení, zrušovací ustanovení a účinnost v části čtrnácté tohoto zákona.

Ústřední orgánem státní služby se namísto Generálního ředitelství státní služby, jehož zřízení předpokládal předchozí služební zákon, stala sekce pro stání službu, organizační jednotka Ministerstva vnitra, která vykonává působnost tohoto ministerstva v oblastech stanovených zákonem o stání službě. Mezi její úkoly patří zejména příprava návrhu systematizace služebních míst a koordinace návrhů organizačních struktur služebních úřadů, dále příprava a realizace systému hodnocení státních zaměstnanců a jejich vzdělávání.²⁰

S tím souvisí i tzv. systematizace služebních míst, která má za úkol vybudovat státní správu, která funguje.

²⁰ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 78

Další problematice, která se týká výběrových řízení, vzniku služebního poměru, služebního hodnocení, kárné zodpovědnosti se budu věnovat ve druhé kapitole této bakalářské práce.

2. VZDĚLÁVÁNÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

V rámci uvedené kapitoly bude autor věnovat pozornost výběrovému řízení, vzniku služebního poměru, úřednické zkoušce, služebnímu hodnocení, kárné odpovědnosti a především policistům Policie České republiky v tomto kontextu, tedy možnostem vzdělávání příslušníků Policie ČR.

Výběrová řízení jsou považována za zvláštní druh správního řízení, pokud příslušné ustanovení neobsahuje zákon o státní službě, dá se podpůrně využít příslušných ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Výběrová řízení jsou zahajována zveřejněním oznámení o vyhlášení výběrového řízení, které musí splňovat zákonné náležitosti, musí být vyvěšeno na úřední desce a zveřejněno v informačních systémech o státní službě. Oznámení vymezuje lhůtu pro podání žádosti o přijetí do služebního poměru, resp. žádost o zařazení na služební místo, v případě, že se o místo uchází státní zaměstnanec.²¹

Právě uvedené úzce souvisí nejen se státními zaměstnanci, nýbrž i vzděláváním těchto zaměstnanců.

2.1. Výběrové řízení

Výběrová řízení jsou považována, jak bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, za zvláštní druh správního řízení, pokud příslušné ustanovení neobsahuje zákon o státní službě, dá se podpůrně využít příslušné ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu.

²¹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 81

K zahájení výběrových řízení dojde zveřejněním oznámení, tato samozřejmě musí splňovat zákonné podmínky. V oznámení jsou stanoveny lhůty pro podání žádosti o přijetí do služebního poměru, popř. zařazení na služební místo, což následuje v případě, že se o konkrétní místo uchází zaměstnanec, který je již zařazen jako státní zaměstnanec. Poté, co uplyne stanovená doba, dochází k posouzení obdržené žádosti, resp. žádostí, které musí splňovat příslušné náležitosti, včetně dodaných listinných dokladů. Pokud dojde k situaci, že některá žádost trpí formální vadou, popř. některý ze stanovených předpokladů, dojde k vyřazení této žádosti, o tomto je příslušný žadatel vyrozuměn. Uvedené je samozřejmě v souladu s příslušnými předpisy. Existují však různé druhy výběrových řízení, záleží konkrétně na tom, o jaké místo ve státní správě se jedná.

Na výběrové řízení na služební místo představeného se přiměřeně použijí ustanovení zákona o státní službě jako u výběrových řízení pro obsazování řadových služebních míst. Na služební místo vedoucího zastupitelského úřadu se výběrové řízení nekoná. Od účastníků řízení může být navíc požadováno doložení předchozí praxe. Výběrová řízení na služební místo představeného se mohou skládat z více kol. Pokud v prvním kole neuspěje žádný žadatel, je vyhlášeno druhé kolo, popřípadě třetí a současně se rozšiřuje okruh možných žadatelů. Nominace členů výběrové komisaře je dána zákonem o státní službě pro každou kategorii zvlášť.²²

2.2. Vznik služebního poměru u státních zaměstnanců

Zde je nutné rozlišovat mezi zaměstnanci státní správy, tedy státním zaměstnancem, který podléhá režimu zákona o státní službě, a příslušníkům bezpečnostních sborů, kteří podléhají zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., v platném znění. V této části se autor práce

²² JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 82

zaměří na státní zaměstnance, až posléze v souladu s osnovou bakalářské práce, především na příslušníky Policie České republiky.

V okamžiku, kdy je vybrán nejvhodnější úspěšný žadatel na obsazení služebního místa, rozhodne služební orgán o přijetí žadatele do služebního poměru, tedy o zařazení na služební místo státního zaměstnance, v úvahu připadá i zařazení na jiné služební místo, popř. jmenování na služební místo představeného. Služební orgán zde nevydává rozhodnutí o nepřijetí do služebního poměru těch, kteří nebyli na služební místo zařazení. Vzhledem k uvedenému nemá tedy odmítnutý žadatel možnost využít opravného prostředku.

Služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, které vydá služební orgán. Nenastoupí-li státní zaměstnanec do služby v den, který je uveden v rozhodnutí, aniž by mu v tom bránila závažná překážka, nebo neuvědomí-li služební orgán o vzniku této překážky do sedmi dnů, služební orgán rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší s účinky ode dne vzniku služebního poměru. Státní zaměstnanec je povinen bez výhrad složit v den nástupu služební slib, jinak je služební poměr od počátku považován za neexistující. Potom je vybrán další z uchazečů podle závazně daného pořadí úspěšných žadatelů. V případě, že žadatel dosud nevykonal úřednickou zkoušku, je přijat do služebního poměru nejprve na dobu určitou v trvání dvanáct měsíců se zkušební dobou v délce šest měsíců a přísluší mu nejnižší platový tarif v platové třídě stanovené pro služební místo, na něž je zařazen nebo jmenován.²³

V praxi bývá uvedenému postupu vytýkáno to, že je sice přehledný, může a v praxi často také odrazuje zájemce, kteří přicházejí ze soukromého sektoru, kde jsou často zcela jiné, tedy vyšší platové podmínky a další zajímavé benefity, které bohužel státní správa nabídnout nemůže.

²³ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 83

2.3. Úřednická zkouška, služební hodnocení

Právě složení úřednické zkoušky představuje zásadní povinnost státního zaměstnance, který splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru. A přestože se často v této práci věnují státnímu zaměstnanci, považují za nutné uvést jeho zákonnou definici dle zmiňovaného zákona.

Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5.²⁴

Ustanovení § 36 zákona je věnována úřednické zkoušce, kdy tato má dvě části a to část obecnou a část zvláštní. Obecná část úřednické zkoušky je v písemné formě, kdy cílem je ověřit, zda státní zaměstnanec má příslušné znalosti, provedení této části zkoušky zabezpečuje Ministerstvo vnitra ČR. Oproti tomu zvláštní část zkoušky již probíhá v ústní formě a to před komisí. Cílem je rovněž ověřit náležitosti znalosti státního zaměstnance, kdy její zabezpečení zajišťuje ústřední správní úřad ve spolupráci se služebním úřadem. Vláda může příslušným nařízením stanovit další specifika úřednické zkoušky.

Služební úřad musí umožnit státnímu zaměstnanci vykonání úřednické zkoušky nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou, o termínu a místě konání musí mít informace nejméně dvacet jedna dnů předem. Průběh zkoušky zajišťuje ústřední správní orgán, který zřizuje zkušební komisi, její členy jmenuje a odvolává služební orgán tohoto úřadu. V případě úspěšného vykonání úřednické zkoušky v obou částech, tedy obecné i zvláštní, vzniká státnímu zaměstnanci nárok na trvání jeho služebního poměru na dobu neurčitou.²⁵

Specifikum zákona o státní službě je mimo jiné povinnost státního zaměstnance podrobit se služebnímu hodnocení.

²⁴ ustanovení § 6 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění.

²⁵ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 84

O služebním poměru státního zaměstnance se vede osobní spis, který smí obsahovat jen písemnosti nezbytné pro služební poměr a hodnocení státního zaměstnance.²⁶

Služebnímu hodnocení se věnuje mimo jiné ustanovení § 155 tohoto zákona, kde se mimo jiné uvádí, že obsahuje hodnocení jeho znalostí, dovedností a výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. Dále je zde uvedena četnost služebního hodnocení a to, kdy k němu může dojít, popř. kdy o toto služební hodnocení může státní zaměstnanec požádat. V dalších ustanoveních jsou řešeny i např. námitky pro služebnímu hodnocení. A právě následná definice toho, k čemu by mělo sloužit služební hodnocení, zcela jasně ukazuje návaznost na vzdělávání státních zaměstnanců.

Služební hodnocení by mělo sloužit k určení hodnoty odvedené práce, porovnat výkonnost a kvalitu pracovníků, kvalitu odvedené práce ve vazbě na oblast motivování, vzdělávání a odměňování. Preventivními opatřeními k vyloučení neprofesionality státních úředníků musí být nastavení systematizačních opatření, vhodně zvolený systém výběrových řízení, výběr kvalitních lidí a odpovědná manažerská práce, zejména v oblasti řízení lidských zdrojů. Zákon o státní službě pamatuje na možnost, jakým způsobem lze vyvodit osobní odpovědnost za nekvalitně odvedenou práci, ustavuje institut kárné odpovědnosti státního zaměstnance.²⁷

A právě kárné odpovědnosti, kárnému řízení a kárným opatřením se autor práce bude věnovat v následující podkapitole této bakalářské práce.

²⁶ Ustanovení § 153 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění

²⁷ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 85

2.4. Kárná odpovědnost, kárné řízení a kárné opatření

Uvedené je obsaženo čtvrté části zákona o státní službě, konkrétně v ustanoveních § 87 až § 97 tohoto zákona.

Prvořadé rozhodně je, aby se státní zaměstnanec choval v souladu s příslušnými předpisy, tedy dodržoval služební kázeň a řádně plnil předpisy, které se týkají jeho státní služby.

2.4.1 Kárná odpovědnost

Služební kázní se rozumí řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů.²⁸

Kárná odpovědnost je dostatečnou motivací k řádnému a svědomitému výkonu státní služby, plnění příkazů nadřízených a povinností, které státním úředníkům ukládají právní a služební předpisy institut kárné odpovědnosti. Porušení služební kázně zakládá odpovědnost státního zaměstnance za konkrétní kárné provinění, které přímo zavinil úmyslně nebo z nedbalosti. Jedná-li se o drobné nedostatky v plnění služebních povinností, lze tyto řešit písemným či ústním vytknutím nadřízeným či služebním orgánem.²⁹

Kárná odpovědnost státního zaměstnance za kárné provinění zaniká, jestliže do 1 roku od jeho spáchání nebylo zahájeno kárné řízení.³⁰

Za porušení služební kázně není považováno neuposlechnutí příkazu nadřízeného, jeho splnění by vedlo ke spáchání trestného činu nebo správního deliktu. V takové

²⁸ Ustanovení § 87 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění

²⁹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 85

³⁰ Ustanovení § 90 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění

případě má státní zaměstnanec povinnost takový příkaz nevyplnit. Na rozpor musí nadřízeného písemně upozornit.³¹

2.4.2. Kárné řízení

Kárné řízení zahajuje z moci úřední kárná komise na základě podnětu služebního orgánu, a to i služebního orgánu v nadřízeném služebním úřadu, nebo náměstka pro státní službu anebo představeného, a to i vyššího představeného. Jde-li o kárné provinění vedoucího služebního úřadu, zahajuje se řízení na základě podnětu služebního orgánu v nadřízeném služebním úřadu, a nemá-li služební úřad nadřízený služební úřad, na základě podnětu náměstka pro státní službu. Podnět k zahájení kárného řízení z moci úřední, jde-li o kárné provinění státního tajemníka nebo náměstka pro řízení sekce, může podat i příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřad vlády.³²

Náležitosti, které se týkají kárného řízení v rámci zákona o státní službě, jsou obsaženy v příslušných ustanoveních § 94 až § 97 tohoto zákona.

