

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Problém loajality a pracovní spokojenosti příslušníků Policie ČR

Vypracoval:

Marek Friedecký

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Lucie Ptáčková, Ph.D.

Studijní program:

Sociální pedagogika,

specializace bezpečnostně právní

Datum odevzdání:

2.3. 2007

Zadání bakalářské práce

NÁZEV PRÁCE:	Problém loajality a pracovní spokojenosti příslušníků Policie ČR
ZADÁNÍ PRÁCE:	Práce se zaměří na vymezení základních pojmů souvisejících s pracovní spokojeností zaměstnanců především na příslušníky Policie ČR. Student vymezí různá pojetí chápání loajality ve vztahu k Policii ČR. V Praktické části vymezí, jak získávat a především udržet pracovníky Policie ČR v tomto oboru a jakými metodami a nástroji danou loajalitu k zaměstnání zachovat a zvyšovat. V závěru navrhne motivační techniky a druhy motivace k zvýšení efektivity v dané oblasti.
JMÉNO STUDENTA:	Marek Friedecký
ROČNÍK:	2.
OBOR:	Sociální pedagogika
SPECIALIZACE:	Bezpečnostně právní
VEDOUCÍ PRÁCE:	PhDr. Lucie Ptáčková, Ph.D.
KATEDRA:	Pedagogiky a psychologie PF JČU
TERMÍN ZADÁNÍ:	6.4. 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
» Problém loajality a pracovní spokojenosti příslušníků Policie ČR «
jsem vypracoval samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

České Budějovice, 2007

podpis studenta

Poděkování

Rád bych poděkoval

PhDr. Lucii Ptáčkové, Ph.D.

z Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích,
za vedení a konzultační pomoc při zpracování mé práce.

Dále pracovníkovi MV ČR PhDr. Karlu Láníkovi za poskytnutí potřebných
materiálů a informací k této práci a uvedení do dané problematiky.

Anotace

Problém loajality a pracovní spokojenosti příslušníků Policie ČR

Touto prací jsem se zaměřil na vymezení pojmů pracovní spokojenosti a loajality, především ve vztahu k příslušníkům Policie ČR, základních pojmů a problémů s nimi souvisejících a na obecnou charakteristiku výkonu služby policistů a právní povahy služebního poměru. Ve vztahu k této problematice jsem provedl rozbor systému policejního školství, zejména v oblasti psychologie a managementu, ale i přístupů v rámci psychologického vyšetření uchazeče o přijetí do služebního poměru. Shrnujím a zhodnotil také nejzávažnější aspekty, které souvisejí s rekodifikací právních předpisů upravujících danou oblast. V závěru navrhuji motivační techniky a prostředky potřebné k zachování a zvyšování pracovní spokojenosti a loajality policistů.

Obsah

Úvod.....	8
1. Charakteristika výkonu služby příslušníka Policie ČR.....	10
1.1 Místo Policie ČR z hlediska společenského systému	12
1.2 Služební poměr	15
2. Okolnosti související s pracovní spokojeností policisty	24
2.1 Role policisty v dnešní společnosti.....	25
2.2 Stres v policejní práci.....	38
3. Loajalita ve vztahu k policejní profesi.....	50
3.1 Problém identifikace policisty se svou profesí.....	52
4. Praktická část - Nejvýznamnější aspekty ve vztahu k pracovní spokojenosti a loajalitě policistů	54
4.1 Finanční náležitosti služebního poměru.....	55
4.2 Možnosti služebního postupu.....	62
4.3 Problematika mezilidských vztahů ve výkonu služby	65
4.4 Materiální zabezpečení výkonu služby	70
Závěr	73
Seznam použité literatury.....	75

Úvod

V naší společnosti dlouhodobě převládají vesměs negativní postoje vůči Policii ČR. V poměrně velké míře jsou veřejně rozšířeny mylné a nepravdivé informace o sociálních výhodách policistů, o výších jejich služebních příjmů a podobně. Na druhou stranu však i sami policisté mnohdy svými chybami a neprofesionálním přístupem podněcují takové veřejné mínění. Otázkou tedy je, jaké podmínky jsou ve skutečnosti pro výkon služby policistů, ale i pro přípravu na toto povolání vytvářeny.

Stejně jako kdekoliv jinde jsou pak i zde velmi důležitými aspekty pracovní spokojenost a loajalita policistů. Z hlediska zabezpečení kvalitního a efektivního přístupu policisty k výkonu služby se tyto aspekty, mezi dalšími prvky ovlivňujícími jeho postoje k této profesi, jeví jako klíčové. Lze říci, že v rámci resortu Ministerstva vnitra ČR do nedávné doby chyběla systematičtější koncepce, která by této problematice věnovala potřebnou pozornost. Důsledkem této skutečnosti byla samozřejmě absence jakéhokoliv teoretického rozpracování problematiky a empirických poznatků potřebných ke sledování vývoje těchto aspektů a k vypracovávání odůvodněných řešení. Například teprve v roce 2005 připravil na základě iniciativy Ministerstva vnitra Ing. Půček s autorským kolektivem praktickou příručku k měření spokojenosti zaměstnanců veřejné správy pod názvem Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy – soubor příkladů. Měření spokojenosti pracovníků Policie ČR pak započalo distribucí a sběrem anonymních dotazníků v průběhu měsíců březen a duben roku 2006, přičemž sama autorka dotazníku Ing. Vogničová konstatuje, že k aplikaci poznatků v této oblasti bude potřeba každoroční opakování výzkumu a to po dobu nejméně tří let¹. Tato fakta dokládají skutečnost, že fenoménu pracovní spokojenosti, potažmo loajality policistů nebyla donedávna věnována zdaleka taková pozornost, jaká by byla zapotřebí. Navíc je s ohledem na stav české politiky, kdy poměrně často dochází ke změnám ve vládě, a tím i ke změnám personálního obsazení ministerstev, kdy si s sebou nastupující přinášejí své vlastní představy o řízení daného

¹ v přílohových materiálech je přiložen záznamový list – měření spokojenosti pracovníků P ČR (viz. příloha 1)

resortu, otázkou nakolik bude tato vznikající ucelenější koncepce do budoucna podporována.

Tato práce by měla poskytovat náhled na okolnosti působící na spokojenost policistů ve službě a na jejich loajalitu k zaměstnání jako na mnohorozměrný sociální jev zahrnující psychologické, sociologické, ale také právní, organizační a pedagogické aspekty. Pro potřeby práce je tedy důležité alespoň v základních rysech charakterizovat poslání policie v dnešní společnosti a okolnosti spojené s právní povahou služebního poměru. Je potřeba vymezit základní faktory, které přímo souvisejí s pracovní spokojeností a loajalitou policistů a ovlivňují je, ale z různých úhlů pohledu vzít také v potaz roli psychologie v dnešní policejní praxi. Vhodnou se zde tak jeví i deskripce nejpodstatnějších faktorů působících na pracovní spokojenost a loajalitu policistů z pohledu právních norem a interních normativních aktů upravujících jednotlivé problematiky, jejich analýza a následná komparace se skutečným stavem v řadách policie. Výhodou může být skutečnost, že autor práce je dlouhodobě zařazen v přímém výkonu služby, na různých úrovních organizační struktury Policie ČR a je tak neustále konfrontován se všemi jeho aspekty. Práce by pak měla přinést konkrétní návrhy postupů a řešení vedoucích právě ke zkvalitnění a zefektivnění výkonu služby jednotlivých policistů a tedy i Policie ČR jako celku s ohledem na aspekty jejich pracovní spokojenosti a loajality.

1. Charakteristika výkonu služby příslušníka Policie ČR

V souvislosti s celospolečenskými změnami po listopadu 1989, které se dotkly prakticky všech oblastí společenského života v naší zemi, došlo i k zásadním změnám v pojetí policejní profese. Zatímco příslušníci tehdejší Veřejné bezpečnosti požívali privilegovaného sociálního postavení vycházející z velké moci, kterou tento státní orgán díky politickému systému disponoval, postavení dnešních policistů ve společnosti je do značné míry problematické. O činnost policie v dnešní době projevuje značný zájem široká veřejnost, která je takřka každý den ovlivňována hromadnými sdělovacími prostředky, z jejichž strany je práce policie jako instituce i činnost jednotlivých policistů v naprosté většině případů kritizována. Postupné uvolňování společenských poměrů, přechod na tržní společnost, ale třeba i stále se prohlubující globalizace světa se všemi svými negativními dopady přitom dnes na profesi policisty kladou daleko vyšší nároky než kdykoliv předtím.

Herzogová v jedné ze svých publikací konstatuje, že „povolání policisty je velmi náročné. Nejen po stránce profesionální a psychické, ale i po stránce mravní. Jen málokteré povolání vyžaduje v takové míře morální hodnocení, rozhodování a přináší tolik morálních dilemat jako policejní profese ve státě, kde existuje myšlenková a morální pluralita. Morální rozhodování je součástí policejní práce od pochůzkáře po policejního ředitele. Jednání policisty je regulováno zákonem a policejními předpisy, které však představují jen obecný rámec chování. Každá situace, do níž se dostává policista, je konkrétní a jedinečná a policista ji řeší s ohledem na zákon, konkrétní podmínky a v souladu se svým vnitřním mravním přesvědčením... Policista se nezdá dostávat do situací, kdy může být ohroženo jeho zdraví nebo i život. Policistovi může být nabídnut úplatek či může být nucen k protiprávnímu jednání výhrůžkami směřujícími proti jeho osobě nebo členům rodiny. To, jak se člověk v takové složité situaci zachová, záleží do značné míry na jeho morálce“².

² HERZOGOVÁ, Z.: *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. upravené vydání. Praha: PAČR, 1998. s. 131

Je potřeba si uvědomit, že v dnešní době se policisté při výkonu služby velmi často ocitají v sociálně komplikovaných a psychologicky vyhozených situacích, jakými jsou jednání s obětí trestného činu, jednání s agresivním nebo duševně narušeným jedincem, sdělování nepříjemných zpráv, řešení rodinných rozepří a podobně. Většina policistů vykonávajících službu v rámci pořádkové policie je dnes také zařazována do pořádkových jednotek, což s sebou přináší účast policisty při zajišťování různých shromáždění, demonstrací a sportovních utkání, kde v určité míře vždy existuje riziko vzniku veřejných nepokojů. Velmi často je dnes policista také vystavován situacím, které ho mohou vést k závěrům, že náš stávající právní systém straní daleko více kriminálním delikventům než jemu, který prosazuje právo, že tak ve společnosti existují jednotlivci i skupiny, které zákon obcházejí a porušují jej, nejsou za to postihovány a profitují z toho. Naproti tomu poctivý policista pracuje roky za relativně nízkou mzdou v nebezpečné a nepopulární profesi. Policisté tak při výkonu služby jednají s mnoha lidmi a dostávají se do různých situací, které mohou být nehumánní, ponižující a dlouhodobě mohou ovlivňovat jejich postoje.

Často diskutovaným tématem současné doby u nás je také nárůst objemu administrativních činností ve státních úřadech. Součástí výkonu služby je u policistů též spisová služba, která zahrnuje evidování, zpracovávání písemností dokumentujících oznámené události a jejich prověřování, ale také jejich přepravu, ukládání a ochranu. Písemnostmi se v tomto smyslu rozumějí dokumenty, prostředky a jiné materiály grafické, fotografické, audiovizuální, mechanizovaného a automatizovaného zpracování a přenosu informací. Stejně jako ostatní činnosti při výkonu služby podléhá i spisová služba kontrole, jejíž zajištění ukládá uvedený spisový řád ředitelům jednotlivých útvarů policie s důrazem zejména na včasný a hospodárný způsob vyřizování a zpracování písemností³. Při současném trendu v naší společnosti, kdy oproti minulosti došlo k velkému nárůstu kriminality, kdy se občané mnohdy na policisty obracejí i se záležitostmi, jejichž řešení ani není v kompetenci policie a při současné podobě

³ výkon spisové služby mj. upravuje Nařízení Ministerstva vnitra č. 95/2000, kterým se vydává spisový řád Ministerstva vnitra a Policie ČR

právních norem a interních normativních aktů, které tuto problematiku upravují, dochází často k situacím, kdy jsou policisté zahlceni administrativní prací a to na úkor plnění dalších úkolů. Je nutné si uvědomit, že tato skutečnost je také často terčem kritiky veřejnosti, která může mít negativní dopad na postoje policistů vůči výkonu své profese.

Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ale i další právní normy a předpisy svou úpravou povinností a oprávnění policisty v podstatě ukládají, jakým způsobem má policista v dané situaci reagovat a co má konat, ale také to, čeho se má zdržet. Nesplnění takto stanovených podmínek pak může být posuzováno jako naplnění skutkové podstaty disciplinárního deliktu nebo trestného činu zneužívání pravomoci veřejného činitele, popřípadě trestného činu maření úkolů veřejného činitele z nedbalosti, jehož následkem pak zpravidla bývá uložení sankce, ať už v podobě kázeňského trestu, zákazu činnosti nebo v krajním případě trestu odnětí svobody⁴.

Z této charakteristiky je patrné, že na každého policistu dnes při výkonu služby i mimo něj působí značný tlak, který je vyvoláván psychologickými, sociálními, ale i právními a organizačními aspekty. Na policistu jsou kladeny podstatně vyšší nároky než na jiné profese a to nejen po stránce fyzické, ale především pak po stránce psychické a morální.

1.1 Místo Policie ČR z hlediska společenského systému

Fungování každého civilizovaného lidského společenství je více či méně založeno na předpokladu dodržování jistých pravidel chování, neboli právních norem, jejichž cílem by měla být ochrana zájmů a hodnot dané společnosti a jejích jednotlivých členů. Každá společnost si tak utváří ucelený právní systém a k zabezpečení pořádku a bezpečnosti zřizuje bezpečnostní sbory.

⁴ danou problematiku upravuje zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, Hlava druhá Služební kázeň, a zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, Hlava třetí, Oddíl druhý Trestné činy veřejných činitelů

Policie ČR byla jako ozbrojený bezpečnostní sbor zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky k zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti a k plnění dalších úkolů v rozsahu, který je stanoven ústavními a dalšími zákony a obecně závaznými právními předpisy. Tento zákon také stanovuje podřízenost Policie ČR Ministerstvu vnitra ČR a dále upravuje její organizační strukturu. Policii ČR tak tvoří Policejní prezidium ČR, v jehož čele stojí policejní prezident, který je představeným všech policistů, s výjimkou policistů povoláných ministrem k plnění úkolů ministerstva, útvary s působností na celém území České republiky a útvary s územně vymezenou působností. Jednotlivé služby policie pak tento zákon rozděluje na službu pořádkové policie, službu kriminální policie a vyšetřování, službu dopravní policie, službu správních činností, ochrannou službu, službu cizinecké a pohraniční policie, službu rychlého nasazení, službu železniční policie a leteckou službu⁵.

Oblasti působnosti policie pak vymezuje také zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, podle kterého policie plní úkoly na úseku ochrany bezpečnosti osob a majetku, zajišťování veřejného pořádku a boje proti terorismu. Dále se jedná o úkoly na úseku odhalování trestných činů, zjišťování jejich pachatelů a vyšetřování trestných činů, zajišťování ochrany státních hranic, ochrany ústavních činitelů České republiky, zastupitelských úřadů, sídelních objektů Parlamentu, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí, ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu, ale také objektů a chráněných osob, jejichž ochrana vyplývá z mezinárodních dohod, jimiž je Česká republika vázána. Policie je povinna plnit úkoly také v oblasti dohledu nad bezpečností a plynulostí silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení, odhaluje přestupky a stanovené přestupky projednává, vede evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů, vyhláší celostátní pátrání. Mezi další úkoly policie patří i pronásledování osob uprchlých z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, zadržování svěřenců s nařízenou ústavní léčbou nebo s uloženou ochrannou léčbou, kteří jsou na útěku a zajišťování pohotovostní ochrany jaderných zařízení a jaderných materiálů při jejich přepravě. V poslední době je stále větší pozornost

⁵ pro snazší orientaci v problematice jsou v přílohových materiálech uloženy schématické nákresy jednotlivých organizačních složek Policie ČR (viz. příloha 2)

věnována také prevenci kriminality, jejímž cílem je prostřednictvím působení na potencionální pachatele a oběti trestné činnosti a omezováním kriminogenních příležitostí, snížit rozsah a závažnost kriminality a jejích následků. V této oblasti policie spolupůsobí s orgány státní správy a s nestátními neziskovými organizacemi.

Upraveny jsou také vztahy policie ke státním orgánům, orgánům obcí, právníkům a fyzickým osobám. Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky stanovuje, že každý má právo obrátit se na policistu a policejní útvary se žádostí o pomoc a zároveň ukládá policistům a policejním útvarům povinnost v rozsahu své působnosti tuto pomoc poskytnout. Oproti tomu je i policista v případě nebezpečí bezprostředního ohrožení života a zdraví nebo majetku oprávněn požádat každého o pomoc a každý, kdo byl o pomoc požádán, je povinen ji policistovi poskytnout. Poskytnutí pomoci pak může odmítnout pouze v případě, že by se tak vystavil vážnému ohrožení sebe nebo osoby v rodinném nebo obdobném poměru anebo bránil-li tomu jiné závažné okolnosti. Při plnění svých úkolů je policie dále oprávněna požadovat pomoc od státních orgánů, orgánů obcí, fyzických a právnických osob a to zejména v podobě poskytování potřebných podkladů a informací. Současně je ale i povinností policie poskytovat informace ze svých evidencí státním orgánům, jimiž jsou služby působící v policii, ministerstvo vnitra, Bezpečnostní informační služba ČR, Vojenské obranné zpravodajství, Vojenská policie a v případech, kdy je to nezbytně nutné pro plnění jejich úkolů, je policie povinna takovéto informace poskytovat i dalším státním orgánům a organizacím a soudním exekutorům. Vymezena je zde i povinnost policie poskytnout ochranu soudním exekutorům při výkonu exekuční činnosti a osobám pověřeným výkonem rozhodnutí soudu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu obce v případech, kdy tyto osoby nemohou z důvodu ohrožení života nebo zdraví výkon rozhodnutí provést a o poskytnutí této ochrany požádají.