Podnět musí přesně identifikovat provinilého státního zaměstnance, služební úřad, kde je zařazen, musí být popsán skutek, jehož se dopustil a označeny důkazy na podporu daného tvrzení. Po zjištění skutečného stavu a posouzení důkazů se kárná komise usnává, zda se státní zaměstnanec porušení služební kázně skutečně dopustil a následně rozhoduje o tom, jaké kárné opatření bude uloženo.

³¹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 86

³² Ustanovení § 94 z. č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění

2.4.3. Kárné opatření

Uvedená problematika je řešena v ustanovení § 89 zákona a následujících ustanoveních, kdy se vychází z toho, že za kárné provinění je možno uložit státnímu zaměstnanci kárné opatření, kterým je:

- ❖ písemná důtka,
- ❖ snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců,
- ❖ odvolání ze služebního místa představeného,
- ❖ propuštění ze služebního poměru.

Rozhodnutí o uložení kárného opatření v souladu s příslušnými ustanoveními správního řádu musí být řádně odůvodněno. Státnímu zaměstnanci náleží opravný prostředek v podobě odvolání, kterému zákon o státní službě na rozdíl od jiných řízení ve věcech služby přiznává odkladný účinek. Pokud uložení kárného opatření potvrdí kárná komise druhého stupně, lze proti předmětnému rozhodnutí podat žalobu ke správnímu soudu, jestliže je státní zaměstnanec přesvědčen o své nevině.³³

Jak se často uvádí, tak bez kontroly není řízení a vedení, proto je zcela logické, že odpovídající kontrola patří k důležitým funkcím vedoucích pracovníků. Lze samozřejmě argumentovat, že motivovat zaměstnance, nejen ty státní, je možné prostřednictvím pozitivní motivace, která např. zahrnuje různé benefity, finanční odměny, pravidelné zvyšování platu, ale i motivace, která zahrnuje možnosti represe, má evidentně své místo. Každá ze součástí státní správy má za cíl mít kvalitní státní zaměstnance, kteří budou odpovídajícím způsobem provádět svoji, často velmi náročnou práci, k čemuž mají tato opatření směřovat.

³³ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 86

Závěrem lze konstatovat, že pokud bude institut kárné odpovědnosti účelně využíván, je možné ho považovat za dostatečný motivační nástroj k řádnému a svědomitému výkonu státní služby.³⁴

2.5. Příslušníci Policie České republiky

V práci již bylo uvedeno, že specifika výkonu služby a především vzdělávání příslušníků Policie ČR oproti ostatním státním zaměstnancům jsou natolik odlišná, že je nutné se jim se podrobně věnovat.

V této souvislosti je třeba znovu zmínit i specifickou povahu výkonu práce, resp. policejní služby. To je v souvislosti s tím, že policisté, resp. příslušníci Policie České republiky jsou na rozdíl od státních zaměstnanců nikoliv v zaměstnaneckém, nýbrž ve služebním poměru.

Policie České republiky představuje, a to plně v souladu s ustanovením § 1 z. o PČR, v platném znění, jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor.

Policie slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropských společenství nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.³⁵

Přitom je v tomto zákoně přímo uvedeno, že úkoly policie, zde je myšleno Policie České republiky, plní příslušníci policie a dále zaměstnanci zařazení v policii, dále jen zaměstnanci policie. Mezi těmito osobami je značný rozdíl, příslušníci PČR jsou ve služebním poměru a zaměstnanci Policie České republiky v poměru zaměstnaneckém stejně tak, jako ostatní zaměstnanci u nás v České republice.

³⁴ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 87

³⁵ Ustanovení § 2 z. č. 273/2008 Sb. o PČR v platném znění

Policista a zaměstnanec policie jsou při plnění úkolů policie povinni dodržovat pravidla zdvořilosti a dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní.³⁶

Služební poměr nejen příslušníků Policie České republiky upravuje zákon o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů č. 361/2003 Sb., v platném znění. Tento zákon má celkem čtrnáct částí a obsahuje 231 paragrafů, je z 23. září 2003, přitom v ustanovení § 1 tohoto zákona je přímo uvedena definice toho, co upravuje. Tento zákon upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu (dále jen "příslušník"), jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby (dále jen "služební vztahy"). Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.³⁷

2.5.1. Hodnocení příslušníků Policie České republiky

Vzhledem k tomu, že si vrcholné vedení Policie České republiky uvědomilo to, že je nutné zavést řadu důležitých inovačních projektů, byl v rámci Policie České republiky, ve které je dohromady zaměstnáno cca 50. 000 osob, nejen ve služebním, nýbrž i pracovním poměru, byly realizované např. tyto projekty: Jedná se o projekty, které se týkají:

- ❖ zavedení nového systému hodnocení pracovního výkonu příslušníků,
- ❖ implementace Modelu Excellence ERQM do Policie ČR,
- ❖ projekt Strategie pro práci Policie ČR ve vztahu k národnostním a etnickým menšinám v České republice,
- ❖ projekt Vize 2015,

³⁶ Ustanovení § 9 z. č. 273/2008 Sb. o PČR v platném znění

³⁷ Ustanovení § 1 z. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru, v platném znění

- ❖ zavedení projektu Community Policing,
- ❖ přijetí Etického kodexu Policie České republiky (uvedeného se týká Rozkaz policejního prezidenta č. 1 z roku 2005 – Etický kodex Policie České republiky),
- ❖ přijetí zákona č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- ❖ přijetí zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.³⁸

V souladu s reformou Policie České republiky je možno konstatovat, že od roku 2009 dochází k novému fungování Policie České republiky v praxi, což je plně v souladu se zmiňovanou reformou. Proto je právě zcela zásadní nové hodnocení příslušníků Policie České republiky, které posuzuje jejich vlastnosti, postoje, názory, jednání, vystupování, ale především výsledky jejich pracovních činnosti, resp. jejich pracovní výkony.

V rámci policie má každý příslušník určité pracovní zařazení. Příslušníci, kteří řídí další podřízené, mají vymezené kompetence dané zastávanou funkcí. Tyto činnosti jsou vyjádřeny popisem zastávaného pracovního zařazení. Příslušníci policie musí k tomu disponovat určitými schopnostmi, dovednostmi a speciálními znalostmi. Další specifickou policejní práce je, že při výkonu služebních činností musí policisté odlišovat situaci standardní, obvykle zvládnutelnou rutinním postupem, od situace konfliktní, stresové, kdy je nezbytné volit odlišnou taktiku jednání s občanem a dbát na profesní etiku. Důležitým cílem je tedy sladit kvalifikaci a odborné znalosti a schopnosti příslušníka s nároky práce.³⁹

Tento nový systém hodnocení příslušníků Policie České republiky byl zaveden v rámci policie od roku 2002, kdy byl vytvořen tak, že fungoval jako princip velení oproti principu řízení a vedení lidí. To je však poměrně logické, neboť to vychází i z té skutečnosti, že příslušníci Policie České republiky nejsou v klasickém

³⁸ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 89

³⁹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 90

pracovním poměru, nýbrž poměru služebním, který je upraven zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kam samozřejmě příslušníci Policie České republiky spadají.

Služební hodnocení je v rámci příslušných ustanovení zákona č. 361/2003 Sb. řešeno mimo jiné v ustanovení § 203 tohoto zákona.

Služební hodnocení příslušníka obsahuje posouzení jeho odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby. Služební hodnocení obsahuje i úkoly pro další odborný rozvoj příslušníka. Služební hodnocení je podkladem pro rozhodování ve věcech služebního poměru příslušníka. Provádí jej vedoucí příslušník (dále jen "hodnotitel") nebo jím pověřený příslušník. Opis služebního hodnocení obdrží hodnocený příslušník. Jestliže s ním nesouhlasí, má právo podat proti němu písemné námítky vedoucímu hodnotiteli do 15 dnů ode dne jeho obdržení. Vedoucí hodnotitele námítkám vyhoví a služební hodnocení změní nebo námítky zamítne a služební hodnocení potvrdí do 30 dnů ode dne jejich podání.⁴⁰

V rámci uvedeného se uvádí, zda příslušník dosahuje vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dobrých výsledků s výhradami, nebo neuspokojivých výsledků.

Služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou se provádí jednou ročně; provádí se vždy před konáním služební zkoušky. Služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou se provádí podle potřeby, nejméně jednou za 3 roky. Služební hodnocení se provádí též na základě žádosti příslušníka, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od posledního služebního hodnocení. Služební hodnocení vychází z průběžného každoročního hodnocení, které provádí přímý nadřízený příslušníka v průběhu kalendářního roku a schvaluje jej hodnotitel.⁴¹

⁴⁰ Ustanovení § 203 z. č. 361/2003 Sb. v platném znění

⁴¹ Ustanovení § 203, odst. 5 z. č. 361/2003 Sb. v platném znění

Účelem hodnocení je získání objektivních a nezpochybnitelných podkladů pro:

- ❖ posouzení kvality plnění úkolů Policie ČR a motivace policistů k jejich plnění,
- ❖ posouzení, zda je chování policistů v souladu s Etickým kodexem Policie ČR,
- ❖ řízení a kontrolu výkonu služby policistů,
- ❖ posouzení odbornosti policisty, jeho profesních znalostí a schopností,
- ❖ stanovení případného plánu úkolů dalšího odborného rozvoje policisty.

Dále by mělo být hodnocení zaměřeno na případné další vzdělávání příslušníka a pro vlastní organizace by mělo být využíváno k tvorbě systému „personálních rezerv“ a k rozvoji vnitrofiremní komunikace směrem od direktivního k participativnímu stylu, a tím se pozitivně podílet na tvorbě organizační kultury.⁴²

2.5.2. Vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Určitě je možno konstatovat, že právě vzdělávání, resp. vzdělání zaměstnanci, v tomto konkrétním případě příslušníci Policie České republiky by měli být základem pro každou organizaci, společnost, Policii České republiky samozřejmě nelze opomenout.

Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice.⁴³

Zde je tedy zřejmé, že soustavné vzdělávání příslušníků Policie ČR je de facto stanovenou povinností bezpečnostního sboru, v tomto případě Policie České republiky, kdy je tedy zřejmé, že právě vzdělávání je zásadní pro další kvalitní fungování tohoto bezpečnostního sboru. Jak vyplývá z následujícího textu, tak

⁴² JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 91

⁴³ ustanovení § 77 z č. 361/2003 Sb. v platném znění

právě uvedená problematika nebyla vždy tou zásadní a byla často a to neprávem opomíjena. Stejně tak je zřejmé, že právě vzdělávání policistů úzce souvisí s jejich následným hodnocením, což bylo bohužel, v minulosti opomíjeno.