V oblasti ochrany veřejného pořádku plní policie úkoly ve spolupráci s orgány obcí a obecní policií. V případech, kdy není obec schopna vlastními silami a prostředky zajistit plnění úkolů při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, může obecní rada uložit jejich plnění policii. Policejní útvary se v rámci této spolupráce vyjadřují k návrhům obecně závazných vyhlášek a opatření obcí směřujících

k zabezpečení veřejného pořádku, na základě svých poznatků orgánům obcí přijetí takovýchto opatření doporučují, napomáhají při preventivní a výchovné činnosti obcí k ochraně veřejného pořádku, ale jsou také povinny nejméně jednou ročně obecním radám předkládat písemné zprávy o stavu veřejného pořádku v jejich územních obvodech⁶.

1.2 Služební poměr

V obecném slova smyslu lze říci, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají právní vztahy, které teorie pracovního práva označuje jako vztahy pracovněprávní. Služebním poměrem je označován „zaměstnanecký vztah příslušníků bezpečnostních sborů, jehož prostřednictvím vykonávají tito příslušníci státní službu a tím se účastní pracovního procesu... Na rozdíl od ostatních pracovněprávních vztahů je právní úpravou služebního poměru výrazně potlačena rovnost obou subjektů. Pro služební poměr jsou charakteristické vztahy nadřízenosti a podřízenosti...“⁷, kdy jako nadřízený subjekt vystupuje prostřednictvím služebního funkcionáře bezpečnostní sbor, který rozhoduje o právech a povinnostech příslušníka ve služebním poměru. Základním právním předpisem, obsahujícím normy práva služebního poměru je zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, který však neobsahuje zcela komplexní úpravu služebního poměru, neboť v některých případech deleguje na služební poměr i ustanovení jiných právních předpisů, např. zákoníku práce a podobně. Subjekty, na něž se tento zákon vztahuje jsou nejen příslušníci Policie ČR, ale i příslušníci dalších bezpečnostních sborů, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a Hasičského záchranného sboru ČR.

Známá, poměrně diskutovaná a problematická je také skutečnost existence zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jehož

⁶ danou problematiku upravuje Nařízení Vlády České republiky č. 397/1992, kterým se stanoví podrobnější úprava vztahů Policie České republiky k orgánům obcí a obecní policii

⁷ TOMEK, P. - NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006, s. 20

prostřednictvím se do právního řádu České republiky dostalo označení všech těchto subjektů a navíc také Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, a který nabývá účinnosti k datu 1. ledna 2007.

Na rozdíl od pracovního poměru, který vzniká pracovní smlouvou, tedy dvoustranným projevem vůle účastníků, vzniká služební poměr jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. „Vzhledem k postavení příslušníka ve společnosti, které vyplývá z rozsahu jeho oprávnění, jimiž disponuje ve vztahu k ostatním občanům, a ke specifické jím plněných úkolů není možné, aby do služebního poměru byl přijat každý občan, který o to požádá. Proto jsou zákonem stanoveny podmínky, které musí uchazeč o přijetí do služebního poměru splňovat, aby se mohl stát příslušníkem“⁸. Těmito podmínkami jsou občanství České republiky, věk vyšší než 18 let, bezúhonnost, fyzická, zdravotní a duševní způsobilost, splnění kvalifikačních předpokladů stanovených pro výkon funkce, do které má být příslušník ustanoven, vykonání základní nebo náhradní (vojenské) služby, pokud občan podléhá branné povinnosti, přičemž tuto podmínku již nelze po změně právních předpisů branného zákonodárství vyžadovat, a úspěšné absolvování přijímacího řízení. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů pak vedle těchto podmínek, které vymezuje jako „předpoklady k přijetí do služebního poměru“, mimo jiné jednoznačně stanovuje nutnost způsobilosti uchazeče k právním úkonům a vylučuje jeho členství v politické straně nebo v politickém hnutí, vykonávání živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti uchazečem a jeho členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. Podmínky přijetí do služebního poměru musí být splněny současně a příslušník je musí splňovat po celou dobu trvání služebního poměru.

Přijetí do služebního poměru předchází přijímací řízení, jehož obsahem je ověření toho, zda uchazeč splňuje podmínky pro přijetí do služebního poměru. Potřebné doklady k tomu je povinen soustředit příslušný služební funkcionář a činnosti směřující k ověření vhodnosti uchazeče o přijetí jsou svěřeny personálnímu pracovišti příslušného

⁸ TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. s. 55

útvary bezpečnostního sboru. Součástí přijímacího řízení je mimo jiné také lékařské vyšetření, psychologické vyšetření a prověrka fyzické zdatnosti. Uchazeči o přijetí do služebního poměru k policii a hasičskému sboru se musí též podrobit šetření na omamné a psychotropní látky. Přijímací řízení končí písemným vyrozuměním uchazeče o nepřijetí do služebního poměru nebo doručením rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR také stanovuje, že při přijetí do služebního poměru je příslušník v závislosti na svých kvalifikačních předpokladech jmenován do hodnosti a ustanoven do funkce, což jsou nezbytné obsahové náležitosti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, ke kterým dále patří den vzniku služebního poměru, místo služebního působiště, výše funkčního platu, popřípadě příplatků a v případech, kdy je služební poměr stanoven na dobu určitou, také den skončení služebního poměru. Funkce plánované pro příslušníky v systematizaci jednotlivých bezpečnostních sborů jsou podle vykonávaných činností zařazeny v souladu s platovými předpisy od 5. do 15. platové třídy. Kvalifikační předpoklady pro jednotlivé funkce jsou pak stanoveny v katalogu prací, kde je pro 5. až 8. platovou třídu požadováno střední vzdělání s maturitní zkouškou, pro 9. platovou třídu vyšší odborné vzdělání, pro 10. platovou třídu vysokoškolské vzdělání získané v bakalářském studijním programu a pro 11. až 15. platovou třídu vysokoškolské vzdělání získané v magisterském studijním programu⁹.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů pak nově zavádí systém tzv. „služebních hodností“, které zařazuje odlišně od 1. do 11. „tarifní třídy“. Tyto služební hodnosti by měly vyjadřovat náročnost a odpovědnost služebního místa, neboli funkce, kterou příslušník zastává. Ke každé služební hodnosti je dále stanoven požadovaný stupeň vzdělání a doba trvání služebního poměru potřebná pro postup do vyšší služební hodnosti a tarifní třídy služebního příjmu. Zrušen je zde i stávající systém vojenských hodností, který je nahrazen zavedením tzv.

⁹ katalog prací je upraven Nařízením Vlády České republiky, č. 469/2002, kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

„hodnostního označení“ vázaného též k příslušné služební hodnosti. Oproti dosavadnímu stavu zde dále dochází ke snížení požadavku na stupně vzdělání, ale současně s tím se zpřísnují požadavky na splnění potřebného zaměření vzdělání a na další kvalifikační požadavky¹⁰. Z pohledu příslušníka lze s přihlédnutím ke způsobu, jakým je touto právní normou vymezen postup při „převedení na jiné služební místo“, konstatovat, že takováto úprava bude podstatně komplikovat a v některých případech i znemožňovat možnost jeho služebního postupu. Tomuto problému však bude věnována bližší pozornost později.

Při přijetí do služebního poměru může dále příslušníkovi být stanovena, a také v drtivé většině případů bývá, zkušební doba až na 12 měsíců. V jejím průběhu pak nesmí být příslušník zařazen do samostatného výkonu služby bezpečnostní povahy. Služební funkcionář může, se souhlasem příslušníka, stanovenou zkušební dobu zkrátit, což je však podmíněno tím, že příslušník dosahuje velmi dobrých výsledků při výkonu služby a zkrácení zkušební doby nepřekročí polovinu doby, na níž byla původně stanovena. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nahrazuje uložení zkušební doby při přijetí zařazením příslušníka do služebního poměru na dobu určitou. V případě prvního přijetí stanovuje povinnost zařadit příslušníka do služebního poměru na dobu určitou v délce trvání 3 let. Kratší zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu určitou, v délce trvání 1 roku, je předpokládáno v případě, kdy příslušník již byl po dobu alespoň 3 let ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru nebo vojáka z povolání. Do služebního poměru na dobu neurčitou má pak být při opětovném přijetí zařazen příslušník, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru na dobu neurčitou podle tohoto zákona nebo ve služebním poměru vojáka z povolání po dobu alespoň 3 let, jestliže uplynulo od skončení předchozího služebního poměru méně než 5 let. Tato právní norma také stanovuje, že do služebního poměru na dobu neurčitou je příslušník zařazen dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou a to

¹⁰ Systém služebních hodností a hodnostních označení je upraven § 7 odst. 1, 2, 3, 4, 5 a § 8 odst. 1, 2, 3, 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Katalog činností upravující charakteristiky tarifních tříd je stanoven Nařízením Vlády České republiky, č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech.

pouze za předpokladu, že podle závěrů služebního hodnocení ve výkonu služby dosahuje alespoň dobrých výsledků a úspěšně vykonal služební zkoušku, jejímž účelem je ověření teoretické a případně i praktické způsobilosti pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Tuto zkoušku lze vykonat nejdříve 6 měsíců a nejpozději 1 měsíc před uplynutím doby, po kterou je příslušník zařazen ve služebním poměru na dobu určitou¹¹. Zde je možné konstatovat, že tato úprava stanovuje podstatně náročnější kritéria pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou a zejména v případě jeho prvního přijetí do služebního poměru poskytuje bezpečnostnímu sboru větší časový prostor pro ověření jeho způsobilosti k výkonu služby, než tomu bylo doposud. Sledovaným záměrem je zde zřejmě to, aby do služebního poměru na dobu neurčitou byli do budoucna zařazováni pouze příslušníci s odpovídajícími schopnostmi a zájmem o tyto profese, což by mělo přispívat ke zkvalitňování práce Policie ČR i ostatních bezpečnostních sborů jako celku. Otázkou je také dopad této úpravy na samotné nově přijaté příslušníky. Jedním z hlavních cílů novelizace stávající právní normy je koncipování služebního poměru jako celoživotního povolání. Je tedy možné předpokládat zájem o to, aby do služebního poměru byli přijímáni zejména mladí uchazeči, tedy jedinci, v jejichž věku se dá očekávat zakládání rodiny, zajišťování vlastní existence a podobně. S přihlédnutím například k tomu, že v dnešní době reagují bankovní ústavy při poskytování úvěrů na pracovní, či služební poměr sjednaný na dobu určitou vesměs negativně, lze potom tento prvek vnímat spíše jako nekoncepční. Při takovémto náhledu je pak nasnadě, zda by při zachování zvýšených kritérií pro přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou nebylo výhodnější dobu trvání služebního poměru na dobu určitou po přijetí zkrátit.

Příslušník při nástupu do služby skládá také služební přísahu. Znění služební přísahy je mimo jiné obsaženo v § 6 odst. 2 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR a v této podobě platí pro příslušníky policie a vězeňské služby. Je potřeba si však uvědomit, že služební přísaha není ryze právním institutem. „Pro svou obecnost neukládá příslušníkům konkrétní právní povinnosti. Má spíše povahu

¹¹ základní náležitosti režimu služební zkoušky upravuje díkce § 12 odst. 1, 2, 3, 4, 5, 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

proklamativního zdůraznění jinak všeobecných povinností uložených všem občanům, případně morálního závazku chovat se při výkonu služby určitým způsobem¹².

Ve služebním poměru může také docházet ke změnám v jeho obsahu. Podle svého charakteru se rozlišují na změny služebního poměru v hodnotě, ve funkci, v místě služebního působení, ale i jiné změny. Podle právního základu se jedná o změny služebního poměru založené rozhodnutím služebního funkcionáře vydaným z vlastního podnětu, na žádost příslušníka, s jeho souhlasem nebo na základě dohody s ním a z důvodu změny právního předpisu. Podle doby, na kterou je změna služebního předpisu prováděna, se pak změny rozlišují na relativně trvalé a dočasné.

Způsoby skončení služebního poměru jsou zakotveny také v zákoně č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR. Právními úkony, jimiž služební poměr ukončí příslušník jsou odmítnutí složit služební přísahu, zrušení služebního poměru ve zkušební době a žádost o uvolnění. Služební funkcionář ukončí služební poměr příslušníka rozhodnutím o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo rozhodnutím o propuštění. Příslušník může být ze služebního poměru propuštěn, jestliže pro něj v důsledku snížení početních stavů bezpečnostního sboru, schváleného vládou České republiky, není zařazení, jestliže podle posudku lékařské komise dlouhodobě pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost vykonávat jakoukoliv funkci v bezpečnostním sboru, jestliže je podle závěrů služebního hodnocení nezpůsobilý vykonávat jakoukoliv funkci v bezpečnostním sboru, pokud porušil služební přísahu nebo služební povinnost zvláště závažným způsobem, pokud byl pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Příslušník může být též propuštěn, splňuje-li podmínky nároku na starobní důchod. Dalšími důvody k propuštění jsou také pozbytí státního občanství České republiky anebo porušení povinnosti stanovené zvláštním omezením, spočívající v členství v politické straně nebo politickém hnutí nebo ve vyvíjení činností v jejich prospěch, anebo v provozování vymezených činností bez souhlasu služebního funkcionáře. Služební poměr může také skončit uplynutím doby, na níž byl stanoven,

¹² TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. s. 68

úmrtím příslušníka nebo v případě, kdy příslušník na základě pravomocného rozhodnutí soudu ztratí služební hodnost. Se skončením služebního poměru spojují právní předpisy celou řadu nároků, které lze rozdělit na nároky povahy nepeněžité a peněžité. Mezi nepeněžité nároky se řadí posudek o služební činnosti, potvrzení o zaměstnání a mezi peněžité nároky odchodné, příspěvek za službu, platové vyrovnání a úmrtné.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů řeší způsoby skončení služebního poměru a zejména důvody propuštění zcela odlišně. Podle této právní normy musí být ze služebního poměru propuštěn nejen příslušník, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, ale také ten, u něhož bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání nebo bylo pravomocně schváleno narovnání. Oproti stávající právní úpravě je zde tedy správně brán zřetel především na úmyslný charakter protiprávního jednání příslušníka bez ohledu na to, zda mu byl uložen trest. V případě spáchání trestného činu z nedbalosti bylo podle dosavadní úpravy možné propustit příslušníka jen v případě, kdy byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Novela oproti tomu stanovuje, že příslušník musí být propuštěn, pokud byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Není tedy přihlíženo k tomu, jaký druh trestu byl příslušníkovi uložen. Dochází však k bližšímu vymezení charakteru jednání, jehož je k propuštění ze služebního poměru zapotřebí, což může v některých konkrétních případech připouštět možnost jeho zachování. S ohledem na skutečnost, že jako možnost kázeňského potrestání bylo mimo jiné nově stanoveno odnětí služební hodnosti, je potřeba zmínit i nově vymezené propuštění na základě uložení tohoto kázeňského trestu. Toto ustanovení by mělo odstranit stávající absenci možnosti propuštění příslušníka v případě, že se dopustil závažného přestupku. Zcela nově tato právní norma stanovuje také důvody propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou. Jedná se o případy, kdy bylo jeho služební místo v důsledku organizačních změn zrušeno a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo, pokud byl příslušník vyhodnocen služebním hodnocením jako nezpůsobilý pro výkon služby a v případě, že je osobou určenou ke styku s utajovanými skutečnostmi, též pokud zanikla platnost jeho osvědčení a nelze jej ustanovit na jiné služební místo.

Zřejmě nejproblematictější je však novelizace propouštěcího důvodu uvedeného v § 106 odst. 1 písm. d) zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR. Ten umožňoval propustit příslušníka, pokud porušil služební přísahu nebo služební povinnost zvláště závažným způsobem. Toto ustanovení bylo nahrazeno novým propouštěcím důvodem vymezeným v § 42 odst. 1 písm. d) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, spočívajícím v porušení služebního slibu (přísahy) tím, že se příslušník dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru¹³. Tato úprava byla nepochybně koncipována s ohledem na stávající právní normu, kde chyběl vyčerpávající výčet propouštěcích důvodů ve vztahu k případům, kdy se příslušník dopustil trestného činu. Nebere však v úvahu skutečnost, že nová právní norma již úplný výčet těchto důvodů vymezuje. Z tohoto pohledu se pak dané ustanovení může jevit jako nadbytečné. Je však potřeba si uvědomit, že takovéto vymezení jednak oproti původní úpravě vylučuje možnost propuštění příslušníka při porušení služební povinnosti zvláště závažným způsobem a jednak podstatně zužuje možnosti jeho propuštění v případě porušení služební přísahy. Dalším problémem je zde to, jakým způsobem bude služební funkcionář dokazovat, že zavrženíhodné jednání příslušníka mající znaky trestného činu je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru. Ještě daleko závažnější je však situace po přihlédnutí k Listině základních práv a svobod, kde je v čl. 40 odst. 1 stanoveno, že „Jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy“ a v odst. 2 „Každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, pokud pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu nebyla vyslovena jeho vina“. Obdobně pak vymezuje zásadu presumpce neviny v § 1 odst. 2 i trestní řád. Je tedy zřejmé, že dokud není příslušník pro spáchání trestného činu pravomocně odsouzen, není jeho nadřízený služební funkcionář oprávněn posuzovat trestnost jeho jednání, rozhodovat o jeho vině, popřípadě vůči němu činit jakékoliv kroky odůvodňované tím, že spáchal trestný čin. Je tedy možné říci, že takto

¹³ tato změna byla v právním řádu zakotvena již novelou provedenou zákonem č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů účinným od 1.3.2006

provedená úprava potlačuje význam institutu zproštění výkonu služby a s ohledem ke kolizi s ustanoveními Listiny základních práv a svobod ji lze označit jako protiústavní¹⁴.

¹⁴ blíže viz. : TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. s. 147 - 149

2. Okolnosti související s pracovní spokojeností policisty

Obsah činností spojených s výkonem služby u policie s sebou dnes přináší neustále se zvyšující požadavky mimo jiné na intenzitu a pracovní nasazení policistů, čímž dochází k soustavnému nárůstu jejich všestranné zatíženosti. Pracovní spokojenost policisty je přitom důležitým aspektem, který výrazně ovlivňuje jeho pracovní nasazení, ochotu ukázněně se podřizovat všem požadavkům, které jsou na něj v rámci služby kladeny, ale třeba i jeho rozhodnutí dlouhodobě setrvat ve služebním poměru. Pozornost vedoucích pracovníků by tak neměla být zaměřována jen na výsledky práce policisty, ale i na to, zda je policista ve službě spokojen a jakým způsobem svoji práci prožívá a hodnotí.

Otázka pracovní spokojenosti tedy velmi úzce souvisí se vztahem policisty ke své práci. Zde je však potřeba vzít v úvahu tři různé stránky tohoto jevu. Vztah policisty k práci v obecném smyslu vyjadřuje jeho vztah k práci jako k jedné ze základních potřeb člověka a k prostředku dosahování dalších cílů. Vztah k profesi policisty je pak spíše jeho vztahem k zobecněnému souboru činností policie bez rozlišování konkrétního druhu služby a vztah ke službě vyjadřuje vztah policisty ke konkrétnímu druhu služby, k níž je zařazen a kterou vykonává v konkrétních podmínkách daného pracoviště a lokality. Vztah policisty k práci obecně se pak projevuje skrze jeho vztah k profesi a ke službě a opačně. Je potřeba si také uvědomit, že všechny podmínky a okolnosti spojené s výkonem služby se odrážejí v psychice policisty, mohou tak ovlivňovat jeho vztah ke své práci a tím i jeho pracovní spokojenost. Lze tedy říci, že „Spokojenost ve službě je mnohorozměrný sociální jev, který zahrnuje aspekty psychologické, ekonomické, sociologické, právní, organizační, pedagogické i zdravotní. Je obsahově širší než spokojenost se službou. Zahrnuje všechny komponenty, které působí v daném druhu služby, počínaje osobnostními kritérii, hodnotami a konče základními fyzikálními faktory služebního pracoviště. Jde tedy o pojem, který obsahuje i spokojenost se službou, jako profesní činností, kterou policista v daném druhu služby vykonává“¹⁵.

¹⁵ KOVAŘÍK, Z.: *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha: Police History, 2003. s. 27

Z takové deskripce problému je patrné, že na pracovní spokojenost a vztah policisty ke službě má vliv celá řada faktorů různé povahy. K těm nejpodstatnějším z pohledu sloužícího policisty potom patří okolnosti spojené s dobou služby, odpočinku, s dovolenou, s finančními náležitostmi, ale také vztahy na pracovišti a styly vedení nadřízených služebních funkcionářů nebo třeba otázky spojené s technickým a materiálním zabezpečením výkonu služby. Těmto aspektům bude věnována pozornost později.

2.1 Role policisty v dnešní společnosti

Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii ČR ukládá policistovi v jednoznačně vymezených situacích povinnost provést služební úkon, služební zákrok anebo nezbytná opatření k jejich provedení a to nejen v rámci výkonu služby, ale i v době mimo službu. Stanovuje pak také výjimky, kdy policista není povinen zakročovat. Z představ o poslání policie ve společnosti také vycházejí morální a právní nároky na osobnost policisty, které převyšují nároky kladené na ostatní občany. Očekává se od něj že bude příkladem v dodržování mravních požadavků společnosti ale i právních norem. Policista by si tak měl uvědomovat, že všechny požadavky spojované s jeho specifickou profesí vysoce přesahují rámec výkonu služby a tomu by měl přizpůsobit i svůj soukromý život.

Důležitým aspektem, který se odráží v pracovní spokojenosti policistů je postoj veřejnosti. Policie ČR se dlouhodobě potýká s velmi nízkou důvěrou občanů v tuto instituci. Například v roce 1997 důvěřovalo policii pouhých 25 % občanů. V roce 1998 se důvěryhodnost policie zvýšila na úroveň okolo 50 %. Na této úrovni se důvěryhodnost policie v očích veřejnosti pohybovala i v roce 2003, ale již v roce následujícím poklesla až na hodnotu 36 %¹⁶. Takové údaje mohou posloužit jako ukazatel nepříliš dobrého postoje veřejnosti k činnosti policie. Tento fakt má jistě celou řadu příčin, jimiž mohou být negativní osobní zkušenosti občanů s orgány policie, vliv

¹⁶ pramen : STEM, internet <http://www.stem.cz/>, cit. 20. září 2006

médií, která mají tendenci vyzdvihovat spíše negativní aspekty spojené s činností policie, ale třeba také vtahování některých útvarů policie do politických sporů a podobně. Podstatným z pohledu této práce je však způsob, jakým neuspokojivou situaci ohledně postoje veřejnosti vnímají sami policisté. Nezanedbatelná část policistů dnes tak většinou nepředpokládá akceptující mínění veřejnosti a svůj společenský kredit považuje za značně nízký, což má samozřejmě negativní dopad na jejich pracovní spokojenost a tím i na jejich postoj k výkonu služby.

V dnešní době, kdy mají na mínění veřejnosti nepopíratelně velký vliv hromadné sdělovací prostředky, by zde měla být věnována pozornost především oblasti komunikace v obecném pojetí policie – občané. Zejména v posledních letech se v rámci policie neustále hovoří o potřebě zvyšování společenského kreditu například otevřenějším přístupem k veřejnosti a zviditelňováním úspěchů policie, ale skutečný stav tomu neodpovídá. Média se dnes prakticky denně věnují tématům spojeným s činností policie, což samozřejmě přináší nutnost poskytování vyjádření z její strany. Komunikaci s médii zajišťují tiskoví mluvčí, kteří jsou zařazováni na jednotlivých úrovních organizační struktury Policie ČR. Není však výjimkou, že s médii v konkrétních případech komunikují i vyšší služební funkcionáři a nelze zde opomenout ani skutečnost, že k celospolečensky sledovaným kauzám a nejen k nim se veřejně vyjadřují také vrcholní představitelé této instituce včetně policejního prezidenta, či ministra vnitra. Ojedinělými pak nejsou situace, kdy tyto osoby, zejména při konfrontacích se zástupci médií, s politickými oponenty a podobně, nejsou schopni logické argumentace a působí alibistickým a nedůvěryhodným dojmem. Důsledkem často bývá to, že nedokáží přesvědčit veřejnost o správnosti zvolených policejních postupů a to někdy i v případech, které by měly být využity k veřejné prezentaci dobré práce pracovníků policie. V případech, kdy je možné vzhledem k jejich charakteru předpokládat zájem veřejnosti, je možné hledat hlavní příčiny v podcenění přípravy. Nezřídka je totiž u osob komunikujících s médii patrná neznalost jakýchkoliv bližších okolností případu. Závažným aspektem je ale také nedostatečná odborná fundovanost, kterou tyto osoby někdy veřejně prokazují. Obecněji lze říci, že policie se dodnes nenaučila pracovat s informacemi a využívat je k vytváření svého pozitivního mediálního obrazu. Je tedy nutné, aby byl ze strany nadřízených funkcionářů kladen

daleko větší důraz na odpovědnější přístup pracovníků k této problematice. Zároveň je potřeba vytvořit účelnou strategii práce s informacemi a přitom postupně vychovávat odborníky, kteří budou znát jejich cenu a budou schopni s nimi efektivně pracovat.

Palčivým problémem a mediálně vyhledávaným tématem je dnes také problém korupce a to nejen v rámci policie, ale v celé státní správě. Úkoly spojené s odhalováním a prověřováním trestné činnosti policistů, tedy i úplatkářství, provádí útvar Inspekce ministra vnitra. Je přirozené, že je v zájmu jak policie samotné, tak i celé společnosti, aby tato instituce pracovala co nejdůsledněji a co nejrychleji. Skutečnost je dnes ovšem taková, že to platí převážně jen u méně závažných kriminálních deliktů policistů. Ve složitých, společensky nebezpečnějších a tudíž i sledovanějších případech, jakými mohou být například napojení policistů na organizovaný zločin, dochází velmi často k nedůslednostem v prověřování a k velkým a neodůvodňovaným průtahům, jejichž důsledkem je někdy i to, že není možné trestní stíhání policisty zahájit, popřípadě se nakonec nepodaří prokázat jeho vinu. Je nasnadě, nakolik mohou být tyto nedůslednosti ze strany pracovníků Inspekce ministra vnitra záměrné (*i oni jsou policisty, ale pro snazší orientaci je užito tohoto označení*). V určitém slova smyslu zde lze skutečně hovořit o dnes proklamované systémové chybě, kdy je otázkou zejména vhodnost koncepce řízení této instituce. § 2 odst. 4 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR stanovuje její přímou podřízenost ministru vnitra, což s sebou mimo jiné vždy nese riziko prosazování politických zájmů v její činnosti. Vzhledem k současnému stavu lze také předpokládat závažné nedostatky v kontrole pracovníků inspekce ze strany jejího vedení a v souvislosti s tím je potřeba brát v úvahu i možnost jejich korupce. Další závažnou skutečností je i to, že k inspekci přicházejí pracovat policisté, kteří dosud dlouhodobě sloužili u jiných organizačních složek policie a někteří z nich se časem dostávají i do vedoucích pozic. V důsledku toho pak někdy dochází k situacím, kdy má pracovník inspekce prověřovat trestnou činnost svého bývalého kolegy, potažmo bývalého kolegy svého nadřízeného, s nímž se osobně znají a po dlouhou dobu s ním sloužili. Lze předpokládat, že takový pracovník nemusí mít vždy zájem na potrestání tohoto policisty a je možné říci, že zde i výrazně vzrůstá riziko jeho zkorumpování. Je tedy možné říci, že situace v této oblasti působí dojmem jakéhosi „bludného kruhu“ a cestou z něj by mohlo být radikální řešení v podobě

převedení inspekce do podřízenosti jiného vládního resortu. Nutno také podotknout, že byla již opakovaně a dosud neúspěšně vyvíjena iniciativa k provedení takového kroku, kdy bylo navrhováno zařazení této instituce v rámci resortu Ministerstva spravedlnosti ČR. V souvislosti s tímto návrhem je třeba zvažovat i vhodnost provádění náboru nových pracovníků inspekce mezi policisty z jiných policejních útvarů.

Komunikace a jednání s občany jsou však také denodenní náplní práce každého policisty. V současnosti si poměrně často občané stěžují na styl jednání a komunikace ze strany policistů. Nejčastější výtky občanů se týkají nepřátelskosti, nevšímavosti a emocionálního chladu, ale také ironie a agresivity policistů při jednání s nimi. Tomuto problému se ve své publikaci *Policejní psychologie* věnuje Čírtková¹⁷, která zde rozlišuje z psychologického hlediska dvě základní varianty těchto situací. Běžné komunikační situace, jejichž obsahem může být usměrňování občanů, jejich kontrola, podání potřebných informací, rad a podobně, probíhají za standardních podmínek a okolností a vyznačují se psychologicky nenáročnými kontakty policisty s občanem. Oproti tomu specifické komunikační situace, mezi něž lze zařadit jednání s agresivním jedincem, se sebevrahem, s poškozeným, sdělování nepříjemné zprávy a podobně, se vyznačují zvýšenou psychologickou náročností, která vyplývá z povahy a okolností takové situace, ale třeba také z aktuálního psychického stavu zúčastněných osob.

Problémem z tohoto pohledu je tedy zejména nalezení příčin napětí v komunikaci mezi policistou a občanem v běžných komunikačních situacích. Zde je potřeba si uvědomit, že veřejnost stále více chápe posláním policie jako kdykoliv dostupnou veřejnou službu občanům. Občan tak předpokládá, že policista mu bude nápomocen nejen v situacích, kdy došlo ke spáchání trestného činu nebo přestupku, ale i v dalších, pro něj tíživých situacích, jakými mohou být sousedské spory, hluchní opilci nebo bezdomovci v jeho okolí a podobně. Přestože mu právní předpisy ukládají povinnost řešení i těchto případů, policista naopak považuje za své hlavní úkoly objasňování trestných činů nebo pronásledování nebezpečných pachatelů, což je pro něj prestižní záležitostí. Řešení takovýchto situací, s nimiž se zejména v rámci základních

¹⁷ blíže viz. ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšíření vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. s. 213 - 215

policejních útvarů občané na policisty obrazení nepoměrně častěji, než s těmi závažnými, pak považuje za každodenní nutnou rutinu. Z toho plyne, že většina policistů se neztotožňuje s tímto rolovým schématem policie, který jí přisuzuje veřejnost. To, co občané považují za důležité, pokládají policisté za obtěžující a kontakt s občany pak vnímají jako nutné zlo. Je zřejmé, že příčiny tohoto problému je potřeba hledat ve vnitřních postojích policistů, kteří by měli být vedeni k tomu, aby byli schopni tyto postoje přehodnocovat a měnit. Na druhou stranu je však v určitém smyslu potřebná změna v postojích i z hlediska celospolečenského. Výjimkou nejsou totiž v dnešní době ani situace, kdy dochází k oznamování několika událostí současně nebo v krátkém časovém sledu. Policista se pak přirozeně nemůže zabývat všemi případy naráz a je nucen řešit přednostně ty nejzávažnější, což by si měli občané být schopni uvědomovat. To už ovšem opět do jisté míry souvisí s problémem nedostatečné veřejné prezentace práce policie. V otázce chápání poslání policie veřejností je však také třeba brát v potaz i vliv tradičního vnímání policie jako represivní státní složky, které může komunikaci mezi policistou a občanem také negativně ovlivňovat. Toto tradiční pojetí by mělo být stále doplňováno obrazem policie právě jako veřejné služby občanům, což se však v našich podmínkách vesměs stále nedaří. Jednou z nejpodstatnějších cest k takovému vnímání policie občany by měl být zvýšený důraz na preventivní činnost ve všech oblastech její působnosti. Zaměření na činnosti spojené s prevencí je dnes policií obecně sice veřejně proklamováno, ale ve skutečnosti není této problematice věnována dostatečná pozornost. Tomuto stavu do značné míry nahrávají organizační aspekty, kdy byla na příslušných úrovních vytvářena tabulková místa „preventisty“ a současně tiskového mluvčího. Z povahy takové náplně práce je pak zřejmé, že tento pracovník není schopen věnovat otázkám prevence dostatečný prostor. Jako další příčinu, která může vyvolávat napětí v komunikaci mezi občanem a policistou lze jistě označit i tzv. „stresující momenty všedního dne“. Z povahy policejní profese je zřejmé, že policista je nucen často jednat s delikventy, s narušenými jedinci, s opilci, notorickými stěžovateli, vést s nimi rozhovory, které se z jeho pohledu mohou jevit jako nesmyslné. Neustálé opakování takových situací vede ke stresům. Stres však může být vyvoláván i nedostatky v postupech nadřízených pracovníků, v jejich způsobech řízení a vedení lidí. Typickými reakcemi policistů na pracovní stres jsou cynismus a tendence k sociální

izolaci ve své profesní skupině. Všechny tyto aspekty se pak negativně odráží v kontaktech s běžným občanem a proto je zde potřeba věnovat pozornost odstraňování nedostatků v řídicích činnostech, ale také tomu, aby si policisté tyto skutečnosti uvědomovali a byli schopni jim čelit.

Při výkonu služby dochází v kontaktech policisty s občanem také k drobným incidentům a konfliktům. Někdy se policisté dostávají do situací, v nichž konflikt nastává na samém počátku jednání s občanem, neboli v momentě, kdy se policista přivolaný na místo ještě nestihne individuálně projevit. Naproti tomu v některých situacích konflikt vzniká v důsledku nedostatků v projevech a vystupování policisty vůči občanovi. Je přirozené, že policisté takové konfliktní situace vnímají jako náročné a zátěžové.

V souvislosti s těmito aspekty policejní práce Čírtková¹⁸ v uváděné publikaci dále vymezuje tzv. „zdroje konfliktů“, které rozděluje do tří skupin. První skupinou jsou zdroje konfliktů vyplývající z profesní role policisty. Zde se vychází ze skutečnosti, že konflikt může být předem naprogramován rolí jednoho nebo obou účastníků sociálního styku. Policista může z titulu své profese v řadě situací představovat spíše omezování osobních zájmů a cílů ve prospěch prosazení dodržování právních norem a občan může podle toho vůči policistovi také reagovat. V souvislosti s touto skutečností je potřeba zdůraznit, že mnoho policistů, bez ohledu na okolnosti dané situace, upřednostňuje při jednání s občany metodu tzv. „krátkého procesu“, což znamená použití plně formálního a autoritativního přístupu a lze tak říci, že při takovém přístupu tuto skutečnost naprosto ignorují nebo si ji vůbec neuvědomují.