Hodnocení práce policie, tak jak bylo dříve u Policie ČR pojímáno (od jejího vzniku v roce 1991 až do roku 2001 (bylo založené převážně na relativně primitivním, výkonnostně kvantitativním hodnocení policejních činností, tzv. čárkovém systému. Podle něj byli hodnoceni jak jednotliví policisté, tak policejní oddělení, okresy, kraje. Podstata tohoto hodnocení spočívala v prostém porovnání získaných čárek – kolik pokut, tolik čárek v procentuálním poměru mezi trestnou činností se známým a neznámým pachatelem, tzv. objasněností (prioritní hodnotící ukazatel). Pro vyhodnocení se provedlo statistické vyhodnocení a srovnání s minulým rokem. Když nebyly dosaženy výsledky alespoň shodné jako za minulé hodnotící období, byl vyvíjen tlak nadřízených na zlepšení práce. Tento systém byl převzat z totality a vedl k soustavnému tlaku na zvyšování výsledkové činnosti policistů i oddělení. Nebyla-li trestná činnost v rámci služebního obvodu policisty, znamenalo to, že pracoval špatně, protože trestná činnost nebyla nalezena. To mělo ve svém důsledku „trestní inflaci“ spojenou s kriminalizací bagatelních činů. Soustavný tlak vedl policisty k „umělé výrobě přestupkové i trestné činnosti. Rozhodující bylo napasovat skutečnost na potřebnou skutkovou podstatu a tyto pak protlačit statistikou. Ostatní znaky byly nepodstatné a společenská nebezpečnost se raději neposuzovala vůbec. Porušování zásad trestního řízení docházelo k degradaci nejen trestního práva, ale zejména k degradaci právního cítění občanů. Takto používaný systém hodnocení pracovního výkonu byl ji přežitý, brzdil policii v její činnosti a bránil vykonávat službu občanům v rozsahu a kvalitě srovnatelných s vyspělými demokratickými zeměmi. Upuštění od pouze čárkového systému hodnocení uvolnilo policii ruce zaměstnané banalitami, a tím se vytvořila možnost, aby své síly policie soustředila na řešení závažné trestné činnosti a řešení (priorita

na prevenci) nových společensky nežádoucích jevů, např. toxikománie, domácí násilí.⁴⁴

Právě v souvislosti se zmiňovaným došlo v minulosti a stále se rozšiřují možnosti vzdělávání příslušníků PČR, aby tak kvalifikovaní příslušníci mohli tvořit fungující bezpečnostní sbor, který plní úkoly v souladu s příslušnými zákony a dalšími právními předpisy nižší právní síly. S tímto velmi úzce souvisí i metody, formy hodnocení těchto příslušníků, což samozřejmě souvisí nejen s tím, jak konkrétní příslušník PČR plní své stanovené úkoly a povinnosti, nýbrž i zcela logicky s tím, zda je dostatečně kvalifikován, tedy vzdělán pro výkon své, často velmi náročné, služební činnosti. Tuto skutečnost si naštěstí již plně uvědomil vrcholný policejní management, kdy je umožněno a často i vítáno to, pokud má příslušník PČR zájem o své další vzdělání. S tímto navíc souvisí i ta skutečnost, že od určitého služebního zařazení, které je tabulkově dáno, již musí mít příslušník PČR odpovídající vzdělání, jinak by ani nemohl být na konkrétním služebním místě zařazen, ustanoven. To souvisí s celou koncepcí Policie ČR a modelem, který je v posledních letech v rámci policie praktikován.

S cílem zavést určité standardy služební činnosti, resp. řádného plnění svěřených úkolů ze strany nadřízených tak, aby za to mohli být příslušníci objektivně hodnoceni, došlo k vydání Závazného pokynu policejního prezidenta (dále jen ZP) a to číslo 96/2002, který byl následně novelizován ZP PP č. 136/2003 a dalšími novějšími předpisy. Zde se řeší metody hodnocení, hodnocení a sebehodnocení, metodika hodnocení a průběžného hodnocení a především to, že v závěru každého služebního hodnocení hodnotitel uvede, jakých výsledků hodnocený příslušník ve výkonu služby dosáhl, kdy existuje pět kategorií a to neuspokojivé výsledky, dobré výsledky s výhradami, dobré výsledky, velmi dobré výsledky, vynikající výsledky. Právě na výsledku tohoto služebního hodnocení záleželo i to, zda se podle výsledku hodnocení mohl příslušník PČR např. přihlásit do výběrového řízení, což bylo

⁴⁴ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*, s. 95

možné jen tehdy, pokud byl hodnocen tak, že dosáhl minimálně velmi dobrý výsledků, popř. vynikajících výsledků.

2.5.3. Vzdělání, vzdělávání příslušníků PČR v rámci zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Vše začíná již v Evidenci volných služebních míst, jak je zřejmé z dále uvedeného, kde se mimo jiné uvádí dosažené vzdělání, týká se to nejen policistů, ale i dalších příslušníků bezpečnostních sborů.

Ministerstvo vede evidenci volných služebních míst v bezpečnostních sborech, s výjimkou zpravodajských služeb, a evidenci údajů o příslušnících těchto bezpečnostních sborů, zařazených v záloze, odvolaných ze služebního místa a o příslušnících, kteří požádali o převedení na jiné služební místo. Evidenci údajů o příslušnících vede ministerstvo v rozsahu údaje o čísle služebního průkazu a o *dosaženém vzdělání*. Bezpečnostní sbor, s výjimkou zpravodajské služby, je povinen sdělit tyto údaje ministerstvu bez zbytečného odkladu v písemné nebo elektronické podobě a průběžně je aktualizovat. Evidenci volných služebních míst ve zpravodajské službě a evidenci osobních údajů o příslušnících zpravodajských služeb vede zpravodajská služba.⁴⁵

Jak je i zde tedy zřejmé, tak dosažené vzdělání příslušníků je zásadní vzhledem k tomu, jakou funkci mohou následně u bezpečnostního sboru, nejen u PČR, zastávat, a jakou služební činnost mohou vykonávat.

V ustanovení § 7 tohoto zákona je dále přímo uvedena služební hodnost, minimální stupeň vzdělání, minimální doba trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třída. Tabulka, která se uvedeného týká, bude uvedena v další části této podkapitoly.

⁴⁵ ustanovení § 3 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

Ředitel bezpečnostního sboru je oprávněn stanovit služebním předpisem pro služební místo výjimečně vyšší stupeň vzdělání, než je stanoven pro služební hodnost, jestliže to vyžadují služební činnosti vykonávané na služebním místě.⁴⁶

Pro příslušníky se stanovují tyto služební hodnosti, minimální stupně vzdělání, minimální doby trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třídy:

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
a) referent	střední nebo střední s výučním listem	-	1
b) vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	-	2
c) asistent	střední s maturitní zkouškou	-	3
d) vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
e) inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
f) vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6
g) komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7
h) vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8
i) Rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
j) vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
k) vrchní rada	státní vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11 ⁴⁷

Zatímco v minulosti byly možnosti určitého kariérního postupu v rámci PČR jiné, bylo tedy možné, že např. vedoucím Místního oddělení PČR v Praze (ekvivalent obvodního oddělení PČR kdekoliv jinde mimo hlavní město Prahu) mohl být kapitán, popř. i major a to vzhledem ke svým „odslouženým letům“, nyní již nic takového není možné. Vedoucí na této pozici, popř. jeho zástupce je osoba v hodnosti npor.,

⁴⁶ ustanovení § 7 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

⁴⁷ ustanovení § 7 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

tedy nadporučík, byť by tento policista měl sebevyšší vzdělání a odslouženou řadu let služby.

Rovněž pro přijetí do služebního poměru musí osoba splňovat stupeň vzdělání, který je stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven, co je uvedeno v ustanovení § 13 tohoto zákona. Co se týká služebního místa požadavkům na vzdělání, tak toto řeší ustanovení § 19 tohoto zákona.

Služební místo vyjadřuje organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Je charakterizováno zejména systemizovanou služební hodnotí, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, dalším odborným požadavkem, základním tarifem, náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností příslušníka. Nestanoví-li tento zákon jinak, musí příslušník pro služební místo, na které je ustanoven, splňovat vedle stupně vzdělání též požadavek oboru nebo zaměření vzdělání, jsou-li pro služební místo stanoveny, další odborný požadavek a jiný zvláštní požadavek, jestliže je pro toto místo stanoven. Obor nebo zaměření vzdělání nemusí splňovat občan při přijetí do služebního poměru, jestliže nejde o přijetí do služebního poměru na základě výběrového řízení podle § 22 odst. 5.⁴⁸

Jak je tedy zřejmé, tak stupeň vzdělání, obor a zaměření vzdělání jsou nutné náležitosti, které se v rámci služebního místa, plně v souladu s příslušnými ustanoveními tohoto zákona, zcela oprávněně řeší. Toto je dále rozpracováno a vysvětleno v další části ustanovení § 19 tohoto zákona.

Oborem vzdělání se pro účely tohoto zákona rozumí ucelená část vzdělání, již se dosahuje stupně vzdělání a která poskytuje kvalifikaci pro výkon povolání, nebo studijní obor, který je součástí studijního programu vysoké školy. Zaměřením vzdělání se pro účely tohoto zákona rozumí vzdělání dosažené v odborném studiu určeném k doplnění odborných vědomostí a dovedností

⁴⁸ ustanovení § 19 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

potřebných pro výkon služebních činností, nebo v programech celoživotního vzdělávání orientovaných na výkon služby.⁴⁹

2.5.4. Vzdělání jako nutný předpoklad pro výběrové řízení na služební místo

Právě stupeň vzdělání, popř. jeho obor je důležitým aspektem pro výběrové řízení na služební místo, kterému se věnuje mimo jiné ustanovení § 22 a další tohoto zákona.

Do výběrového řízení se může přihlásit příslušník, který má služební hodnost o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost požadovaná pro volné služební místo, vykonává službu v bezpečnostním sboru, jehož služební funkcionář výběrové řízení vyhlásil, nebo vykonává službu v jiném bezpečnostním sboru. Příslušník musí splňovat stupeň vzdělání a obor nebo zaměření vzdělání, jestliže jsou stanoveny pro služební místo, dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost a podle závěru služebního hodnocení musí dosahovat alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. Do výběrového řízení na obsazení volného služebního místa, pro které je stanovena služební hodnost až o 2 stupně vyšší, se může přihlásit příslušník, jenž získal střední vzdělání s maturitní zkouškou, splňuje požadavky stanovené pro volné služební místo, s výjimkou požadavku doby trvání služebního poměru pro služební hodnost, a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. Do výběrového řízení na obsazení volného služebního místa, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, nejvýše však do služební hodnosti vrchní komisař, se může přihlásit příslušník, jenž získal vysokoškolské vzdělání, splňuje požadavky stanovené pro volné služební místo, s výjimkou požadavku doby trvání služebního poměru pro služební hodnost,

⁴⁹ ustanovení § 19 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.⁵⁰

Z tohoto citovaného ustanovení je tedy zcela zřejmá provázanost požadovaného stupně vzdělání a nutnost dosahování alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby, což naopak souvisí se zmiňovaným služebním hodnocením. Zde je na místě zmínit tu skutečnost, která je přímo z praxe, že v případě útvarů PČR, které mají např. podstav policistů, popř. se nechtějí některých kvalitních policistů tzv. zbavit, tak v tomto případě dochází k tomu, že služební hodnocení nebývá zcela objektivní, policisté jsou pak hodnoceni přísněji, aby se nemohli účastnit výběrových řízení, neboť nemají služební hodnocení na odpovídající úrovni. To je bohužel standardní praxe, která přetrvává v rámci rozličných krajských ředitelství Policie ČR. Jiná je situace v případě, kdy je příslušník převelen z místa nižšího na místo vyšší, tomu tak může být mimo jiné jen v případě, pokud má odpovídající vzdělání.