Mezi aspekty profesní role policisty, které mohou být zdrojem konfliktů patří moment výkonné moci. Ten se projevuje jako regulace chování občana policistou v situacích, kdy občan může vnímat některou konkrétní právní normu jako zbytečnou, nesmyslnou a tím i bezdůvodně omezující a cítí se tak oprávněn ji porušovat nebo obcházet. V takových situacích pak může občan policistu vnímat jako dogmatika, který

¹⁸ blíže viz. ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšíření vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. s. 239 - 250

není schopen náhledu na konkrétní situaci. Pro profesionální zvládnutí takové situace je důležité, aby si policista uvědomoval, že projevy nevole občana nesměřují konkrétně proti jeho osobě a nemusí být nutně ani znakem jeho obecně odmítavého postoje k policii. Měl by také předpokládat, že se občan s právními normami nemusí automaticky ztotožňovat a bude tak postrádat pocit provinění. Dalším takovým aspektem profesní role policisty je sociální stereotyp o policii jako zdroji nepříjemností. Policista může chování občana ovlivňovat již svou přítomností. Vedle efektu prevence, kdy přítomnost policisty občana odrazuje od neadekvátního chování, může u některých lidí vzbuzovat také pocity nervozity, obav a strachu. Ty však mohou vedle tendencí k útěku vyvolávat i nepřiměřenou agresi. V těchto situacích je z pohledu policisty důležitá informovanost o psychologických vazbách mezi strachem a agresivitou. Příčinami konfliktů bývají také frustrace občana vyvolané policejním jednáním. Zde je potřeba si uvědomit, že prakticky každý zákrok policisty vyvolává u občana frustrační stavy tím, že omezuje nebo zamezuje pokračování jeho původně zamýšleného chování. Důsledkem těchto frustračních stavů může být agrese občana. Pro zvládnutí takové situace je důležité, aby policista agresi občana chápal jako přirozenou variantu chování v situacích frustrace a zároveň by si měl zachovávat náhled nad vlastním chováním tak, aby se nenechal vyprovokovat k protiagresi. Při výčtu konfliktogenních faktorů, které vycházejí z profesní role policisty, je třeba vzít v úvahu i psychologický efekt ozbrojení policisty a psychologický efekt policejního stejnokroje. Touto problematikou se v poslední době zabývá řada psychologických výzkumů, které naznačují, že za určitých okolností mohou tyto faktory ve vnímajícím jedinci skutečně vyvolávat agresivní projevy. Policista by si měl uvědomovat, že manipulace se zbraní, byť třeba jen v podobě zautomatizovaných a bezděčných pohybů při úpravě uniformy může být občanem vnímána například jako samoučelná demonstrace síly nebo bezdůvodné ponižování jeho osoby. Psychologický efekt policejního stejnokroje, jako znaku příslušnosti k policii, je třeba obecně spojovat s již popsánymi aspekty a jejich možnými důsledky. Policejní uniforma může v občanovi za určitých okolností vyvolávat nepříjemné asociace a to zejména v závislosti na konkrétním prostředí jednání. Důležitým z tohoto pohledu je pro policistu zvláště fakt, že pro většinu lidí má velký význam mínění jejich nejbližšího sociálního okolí a návštěva policisty v uniformě tak

může v občanovi vzbuzovat pocity studu a trapnosti v očích sousedů. Policista by tak měl vzhledem k okolnostem konkrétní situace zvažovat i možnost návštěvy občana a jednání s ním bez stejnokroje. Služební stejnokroj má však vliv i na svého nositele. Policista se v něm může cítit pozorován, exponován a tím i omezován ve svém chování. Na druhou stranu pak může uniforma v některých policistech vyvolávat i tendence k takovým způsobům chování, jakými jsou projevy nadřazenosti a arogance vůči občanům, autoritativní jednání a podobně. K tomuto problému však dochází zejména u zakomplexovaných jedinců s nízkým sebevědomím, kteří nejsou schopni prosazovat se přiměřeným způsobem. Obecně je tedy potřeba, aby si policisté uvědomovali i tyto skutečnosti a při jednání s občany je brali v úvahu.

Druhou skupinou zdrojů konfliktů v jednání policisty s občanem jsou z psychologického hlediska konfliktogenní prvky vyplývající z osobnosti a jednání policisty. Jde tedy o zdroje konfliktů, které lze spojovat s charakteristikami osobnosti konkrétního policisty a se způsoby jeho vystupování. V konečném důsledku se pak mohou tyto aspekty projevovat jako postupy, které byly ze strany policisty dané situaci nepřiměřené.

Takovým zdrojem konfliktu mezi policistou a občanem může být věk jednajícího policisty. Skutečnost, že mladší policisté se dostávají do konfliktů a incidentů s občany častěji, než starší policisté, byla již empiricky prokázána. Jednou z příčin tohoto jevu může být fakt, že mladší nebo začínající policista nedisponuje oproti staršímu potřebnými profesními zkušenostmi. Skutečností však také je, že ke konfliktům dochází i při přiměřeném vystupování mladšího policisty vůči občanovi. Zde je třeba vzít v úvahu existenci zažitého stereotypu, kdy je autorita, která může ovlivňovat a usměrňovat chování jedince, všeobecně spojována s dosažením určitého věku. Z pohledu občana pak regulace jeho chování ze strany výrazně mladšího policisty působí nepřirozeně a může se dotýkat i jeho sebedůvěry. Konflikty vyvolávané nízkým věkem policisty je možné minimalizovat informováním začínajících policistů o existenci tohoto aspektu a vhodným se z tohoto pohledu jeví i nácvik jejich vystupování vůči jednotlivým věkovým skupinám. V souvislosti s touto problematikou, ale zdaleka nejen s ní, je také nasnadě vhodnost koncipování podmínky přijetí do

služebního poměru týkající se věku uchazeče, kdy jak je již výše uvedeno, je vyžadován věk vyšší než 18 let. Při komplexnějším pohledu je totiž otázkou i to, zda je takový věk dostatečný pro přijetí plné odpovědnosti za výkon služby se všemi jejími aspekty a zda by tedy nebylo vhodnější tuto věkovou hranici zvýšit. Argumentem pro takové stanovisko pak může být například skutečnost, že obecním strážníkem se může stát uchazeč starší 21 let¹⁹, a to bez ohledu na fakt, že rozsah jeho oprávnění je v porovnání s policistou nepoměrně menší. Aspektem patřícím do této skupiny zdrojů konfliktů může být i místo úředního jednání. Zde se jedná především o situace, kdy jednání probíhá v místě bydliště občana. Policejní psychologové mluví v souvislosti s těmito situacemi o tzv. „agresivitě vůči vetřelci“. Podobně jako zvířata brání instinktivně své teritorium, tak i lidé chrání své domácí území. V domácím prostředí se pak občan cítí v bezpečí a má tendence jednat z pozice síly. Policista by si měl tuto skutečnost uvědomovat a při jednání s občanem v takovém prostředí podle toho také postupovat. Obecně také platí, že v případech, kdy to okolnosti dovolují, je pro policistu výhodnější provést potřebný služební úkon v prostředí policejní služebny. Dalším takovým zdrojem konfliktů, který lze uvést i v návaznosti na aspekty spojené s výběrem místa úředního jednání jsou zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob. V situacích, kdy policista usměrňuje chování občana, v něm může přítomnost dalších osob vyvolávat tendence k agresivním a odmítavým projevům chování vůči policistovi. Jde zejména o přítomnost tzv. „referenčních osob“, tedy takových, na jejichž mínění dotyčnému občanu velmi záleží. Specifickým problémem jsou zde pak zákroky v přítomnosti rodinných příslušníků postižovaného občana. Často se totiž stává, že agresí vůči policistovi podléhají namísto postiženého právě oni. Je zřejmé, že policista by měl danou situaci uspořádat tak, aby byla přítomnost nezúčastněných osob vyloučena. V případech, kdy to není možné je pak důležité, aby policista kontroloval své chování, nesnižoval důstojnost postiženého občana v přítomnosti dalších osob a nezavdal mu tak důvod k agresí. Konfliktogenním prvkem patřícím do této skupiny je i snížený práh frustrační tolerance. Obecně platí, že ke snižování prahu frustrační tolerance u člověka dochází v důsledku častého prožívání zátěžových situací, jakými mohou být frustrace,

¹⁹ upravuje dikce § 4 odst. 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii

stresové situace a podobně. Důsledkem pak bývají podrážděné reakce v běžných situacích. Problémem je zde to, že policista, na rozdíl od občana, v jednání s ním vystupuje jako profesionál, který musí své projevy chování kultivovat a nemůže si dovolit i v takovém momentálním rozpoložení reagovat popudlivě. Z povahy policejní profese je přitom zřejmé, že policisté jsou profesní skupinou velmi často vystavovanou zátěžovým situacím, které v nich právě takové tendence vzbuzují. Důležitá je proto dostatečná relaxace policisty, která by ho měla pocitů nespokojenosti, napětí a podráždění zbavovat. V praxi k takovým nepřiměřeným reakcím vůči občanům dochází u některých policistů i opakovaně a poměrně často, a tak je zde otázkou i to, jestli je na tuto oblast lidské psychiky dostatečně zaměřená současná koncepce přijímacího psychologického vyšetření uchazečů o práci u policie. Jako samostatný zdroj konfliktů v této skupině lze vymezit také nezdvořilost ze strany policisty. Za ní může občan považovat celou řadu prvků v chování policisty a to i ty neúmyslné, jimiž jsou například projevy únavy, nebo různé bezděčné pohyby a podobně. Policista by tuto skutečnost měl vést v patrnosti a takových projevů chování vůči občanovi se zdržovat. Dalším problémem může být skutečnost, že se policisté v situacích, kdy je občan vůči nim agresivní, poměrně často nechávají vyprovokovat a jeho útok opětují. Z pohledu policisty zde však vyvstává také otázka, zda je takové reagování na agresivitu občana účinné, či nikoliv. V některých situacích je totiž taková reakce policisty neúčelná a zbytečně komplikuje jednání. Oproti tomu však existují i situace, kdy je nekompromisní a donucovací postup policisty optimálním řešením. Na tuto otázku tedy nelze jednoznačně odpovědět, s přihlédnutím k předpokládané eskalaci agrese ze strany občana lze však říci, že policejní protiagrese by měla být chápána jako poslední způsob řešení situace. Konflikt může vyvolat také neochota policisty poskytnout občanovi informace. Zde je samozřejmě potřeba odhlédnout od situací, kdy by poskytnutí informace mohlo narušit průběh vyšetřování. Jsou tím míněny spíše situace, kdy je možné a z psychologického hlediska i vhodné na občanovy dotazy ohledně důvodů a účelu policejního jednání přiměřeně vysvětlení podat. Policista by takové dotazy občana neměl vnímat jako projevy drzosti, či despektu, ale jako jeho přirozenou reakci. Strohým odmítáním sdělení takových informací policista vytváří pouze dojem své nadřazenosti, kterou občan vnímá jako nespravedlivou a podle toho také reaguje.

Při výčtu zdrojů konfliktů v jednání mezi policistou a občanem nelze opomenout také aspekty vycházející z osobnosti a jednání občana. Ty lze označit jako třetí samostatnou skupinu, do níž je možné zařazovat takové prvky jako například charakteristické rysy jeho osobnosti, jeho postoje vůči policii, které mohou být ovlivňovány nejrůznějšími okolnostmi, ale také jeho momentální psychické rozpoložení a podobně.

Z této deskripce nejčastějších příčin konfliktů, k nimž mezi policisty a občany dochází, je tedy zřejmá především důležitost uplatňování psychologie v policejní praxi. Nejedná se zde však pouze o její roli v oblasti personalistiky, kdy je v rámci psychologického vyšetření posuzována psychická způsobilost uchazeče o profesi policisty. Stále podstatnější je dnes totiž i její role v oblasti odborné přípravy a ve výcviku policistů. Čírtková v souvislosti s tím uvádí, že „v návaznosti na změny v pojetí policejní profese prochází určitými modifikacemi i policejní vzdělávání. Všeobecně se prosazuje trend, že vedle právních a policejních disciplín reprezentuje psychologie třetí pilíř vzdělání současného policisty. Jejím úkolem je mimo jiné vybavit policisty tzv. psychologickými prostředky pro řešení standardních i konfliktních situací, ke kterým dochází při styku s občany.... Psychologové se proto uplatňují na všech stupních systému policejního školství. Počínaje nástupními školami a konče policejní akademií je ve studijních programech zařazena výuka psychologie. Po obsahové stránce je důraz kladen na policejní a forenzní psychologii. Psychologická průprava policistů je navíc doplňována specializovanými školicími programy výcvikového typu. Policejní akademie a další vzdělávací útvary v resortu organizují sociálněpsychologický výcvik v podobě tréninkových programů zaměřených na zvládání konfliktů, překonávání stresových situací nebo zdokonalování komunikace v podmínkách policejního jednání (krizová komunikace, komunikace s médii apod.)“²⁰.

Ve skutečnosti však lze poukázat na hrubé nedostatky v přístupech k této problematice. Česká republika byla mimo jiné donedávna kritizována ze strany Evropské unie i za nedostatky v oblasti policejního vzdělávání a výcviku. V souvislosti

²⁰ ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšíření vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. s. 51

s touto kritikou byl v letech 1999 – 2001 realizován tzv. Phare Project – Comprehensive System of Human Resources, jehož první část se týkala otázek zefektivnění boje proti organizovanému zločinu a druhá pak byla zaměřena na tvorbu nových systémů v oblastech hodnocení a odměňování, výběru uchazečů o policejní profesi, ale i na tvorbu kariérního řádu, vytvoření posttraumatických intervenčních týmů, systému manažerských výcviků a právě i na tvorbu nové koncepce vzdělávání a výcviku policistů. Na základě závěrů tohoto projektu pak byla v roce 2001 vytvořena a vládou ČR schválena tzv. „Koncepce celoživotního povinného vzdělávání policistů ČR“, v jejíž rámci by měl být kladen důraz zejména na etický výcvik policistů²¹, což mimo jiné znamená nutnost integrace etického aspektu do všech předmětů výuky ať už v rámci základní odborné přípravy policistů nebo speciálních výcvikových kurzů.

Teprve v průběhu roku 2005 však došlo ke změnám v organizaci vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR realizovaném v rámci středních policejních škol Ministerstva vnitra²², kdy byl mimo jiné, s platností od 1. září 2005, změněn formát základní odborné přípravy. Tu je nyní, na rozdíl od minulosti, každý policista povinen absolvovat bezprostředně po přijetí do služebního poměru, což lze jistě považovat za pozitivní fakt. Každá ze škol dnes podle této nové koncepce zpracovává vlastní školní vzdělávací program a to na základě požadavků na studující policisty obsažených v tzv. „profilu absolventa“, který stanovuje Policejní prezidium nebo Ministerstvo vnitra a také na základě tzv. Rámcového vzdělávacího programu zpracovávaného Ministerstvem vnitra. Ten rozděluje výuku do čtyř samostatných tematických bloků, v nichž stanovuje cíle vzdělávání a rámcový obsah výuky. V závěru každého tematického bloku je pak zařazován didaktický test v podobě písemné či praktické zkoušky nebo kombinace obou metod zahrnující všechny vyučované předměty, jehož úspěšné zvládnutí je podmínkou pro pokračování ve studiu dalšího tematického bloku. Studium je pak zakončeno vykonáním závěrečné zkoušky, která může být tvořena písemnou, ústní a

²¹ pramen : Ministerstvo vnitra ČR, Odbor vzdělávání a správy policejního školství, internet <http://www.mvcr.cz/>, cit. 25. října 2006

²² danou problematiku upravuje Nařízení Ministerstva vnitra č. 37/2005 o vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie České republiky ve středních policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra

praktickou částí nebo jejich kombinací. Obecně lze konstatovat, že nový koncepční systém základní odbornou přípravu prodlužuje, měl by zajišťovat kvalitnější a komplexnější přípravu nových policistů pro výkon služby a poskytovat i větší prostor pro možné úpravy vzdělávacích programů podle aktuálních potřeb a poznatků. Neuspokojivě se však stále jeví situace z pohledu psychologie, jíž i přes proklamování nezbytnosti změny filozofie policejní práce a vytváření nového image policie není věnována dostatečná pozornost. S přihlédnutím k požadovaným cílům a rozsahu výuky stanovených právě Rámcovým vzdělávacím programem není při porovnání s dalšími stěžejními předměty jako Právo, Služba pořádkové policie nebo Kriminalistika věnován dostatečný časový prostor²³. Skutečností je také to, že pro třetí a čtvrtý tematický blok výuky, jejichž obsahovou náplní mají být v rámci předmětu psychologie například psychologické aspekty zákroků proti zvláštním sociálním skupinám nebo zákroků na veřejně přístupných místech a v bytech, ale také komunikace s obětí trestného činu, s pachatelem a svědkem nebo sdělování informací o tragických událostech nejbližším příbuzným, neboli situace, které se vyznačují zvýšeným rizikem vzniku konfliktů, nebyly dosud zpracovány žádné metodické výukové postupy.