V přechodných ustanoveních tohoto zákona, konkrétně především v ustanovení § 215, byly řešeny případy ustanovení na služební místo, i pokud příslušník nesplňuje požadavky na příslušné vzdělání. Vzhledem k tomu, že tento zákon byl účinný již v roce 2003, lze konstatovat, že řada zde uvedených skutečností, které se uvedeného týkají, již dávno neplatí.

Ustanovení § 222 tohoto zákona oproti tomu řeší, resp. odkazuje na závazky, které se týkají dohody o rozšíření nebo zvýšení vzdělání příslušníka, což je řešeno dalšími podzákonými předpisy právě v rámci PČR, čemuž bude věnována pozornost v další části této bakalářské práce.

Závazky, které vyplývají z dohod o rozšíření nebo zvýšení vzdělání uzavřených podle dosavadních právních předpisů, se nemění. Služební volno při studiu se poskytuje podle tohoto zákona.⁵¹

Za velmi důležité, právě v návaznosti na požadavek vzdělání u nových příslušníků, resp. žadatelů o přijetí do služebního poměru, lze považovat přílohu č. 1 k tomuto

⁵⁰ ustanovení § 22 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

⁵¹ ustanovení § 222 z. č. 361/2003 Sb., v platném znění

zákonu, která řeší charakteristiky tarifních tříd příslušníků bezpečnostních sborů, kdy se jedná o tuto přílohu:

Charakteristiky tarifních tříd příslušníků bezpečnostních sborů

1. tarifní třída

Služební hodnost referent

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ NEBO STŘEDNÍ S VÝUČNÍM LISTEM

Stejnorodé, přesně vymezené činnosti s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby různých postupů a rámcovými návaznostmi na další procesy, kde jsou předmětem činnosti ucelené systémy s vnitřním řádem mnoha vzájemně provázaných prvků s případnými dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů.

2. tarifní třída

Služební hodnost vrchní referent

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Různorodé, rámcově vymezené činnosti se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a značnými vazbami na další procesy (dále jen "odborné činnosti"), kde jsou předmětem ucelené samostatné systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost.

3. tarifní třída

Služební hodnost asistent

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Odborné činnosti, kde jsou předmětem komplexní systémy s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s dalším vnitřním členěním. Vedení jednoduchých agend s jednotlivými prvky systému, malým rozsahem působnosti a omezenými vazbami na další agendy, vedení soustavy podkladové dokumentace spojené s vyhledáváním (bez analýzy), dokumentováním, šetřením, prošetřováním.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost (dále jen "mírně zvýšená psychická námaha"). Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát (dále jen "vysoká smyslová a neuropsychická zátěž").

4. tarifní třída

Služební hodnost vrchní asistent

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Zajišťování širokého souboru činností s rámcově stanovenými vstupy, způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované činnosti"), kde jsou předmětem činnosti samostatné komplexní systémy složené ze samostatných sourodých systémů. Zajišťování uceleného souhrnu služebních úkolů (dále jen "služební agenda") ve věcně stejně zaměřené části úseku činnosti bezpečnostního sboru (dále jen "obor služby") s vymezenou územní působností nižšího stupně.

S výkonem služby je spojena mírně zvýšená psychická námaha a vysoká smyslová a neuropsychická zátěž.

5. tarifní třída

Služební hodnost inspektor

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové činnosti"), kde jsou předmětem činnosti komplexní systémy složené ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami, například složité služební agendy organizačních složek bezpečnostních sborů s vymezenou územní působností s rozsáhlými vnitřními a vnějšími vazbami na další obory služby nebo služební agendy organizačních složek bezpečnostních sborů s celostátní působností.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání (dále jen "zvýšená psychická námaha"). Vysoké nároky na vestibulární aparát a mimořádná zátěž nervové soustavy (dále jen "mimořádná smyslová a neuropsychická zátěž").

6. tarifní třída

Služební hodnost vrchní inspektor

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU/VYŠŠÍ ODBORNÉ

Systémové činnosti, kde je předmětem služební agenda bezpečnostních sborů s danými jednoznačnými vztahy k ostatním agendám, průběhem a způsobem provádění nebo služební agenda organizačních složek bezpečnostních sborů s celostátní působností s rozsáhlými vnitřními a vnějšími vazbami na další agendy a s dopady na široké skupiny obyvatelstva. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na

další procesy (dále jen "systémové specializované činnosti") v oborech služby organizačních složek bezpečnostních sborů s územně vymezenou působností.

S výkonem služby je spojena zvýšená psychická námaha, případně mimořádná smyslová a neuropsychická zátěž služebních úkolů.

7. tarifní třída

Služební hodnost komisař

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: VYŠŠÍ ODBORNÉ NEBO VYSOKOŠKOLSKÉ V BAKALÁŘSKÉM STUDIJNÍM PROGRAMU

Systémové činnosti, kde je předmětem služební agenda bezpečnostních sborů nebo obor služby organizačních složek bezpečnostních sborů s celostátní působností. Systémové specializované činnosti v oborech služby organizačních složek s územní působností s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další služební obory a zasahujících do mnoha věcných a právních oblastí.

S výkonem služebních úkolů je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií (dále jen "značná psychická námaha").

8. tarifní třída

Služební hodnost vrchní komisař

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: VYSOKOŠKOLSKÉ V BAKALÁŘSKÉM STUDIJNÍM PROGRAMU

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy v oborech služby bezpečnostních sborů s celostátní působností nebo v oborech služby s územně vymezenou působností s rozsáhlým vnitřním členěním na specializované obory služby a s četnými vazbami na další obory služby a zasahující do mnoha věcných a právních oblastí nebo se zvláště obtížnými podmínkami pro plnění úkolů celospolečenského významu včetně koordinace a sjednocování postupu

organizačních složek bezpečnostních sborů s územně vymezenou působností při výkonu daného oboru služby. Systémové činnosti ve specializovaných oborech služby nebo ve služebních agendách bezpečnostních sborů zasahujících do různých věcných a právních oblastí nebo jinak věcně a organizačně složitých služebních agendách se zásadními vazbami na další obory služby.

S výkonem služby je spojena značná psychická námaha.

9. tarifní třída

Služební hodnost rada

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: VYSOKOŠKOLSKÉ V MAGISTERSKÉM STUDIJNÍM PROGRAMU

Koncepce dlouhodobého vývoje bezpečnostních sborů nebo koncepce specializovaných oborů bezpečnostních sborů s rozsáhlým vnitřním členěním a právně a věcně složitou problematikou. Systémové specializované činnosti ve specializovaných oborech služby při zajišťování vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku. Koordinace výkonu služeb při zajišťování vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku s rozsáhlou územní působností nebo výkonu služby specializovaných útvarů s celostátní působností.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Hledání nových postupů a způsobů řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných, spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů (dále jen "vysoká psychická námaha").

10. tarifní třída

Služební hodnost vrchní rada

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: VYSOKOŠKOLSKÉ V MAGISTERSKÉM STUDIJNÍM PROGRAMU

Koncepce dlouhodobého vývoje bezpečnostních sborů s rozsáhlým vnitřním členěním na specializované obory a s širokými vazbami na jiné celospolečenské

systemy předurčující konání nejširších skupin dalších osob v zásadních oblastech nebo specializovaných služeb při zajišťování vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku. Koordinace výkonu služeb při zajišťování vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku s rozsáhlou územní působností včetně řízení a koordinace uzavírání dohod s příslušnými územními celky sousedních států.

S výkonem služby je spojena vysoká psychická námaha.

11. tarifní třída

Služební hodnost vrchní státní rada

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: VYSOKOŠKOLSKÉ V MAGISTERSKÉM STUDIJNÍM PROGRAMU

Stanovování koncepce dlouhodobého vývoje vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku České republiky včetně systémové koordinace s mezinárodními a nadnárodními systémy.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.⁵²

3. PŘEDPISY, KTERÉ UPRAVUJÍ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Je zcela samozřejmé, že vzdělání a další vzdělávání příslušníků PČR je velmi zásadní a důležité pro správné fungování tohoto bezpečnostního sboru. V rámci Policie ČR existují předpisy, které uvedenou problematiku upravují, jedná se o předpisy nižší právní síly, nežli jsou zákony, konkrétně připadají v úvahu nařízení Ministerstva vnitra, Rozkazy policejního prezidenta a Rozkazy krajských ředitelů jednotlivých krajských ředitelství PČR, kterých je v naší republice celkem čtrnáct.

⁵² Příloha č. 1 k zákonu č. 361/2003 Sb.

Krajské ředitelství je organizační složkou státu a účetní jednotkou, jehož příjmy a výdaje jsou součástí rozpočtové kapitoly ministerstva. V čele krajského ředitelství je krajský ředitel, který je také vedoucím organizační složky státu. Útvary policie zřízené v rámci jeho působnosti jsou vnitřními organizačními jednotkami krajského ředitelství.⁵³

Za jedno z nejdůležitějších je možno považovat nařízení č. 32 Ministerstva vnitra ze dne 22. srpna 2016 o vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních.

3.1 Nařízení MV č. 32

Toto nařízení, které je ze dne 22. srpna 2016 a tentýž den vešlo v účinnost, obsahuje celkem 42 článků. Nařízení přímo upravuje organizaci vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních ministerstva a to nejen pro příslušníky Policie ČR, nýbrž i pro zaměstnance v pracovním poměru k ČR, kteří jsou zařazeni v rámci PČR a v ministerstvu.

Dále se v článku 1 nařízení uvádí, že toto nařízení se nevztahuje na vzdělávání poskytující stupeň vzdělání podle právního předpisu, kterým je myšlen zákon č. 561/2004 Sb., tedy tzv. školský zákon, v platném znění, dále zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění a vyhláška č. 2/2006 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona, ve znění pozdějších předpisů.

Tímto nařízením se dále upravuje vysílání ke studiu, jeho průběh, hodnocení výsledků vzdělávání a ukončení studia a vymezují se práva a povinnosti policisty, zaměstnance vyslaného ke studiu (dále jen studující), služebního funkcionáře oprávněného jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru policistů,

⁵³ Ustanovení § 8 z. č. 273/2008 Sb., o PČR v platném znění

vedoucího zaměstnance oprávněného jednat ve věcech pracovního poměru zaměstnanců a ředitele školy v upravované oblasti.⁵⁴

Toto nařízení se, zejména v oblasti vysílání ke studiu ve škole (čl. 10), odvolání ze studia (čl. 13) a jeho ukončení (čl. 14), dokladu o absolvování vzdělávání (čl. 30), práv a povinností studujícího (čl. 32) a evidence vzdělávacích programů (čl. 8 a čl. 34), přiměřeně použije i na vzdělávání uskutečňované Policejní akademií České republiky v Praze (dále jen „policejní akademie“) nevedoucí k získání stupně vzdělání, kde s hovoří o řediteli školy, rozumí se jím pro tento účel i rektor policejní akademie nebo jiný jím určený akademický funkcionář.⁵⁵

Dále je zde přímo uvedeno, že co se týká vzdělávání, které je uskutečňované Institutem pro veřejnou správu, se toto nařízení nepoužije.

Nařízení se oproti tomu přiměřeně použije i v oblasti, kdy jsou vzdělávání příslušníci a zaměstnanci jiných bezpečnostních sborů.

3.1.1. Základní pojmy nařízení

Základní pojmy, které jsou dále používány v celém textu tohoto nařízení, jsou uvedeny v článku druhém, kde se autor této práce zaměří především na ty nejdůležitější a nejpoužívanější s cílem, aby text byl přehledný a dostatečně informativní. Jako stěžejní pojem, který prolíná celou tuto bakalářskou prací, je právě vzdělávání.

Vzděláváním se rozumí souhrn všech vzdělávacích programů pro policisty, vzdělávacích akcí pro zaměstnance zahrnující odborné kurzy, včetně kurzů celoživotního vzdělávání, školení, semináře, stáže a studijní pobyty, instrukčně metodická zaměstnání a další formy přípravy. Včetně samostudia zaměřené na

⁵⁴ čl. 1, odst. 2 NMV č. 32 z roku 2016

⁵⁵ čl. 1, odst. 3 NMV č. 32 z roku 2016

zvýšení kvalifikace, jejího získání nebo rozšíření. Na prohlubování kvalifikace a jejího udržování a obnovování, nebo na splnění dalšího odborného požadavku.⁵⁶

Zde se rovněž uvádí příslušná ustanovení zmiňovaného školského zákona, zákona o vysokých školách, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Toto je však zcela logické, neboť všechny zmiňované právní předpisy se týkají vzdělání, vzdělávání a nařízení je právní předpis nižší právní síly, tudíž nesmí být v žádném případě v rozporu se zákonem.

Dále je zde řešen profil absolventa vzdělávacího programu, následuje popis jeho vědomostí a dovedností, ale i schopností, postojů a hodnot, které jsou nezbytné pro služební místo, na které je zařazen, analogicky se samozřejmě jedná i o pracovní místo.

Vzdělávacím programem se rozumí základní dokument, který vymezuje kompletním způsobem koncepci, cíle, obsah, případně i jiné parametrů vzdělávání, podle něho se uskutečňuje vzdělávání policistů a zaměstnanců, případně i příslušníků a zaměstnanců jiných bezpečnostních sborů, ozbrojených sil a správních orgánů (dále jen „mimorezortní studující“) ve školách a vzdělávacích zařízeních ministerstva v odborných kurzech.⁵⁷

Oproti tomu je vymezení vzdělávací akce užší, neboť v tomto případě se jedná rovněž o základní dokument, ale podle něho se uskutečňuje vzdělávání pouze zaměstnanců v pracovním poměru, tedy nikoliv příslušníků ve služebním poměru.

Nařízení vymezuje učební plán jako dokument, který uvádí přehled vyučovacích předmětů, ale i vzdělávacích modulů, přičemž vymezuje časovou dotaci, dělí celkový počet výuky nejen na teoretickou, ale i praktickou část, která je často nedílnou součástí studia a dalšího vzdělávání. Dále řeší závěrečnou zkoušku, podrobně se věnuje obsahu vzdělávání a jeho organizačnímu rámci.

⁵⁶ čl. 2, odst. 1, písm. a) NMV č. 32 z roku 2016

⁵⁷ čl. 2, odst. 1, písm. c) NMV č. 32 z roku 2016

Dále je zde vymezeno studium, což má být aktivní činnost policisty nebo zaměstnance právě v procesu, kdy dochází k realizaci vzdělávání. Rovněž je zde pozornost věnována studujícímu policistovi nebo zaměstnanci a absolventovi.

Absolventem se rozumí studující, který splnil všechny podmínky ukončení studia stanovené ve vzdělávacím programu nebo vzdělávací akci a bylo mu vydáno předepsané osvědčení nebo potvrzení, je-li jeho součástí.⁵⁸

Další důležitý pojem představuje EKIS HR, což je ekonomický informační systém ministerstva v části zahrnující moduly pro podporu řízení lidských zdrojů, v rámci tohoto systému jsou plánované konkrétní vzdělávací programy nebo vzdělávací akce. Co se týká škol, tak se zde hovoří o Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Praze, Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Holešově, policejní akademii, popř. dalších vzdělávacích zařízeních, které má ve své gesci ministerstvo.

Rovněž jsou zde zmíněny vzdělávací zařízení ministerstva a vzdělávací zařízení policie. A vzhledem k tomu, že bez vyučujících by nemohlo být vzdělávání realizováno, tak i těmto osobám je věnována náležitá pozornost, kterou si zcela jistě zaslouží.

Vyučujícím se rozumí učitel, lektor-instruktor anebo jiný pedagogický pracovník školy, instruktor, lektor a další výukou pověřený zaměstnanec vzdělávacího zařízení ministerstva a policie a další v souladu se schváleným vzdělávacím programem nebo vzdělávací akcí výukou pověřený odborníci z ministerstva, policie nebo mimorezortních subjektů.⁵⁹

3.1.2 Vzdělávání, jeho délka, forma studia

⁵⁸ čl. 2, odst. 1, písm. h) NMV č. 32 z roku 2016

⁵⁹ čl. 2, odst. 1, písm. o) NMV č. 32 z roku 2016

V článku číslo 3 jsou uvedeny skutečnosti týkající se systému vzdělávání, které stanoví policejní prezident interním aktem řízení, což je plně v souladu s ustanovením § 4, odst. 2 z. č. 273/2008 Sb., o PČR v platném znění. Jde o druhou část nařízení.

Vzdělávání zaměstnanců zahrnuje

- ❖ vstupní vzdělávání úvodní,
- ❖ vstupní vzdělávání následné,
- ❖ průběžné vzdělávání,
- ❖ vzdělávání vedoucích zaměstnanců a
- ❖ jazykové vzdělávání.

Vzdělávání ve školách se uskutečňuje v souladu s právními předpisy, tímto nařízením, dalšími interními akty řízení za metodické asistence odboru bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání ministerstva (dále jen „odbor vzdělávání“).⁶⁰

Dále je nutné rozlišit různé formy, resp. druhy vzdělávání, kdy vstupní vzdělávání absolvuje ihned po přijetí do pracovního poměru každý nový zaměstnanec ministerstva, dochází k němu ve správních úřadech a je organizováno odborem personálním ministerstva.

V článku č. 5 je uvedena délka, forma a způsob ukončení studia, kdy je zde mimo jiné uvedena forma studia, která je denní, distanční a kombinované. V článku č. 6 je profil absolventa a specifikační list.

Obsah a formální strukturu profilu absolventa tvoří

- ❖ název vzdělávacího programu,
- ❖ charakteristika cílové skupiny,
- ❖ vstupní požadavky na studujícího vzdělávacího programu,

⁶⁰ čl. 3, odst. 2 NMV č. 32 z roku 2016

- ❖ obecná úvodní část (smyl, záměr či hlavní cíl vzdělávacího programu) s uvedením charakteristiky absolventa,
- ❖ výčet požadovaných kompetencí (případně vzdělávacích cílů),
- ❖ podmínky a způsob ukončení a vydání dokladu o absolvování vzdělávacího programu,
- ❖ název takto získané kvalifikace, má-li být vyznačena v EKIS HR, včetně způsobu jejího možného náhradního nebo ekvivalentního plnění, případně dobu její platnosti, má-li být časově omezena.⁶¹

V příslušných ustanoveních článku 7 jsou rozděleny vzdělávací programy, a to na školní vzdělávací program a specifický vzdělávací program. Zatímco školní vzdělávací program, který musí být takto označen, zpracovává a schvaluje příslušná škola, která ho samozřejmě předtím projedná se zpracovatelem profilu absolventa, tak specifický vzdělávací program zpracovává útvar vzdělávání a schvaluje ho jeho ředitel. Právě specifický vzdělávací program přitom může bezprostředně na školní vzdělávací program navazovat a být podmínkou k získání stanovené kvalifikace.

Školní vzdělávací program a specifický vzdělávací program obsahuje zejména

- ❖ název vzdělávacího programu,
- ❖ charakteristiku cílové skupiny,
- ❖ výčet požadovaných kompetencí,
- ❖ délku, formu, učební plán, časový plán studia a učební osnovy vyučovacích předmětů nebo obsah vzdělávacích modulů,
- ❖ vstupní požadavky,
- ❖ průběh a ukončování studia, včetně názvu získané kvalifikace, pokud ji jeho absolvování zakládá,
- ❖ témata pro závěrečnou zkoušku, je-li součástí vzdělávacího programu,
- ❖ evaluační dotazník, případně další evaluační nástroje,
- ❖ označení dokladu o ukončeném vzdělávání, pokud je tento doklad vydán,

⁶¹ čl. 6, odst. 6 NMV č. 32 z roku 2016

- ❖ popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek vzdělávání,
- ❖ údaj o výslovném vyloučení možnosti vykonání zkoušky po samostatné přípravě podle článku 36, má-li být takové omezení stanoveno.⁶²

Zde samozřejmě záleží, o jakou formu studia, resp. programu se jedná. V případě vzdělávacích programů, které jsou realizovány prostřednictvím informačních technologií na dálku, se této formě upraví mimo jiné možnost přístupu ke studijním materiálům v elektronické podobě, atd. Schválené školní vzdělávací programy a specifické vzdělávací programy jsou evidovány v EKIS HR.

3.1.3 Vzdělávací akce

Zatímco v předchozí části byla práce zaměřena na vzdělávací programy a jejich náležitosti, tak zde je na místě uvést informace ke vzdělávacím akcím, kterým se věnuje článek č. 9 tohoto nařízení.

Vzdělávací akce obsahuje zejména

- ❖ název vzdělávací akce,
- ❖ vzdělávací cíle,
- ❖ charakteristiku cílové skupiny,
- ❖ doporučený, případně limitní počet zaměstnanců na vzdělávací akci,
- ❖ formu vzdělávací akce,
- ❖ způsob realizace vzdělávání a identifikaci metod,
- ❖ počet vyučovacích hodin vzdělávací akce,
- ❖ hlavní obsahové zaměření vzdělávací akce,
- ❖ lektorské a odborné zajištění,
- ❖ seznam studijní literatury a výukových materiálů,

⁶² čl. 7, odst. 5 NMV č. 32 z roku 2016

- ❖ určení podmínek, za kterých je vzdělávací akce považována za úspěšně absolvovanou.⁶³

Vzdělávací akce se poté eviduje a přímo zavádí do systému EKIS HR, kdy se poté rozlišuje to, pro koho jsou určené, dle toho je následně schvaluje příslušný odpovědný útvar, popř. ředitel. V dalším ustanovení je řešeno to, že přednost mají vzdělávací programy právě před vzdělávacími akcemi, to se týká zaměstnanců policie a zaměstnanců škol.