Důležitou součástí v oblasti policejního vzdělávání jsou také výcvikové kurzy s nejrůznějším zaměřením, jichž by se měli, ve smyslu výše uvedené koncepce celoživotního vzdělávání, policisté účastnit průběžně po celou dobu trvání služebního poměru. Stejně jako základní odbornou přípravu, realizují tyto výcvikové kurzy střední policejní školy Ministerstva vnitra, případně ve spolupráci s Policejní akademií ČR. V oblasti psychologie jsou v současné době organizovány kurzy s tematickým zaměřením na metodu řešení konfliktů pomocí analýzy transakcí v délce trvání 3 dnů, řešení domácího násilí s délkou trvání 2 dnů, na komunikaci a jednání s lidmi a na asertivní chování, oba kurzy s délkou trvání 3 dnů²⁴. Na základě sdělení pracovníků Odboru vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra ČR však bylo

²³ v přílohových materiálech je pro ilustraci uložen učební plán s uvedením časových dotací výukových předmětů vyučovaných v rámci ZOP, stanovený Školním vzdělávacím programem SPŠ MV Holešov pod Č.j. SPŠH-84/SP-2005 (viz. příloha 3)

²⁴ pramen : Ministerstvo vnitra ČR, Odbor vzdělávání a správy policejního školství, internet <http://www.mvcr.cz/>, cit. 25. října 2006

zjištěno, že například v průběhu let 2004-2005 byl realizován pouze kurz Metody řešení konfliktů pomocí analýzy transakcí, jehož se v roce 2004 zúčastnilo 986 policistů a v roce 2005 1730 policistů a kurz Řešení domácího násilí, který v roce 2004 neabsolvoval žádný policista a v roce 2005 318 policistů. Z těchto údajů je zřejmé, že situace v této oblasti je naprosto nevyhovující. Problémem by zde mohla být zejména otázka dostupnosti těchto kurzů pro policisty zařazené v přímém výkonu služby, případně jejich zájmu se takových kurzů účastnit. V souvislosti s tím je potřeba brát zřetel především na časovou a obsahovou náročnost výkonu služby v dnešní době a z ní vyplývající neochotu vedoucích pracovníků uvolňovat podřízené policisty na taková nepovinná školení nebo nezájem samotných policistů. Je tedy nasnadě, zda by nebylo vhodné organizovat takovéto kurzy v určitých časových intervalech jako povinné.

2.2 Stres v policejní práci

V předchozí podkapitole byla v souvislosti s příčinami vzniku napětí a konfliktů v komunikaci mezi občanem a policistou již zmíněna problematika stresu, která je ovšem poněkud obsáhlejší a měla by jí tak být věnována větší pozornost. Každý člověk se dostává v rámci svého soukromého i profesního života do situací, které na něj kladou zvýšené nároky a je možné je zvládat často jen s vypětím všech fyzických i psychických sil. Lze také říci, že profese policisty patří z tohoto pohledu k těm nejdisponovanějším.

Problému definování stresu v obecné rovině se pak věnuje například Křivohlavý, který uvádí, že „s ohledem na člověka, který se nachází v tlaku stresorů, byl stres definován zprvu jako negativní emocionální zážitek, který je doprovázen určitým souborem biochemických, fyziologických, kognitivních a behaviorálních změn, jež jsou zaměřeny na změnu situace, která člověka ohrožuje, nebo na přizpůsobení se tomu, co nelze změnit... Pro definici stresové situace je podstatný *poměr mezi mírou (intenzitou, velikostí, tlakem apod.) stresogenní situace (stresoru či stresorů) a „silou“ (schopnostmi, možnostmi apod.) danou situaci zvládnout*. O stresové situaci (o stresu) hovoříme jen v tom případě, že míra intenzity stresogenní situace je vyšší než schopnost či možnost daného člověka tuto situaci zvládnout. Obecně jde o tzv. *nadlimitní*

– nadhraniční zátěž. Ta vede k vnitřnímu napětí (strain) a ke kritickému narušení rovnováhy (homeostázy) organismu“, přičemž termínem „stresory“ označuje „...jednotlivé nepříznivé vlivy (tlaky), které mohou vést k tíživé osobní situaci člověka...“ a dále také konstatuje, že „nadlimitní zátěží nemusí být jen jediný, byť velice „silný“ stresor. Může jí být i nadlimitní množství běžných starostí (trablů – troubles). V psychologii se v této souvislosti hovoří o tzv. *běžných každodenních starostech* (daily hassles), které člověku obrazně řečeno „přerostou přes hlavu“...“²⁵.

Křivohlavý se ale ve své publikaci *Psychologie zdraví*²⁶ zabývá z pohledu různých teorií také důsledky stresu na člověka. Stres může vyvolávat frustrace, tedy pocity neuspokojení potřeb, které pak vedou ke snížení motivace jedince, případně též k jeho agresi. Z fyziologického hlediska je důležitá i skutečnost, že v důsledku stresu dochází ke zvyšování celkové pozornosti jedince, což se však mimo jiné projevuje i zúžením jeho pole pozornosti. Dochází tak ke zvýšení postřehu jedince v úzkém poli pozornosti, současně se však snižuje pozornost na okrajích jeho zorného pole, které je při stresových situacích zapotřebí. Otázkou je i možnost vlivu stresu na zdravotní stav člověka. Zde je potřeba konstatovat, že stres může mít na zdraví přímý negativní účinek, působí na imunitní, endokrinní nebo nervový systém člověka. Zdraví člověka ale může ovlivňovat i nepřímo tím, že vyvolává negativní změny v jeho životním stylu. Z pohledu problematiky stresu v zaměstnání pak Křivohlavý zmiňuje obsáhlou studii Karáska et al., 1988, v jejíž rámci byla respondentům předestřena definice stresu jako situace, kdy má člověk mimořádnou odpovědnost, jsou na něj kladeny nadměrné požadavky, ale k provádění potřebných úkonů nemá dostatečnou pravomoc, neboli možnost řídit běh dění. Následně pak byla u respondentů, kteří takovéto pracovní situace uváděli, zjištěna o 70 % větší úmrtnost a při kombinaci těchto situací s několika dalšími psychologickými faktory bylo u těchto osob zjištěno čtyřikrát vyšší nebezpečí úmrtí, než u lidí, u nichž se takový soubor negativních psychologických faktorů nevyskytuje.

²⁵ KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. s. 170 – 171

²⁶ blíže viz. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. s. 173 - 174

Někteří lidé se pouštějí s velkým elánem a nadšením do realizace nejrůznějších odvážných plánů. Někdy se však stává, že se přitom setkávají s velkým nepochopením svého okolí a s nepřekonatelnými překážkami tak dlouho, že se nakonec vzdají veškerých snah o docílení svého plánu. Jedná se o tzv. „syndrom vyhoření“, který je v souvislosti s problematikou stresu také potřeba brát v úvahu. Při pokusu o definování tohoto jevu se Křivohlavý mimo jiné odvolává na Cary Chernisse (1980), který „... vyjádřil svůj pohled slovy: „Vyhoření je situací totálního (úplného) vyčerpání sil. Je pocitem člověka, který došel k závěru, že již nemůže dál. Je to stav člověka, který ztratil naději, že se ještě něco může změnit, stav člověka, který ztratil veškeré iluze“. Jeho definice jevu vyhoření zní: „*Vyhoření je výsledek procesu, v němž lidé velice intenzivně zaujatí určitým úkolem (ideou) ztrácejí své nadšení*“. Cherniss ukazuje, že tento proces začíná mimořádně vysokým, dlouhodobě trvajícím napětím (stresem). Tento stres způsobuje nervozitu, iritabilitu a únavu. Proces vyhoření je dovršen, když se pracovník staví k obtížím jen obranně, psychicky se odpoutává od každé práce a jeho angažovanost hluboce klesá...“²⁷. Mezi příznaky vyhoření pak řadí velkou únavu „vyhořelého“ člověka, snížení jeho sebehodnocení vyplývající z pocitů snížené profesionální kompetence, projevy snadného podráždění a negativismu, ale také dlouhodobé snížení jeho celkové výkonnosti. Lze také konstatovat, že důsledky tohoto syndromu se mohou projevovat například v podobě zvýšené konzumace alkoholu, apatií jedince, v případě policisty třeba také jeho „splynutím“ s kriminálně závadovým prostředím a mohou vést i k těžkým duševním poruchám.

V průběhu života každého člověka pak lze nalézt celou řadu negativních vlivů, které mohou stresové situace vyvolávat. V souvislosti se zaměstnáním obecně lze mezi nejzávažnější stresory zařazovat přetížení množstvím práce a s ním související nedostatek času k vykonání zadávaných úkolů, nejasné vymezování úkolů a kompetencí při jejich plnění, ukládání nadměrné míry odpovědnosti nebo vztahy mezi lidmi na pracovišti, ale i v rodině pracovníka. Některé profese jsou také charakteristické nutností kontaktu s druhými lidmi a některé naopak izolováním pracovníka od lidí, přičemž i tyto aspekty mohou být pro některé jedince stresogenními. K dalším významným

²⁷ KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. s. 116

stresorům patří i dlouhodobá napětí, jimiž mohou být například trvalé neshody v manželství, potíže v zaměstnání jako šikanování, nenávisť a podobně, případně poruchy spánku nebo jeho nedostatek.

V souvislosti s profesí policisty uvádí Čírtková v publikaci *Policejní psychologie*²⁸ tzv. „policejní stres“. Ten podle ní může být spojován s policistou, který úspěšně absolvoval přijímací řízení, tedy i lékařské a psychologické vyšetření, je členem „normálního“ oddělení, kde je zjevně dobrá disciplína, kde jsou zřetelně diferencované role a podobně, a který se v průběhu výkonu služby dostal do situace, jež v některých svých parametrech překračuje rámec běžných zkušeností, narušuje jeho emocionální stabilitu a v níž je tak stres zákonitým jevem. Z pohledu policejního stresu zde dále vymezuje tři nejvýraznější stresogenní aspekty vyplývající z charakteru policejní práce. Psychologické důsledky použití střelné zbraně se projevují jako stresová reakce policisty následující poté, kdy postřelí nebo zastřelí jiného člověka. Je možné sem však zařadit i takové situace, kdy je policista přítomen násilnému usmrcení svého kolegy. V souvislosti s tímto problémem se hovoří o tzv. „posttraumatické stresové poruše“, jejíž příznaky jsou zejména opakované prožívání takové události, vyhýbání se podnětům připomínajícím událost a nervová labilita. Dalším vymezeným aspektem je pracovní stres policistů, kam lze po přihlédnutí k faktoru zvýšené četnosti stresových situací řadit například vedení spisové agendy, jednání s agresivními osobami a podobně. K pracovní náplni některých složek policie pak ale také patří častý kontakt s násilnou nebo tragickou smrtí. Jedná se o činnosti, které již ze své povahy u policistů vyžadují určitou psychickou odolnost. Policejní stres zde tedy vzniká až ve spojení s určitými extrémními okolnostmi konkrétního případu, kterými mohou být zejména extrémní mrtvoly, smrt dítěte, tragické okolnosti případu nebo případy náhlého úmrtí dítěte v rodině.

²⁸ blíže viz. ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. s 129 – 135

Ve svém článku *Sebevraždy a policejní profese* pak Čírtková²⁹ s odkazem na výzkumy zaměřené na pracovní zátěže v podmínkách policie konstatuje, že v jejich důsledku u policistů dochází ke změnám takových postojů, jakými jsou například postoje k obětem trestných činů, ke svým nadřízeným, ale i ke své rodině nebo k takovým hodnotám jako čestnost, spravedlnost a podobně. K typickým projevům pracovní frustrace policistů pak řadí cynismus, separování ve vlastní subkultuře, ale i utajování pocitů před svými blízkými, což zpravidla vede k poruchám rodiny nebo také privátní techniky tišení stresů, kde vyzdvihuje zejména zvýšenou konzumaci alkoholu.

Velmi závažným problémem úzce souvisejícím s problematikou stresu je také značný výskyt sebevražd policistů. Obecně bývá policista vnímán jako psychicky nezdolný jedinec, který ke své práci přistupuje bez osobních pocitů a emocí. Všeobecně známá je také skutečnost, že policista absolvuje v rámci přijímacího řízení poměrně náročné psychologické vyšetření. Jeho bezproblémové zvládnutí všech aspektů spojených s výkonem služby pak může být veřejností považováno jako samozřejmé. Skutečný stav je však poněkud odlišný. Například v období od roku 1993 do roku 2002 spáchalo na území České republiky sebevraždu 80 policistů³⁰, což je jistě krajně znepokojivý údaj. Čírtková v již uvedeném článku zmiňuje také výzkumy zabývající se touto problematikou, jejichž empiricky podložené závěry poukazují na fakt, že negativní okolnosti spojené s policejní profesí posilují případné tendence k sebevražednému jednání policisty. Vedle obecně platných sebevražedných motivů, jimiž mohou být deprese, závažná onemocnění, ztráta partnera a podobně pak uvádí i tzv. „profesně specifické faktory“, u nichž se vychází z okolností charakteristických pro policejní profesi. Je například známo, že práce v policejní organizaci je převážně mužskou záležitostí a muži pak i v obecné populaci vykazují vyšší sebevražednost. Ze statistik

²⁹ blíže viz. ČÍRTKOVÁ, Ludmila: *Sebevraždy a policejní profese*. Psychologie v ekonomické praxi, 2005, roč. XL, č. 3 – 4, s. 169 – 173

³⁰ danou problematiku vystihuje Zpráva o řešení úkolu „sebevražedné jednání policistů v roce 2005“ zpracovaná oddělením psychologie a sociologie, Ope Ministerstva vnitra, PhDr. Urbanovou, CSc. pod Č.j. SP-70-2/PS-2001. V přílohových materiálech je uložen přehled základních kvantitativních dat a grafická zpracování vývoje sebevražd policistů v ČR v letech 1993-2005 (viz. příloha 4)

také vyplývá, že nejčastějším sebevražedným nástrojem policistů jsou střelné zbraně a proto je třeba brát v úvahu i jejich snadnou dostupnost a praktické zkušenosti policistů s nimi. Dalším takovým faktorem může u některých policistů být i jejich častý kontakt se smrtí. Ten může při selhání protistresových a obranných mechanismů policisty zúžit jeho mentální pochody a nasměrovat je k motivu smrti. U vysoce motivovaných policistů může být závažným také moment, kdy v důsledku pracovních neúspěchů a stresů dochází k rozpadu iluze o své roli „superpolicisty“ (*v odborných publikacích bývá užíváno označení „syndrom Johna Wayna“*). Zde Čírtková poukazuje na fakt, že policisté někdy řeší takové ztráty iluzí zvýšenou konzumací alkoholu. To s sebou samozřejmě přináší celou řadu dalších potíží jak v profesním, tak i v soukromém životě, které se postupně kumulují a nakonec vyústí k sebevražednému rozhodnutí. Posledním uváděným aspektem, který je však konkrétně v našich podmínkách stále aktuálnější, jsou pak služební selhání policistů jako korupce nebo spolčení s kriminálním podsvětím a podobně. U některých jedinců může v takových situacích dojít k rozkolísání osobní integrity, mohou trpět neúnosnými pocity provinění, studu a obavami z možných důsledků svého jednání, které je přivedou na myšlenku spáchat sebevraždu.

Čírtková zde v souvislosti s problematikou sebevražd poukazuje také na aktuální výzkumy pracovního stresu policistů, jejichž výsledky prokazují existenci dvou odlišných kategorií pracovních zátěží. První skupinu stresorů lze spojovat s charakterem a náplní policejní práce, což znamená, že sem lze řadit takové aspekty jako jsou časté kontakty s delikventy, opilci, ale také směnnost služeb a podobně. Druhou skupinou jsou pak stresory související s organizačními aspekty policejní práce. Jedná se především o časté organizační změny, nízkou podporu pracovníků ze strany managementu nebo třeba o neefektivní komunikaci uvnitř této instituce. Zmiňované výzkumy zároveň dokazují, že tato skupina stresorů je z pohledu tendencí k sebevražednému jednání daleko závažnější, přičemž v našich podmínkách je potřeba poukázat na hrubé nedostatky právě v této oblasti.

Zajímavým zde může být i srovnání počtu sebevražd policistů v jednotlivých regionech České republiky. Například v rámci Prahy spáchalo v letech 1993 až 2005 sebevraždu 29 policistů, zatímco třeba v Jihočeském kraji došlo za stejné období

k 7 případům dokonané sebevraždy policistou³¹. Při hledání hlavních příčin takovéto difference je samozřejmě potřeba brát v úvahu rozdílnost v početních stavech policistů zařazených v těchto organizačních jednotkách. Mimo jiné lze ale jistě poukazovat i na skutečnost, že v lokalitách s vyšším osídlením obyvatelstva a tudíž i vyššími početními stavy policistů, jsou na rozdíl od oblastí, v nichž jsou hustota obyvatelstva a početní stavy v rámci policie znatelně nižší, vztahy mezi policisty poněkud anonymnější. Na policejním oddělení s nižším počtem policistů, kteří se většinou osobně znají, si tedy policista snáze všimne potíží svého kolegy, může s ním o jeho problémech hovořit, což často postačí nebo na závažnost situace včas upozornit svého nadřízeného, příslušného psychologického pracovníka a podobně.