Zaměstnanci policie a zaměstnanci škol se vzdělávají podle vzdělávacích akcí jen tehdy, není-li zpracován, schválen a registrován odpovídající vzdělávací program a jeho zpracování je neúčelné.⁶⁴

3.1.4 Vysílání ke studiu ve škole

Přihlášení policisty nebo zaměstnance ke studiu je realizováno rezervací v EIKIS HR a to u konkrétní akce, nejpozději 5 týdnů před tím, než je studium zahájeno. Toto přihlášení provádí odbor personální nebo personální pracoviště školy. K vzájemné komunikaci dochází prostřednictvím programu EKIS HR, kdy je potvrzeno přijetí policisty ke studiu.

Personální pracoviště po obdržení potvrzení ze školy o přijetí policisty ke studiu vyhotoví rozkaz služebního funkcionáře o vyslání policisty na studijní pobyt a zajistí, aby s ním byl policista seznámen. Policista je současně seznámen s podmínkami ubytování a stravování, které služební funkcionář uplatňuje při jeho přihlášení ke studiu. U akcí probíhajících výlučně formou samostudia a nevyžadujících vyslání na studijní pobyt (typicky e-learning) může být rozkaz nebo oznámení nahrazeno jiným vhodným postupem.⁶⁵

⁶³ čl. 9, odst. 1 NMV č. 32 z roku 2016

⁶⁴ čl. 9, odst. 5 NMV č. 32 z roku 2016

⁶⁵ čl. 10 NMV č. 32 z roku 2016

Postup, který se týká zaměstnanců policie, je obdobný, jako je tomu u příslušníka PČR. Dále se v článku č. 10 řeší problematika nenastoupení ke studiu, komunikace mezi stranami, informování v EKIS HR. Dále je zcela logické, že policista nebo zaměstnanec, který nastoupil ve škole ke studiu, stává se řádným studujícím ve škole dnem zahájení akce.

Škola, školské zařízení přitom zveřejňuje na svých intranetových stránkách aktuální nabídku termínu pořádání jednotlivých školních vzdělávacích programů, které jsou vypisované v systému EKIS HR.

3.2. Studium ve škole

Tato problematika je řešena v části čtvrté tohoto nařízení, vychází se z toho, že studium ve škole je organizováno podle schválených školních vzdělávacích programů a vzdělávacích akcí, školní řád je závazný pro všechny zúčastněné subjekty.

V průběhu denní formy studia nelze zahájit další studium v této formě, s výjimkou případů, že studující již splnil veškeré studijní povinnosti stanovené školním vzdělávacím programem nebo vzdělávací akcí, avšak dosud nevykonal předepsanou závěrečnou zkoušku nebo jinou formu ověření znalostí, a proto se na něj stále hledí jako na studujícího. Další studium v ostatních formách studia lze v průběhu denního studia zahájit pouze v případě, že jím nebude současné studium narušeno. K posouzení, zda může dojít k narušení stávajícího studia, si vysílající služební funkcionář nebo vedoucí zaměstnanec může vyžádat stanovisko každé dotčené školy nebo dotčeného vzdělávacího zařízení ministerstva.⁶⁶

V článku č. 12 je řešeno přerušení studia, které je možná přerušit ze závažných důvodů, v tomto případě musí jít o studium v denní a kombinované formě, které trvá 2 a více měsíců. O přerušení studia žádá studující písemnou formou a to buď

⁶⁶ čl. 11 NMV č. 32 z roku 2016

služebního funkcionáře, či vedoucího zaměstnance, prostřednictvím ředitele školy. V tomto článku jsou obsaženy další skutečnosti, které se této problematiky týkají. Oproti tomu článek 13 nařízení obsahuje informace k odvolání ze studia.

Toto se týká především toho případu, kdy policista nebo zaměstnanec nenastoupí ke studiu a tuto svoji nepřítomnost řádně do 3 pracovních dnů neomluví. Právě zde přichází v úvahu odvolání ze studia, což provádí služební funkcionář nebo vedoucí zaměstnanec a to na návrh ředitele školy. V tomto článku jsou přímo uvedeny důvody pro odvolání ze studia, může však jít i o odvolání ze studia z vlastního či jiného podnětu.

V článku č. 14 jsou uvedeny důvody, kdy policista nebo zaměstnanec přestává být studujícím školy. Naprosto ideální je první případ, kdy řádně splnil všechny své studijní povinnosti, včetně vykonání závěrečné zkoušky, všechny ostatní důvody, které jsou uvedeny v písm. b) až g) již nejsou tak příznivé.

3.3 Hodnocení ve škole, komisionální zkoušky

Uvedené je řešeno v části páté nařízení, konkrétně v člancích č. 15 až č. 17. Článek 15 řeší zásady hodnocení a také dělení hodnocení na průběžné a závěrečné, kdy učitel školy v souladu s požadavky školního vzdělávacího programu, může se však jednat i o vzdělávací akci, hodnotí zejména úroveň naplnění stanovených cílů výuky.

Formální hodnocení je formální i neformální hodnocení studujícího učitelem, jehož cílem je poskytnutí zpětné vazby studujícímu a učiteli; učitel hodnotí vědomosti, dovednosti, schopnosti, včetně hodnot a postojů v souladu s požadavky školního vzdělávacího programu.⁶⁷

Toto hodnocení je v závěru vyjádřené výrokem a to buď splnil, či v tom negativním případě, že studující nesplnil. Výsledky průběžného hodnocení jsou oznamovány

⁶⁷ čl. 16 NMV č. 32 z roku 2016

učitelem, který studujícího hodnotil, a to zpravidla veřejně, přičemž o tomto průběžném hodnocení je vedena evidence.

Má-li studující pochybnosti o správnosti formálního průběžného hodnocení, může do 3 pracovních dnů od sdělení výsledku tohoto hodnocení písemně požádat ředitele školy o přezkoušení před komisí. Ředitel školy může prominout zmeškání této lhůty, jestliže k němu došlo ze závažných důvodů a studující o tom požádá ve lhůtě do 3 pracovních dnů ode dne, kdy pominul důvod zmeškání. Komisionální přezkoušení se koná nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne schválení žádosti.⁶⁸ Závěrečnému hodnocení se věnuje ustanovení článku č. 17, kdy toto hodnocení končí výrokem, že studující buď splnil, či nesplnil.

V článku č. 18 jsou uvedeny druhy komisionálních zkoušek a to konkrétně:

- ❖ hodnotící zkouška,
- ❖ opravná zkouška,
- ❖ závěrečná zkouška,
- ❖ závěrečná zkouška v náhradním termínu,
- ❖ opravná závěrečná zkouška,
- ❖ standardizovaná jazyková zkouška Ministerstva vnitra.⁶⁹

Vychází se zde z toho, že studující je učitelem hodnocen na základě hodnotící zkoušky, přitom musí splnit povinnosti, které mu vyplývají ze školního vzdělávacího programu. V článku č. 20 jsou uvedeny skutečnosti, které se týkají opravné zkoušky, kdy o její konání musí studující požádat písemně a to ředitele školy. V článku č. 21 je uvedena závěrečná zkouška.

Studium je ukončeno vykonáním závěrečné zkoušky, pokud je stanovena ve školním vzdělávacím programu. Závěrečnou zkoušku může vykonat studující, který splnil podmínky ukončení studia včetně požadované přítomnosti na výuce, a pokud bylo v rámci výuky prováděno průběžné hodnocení, byl na konci hodnoceného

⁶⁸ čl. 16 NMV č. 32 z roku 2016

⁶⁹ čl. 18 NMV č. 32 z roku 2016

období ze všech vyučovacích předmětů nebo vzdělávacích modulů hodnocen výrokem splnil(a)⁷⁰.

Závěrečná zkouška je přitom tvořena písemnou částí, nebo ústní částí, nebo praktickou částí, anebo kombinací nejméně dvou zmiňovaných částí.

Závěrečná zkouška je veřejná s výjimkou písemné části závěrečné zkoušky a jednání zkušební komise o hodnocení studujícího; praktická část závěrečné zkoušky je neveřejná v případech, kdy je to nutné z ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Závěrečná zkouška je rovněž neveřejná, jsou-li jejím předmětem utajované informace anebo zvláštní skutečnosti. Tím nejsou dotčena případná zvláštní režimová opatření školy nebo vzdělávacího zařízení ministerstva a policie. Veřejností se pro tyto účely zpravidla rozumí jen policisté a zaměstnanci policie, ministerstva a škol, popřípadě další mimorezortní studující.⁷¹

Následné hodnocení zkoušky je od výborně, velmi dobře, dobře až po nedostatečně, což odpovídá číselnému vyjádření 1, 2, 3, 4.

Co se týká závěrečné zkoušky v náhradním termínu, tak tato problematika je upravena v ustanovení čl. 23 nařízení, opravná závěrečná zkouška v článku č. 24 nařízení. Standardizovaná jazyková zkouška Ministerstva vnitra je uvedena v článku č. 25 a č. 26 nařízení.

V části sedmé tohoto nařízení se v článku č. 27 řeší komise, která je nejméně tříčlenná, předsedovi této komise je věnován článek č. 28 nařízení, článek č. 29 je věnován mimo jiné průběhu komisionální zkoušky. Část osmá řeší doklad o absolvování vzdělávání.

Dokladem o absolvování vzdělávání ve škole nebo vzdělávacím zařízení ministerstva je osvědčení o absolvování nebo osvědčení o účasti. Osvědčení o absolvování se vydá jen studujícímu, který úspěšně vykonal závěrečnou zkoušku nebo splnil jiné podmínky studia uvedené ve vzdělávacím programu nebo vzdělávací akci. Vydané osvědčení může sloužit jako podklad k provedení změny

⁷⁰ čl. 21 NMV č. 32 z roku 2016

⁷¹ čl. 21 NMV č. 32 z roku 2016

v osobních údajích podle interního aktu řízení. Osvědčení pro absolventy vzdělávacích akcí vydává odbor personální, jde-li o zaměstnance ministerstva, a útvar vzdělání, jde-li o zaměstnance policie. O řádném absolvování vzdělávání, které v souladu se vzdělávacím programem nebo vzdělávací akcí není ukončeno závěrečnou zkouškou ani jiným ověřením osvojených kompetencí, se ve škole vydá osvědčení o účasti.⁷²

Část devátá nařízení řeší dokumentaci školy, část desátá práva a povinnosti studujícího, opatření ředitele školy, části jedenácté, kde je mimo jiné uveden katalog typů akcí, se budu věnovat v další kapitole, část dvanáctá obsahuje společná, přechodná a zrušovací ustanovení.

4. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAXI, FAKTICKÉ MOŽNOSTI

V předchozích kapitolách byly uvedeny informace, které se týkaly právě vzdělávání státních zaměstnanců, především však příslušníků Policie České republiky.

Jak vyplývá z předchozího textu, tak příslušníci PČR mohou být vzdělávání v resortních školách ministerstva, ale i v rámci dalších různých vzdělávacích akcí.