Je naprosto zřejmé, že stres je velmi významným aspektem, který může v negativním smyslu zásadně ovlivňovat postoje jedince ke své práci a tím i jeho pracovní spokojenost a v podstatě i loajalitu k zaměstnavateli. Z pohledu policie by tedy měla být věnována dostatečná pozornost tomu, zda jsou policisté schopni zátěžové situace, do nichž se dostávají v profesním, ale i v soukromém životě, zvládat. V souvislosti s již zmiňovaným projektem Phare Project – Comprehensive System of Human Resources (viz. podkapitola 2.1.) byl v roce 2001 v rámci Policejního prezidia ČR, správ krajů a správy hlavního města Prahy zřízen systém tzv. „posttraumatické intervenční péče“³². Intervenční týmy, v nichž pracují nejen psychologové, ale i duchovní nebo odborně vyškolení zkušení policisté, pak v rámci tohoto systému poskytují péči policistům, kteří v souvislosti s plněním služebních úkolů prožili traumatizující událost. Tato péče pak může být na základě žádosti samotného policisty, případně jeho přímého nebo vyššího nadřízeného poskytována bezprostředně po traumatizující události, ale také v podobě následné, tedy déletrvající pomoci. Ve vztahu k pracovnímu stresu policistů jde jistě o výrazný posun kupředu. Otázkou však zůstává, zda je věnována dostatečná pozornost také zátěžovým situacím v osobním životě policistů. V roce 2002 byla Policejním

³¹ blíže viz. příloha 4 – graf č. 2 „Srovnání počtu sebevražd podle krajů v letech 1993 – 2005“

³² upravuje Závažný pokyn policejního prezidenta č. 129/2001, kterým se zřizuje systém poskytování posttraumatické intervenční péče příslušníkům Policie České republiky, kteří prožili traumatizující událost v souvislosti s plněním služebních úkolů

prezidiem ČR zřízena nepřetržitě fungující anonymní telefonní linka pomoci v krizi³³. Zde by bylo možné polemizovat třeba nad tím, zda je tato forma pomoci mezi policisty dostatečně prezentována. Ještě důležitější je zde však přihlédnutí k faktu, že mezi policisty a nejen mezi nimi, je stále rozšířen předsudek, že ten, kdo vyhledá pomoc psychologa, musí být nutně duševně nezpůsobilý. Policisté se tak stejně jako ostatní mohou obávat případné stigmatizace a ačkoliv se v tomto případě jedná o anonymní telefonický rozhovor, nejsou mnohdy ochotni riskovat případné domnělé problémy v zaměstnání i v soukromí. V rámci Střední policejní školy Ministerstva vnitra ČR v Jihlavě je také od roku 1999 organizován výcvikový antistresový program v délce trvání 1 dne³⁴, který však nebyl podle sdělení pracovníků Odboru vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra ČR například v letech 2004 a 2005 vůbec realizován. Při hledání příčin nezájmu policistů o tento program lze jistě opět poukazovat na všeobecně rozšířený stereotyp o vyhledávání odborné psychologické pomoci a s přihlédnutím k časové a obsahové náročnosti výkonu služby v dnešní době též na neochotu nadřízených pracovníků své podřízené na takovéto kurzy uvolňovat. Je zde však jistě potřeba brát v úvahu i podceňování problémů spojených se stresem ze strany samotných policistů. Z těchto pohledů by bylo v rámci dané problematiky vhodné klást důraz na určitou osvětu mezi policisty. Ti by měli být vedeni k tomu, aby nepodceňovali závažnost daných problémových situací, do nichž se dostávají, ale aby registrovali i případné potíže u svých kolegů. Důležité také je, aby policisté byli schopni vnímat návštěvu psychologa nebo jeho pomoc jako v dnešní době normální a běžnou záležitost.

V souvislosti s touto problematikou je zajímavá také skutečnost, o níž v publikaci *Policejní Psychologie* hovoří Čírtková³⁵. V zahraničí jsou u některých exponovaných policejních složek zaváděny povinné preventivní periodické návštěvy psychologa, v jejichž rámci se zjišťuje, zda okolnosti spojené s takovou službou nenarušily integritu

³³ pramen : Policejní prezidium ČR, internet <http://www.ppportal.pcr.cz/>, cit. 23. října 2006

³⁴ pramen : Ministerstvo vnitra ČR, Odbor vzdělávání a správy policejního školství, internet <http://www.mvcr.cz/>, cit. 25. října 2006

³⁵ blíže viz. ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšíření vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. s. 50 - 51

policistovy osobnosti a neohrožují tak jeho duševní zdraví a tím, i způsobilost k výkonu služby. Povinné jsou v zahraničí například i pohovory s psychologem v případech použití střelné zbraně, kdy se předpokládá, že policista bude k zotavení a k obnovení psychické stability potřebovat určitý čas a zpět do výkonu služby je zařazen až na základě odborného stanoviska psychologa. Je nasnadě, zda by nebylo vhodné podobné přístupy aplikovat i v našich podmínkách.

Důležitým ve vztahu k problematice stresu a riziku vyhoření je také způsob organizování odpočinku policistů mezi službami, popřípadě i možností obnovy jejich tělesných a duševních schopností a sil, přičemž i tato oblast je upravena příslušnými právními předpisy. Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR stanovuje tzv. „základní dobu služby v týdnu“ a při vymezení její délky odkazuje na zákoník práce, kde je v § 83a odst. 1, 2 stanoveno, že délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Oproti tomu nový zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů základní dobu služby v týdnu zkracuje na 37,5 hodiny. Dosavadní právní úprava vymezuje také tzv. „nepřetržitý odpočinek mezi dvěma službami“ v délce trvání nejméně 12 hodin, přičemž v případě důležitého zájmu služby, kdy je příslušník povinen konat službu nad základní dobu služby v týdnu („přesčas“) je možné jej zkrátit až na 6 hodin. Vymezen je zde také tzv. „nepřetržitý odpočinek v týdnu“, kdy je stanoveno, že příslušník musí mít jednou v týdnu nepřetržitý odpočinek v trvání nejméně 36 hodin a v případě služby konané nad základní dobu služby v týdnu jej lze zkrátit na 24 hodin. Nová úprava pak „nepřetržitý odpočinek mezi jednotlivými směnami“ koncipuje obdobně s tím, že jeho trvání zkracuje na nejméně 10 hodin a v případě služby přesčas jej lze zkrátit též až na 6 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je zde pak stanoven také shodně v délce trvání 36 hodin, ovšem v případě výkonu služby přesčas je umožněno jej zkrátit až na 12 hodin, což se nejeví jako vhodné. Naopak pozitivně ve vztahu k potřebám služby lze hodnotit změnu, kdy tato nová právní norma oproti stávající umožňuje v případě důležitého zájmu služby přesunout nepřetržitý odpočinek v týdnu do týdne následujícího a poskytnout ho společně s nepřetržitým odpočinkem za tento týden. Mimo jiné by to mělo řešit i situace, k nimž poměrně často dochází zejména u příslušníků exponovaných policejních složek, jakými jsou například Útvar pro odhalování organizovaného zločinu,

národní protidrogová centrála a podobně. Ti totiž někdy vykonávají službu i v průběhu celého víkendu, na nějž při jejich rovnoměrném rozvržení služby v souladu s právním předpisem zpravidla připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, ale s ohledem na stávající úpravu pak nemohou celou odpracovanou dobu o víkendu vykázat.

Právními předpisy jsou pak vymezeny také náležitosti týkající se dovolené příslušníků bezpečnostních sborů. Podle stávající právní normy činí výměra dovolené 37 kalendářních dnů. Ve vztahu k vymezení dovolené prostřednictvím kalendářních dnů je potřeba zdůraznit, že podle ustanovení tohoto zákona upravujícího danou problematiku je u příslušníků s dobou služby rozvrženou nerovnoměrně téměř neřešitelné, jaký má být v průběhu dovolené poměr mezi dny, v nichž měl příslušník vykonávat službu a dny odpočinku³⁶. Zřejmě zejména proto se v praxi obecně ustálil názor, že bez ohledu na to, zda se jedná o příslušníka s dobou služby rozvrženou rovnoměrně, či nerovnoměrně, má v průběhu kalendářního roku nárok na 27 pracovních dnů a na 10 dnů víkendových, což však platí pouze v případě rovnoměrně rozvržené služby. Toto pojetí pak samozřejmě bude ve většině případů v rozporu s právním předpisem. Dosavadní úprava také poskytuje vyšší ochranu příslušníkům vykonávajícím po celý kalendářní rok zdraví škodlivou nebo zvlášť obtížnou službu v podobě dodatkové dovolené v délce 7 kalendářních dnů³⁷. Nová právní úprava oproti tomu stanovuje, že příslušník má v kalendářním roce nárok na 6 týdnů dovolené. Dochází zde tedy k výměře dovolené v týdnech, což je vzhledem k výše zmíněnému problému vhodnější. Upuštěno je zde od dodatkové dovolené, což je však vzhledem ke skutečnosti, že došlo k navýšení výměry dovolené o 5 dnů v kalendářním roce u všech příslušníků, nepodstatné. Důležitým je potom také způsob, jakým je dovolená poskytována. Nástup dovolené určuje služební funkcionář s ohledem na zájmy služby i na oprávněné požadavky příslušníka. Současná právní norma stanovuje, že dovolená má být čerpána zpravidla vcelku a v případě, že je poskytována

³⁶ blíže viz. : TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. s. 220 - 222

³⁷ charakteristiky služeb, jež jsou považovány za zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné, jsou vymezeny § 21 Vyhlášky Ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie ČR

po částech, musí alespoň jedna její část činit nejméně 14 kalendářních dnů. Tato povinnost služebního funkcionáře je však prolomena připuštěním možnosti dohodnout se s příslušníkem jinak. Nová úprava ukládá pouze, že dovolená má být služebním funkcionářem určena příslušníkovi tak, aby ji mohl vyčerpat do konce příslušného kalendářního roku. Oba právní předpisy pak také předpokládají situace, kdy příslušník nebude moci dovolenou v příslušném kalendářním roce vyčerpat. Pokud nemůže ze služebních důvodů nebo pro důležité osobní překážky ve službě, respektive dle nového zákona pro důležitý zájem služby, dovolenou vyčerpat v daném kalendářním roce, je služebnímu funkcionáři stanovena povinnost poskytnout mu ji tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Současně s tím je vymezena i povinnost určit příslušníkovi v daném kalendářním roce vyčerpání alespoň 14 dnů, potažmo 2 týdnů dovolené. S přihlédnutím k praxi lze však říci, že zejména u exponovaných policejních složek je tato problematika chápána velmi často mylně. Někteří služební funkcionáři totiž mnohdy neopodstatněně zdůrazňují důležitost zájmu služby, přičemž poukazují právě na tato zákonná ustanovení a odmítají příslušníkům dovolenou poskytnout. Důsledkem této skutečnosti je, že příslušník vyčerpá v průběhu daného kalendářního roku právě pouze těchto 14 dnů dovolené a její zbytek pak zpravidla v krátkých časových úsecích až v roce následujícím, což se může opakovat i několik let. V souvislosti se způsoby čerpání dovolené je třeba zmínit také fakt, že příslušníci velmi často opomíjejí možnost poskytnutí služebního volna bez nároku na služební příjem a při krátkodobé potřebě k vyřizování osobních záležitostí, kdy není možné čerpat služební volno s nárokem na služební příjem, využívají dovolené. Je tedy zřejmé, že tyto postupy se neslučují s účelem dovolené a lze konstatovat, že ani nová právní úprava tuto problematiku zásadním způsobem nezlepšuje.

Je zde potřeba zmínit i nárok příslušníků bezpečnostních sborů na poskytnutí tzv. „preventivní rehabilitace“. Ta je podle dosavadní právní úpravy poskytována vymezenému okruhu příslušníků v délce trvání 14 kalendářních dnů v roce formou rehabilitace v lázeňském zařízení, rekondice, neboli sportovních, psychologických nebo

zdravotních aktivit a případně také jako pracovní rehabilitace³⁸. Obdobně koncipuje i nová právní norma tzv. „ozdravný pobyt“, který bude poskytován v podobě lázeňské péče, či tělesných rehabilitačních aktivit, přičemž ozdravný pobyt je stejně jako doposud preventivní rehabilitace považován za výkon služby. Při komparaci se zákoníkem práce je pak zřejmé, že tento nárok je specifikem pouze služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ale s ohledem na charakter výkonu těchto profesí lze tvrdit, že zcela oprávněným.

³⁸ podmínky pro poskytování preventivní rehabilitace a způsob jejího provádění stanoví §§ 58, 59 Vyhlášky Ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie ČR

3. Loajalita ve vztahu k policejní profesi

Jak již vyplývá z předchozích kapitol této práce, výkon policejní profese se vždy bude více méně bezprostředně dotýkat základních hodnot lidského života, jimiž jsou základní lidská práva, život a zdraví jedince, potažmo svoboda. Při pokusu charakterizovat další důležité znaky policejní profese z pohledu dané problematiky je možné vycházet i z komparace pojetí postavení této instituce v době tzv. totalitního režimu a současného chápání jejího poslání dnešní pluralitní demokratickou společností. Zatímco totalitní stát kladl požadavky zejména na bezvýhradnou poslušnost vůči nadřízeným, čímž mimo jiné docházelo k minimalizování osobní odpovědnosti každého konkrétního policisty vůči občanům, v demokratickém právním státě založeném na koncepci vlády zákona, před nímž jsou si všichni rovni, oproti tomu dochází k prohlubování míry odpovědnosti policistů a je kladen stále větší důraz na schopnost samostatnosti v práci a rozhodování. V důsledku celospolečenských změn ale také postupně došlo k výraznému oslabení autority policie zakládané na strachu občanů z možných sankcí a stále aktuálnějšími se stávají otázky spojené s potřebou vybudování její autority založené na dobrovolném uznání ze strany občanů³⁹. Je zřejmé, že tento problém pak velmi úzce souvisí s mírou důvěry občanů v policii (viz. podkapitola 2.1.). S přihlédnutím k těmto skutečnostem zde pak lze jako jeden ze základních znaků této profese charakterizovat také požadavek nadřazenosti veřejných zájmů nad soukromými zájmy policisty. Mimo jiné se tedy podstatně zvýšily nároky na morální kredit policistů, ale i na jejich vzdělání a jak je již uvedeno, také na jejich samostatnost a odpovědnost.

Při této deskripci nejdůležitějších požadavků na profesi policisty je potřeba brát v úvahu i veškeré negativní důsledky spojené s liberalizací naší společnosti. Ve vztahu k morálce došlo k významnému nárůstu všech druhů kriminality, ke vzniku nových forem zločinnosti. Běžnými jevy jsou dnes intrikánství a s ním spojené vědomé lhaní, neskrývaná touha po moci, projevy nejhrubšího egoismu a podobně. V takovém prostředí je pak policista s ohledem k jeho vybavení poměrně velkými pravomocemi,

³⁹ blíže viz. : HERZOGOVÁ, Z.: *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. upravené vydání. Praha: PAČR, 1998. s. 133 - 134

ještě více než většina jiných občanů, vystavován rizikům služebního selhání, jako například korupce (viz. podkapitola 2.1.). I za těchto podmínek je však nezbytně nutné, aby si byl neustále schopen uvědomovat svou morální odpovědnost vůči společnosti vyplývající z jeho sociálního postavení, které si zvolil zcela dobrovolně. V souvislosti s těmito problémy se pak nejen v naší společnosti dostává stále více do popředí zájmu téma „policejní etiky“. Zejména v posledních letech se prakticky ve všech civilizovaných zemích ve snaze o prohloubení důvěryhodnosti a profesionalizace policie začaly projevovat tendence vymezovat vedle zákonných norem a předpisů regulujících jednání policistů i základní mravní povinnosti, jejichž plnění je od nich vyžadováno, formulováním tzv. „etických kodexů“⁴⁰. Otázkou zde však zůstává především význam takto stanovených morálních principů v praxi, jakým způsobem je možné docílit toho, aby byly součástí vnitřního přesvědčení každého policisty. Jednou z cest by mělo být zařazování výuky profesní etiky policie do systému policejního školství, přičemž v této práci již byla ve vztahu k nedostatkům v policejním školství u nás zmiňována potřeba vytvoření nové koncepce vzdělávání a výcviku policistů zahrnující integraci etického aspektu do všech výukových předmětů (viz. podkapitola 2.1.). Například Herzogová k této problematice dále uvádí, že „zařazení profesní etiky do policejního vzdělávání nelze přeceňovat ani podceňovat. Samotné studium etiky neučiní nikoho morálnějším, žádný etický kurs neodvrátí ty, kteří se rozhodli brát úplatky či používat nedovolených prostředků od jejich úmyslu. Studium etiky by mělo být užitečné těm, kdo opravdu chtějí sloužit dobru (spravedlnosti, svobodě, rovnosti). Těmto lidem může studium etiky dát znalosti, předpoklady a pravomoce, které jim umožní především rozpoznat zlo (nespravedlnost, donucování, násilí, diskriminaci) a potom proti němu účinně bojovat“⁴¹. Je tedy zřejmé, že vedle potřeby zařazení etického prvku v rámci policejního školství zde vždy bude nezbytně nutný předpoklad určité míry loajality každého policisty.

⁴⁰ v přílohových materiálech je uložen Etický kodex Policie ČR stanovený Rozkazem policejního prezidenta č. 1/2005, kterým se vydává „Etický kodex Policie ČR“. Pro ilustraci je zde uložen i „Kodex cti“ NPC vymezený Směrnicí ředitele Policie ČR národní protidrogové centrály služby kriminální policie a vyšetřování k činnosti pracovníků národní protidrogové centrály č. 20/2002 (viz. příloha 5)

⁴¹ HERZOGOVÁ, Z.: *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. upravené vydání. Praha: PAČR, 1998. s. 134 - 135

V obecné rovině lze aspekt loajality popsat jako „vztah dobrovolné oddanosti prokazovaný vůči nějaké *autoritě* nebo poskytovateli *hodnot*. Např. podpora, kterou podřízený prokazuje nadřízenému, *obyvatelstvo politickému systému*, klient *organizaci*, volič straně nebo stoupenec *vůdci*. Vztah na bázi loajality vyjadřuje určitou formu směny. Např. věrnost a nabídka služby je odměnou nadřazené autoritě za poskytovanou ochranu či jiné statky, takže je oboustranně výhodná. Loajalita bývá spojována s emocemi, takže umožňuje překonávat i takové výkyvy a krize, které by jinak podle čistě racionální úvahy vedly k zániku vztahu. Např. důstojník neopouští armádu, ačkoliv by v soukromém sektoru mohl lépe využít své schopnosti“⁴².

S ohledem na základní znaky charakterizující policejní profesi tak, jak jsou uvedeny v úvodu kapitoly, však nebude takovýto obecný výklad pojmu loajalita postačovat. V úvahu je zde potřeba vzít již zmíněný primární požadavek bezvýhradné poslušnosti policistů vůči nadřízeným v době bývalého totalitního režimu, což lze přirozeně též chápat jako určitou formu projevu loajality. Toto obecné pojetí aspektu loajality je tedy potřeba rozšířit, potažmo konkretizovat jako vztah dobrovolné oddanosti policisty nejen k zaměstnání samotnému, či k nadřízeným služebním funkcionářům, ale zejména k základním demokratickým principům a hodnotám právního státu, respektive k občanům, kteří očekávají plnění jeho základní funkce, tedy ochranu jejich bezpečnosti, života a zdraví.

3.1 Problém identifikace policisty se svou profesí

Při uvedeném vymezení aspektu loajality je mimo jiné možno konstatovat i jeho přímou souvislost s prvkem pracovní spokojenosti. To znamená, že veškeré okolnosti spojené s výkonem služby policisty působící právě na jeho pracovní spokojenost mohou mít i přímý vliv na prohlubování nebo naopak na ztrátu jeho loajality. Ve vztahu k loajalitě však existují i další významné psychické jevy. Vedle postojů k jednotlivým stránkám služby se pak jedná především o proces jeho identifikace s profesí, neboli

⁴² JANDOUREK, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. s. 143 - 144

vnitřního ztotožnění s ní, které charakterizuje sepětí osobnosti policisty s jeho služební rolí⁴³.

Důležitým aspektem z pohledu ztotožnění policisty se svou profesí pak může být i to, do jaké míry se policejní profese shoduje s jeho představami a s profesními plány z doby mládí. Zde lze vycházet z předpokladu, že v případě, kdy jedinec již od mládí uvažuje o tom, že se stane policistou, měl by být po přijetí do služebního poměru lépe připraven, se svou prací by se měl spíše a snáze vyrovnávat a hlouběji ji prožívat. V návaznosti na tuto skutečnost lze potom poukazovat na nedostatky v oblasti psychologického vyšetření v rámci přijímacího řízení do služebního poměru (viz. podkapitola 1.2.). Dosavadní úprava totiž ve vztahu k tomuto problému bez bližší specifikace poukazuje pouze na ustanovení § 3 písm. c) zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, kde je mimo jiné jako podmínka pro přijetí do služebního poměru stanovena duševní způsobilost uchazeče pro výkon služby⁴⁴. V praxi to pak znamená, že psychologické vyšetření se zaměřuje právě jen na zjištění jeho duševní způsobilosti, případně nezpůsobilosti pro službu a opomíjí již to, z jakých důvodů má uchazeč zájem o službu v rámci policie, potažmo ponechává na posouzení psychologa dle konkrétního případu, zda se bude na motivaci uchazeče dotazovat při povinném pohovoru. Posunem by ale mohla být změna připravená v souvislosti s novelou zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Nová úprava této oblasti prováděcím předpisem jednoznačně vymezuje osobnostní charakteristiky uchazeče, které mají být psychologickým vyšetřením zjišťovány jako „předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru“⁴⁵, mezi nimiž je pak stanoven i požadavek žádoucí motivace, postojů a hodnot uchazeče.

⁴³ blíže např. NAKONEČNÝ, M.: *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. s. 70 - 71

⁴⁴ danou problematiku upravuje Metodický návod ředitele Personálního odboru Ministerstva vnitra č. 4/2001, ke sjednocení postupu při posuzování duševní způsobilosti uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR a nakládání s osobními údaji uchazečů

⁴⁵ stanovuje Vyhláška Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Účinnosti nabývá dnem 1.ledna 2007

4. Praktická část - Nejvýznamnější aspekty ve vztahu k pracovní spokojenosti a loajalitě policistů

Podle dosud provedené deskripce je nepochybné, že pracovní spokojenost, potažmo loajalita policistů jsou ovlivňovány celou řadou okolností různé povahy vyplývajících vesměs ze specifického charakteru této profese. K těm nejvýznamnějším je možné zařazovat též některé náležitosti samotného služebního poměru. V podkapitole 1.2., týkající se jeho základních charakteristik a právní povahy, i v následujících kapitolách, již byla věnována pozornost problému souvisejícímu s novelizací zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nabývajícím účinnosti dnem 1. ledna 2007. S přihlédnutím k praxi pak lze tento aspekt označovat jako zcela zásadní. Je totiž potřeba si uvědomit, že příprava této změny je proklamována v podstatě již od roku 2000. Vedle toho, že do konce roku 2006 byla opakovaně odkládána účinnost nové právní normy, je však podstatným problémem i to, že docházelo k zásahům a ke změnám v jejích původních návrzích. Důsledkem této situace je, že ačkoliv mělo být účelem změn především výrazné zlepšení prakticky ve všech oblastech týkajících se jak služebního poměru, tak i výkonu služby, naprostá většina policistů vnímá konečnou podobu nové právní úpravy negativně s tím, že naopak dochází ke zhoršení podmínek pro výkon jejich profese. Argumenty pro toto tvrzení lze hledat třeba v souvislosti s odchody policistů ze služebního poměru, kdy je známý fakt, že Policie ČR se mimo jiné dlouhodobě potýká i s poměrně velkou mírou fluktuace. Například v období od ledna do července roku 2004 odešlo ze služebního poměru 632 policistů. Za stejné období v roce 2005, kdy situace nasvědčovala tomu, že nový zákon nabude účinnosti dnem 1. července 2006, však služební poměr ukončilo již 1788 policistů a do konce tohoto roku pak více než 3300 policistů⁴⁶. Je zde tedy zřejmý markantní rozdíl. V současné době jsou pak také ve vztahu k nabytí účinnosti nového zákona veřejně prezentovány obavy vedení policie z odchodu velkého počtu policistů po 1. lednu 2007,

⁴⁶ pramen : Policejní prezidium ČR, internet <http://www.ppportal.pcr.cz/>, cit. 2. ledna 2007. V přílohových materiálech je uložen grafický přehled počtu odchodů policistů ze služebního poměru v období leden až červenec v letech 2002-2005 (viz. příloha 6)

kdy je uváděn odhad, že v průběhu následujícího roku by od Policie ČR mohlo odejít až 5000 policistů, což lze jistě považovat za znepokojivý údaj samo o sobě. Ještě závažněji se však situace jeví s ohledem na skutečnost, že tento údaj se opírá o výstupy průzkumu na téma předpokládaných počtů žádostí o uvolnění ze služebního poměru u jednotlivých útvarů policie prováděného v roce 2004, tedy v době, kdy byly na rozdíl od současného stavu, aktuální například ještě informace o navýšení služebního příjmu průměrně o cca 7000,-Kč měsíčně⁴⁷. S ohledem na tyto předpoklady je s cílem zvýšení počtu uchazečů o práci u policie v současné době Ministerstvem vnitra ČR realizována náborová akce s názvem „Najdi si svého parťáka“. Je ovšem otázkou, na kolik bude za podmínek stanovených novým zákonem tato kampaň účinná a přehlížet nelze ani fakt, že i v případě zvýšení zájmu uchazečů nebudou vyřešeny negativní dopady na kvalitu práce policie způsobené odchodem zkušených policistů.

4.1 Finanční náležitosti služebního poměru

V souvislosti s výše uváděnými údaji o odchodech policistů ze služebního poměru a předpoklady pro následující rok 2007 je potřeba poukázat také na fakt, že Policie ČR se dlouhodobě potýká s nedostatečnými počty policistů. Reakcí na tuto skutečnost bylo přijetí rozhodnutí, že příslušníkům policie, ale také vězeňské služby, je možno při přijetí do služebního poměru poskytovat jednorázovou peněžní náležitost, označovanou často jako tzv. „náborový příspěvek“⁴⁸. Ten lze poskytnout policistovi, který při vzniku služebního poměru uzavře s Policií ČR písemnou dohodu, v níž se zaváže konat službu nepřetržitě nejméně 6 let od jejího uzavření ve vybraných činnostech. Takové opatření by tedy mohlo působit dojmem motivačního nástroje ke zvýšení zájmu o službu v rámci policie. Je však potřeba vzít v potaz i to, jakým způsobem příslušný právní předpis upravuje daný problém dále. Jako „vybrané“ jsou zde jednoznačně stanoveny činnosti vykonávané ve funkci policejní inspektor a policejní rada. V případě, že je policista

⁴⁷ pramen : Policejní prezidium ČR, internet <http://www.ppportal.pcr.cz/>, cit. 2. ledna 2007, Nezávislý Odborový Svaz Policie ČR, internet <http://www.nosp.cz/>, cit. 3. ledna 2007

⁴⁸ ve vztahu k příslušníkům Policie ČR tuto oblast upravuje Nařízení Vlády České republiky č. 222/1997 Sb., kterým se stanoví zvláštní jednorázová peněžní náležitost pro příslušníky Policie ČR

zařazen do jedné z těchto funkcí, dochází zde k diferenciaci výše náborového příspěvku. Evidentně s ohledem na početní stavy u jednotlivých organizačních celků jsou zde konkrétně vymezeny útvary, u nichž může být policistovi zařazenému do jedné ze stanovených funkcí poskytnut náborový příspěvek ve výši 50 000,-Kč. U ostatních útvarů je pak jeho výše snížena na částku 15 000,-Kč. Nutné je zde však upozornit též na fakt, že daná podoba této právní úpravy připouští možnost rozdílného přístupu k policistům přijímaným do stejné funkce i v rámci jednoho útvaru. Důsledkem formulace výše uvedené podmínky uzavření písemné dohody policisty s Policií ČR je totiž skutečnost, že tento bezpečnostní sbor v podstatě sám rozhoduje, se kterým policistou dohodu uzavře a se kterým nikoliv. Na základě těchto faktů lze konstatovat, že ačkoliv bylo původním záměrem tohoto rozhodnutí jistě motivování případných uchazečů o policejní profesi, může skutečný stav, i s přihlédnutím k poměrně rozšířené mylné informaci o automatickém poskytování náborového příspěvku ve výši 50 000,-Kč, působit spíše negativně.

Základní finanční náležitostí služebního poměru je však služební příjem. Ten „...je definován jako peněžité plnění poskytované bezpečnostním sborem za vykonanou službu. Je vlastně ekvivalentem vykonané služby poskytovaným v penězích...“⁴⁹. Zejména v souvislosti s výše uváděnou novelizací stávajícího zákona je v poslední době medializováno zvyšování služebních příjmů policistů i ostatních příslušníků bezpečnostních sborů. Nutno však podotknout, že k tomu dochází mnohdy neúplně nebo zcela nesprávně. Podle dosavadních úprav byl služební příjem rozdělen na větší počet dílčích složek, které měly oceňovat různé stránky výkonu služby. Hlavní složkou služebního příjmu je zde pak tzv. „platový tarif“, který vyjadřuje rozdílnost vykonávaných služeb s ohledem na jejich složitost a náročnost. Podle těchto kritérií jsou pak jednotlivé činnosti rozděleny do 16. platových tříd. Dalším kritériem pro stanovení konkrétního platového tarifu je délka odborné praxe, neboli tzv. „započitatelné“ praxe

⁴⁹ TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006 s. 327

policisty, podle níž je zařazen do jednoho ze 12. platových stupňů⁵⁰. Ve vztahu k postupu do vyšší funkce zde má pak pro zápočet dosavadní praxe zásadní význam i okolnost, zda policista splňuje požadovaný stupeň vzdělání. Pokud tomu tak není, je mu z dosavadní doby praxe započítávána pouze její část stanovená podle konkrétních okolností situace. To znamená, že policista je zařazen do nižšího platového stupně a tím se pro něj snižuje i platový tarif odpovídající dané funkci. Za předpokladu, že si potřebné vzdělání doplní, však není jeho služební postup vyloučen. Dalšími složkami služebního příjmu jsou příplatky. K těm základním, které jsou stanovené pevnou měsíční výměrou, patří hodnostní příplatek vázaný na dosaženou hodnost a osobní příplatek, který má nenárokový charakter a jehož účelem by měla být možnost ocenění individuálních výsledků jednotlivých policistů. Složkou, kterou lze zařadit též do této skupiny, je rizikový zvláštní příplatek. Jeho výše je odstupňována v závislosti na míře ohrožení a rizika služby a obecně lze říci, že závisí na jejím charakteru a lokalitě, v níž je služba vykonávána. U policistů s nerovnoměrně rozvrženou dobou služby je potřeba uvést i příplatek za směnnost. Patří sem též příplatky služebních funkcionářů za vedení nebo za zastupování, ale i některé další. Další skupinu lze vymezit jako příplatky stanovené pohyblivou měsíční výměrou. Jedná se o příplatek za noční službu ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku, přičemž noční službou se rozumí služba konaná v době od 22 hodin do 6 hodin, příplatek za službu v sobotu a v neděli ve výši 25 % průměrného výdělku nebo o příplatek za službu ve státní svátek ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku.

Z této deskripce je patrná složitost a nesrozumitelnost struktury služebního příjmu podle dosavadních právních úprav. S přihlédnutím k podobě nového zákona pak lze usuzovat, že vedle zlepšení finanční situace příslušníků bylo původním záměrem novelizace i podstatné zjednodušení systému odměňování. Cestou k tomu mělo být výrazné posílení základního platového tarifu na úkor počtu a výše příplatků. Nová úprava pak stanovuje stupnice platových tarifů na základě obdobných principů jako

⁵⁰ stupnice platových tarifů policistů platné od 1.1.2006 jsou upraveny Nařízením vlády č. 537/2005 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

tomu bylo doposud. Oproti dosavadnímu stavu ale vymezuje pouze 11. tzv. „tarifních tříd“. Počet tzv. „tarifních stupňů“ zůstává zachován, přičemž došlo k úpravě délky doby praxe pro jednotlivé stupně. Výraznější změnou je pak rozlišení, zda se jedná o výkon služby s rovnoměrným, či nerovnoměrným rozvržením doby služby, kdy jsou platové tarify pro službu s nerovnoměrným rozvržením doby služby zvýšeny o 10 %⁵¹. Ve vztahu k příplatkům pak nová právní norma vymezuje, že služební příjem je příslušníkovi stanoven s přihlédnutím k veškeré službě v noci a ve svátek. Z původních příplatků pak zůstává zachován pouze osobní příplatek, u kterého je ovšem potřeba opětovně zdůraznit jeho nenárokový charakter, rizikový zvláštní příplatek a u služebního funkcionáře příplatek za vedení, přičemž nedochází k podstatným změnám v jejich výměrách. Novou složkou služebního příjmu je pak tzv. „další služební příjem“, který je vymezen jako jednorázové peněžité plnění, na které má příslušník nárok v kalendářním pololetí roku. Jeho výše je stanovena součtem měsíčních částek základního tarifu, osobního a rizikového zvláštního příplatku a případně příplatku za vedení, na které příslušníkovi vznikl nárok naposledy nebo které mu byly bezpečnostním sborem určeny naposledy. Z takového vymezení lze usuzovat, že se jedná o období tehdejších tzv. „třináctých a čtrnáctých platů“. Vzhledem k praxi, kdy tyto položky nebyly v rámci policie mnohdy s odkazem na nedostatečné finanční prostředky vypláceny, lze však očekávat spíše obdobný přístup i nyní. Skutečně nejzávažnějším problémem je zde však to, že v důsledku již zmiňovaných politických tlaků, následných změn a zásahů do původních návrhů, které se týkaly převážně oblasti služebních příjmů, došlo k situaci, kdy nově stanovené výše platových tarifů nebudou schopny kompenzovat zrušení uváděných příplatků. Nejmarkantnější bude tento problém především u 1. až 6. tarifní třídy, do nichž však bude zařazena většina policistů v přímém výkonu služby. Reálný je tedy stav, kdy nejenže celková výše služebního příjmu těchto policistů nebude vyšší než doposud, ale mnohdy stávající úroveň nemusí vůbec dosáhnout. Není pochyb o tom, jaký negativní dopad na pracovní spokojenost a

⁵¹ stupnice platových tarifů policistů platné od 1.1.2007 jsou upraveny Nařízením Vlády České republiky č. 556/2006 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2007. V přílohových materiálech jsou pro srovnání uloženy stupnice platových tarifů platné pro rok 2006 a pro rok 2007 (viz. příloha 7)

případně i při rozhodování policisty o setrvání ve služebním poměru může tato situace mít. Snahy o dorovnávání výše služebních příjmů zvyšováním osobních příplatků, popřípadě udělováním kázeňských odměn v podobě peněžitých darů, o kterých již teď veřejně hovoří například ministr vnitra, pak s ohledem na dobu, po kterou byla novelizace připravována, působí přinejmenším absurdně.