V rámci často zmiňovaného NMV č. 32 ze dne 22. srpna 2016 jsou konkrétní možnosti vzdělávání, resp. katalog typu akcí uveden v článku č. 34 tohoto nařízení. To se samozřejmě netýká možnosti studia na policejní akademii, či jiné resortní škole např. v rámci vyššího odborného studia. V současné době je však ze strany Policejního prezidia Policie ČR vedena taková zásada, že studium na vysokých školách je umožněno jen na takových, které jsou schváleny, resp. takto má studující policista možnost čerpat studijní volno. To je však jen za podmínky, že uzavře příslušnou dohodu o studiu, to se však již týká jiné problematiky, která nesouvisí se zaměřením této bakalářské práce.

⁷² čl. 30 NMV č. 32 z roku 2016

Z praxe je možno konstatovat, že nabídka různých kurzů a dalších forem vzdělání, které je dostupné pro příslušníky PČR, je avizována např. na webových, resp. intranetových stránkách příslušného krajského ředitelství PČR, kterých je, jak autor bakalářské práce již v této práci zmiňoval, v naší republice celkem 14, tudíž se jedná o rozličnou nabídku. Policista tak má možnost, po dohodě, resp. po souhlasu příslušného služebního funkcionáře možnost, se uvedeného druhu školení zúčastnit a prohloubit si tak svoje znalosti.

Katalog typů akcí ve školách a ve vzdělávacích zařízeních ministerstva je zveřejněn na intranetových stránkách odboru vzdělávání, školy a v EKIS HR, kde je průběžně aktualizován. Komplexní plán vzdělávacích akcí ministerstva na kalendářní rok je zveřejněn na intranetových stránkách odboru personálního, oddělení personálního rozvoje a psychologických služeb.

Zde je samozřejmě také rozhodující, jakou služební činnost konkrétní příslušník PČR vykonává, právě vzhledem k tomuto se přihlíží v situaci, kdy mu služební funkcionář udělí, popř. v negativním případě neudělí souhlas s absolvováním příslušného druhu kurzu, školení.

4. 1. Konkrétní formy vzdělávání

Pokud zde bude hovořeno o konkrétním průběžném vzdělávání policistů, tak je možné zmínit přímo rozkaz č. 82 ředitele Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy ze dne 21. června 2012, který je změněn rozkazem KŘP č. 158/2012 a týká se zajištění školení průběžného vzdělávání policistů Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy a Obvodních ředitelství policie Praha I – IV.

Zde je stanoveno, že školení je zahájeno dnem 25. června 2012, dále uvádím přímo doslovné znění tohoto rozkazu krajského ředitele.

Školení je zaměřeno na prvotní úkony policistů a jejich součinnost na místě činu se zaměřením na specifikaci krajského ředitelství, školení se skládá ze dvou částí –

didaktický test ve školním policejním středisku krajského ředitelství (dále jen „školní policejní středisko“) a školení na Vyšší policejní škole Ministerstva vnitra v Praze (dále jen „policejní škola“), školení se zúčastní policisté služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie krajského ředitelství a obvodních ředitelství Praha I – IV.⁷³ Platnost uvedeného rozkazu končila dnem 31. 12. 2015, přitom krajský ředitel ukládal povinnosti vedoucímu školního policejního střediska a náměstkovi ředitele krajského ředitelství pro ekonomiku.

Jak je tedy zřejmé, tak v rámci policie je možnost vzdělání nejen v resortních školách, nýbrž i na jiných vzdělávacích institutech, zde je však otázkou, kterou školu služební funkcionář uzná za vhodnou, resp., kde je udělen souhlas se studiem a řešeny další náležitosti.

V rámci Krajského ředitelství PČR hl. města Prahy se školení provádějí především v objektu PČR v ulici Kongresové č. 2 v Praze 4, popř. i na jiných místech, konkrétně např. na „půdě“ Střední policejní školy v Praze 9, Hrdlořezích, což je policejní škola s mnohaletou tradicí a řadou zkušených pedagogů, popř. lektorů – instruktorů, jak je to v souladu se zmiňovaným nařízením č. 32 z roku 2016.

4.2. Střelecká příprava

Vzhledem k tomu, že je autor této bakalářské práce již řadu let služebně zařazen jako instruktor střelecké přípravy, což samozřejmě zcela úzce souvisí s celoživotním vzděláním příslušníků PČR, byť v praktické rovině, tak považuje za zásadní uvést informace, které se uvedené přípravy a vším, co s ní souvisí, týkají.

Autor se domnívá, že je určitě zcela zásadní, že příslušník PČR bude znát důležité ustanovení trestního zákoníku, ale i trestního řádu. Za zásadní však považuje i to, že příslušník PČR v přímém výkonu služby bude fundovaný, nebo chceme-li zběhlý

⁷³ RŘ KŘ P hl. m. Prahy č. 82 ve znění rozkazu č. 158

v tom, co je uvedeno v ustanovení zákona č. 273/2008 Sb. o PČR, v platném znění, který byl často v rámci této bakalářské práce zmiňován.

To se týká nejen např. spolupráce ve smyslu ustanovení § 14 a dalších tohoto zákona, ale i toho, co je příslušník PČR oprávněn konat, ať již je to možnost omezení osobní svobody ve smyslu ustanovení § 24 a následujících, ale především použití donucovacích prostředků a zbraně, což je obsaženo v Hlavě IX tohoto zákona, konkrétně v ustanovení § 51 a následujících. Uvedená problematika je uvedena v ustanovení § 51 až § 59 tohoto zákona.

Z tohoto pohledu se jedná o zcela zásadní ustanovení, kdy obsah svých oprávnění musí znát každý příslušník PČR, právě za tímto účelem a to nejen v úrovni teorie, nýbrž i praxe, je průběžně a především pravidelně vzděláván a to nejen v rámci zmiňované střelecké přípravy. V ustanovení § 51 je přímo uvedeno, že policista je oprávněn použit při zákroku donucovací prostředek a zbraň, k jejichž používání byl vycvičen, což lze terminologicky brát jako vyškolen, neboli vzdělán, což je plně v souladu s tím, že policisté jsou průběžně vzděláváni.

Za zcela zásadní autor považuje to, že např. v rámci vzdělávání příslušníků PČR v Praze bylo v rámci střelecké přípravy velmi pružně reagováno na nebezpečí a především možnost teroristických útoků, resp. útoků se zbraní, popř. automatickou útočnou puškou, na toto byli příslušníky zdejšího krajského ředitelství PČR hl. m. Prahy odpovídajícím způsobem školeni. Rovněž tak taktické cvičení, které je nedílnou součástí střelecké přípravy je pravidelně aktualizováno tak, aby odpovídalo bezpečnostní situaci, ve které se v té chvíli nejen PČR, nýbrž celá Česká republika nachází. Toto je velmi důležité a má za cíl mít kvalitně připravené příslušníky PČR, aby mohli kvalitně provést služební úkon, resp. zákrok.

Právě znalost možnosti použití donucovacích prostředků a zbraně je pro příslušníky PČR zcela zásadní, je ověřována v teorii provedením testu a v rámci střelecké přípravy v praxi prováděním střelecké přípravy, popř. následných prověřkových střelb.

Právě použití DP a zbraně autor považuje za zcela zásadní, toto je obsaženo ve zmiňovaných ustanoveních zákona č. 273/2008 Sb. o PČR v platném znění.

4.2.1. Praxe

Autor této bakalářské práce je zařazen na Školním policejním středisku pod Krajským ředitelstvím Policie hlavního města Prahy již více než 12 let. Z jeho pohledu vývoje taktických i střeleckých cvičení, která jsou hlavní náplní jeho práce lze usuzovat, že v posledních letech se úroveň policistů, co do vycvičenosti posunuje neustále kupředu. Je potřeba zmínit, že s moderními trendy jde vycvičenost příslušníků PČR tzv. ruku v ruce. Zejména taktická příprava, kdy poměrně rychle bylo reagováno na dění ve světě, kde docházelo k masivním ztrátám na lidských životech a to ze strany jednoho nebo více útočnicků. K těmto útokům docházelo zejména v USA a v západních zemích. Jak bylo zjištěno, útoky vycházely z vnitřní pohnutky psychického stavu pachatele, proto byla daná problematika pojmenována „AMOK“, později „Aktivní střelec nebo útočnick“, jelikož se nejednalo vždy jen o střelce. Z tohoto důvodu byla vytvořena nová koncepce výcviků po taktické a střelecké stránce, aby se policisté byli schopni v co nejkratším časovém úseku, bezpečným způsobem přiblížit na kontakt s pachatelem a v krajním případě pachatele eliminovat. Ne vždy musí dojít k eliminaci pachatele, mnohdy postačí, že pachatel obrátí pozornost na policisty a přestane útočit na měkké cíle. Měkkými cíli jsou právě lidé a jejich životy. Většinou se pachatel sám izoluje, začne bojovat s policisty nebo spáchá sebevraždu. Důležité je, aby přestal se svojí činností a nepokračoval v ní. Vzhledem k tomu, že policie je represivní složkou, musí tedy v takových případech zasáhnout. Dříve tomu bylo tak, že se zavolala zásahová jednotka, která je proti nebezpečným pachatelům, tedy i aktivním střelcům nebo útočnickům, vzhledem ke své vycvičenosti a vybavenosti určena,

popř. URNA – Útvar rychlého nasazení s celorepublikovou působností. Řadoví policisté zajistili místo činu a čekalo se na speciální jednotky, přičemž pachatel neustále útočil na již zmíněné měkké cíle. Z tohoto důvodu se musela posunout taktika zákroku kupředu a vycvičenost jednotlivců taktéž. Policie ČR vždy musela reagovat na změny ve společnosti, zejména na chování a zdokonalování pachatelů v páchání trestné činnosti. Proto nesmí být opomenuto, že nejen policisté se celoživotně vzdělávají a zdokonalují ve svých schopnostech a dovednostech, ale i protistrana, která díky dnešní době – zejména dostupnosti informací, jak kdo cvičí a zakročuje proti pachatelům, se zdokonalují ve svých činnostech, aby unikali spravedlnosti. Tím chce autor této práce říci, že se musí každý policista neustále vzdělávat a zdokonalovat nejen po fyzické a psychické stránce, ale zejména rozvíjet schopnosti, znalosti a dovednosti, pokud chce udržet krok s vývojem pachatelů trestných činů ve společnosti.

Na danou situaci reagovalo i vedení policie, kdy do systemizace policie zařadili vyšší sílu balistické ochrany a dlouhé zbraně pro policisty hlídkové služby. Reakcí bylo i zřízení prvosledových hlídek, kterým bylo toto vybavení přiděleno. Před instruktory služební přípravy vyvstal nelehký úkol, bylo totiž nezbytné policisty řádně proškolit a vycvičit k používání dlouhých zbraní zejména samopalu HK MP5 a útočné pušky HK G-36 a balistických štítů, kterými jsou prvosledové hlídky vybaveny.

Dalšími vzdělávacími úkoly, které v současnosti probíhají je proškolení řidičů služebních vozidel s právem přednosti v jízdě. Jsou k tomu využívány počítačové programy, tzv. e-learning, které by měly ulehčit všem řidičům služebních prostředků každoroční proškolení. E-learning je taktéž využíván při proškolení řidičů kurzu „PIT“ manévru, který je užíván jako donucovací prostředek k násilnému zastavení ujíždějícího vozidla nebo k zabránění odjezdu vozidla. To všechno díky novým služebním vozidlům, která jsou vybavena předním bezpečnostním rámem, určeným právě k těmto účelům. Autor práce, jako instruktor služební přípravy, si je vědom

důležitosti vzdělávání příslušníků Policie ČR. Kdy právě výcvik spojený s taktikou a střeleckou přípravou je nezbytnou součástí vzdělávání, a to nejen nově přijatých policistů, ale i sloužících policistů několik let u bezpečnostního sboru. Z tohoto vyplývá, že se jedná o celoživotní vzdělávání, učení a získávání vědomostí, zkušeností a dovedností, která jsou nezbytná ke správnému fungování celého bezpečnostního sboru. Žádný policista nemá zaručený bezpečný návrat ke své rodině živý a zdravý. Proto, jako instruktor služební přípravy bere autor této bakalářské práce svoji činnost jako poslání, je to však na konkrétních policistech, jak k výcviku přistupují a vstřebávají informace jim předkládané. Je tedy nezbytné, aby jednotlivci přistupovali ke své práci, která zahrnuje i výcvik zodpovědně. Jen tehdy bude z jednotlivců tým, tedy bezpečnostní sbor, který funguje efektivně, spolehlivě a účelně.

4.2.2. Použití donucovacích prostředků a zbraně

§ 51

Obecné ustanovení

Policista je oprávněn použít při zákroku donucovací prostředek a zbraň, k jejichž používání byl vycvičen.

§ 52

Donucovací prostředky

Donucovacími prostředky jsou

- a) hmaty, chvaty, údery a kopy,
- b) slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek,
- c) obušek a jiný úderný prostředek,
- d) vrhací prostředek mající povahu střelné zbraně podle jiného právního předpisu s dočasně zneschopňujícími účinky,
- e) vrhací prostředek, který nemá povahu zbraně podle § 56 odst. 5,

- f) zastavovací pás, zahrazení cesty vozidlem a jiný prostředek k násilnému zastavení vozidla nebo zabránění odjezdu vozidla,
- g) vytlačování vozidlem,
- h) vytlačování štítem,
- i) vytlačování koněm,
- j) služební pes,
- k) vodní stříkač,
- l) zásahová výbuška,
- m) úder střelnou zbraní,
- n) hrozba namířenou střelnou zbraní,
- o) varovný výstřel,
- p) pouta,
- q) prostředek k zamezení prostorové orientace.

§ 53

Obecné podmínky použití donucovacího prostředku

(1) Policista je oprávněn použít donucovací prostředek k ochraně bezpečnosti své osoby, jiné osoby nebo majetku anebo k ochraně veřejného pořádku.

(2) Před použitím donucovacího prostředku je policista povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání, s výstrahou, že bude použito donucovacích prostředků. To neplatí v případě použití prostředku k zabránění odjezdu vozidla. Od výzvy s výstrahou lze upustit v případě, že je ohrožen život nebo zdraví osoby a zákrok nesnese odkladu.

(3) Policista je oprávněn použít donucovací prostředek, který

- a) umožní dosažení účelu sledovaného zákrokem a
- b) je nezbytný k překonání odporu nebo útoku osoby, proti níž zakročuje.

(4) Elektrický donucovací prostředek je policista oprávněn použít pouze, pokud by použití jiného donucovacího prostředku zjevně nebylo dostatečné k dosažení účelu sledovaného zákrokem.

(5) Policista při použití donucovacího prostředku dbá na to, aby nezpůsobil osobě újmu zřejmě nepřiměřenou povaze a nebezpečnosti jejího protiprávního jednání.

§ 56

Použití zbraně

(1) Policista je oprávněn použít zbraň

a) v nutné obraně nebo v krajní nouzi,

b) jestliže se nebezpečný pachatel, proti němuž zakročuje, na jeho výzvu nevzdá nebo se zdráhá opustit svůj úkryt,

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

d) nelze-li jinak překonat aktivní odpor směřující ke zmaření jeho závažného zákroku,

e) aby odvrátil násilný útok, který ohrožuje střežený nebo chráněný objekt anebo prostor,

f) nelze-li jinak zadržet dopravní prostředek, jehož řidič bezohlednou jízdou vážně ohrožuje život nebo zdraví osob a na opětovnou výzvu nebo znamení dané podle jiného právního předpisu¹⁰⁾ nezastaví,

g) jestliže osoba, proti níž byl použit donucovací prostředek hrozba namířenou střelnou zbraní nebo varovný výstřel, neuposlechne příkazu policisty směřujícího k zajištění bezpečnosti jeho vlastní nebo jiné osoby, nebo

h) ke zneškodnění zvířete ohrožujícího život nebo zdraví osoby.

(2) Použití zbraně v případech uvedených v odstavci 1 písm. a) až f) je přípustné pouze za podmínky, že užití donucovacího prostředku by bylo zřejmě neúčinné.

(3) Před použitím zbraně v případech uvedených v odstavci 1 písm. a) až e) je policista povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání, s výstrahou, že bude použito zbraně. Od výzvy s výstrahou lze upustit v případě, že je ohrožen život nebo zdraví policisty nebo jiné osoby a zákrok nesnese odkladu.

(4) Při použití zbraně je policista povinen dbát nutné opatrnosti, zejména neohrozit život jiných osob a co nejvíce šetřit život osoby, proti níž zákrok směřuje.

(5) Zbraní podle této hlavy se rozumí zbraň střelná včetně střeliva a doplňků zbraně, vyjma vrhacího prostředku majícího povahu střelné zbraně podle jiného právního předpisu s dočasně zneschopňujícími účinky, dále zbraň bodná a sečná, výbušnina, speciální výbušný předmět, průlomový pyrotechnický prostředek a speciální náloživo.⁷⁴

Uvedená paragrafová znění tohoto zákona, tohoto stěžejního zákona o Policii České republiky, autor uváděl z toho důvodu, neboť je považuje za zcela zásadní a nutná proto, aby příslušníci PČR mohli v dnešní nelehké době plnit svoje úkoly, které mají dané zákony a dalšími právními předpisy, ale především proto, aby mohli chránit všechny slušné občany České republiky.

Autor souhlasí s myšlenkou, že možnosti vzdělávání příslušníků Policie České republiky jsou v naší republice na velmi kvalitní úrovni, stejně tak jejich výcvik, který je oproti jiným evropským zemím na nadstandardní úrovni, kdy se této problematice plně věnoval kolega kpt. Mgr. Michael Manolewski ve své diplomové práci právě při studiu na Policejní akademii České republiky v Praze.

⁷⁴ Ustanovení § 52 až § 56 z. č. 273/2008 Sb. o PČR, v platném znění

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se věnovala problematice celoživotního vzdělávání pracovníků státní správy. Pozornost byla zaměřena na samotnou problematiku vzdělání, resp. vzdělávání člověka, dále na pozici státního zaměstnance, resp. policisty.

Bakalářská práce byla, plně v souladu s osnovou, rozdělena na čtyři kapitoly, které se plně doplňovaly.

Kapitola první se věnovala problematice vzdělání, resp. vzdělávání, jak již autor uvedl v obecné rovině. Dále se zaměřila na oblast veřejné, státní správy, pozornosti neušli ani státní zaměstnanci, zákon o státní službě, který představuje klíčový krok k rozvoji a především zkvalitnění státní správy.

Kapitola druhá byla již věnována vzdělávání těchto státních zaměstnanců, nejprve státních zaměstnanců v souladu se zmiňovaným zákonem o státní službě a dalšími předpisy, které se uvedené problematiky týkají, posléze již byla pozornost zaměřena rovněž na příslušníky Policie České republiky.

Kapitola třetí se zaměřila na zmiňované příslušníky PČR a to plně v kontextu s jejich specifickým postavením, neboť jde o osoby ve služebním poměru, což s sebou nese jistá specifika oproti jiným státním zaměstnancům, popř. osobám, které jsou pouze zaměstnanci PČR. V tomto duchu byla hlavní pozornost věnována Nařízením č. 32 Ministerstva vnitra ze dne 22. srpna 2016 o vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních, toto nařízení bylo podrobně vyhodnoceno v souladu se zaměřením bakalářské práce.

Část čtvrtá této bakalářské práce se věnovala již konkrétnímu vzdělávání, resp. školení příslušníků PČR a to v kontextu se služebním zařazením zpracovatele této bakalářské práce, který je služebně zařazen jako instruktor střelecké přípravy příslušníků PČR, pozornost byla tedy věnována nejen praxi, ale i teorii v mezích příslušných ustanovení zákona o PČR, která se týkala především použití donucovacích prostředků a zbraně.

V průběhu zpracování této bakalářské práce bylo zjištěno, že možnosti a forma vzdělávání příslušníků PČR je zcela odpovídající možnostem současné doby a je plně srovnatelná s dalšími policejními sbory v Evropě. Je tedy zřejmé, že se naši příslušníci PČR nemají za co stydět, neboť mají rozsáhlé možnosti dalšího vzdělávání, ale i praktického výcviku, což je velmi důležité. Samozřejmě je nutné rovněž uvést, že další rozšiřování vzdělávání, především to celoživotní je u příslušníků PČR zcela žádoucí a je nutné ho nadále rozvíjet zcela v souladu s požadavky na bezpečnostní sbor, kterým bezesporu dle názoru autora práce Policie České republiky je a má co nabídnout, ale i naučit jiné evropské bezpečnostní sbory.

POUŽITÁ LITERATURA

ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. 1. vydání. Praha: SUPPORT, 1996, 301 s. ISBN 80-902164-0-4

EISEL, J. *Systém a procesy řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, 228 s. ISBN 978-80-7408-215-3

FRONĚK, V. *Vybrané problémy ze základů teorie práva*. 1. vydání. Praha: Trivis + Armex Praha, 1998, 50 s. ISBN 80-902-283-4-8

JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu II*. 1. vydání. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2016, 216 s. ISBN 978-80-7251-459-5

JEDINÁK, P., MLÁDKOVÁ, L. a kolektiv. *Management*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 273 s. ISBN 978-80-7380-230-1

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

KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kolektiv. *Člověk – prostředí – výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. 1. vydání. Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2

URBAN, J. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 276 s. ISBN 978-80-7357-925-8

VRONSKÝ, J. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 200 s. ISBN 978-80-7357-747-6

Zákony:

zákon č. 273/2009 Sb., o Policii České republiky

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Nařízení MV ČR a rozkazy ředitele a další normy:

Nařízení č. 32 MV ze dne 22. 8. 2016

Rozkaz č. 82 Ř KŘ PČR hl. m. Prahy ze dne 21. 6. 2012

Rozkaz č. 158 Ř KŘ PČR h. m. Prahy ze dne 17. 12. 2012

Rozkaz č. 241 policejního prezidenta ze dne 29. 12. 2021 (E-POLIS)

Příloha k RPP č. 241/2021 – Zásady pro celoplošný zkušební provoz systému E-POLIS

Internetové zdroje:

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>