V návaznosti na stanovování základního platového tarifu je zde však další aspekt, který může výrazně ovlivňovat motivaci a loajalitu zejména u mladších policistů. Jedná se o již výše uvedený fakt, že kritériem pro zařazení do platového stupně je doba praxe. Již poměrně dlouhou dobu je poukazováno na problém, který s tím bezprostředně souvisí, totiž, že v rámci policie pracuje poměrně velký počet policistů v předdůchodovém či důchodovém věku. Je jistě potřeba oceňovat skutečnost, že policista setrvává dlouhodobě ve služebním poměru, otázkou však je, zda je nutné, aby finanční rozdíly mezi platovými stupni byly natolik markantní. V celém průběhu přípravy novelizace dosavadní právní normy bylo proklamováno, že budou přijata taková opatření, aby tito policisté mohli ze služebního poměru odejít za výhodných podmínek a postupně uvolňovat místa mladším kolegům. K deskripci skutečných dopadů nové právní úpravy v této oblasti je možné uvést konkrétní příklad. V rámci Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu, kde zařazení těchto starších policistů není výjimkou, stejně jako u ostatních organizačních složek, byli v roce 2006 policisté povětšinou zařazení do 12. platové třídy. Rozdíl ve výši platového tarifu například policisty s dobou praxe do 15 let a policisty sloužícího do 32 let byl 2640,-Kč. V roce 2007 pak budou zařazení do 9. tarifní třídy. Rozdíl ve výši platového tarifu bude ve stejném případě již 7530,-Kč⁵². Je potřeba si také uvědomit, že u těchto starších policistů bude docházet ke znatelnému snižování výkonnosti. Na to může nadřazený služební funkcionář reagovat v podstatě pouze regulováním výše osobního příplatku, což je však ve vztahu k celkové výši služebního příjmu relativně nevýznamné. Přihlédnout je zde potřeba i ke skutečnosti uváděné již v souvislosti se zavedením služebního poměru na dobu určitou v délce trvání 3 let (viz. podkapitola 1.2.), kdy většina mladších policistů vnímá situaci tak, že právě nyní jsou ve věku, kdy je potřeba

⁵² viz. příloha 7 - stupnice platových tarifů policistů platné pro rok 2006 a pro rok 2007

budovat vlastní existenci, zajišťovat vznikající rodiny a tak v tomto období svého života potřebují finanční prostředky. Ty se jim však potom dostanou až v době, kdy jich již nebude tolik zapotřebí. V souvislosti s tímto stavem je třeba zabývat se i problémem nároků na výsluhový příspěvek. Dosavadní úprava stanovuje, že „příspěvek za službu“ náleží policistovi ve výši 20 % služebního příjmu, pokud konal službu alespoň po dobu 10 let, přičemž se příspěvek za každý další ukončený rok trvání služebního poměru zvyšuje o 1 % služebního příjmu, nejvýše však do 40 % služebního příjmu. Příspěvek je vyměřován z posledního hrubého měsíčního služebního příjmu policisty nebo z průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu za posledních 12 měsíců podle toho, co je pro něj výhodnější. Nárok na příspěvek za službu pak policista pozbývá, pokud začne pobírat starobní důchod. Podle nové právní normy činí výměra tzv. „výsluhového příspěvku“ po 15 letech služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Za 16 rok a každý další ukončený rok služby se výměra zvyšuje o 4 %, za 21 rok a za každý další ukončený rok služby o další 2 % a za 27 rok a každý následující potom o 1 % měsíčního služebního příjmu. Na rozdíl od dosavadního stavu bude výsluhový příspěvek poskytován i v době pobírání starobního důchodu a to ve výši rozdílu mezi starobním důchodem a vyměřeným výsluhovým příspěvkem. Zde je patrná snaha o motivování příslušníků k dlouhodobému setrvání ve služebním poměru, vyplývající z jeho koncipování coby celoživotního zaměstnání. Vzhledem k tomu, že i výměra výsluhového příspěvku přirozeně vychází z výše dosahovaného služebního příjmu, nelze však ani v této oblasti předpokládat výrazné zlepšení. Je zřejmé, že i tento problém bude do jisté míry souviset s otázkami zvyšování služebních příjmů. I zde lze konstatovat, že z původních slibů zákonodárců nezbylo v podstatě nic. Důsledkem pak může být spíše stav, kdy ze služebního poměru budou odcházet mladí, ale přitom již zkušenější a stále ještě perspektivní policisté a zůstávat budou ti staří, neboť to pro ně bude z finančního hlediska jednoduše výhodné.

Další závažný prvek lze uvést ve vztahu ke službě konané nad základní dobu služby v týdnu (přesčas). Dosavadní úprava stanoví, že vyžaduje-li to důležitý zájem služby, je policista povinen konat službu nad rámec základní doby služby v týdnu. Co je v konkrétním případě důležitým zájmem služby, určuje služební funkcionář. Důležité je, zda je tato služba vykonávána v noci, v den nepřetržitého odpočinku nebo ve svátek.

Pokud ano, náleží policistovi za tuto službu náhradní volno, které musí být vyčerpáno do 3 měsíců. V případě, že není možné, pro důležitý zájem služby, policistovi toto volno v dané lhůtě poskytnout, náleží mu za každou hodinu náhradního volna odměna ve výši odpovídající jeho průměrnému hodinovému příjmu. Pokud však bude tato služba vykonávána v jiném čase, bude doba jejího trvání započítávána do fondu 150 hodin pro kalendářní rok, za něž policistovi není poskytováno náhradní volno, ani služební příjem. To znamená, že na náhradní volno, případně na služební příjem za službu přesčas konanou v jiném čase, než v noci, v den nepřetržitého odpočinku nebo ve svátek, má policista nárok až po odpracování těchto 150 hodin v kalendářním roce. I s přihlédnutím ke skutečnosti, že služba přesčas není v policejní profesi žádnou výjimkou, je pak pochopitelné, že tento aspekt je všemi policisty vnímán negativně. Ve vztahu k tomuto problému je však také delegováno ustanovení § 10 odst. 2 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, které mimo jiné stanovuje, že zaměstnanci, jemuž přísluší hodnostní příplatek, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas. Takové ustanovení je možné označit přinejmenším za diskutabilní. Hodnostní příplatek má podle něj funkci oceňování případné služby přesčas. Je potřeba si ale uvědomit, že hodnostní příplatek, vázaný na dosaženou hodnost, se pohybuje v rozmezí částek od 1 200,-Kč do 3 600,-Kč, bez přihlédnutí ke generálským hodnostem. Nemůže tedy být jakýmsi paušálním příplatkem za případnou službu přesčas. S ohledem na přípravu novelizace je potřeba uvést, že původní vládní návrh neplacenou službou přesčas vůbec nepředpokládal. Skutečnost je ovšem taková, že nová právní norma vymezuje stanovení služebního příjmu příslušníka s přihlédnutím k případné službě přesčas a to v rozsahu opět 150 hodin v kalendářním roce. Z čistě právního hlediska tedy došlo k odstranění výše uvedeného problému ohledně hodnostního příplatku coby kompenzační složky služebního příjmu. Ten byl společně s jinými zrušen. Je ale patrné, že ani v této oblasti nedošlo k žádnému výraznému posunu.

4.2 Možnosti služebního postupu

Stejně jako předešlé aspekty, může být i možnost služebního postupu výrazným činitelem ve vztahu k pracovní spokojenosti a loajalitě policistů. V předchozích kapitolách již byla uvedena problematika přechodu k novému systému služebních hodnot a na ně vázaných požadovaných stupňů vzdělání, doby trvání služebního poměru, tarifních tříd a hodnotných označení, k němuž dochází v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů dnem 1. ledna 2007 (viz. podkapitola 1.2.). Jedná se v podstatě o vytvoření proklamovaného tzv. „kariérního řádu“.

Dosavadní právní norma ve vztahu k této oblasti stanovuje, že o ustanovování policistů do volných funkcí rozhodují služební funkcionáři na základě služebního hodnocení. Funkce, které mají být obsazovány výběrovým řízením jsou vymezeny obecně závazným právním předpisem Ministerstva vnitra ČR. Jedinou, blíže specifikovanou, je zde pak funkce vyšetřovatele, kdy je vymezeno, že do ní může být ustanoven pouze policista starší 24 let s dosaženým vysokoškolským právnickým vzděláním. I zde však docházelo, zejména z důvodu nedostatku policistů s takovým zaměřením vzdělání, k četným výjimkám. S přihlédnutím k praxi je potom ve vztahu k většině funkčních zařazení v rámci policie možné říci, že v případě zájmu policisty o zařazení do vyšší funkce bylo rozhodujícím kritériem jeho služební hodnocení a z něj vycházející stanoviska příslušných služebních funkcionářů. Délce doby praxe tedy nebyl přikládán takový význam a pokud policista nesplňoval kvalifikační předpoklady pro danou funkci, potřebné vzdělání si doplnil (viz. podkapitola 4.1. – stanovení platového stupně). Pozitivem této úpravy mohlo být například to, že skutečně schopného, byť mladého policistu se zájmem o určitý druh služby, třeba v rámci Služby kriminální policie a vyšetřování, bylo možné do takovéto funkce ustanovit bez ohledu právě na dobu jeho praxe, případně na nesplnění požadovaného stupně vzdělání. Na druhou stranu zde byl vytvořen poměrně široký prostor pro situace, kdy se někteří policisté dostávali do vyšších funkcí na základě protekce a podobně.

V návaznosti na výše uvedený přechod na systém kariérního řádu od 1. ledna 2007 je potřeba uvést, že k tomuto datu bude provedeno tzv. „přeustanovení“ policistů. To znamená, že dojde k plynulému přechodu policistů zařazených do funkcí dle stávající systematizace na jim odpovídající tzv. „služební místa“ dle systematizace nové. Situace, kdy by policista nebyl ustanoven na služební místo odpovídající jeho původnímu funkčnímu zařazení, je pak možná jen na základě dohody mezi ním a služebním funkcionářem. Nebude přitom brán zřetel na to, zda délka praxe policisty odpovídá požadavku daného služebního místa. V případě, že policista nesplňoval kvalifikační předpoklady pro dané funkční zařazení a nebude je tudíž splňovat ani pro odpovídající služební místo, bude ustanoven do služebního poměru na dobu určitou a to na dobu nejdéle 6 let pro vysokoškolský magisterský studijní program, na dobu nejdéle 4 let pro vysokoškolský bakalářský studijní program a nejdéle 5 let pro úplné střední vzdělání nebo úplné střední odborné vzdělání. Do služebního poměru na dobu neurčitou bude zařazen poté, kdy splní požadovaný stupeň vzdělání, pokud jeho dosavadní služební poměr trval déle než 3 roky. Vykonání služební zkoušky není v tomto případě požadováno (viz. podkapitola 1.2.).

Nový právní předpis vymezuje výše uváděné „služební místo“ jako vyjádření organizačního a právního postavení příslušníka v bezpečnostním sboru, jež je charakterizováno služební hodností, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, případně dalším odborným požadavkem, základním tarifem, ale i náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností příslušníka. Je tedy zřejmé, že služební místo je vázáno především s dosaženou služební hodností. Postup do vyšších služebních hodností potom závisí zejména na době trvání služebního poměru a stupni dosaženého vzdělání, což lze také považovat za velmi zjednodušený princip kariérního řádu.

Poněkud komplikovaným však může být služební postup policisty s ohledem na proces tzv. „obsazování volných služebních míst“. Je totiž stanoveno, že služební funkcionář je povinen ustanovit na volné služební místo příslušníka totožného bezpečnostního sboru, který dosáhl požadovanou, či vyšší služební hodnost a splňuje kvalifikační předpoklady. Pokud nelze volné služební místo tímto způsobem obsadit, je

služební funkcionář dále povinen ustanovit do něj příslušníka jiného bezpečnostního sboru s požadovanou, či vyšší služební hodností a s požadovanými kvalifikačními předpoklady. Pro tyto účely budou v rámci příslušných ministerstev vytvořeny tzv. „evidence o příslušnících zařazených do zálohy pro přechodně nezařazené“. V případě, kdy ani poté není volné služební místo obsazeno, je na něj vyhlášeno výběrové řízení, jehož obsahem může být mimo jiné i jazyková zkouška, psychologické vyšetření a podobně. Do tohoto výběrového řízení se potom může přihlásit příslušník zařazený ve služební hodnosti o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost požadovaná pro volné služební místo, který splňuje kvalifikační předpoklady, dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost volného služebního místa, a který podle závěru služebního hodnocení ve výkonu služby dosahuje alespoň velmi dobrých výsledků, bez ohledu na to, v jakém bezpečnostním sboru dosud vykonával službu. Za obdobných podmínek, s výjimkou splnění požadavku doby trvání služebního poměru pro služební hodnost daného služebního místa, se pak může příslušník přihlásit i do výběrového řízení na obsazení volného služebního místa, pro které je stanovena služební hodnost o 2 a více stupňů vyšší, nejvýše však do služební hodnosti vrchní komisař (ta odpovídá 8. tarifní třídě).

Z těchto náhledů je možné usuzovat, že hlavním cílem kariérního řádu koncipovaného v takovéto podobě je vytvoření naprosto stejných pravidel pro služební postup. Další snahou je zřejmě i motivování jednotlivých policistů (příslušníků) k neustálému sebezdokonalování, či sebevzdělávání, které je při dynamice vývoje ve všech oborech lidské činnosti v dnešní době naprostou nutností. Je potom také zřejmé, že z pohledu policisty bude i tento problém opět do značné míry souviset zejména se způsobem stanovování výše služebních příjmů. Ve vztahu k úpravě procesu služebního postupu policistů lze konstatovat, že dochází k výraznému zpřísnění podmínek, které však vyplývá ze samotné podstaty takto nastaveného kariérního řádu. Lze tak jistě očekávat, že tento systém nebude policisty přijímán zrovna s nadšením. Dále je však možné vycházet i z toho, že cílem zde bylo dosažení stavu, kdy budou na vyšší služební místa ustanovováni pouze policisté s určitými osobnostními kvalitami a odpovídajícími předpoklady. Ani tento systém ale nemůže, vzhledem k vyhlašování výběrových řízení, zcela vyloučit riziko protekce a je potřeba upozornit i na skutečnost, kdy dojde

k výraznému omezení možnosti služebního funkcionáře vybírat si své podřízené policisty podle vlastního uvážení, což může být negativním prvkem zvláště z pohledu exponovanějších a náročnějších služeb. Poněkud absurdně se pak také jeví představa, kdy bude u policie vykonávat službu například profesionální hasič nebo příslušník vězeňské služby. Ani to totiž nová úprava nevylučuje. Obecně je však potřeba říci, že samotnou podobu celého tohoto systému není možné předem jednoznačně zatracovat a nezbývá, než čekat, jaké budou důsledky jeho fungování v praxi.

4.3 Problematika mezilidských vztahů ve výkonu služby

Při výčtu těch nejzávažnějších aspektů spojených s pracovní spokojeností a loajalitou, nelze opomíjet ani mezilidské vztahy na daném pracovišti. V teoretické rovině je i pracovní kolektiv tzv. „malou sociální skupinou“, v níž fungují strukturované meziosobní vztahy. Každý jedinec zde má svou určitou pozici, roli a status, které vycházejí z celé řady nejrůznějších kritérií, jakými jsou například míra jeho sociální přitažlivosti, osobní prestiž, mravní profil a podobně.

Významným faktorem je zde i tzv. „skupinová atmosféra“, kterou je možné vymezit jako relativně stabilní emocionální naladění skupiny, v němž se odráží duševní prožívání jejích jednotlivých členů, jejich vzájemné vztahy, vztahy k práci, k událostem vně skupiny a podobně⁵³. Každý jednotlivec tak má své více či méně ovlivnitelné názory, postoje, ale i osobnostní vlastnosti a charakterové rysy, kterými přímo ovlivňuje atmosféru na pracovišti. Je tedy důležitou skutečností, nakolik je policista ochoten poradit a pomoci svým kolegům, uznávat jejich práci, spolupracovat s nimi a svou podstatnou roli zde hrají i takové prvky jako faleš, vzájemné pomlouvání nebo třeba závist. Vzhledem k povaze policejní profese, kdy by mezi policisty měla fungovat především vzájemná důvěra, se tento problém jeví jako ještě významnější. Této oblasti

⁵³ blíže např. ŘEZÁČ, J.: *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. s. 158 - 172

je tak věnována pozornost i v Etickém kodexu Policie ČR, kde je mimo jiné kladen důraz například na usilování o otevřenou a partnerskou spolupráci policistů⁵⁴.

V souvislosti s utvářením atmosféry v pracovním kolektivu je ale také nutné uvědomit si zásadní význam stylu jeho vedení. Možnosti služebního funkcionáře vést své podřízené pracovníky úzce souvisejí především s otázkou jeho autority v dané skupině. Tu si však musí každý nadřízený pracovník postupně vybudovat. I autoritu je totiž možné rozdělovat na jednotlivé dílčí složky. Statutární autoritu získává vedoucí s přidělením funkce. Zde je podstatné, nakolik se bude schopen se svou novou pozicí identifikovat, protože každé zaváhání nebo prohřešek v počátku může vést ke snížení jeho respektu. Významným pak může být i způsob, jakým byl pracovník do nadřízené funkce ustanoven. Záleží totiž na tom, zda vyhrál výběrové řízení nebo byl do funkce například dosazen svým známým (viz. podkapitola 4.2. – rizika protekce). Autorita se ale odvíjí též od charisma daného jedince, jehož sílu ovlivňují takové aspekty jako jeho vzhled, sebevědomí, komunikační schopnosti a podobně. Důležitými jsou zde dále i složky jako odborná autorita pracovníka, tedy úroveň jeho odborných znalostí v první fázi jeho profesionálního vývoje, ale i znalosti a schopnosti orientace v mezilidských vztazích ve fázi následující a morální autorita, která je reprezentována především silou charakteru a humanity daného člověka. Efektivní vedení pracovního kolektivu však předpokládá i poměrně vysokou úroveň kompetencí řídicího pracovníka, neboli jeho způsobilostí a to zejména ve vztahu k odborným znalostem, dovednostem a schopnostem⁵⁵. Je tedy zřejmé, že úspěšné vedení lidí není v žádném případě jednoduchou záležitostí. Vedle uvedených osobnostních předpokladů je k němu pak zapotřebí i celé řady manažerských dovedností, jimž je vesměs možné se naučit. V rámci policie je v současné době realizováno poměrně velké množství manažerských kurzů, které jsou rozlišovány podle specifík jednotlivých druhů služeb. Jedná se například o Specializační kurz pro vedoucí a zástupce vedoucích nižšího organizačního článku služby pořádkové policie, jehož se podle sdělení pracovníků Odboru vzdělávání

⁵⁴ blíže viz. příloha 5 - „Etický kodex Policie ČR“.

⁵⁵ blíže např. BARTOŠOVÁ, H.: *Management II, Základy, Vybrané metody a techniky*, Praha: PAČR, 2005. s. 175 – 178

a správy policejního školství Ministerstva vnitra ČR v roce 2004 zúčastnilo 260 a v roce 2005 231 policistů, o Specializační kurz pro vedoucí skupin výkonu služby dopravní policie s 24 účastníky v roce 2004 a pouze 15 v roce 2005 nebo o Specializační kurz pro vedoucí pracovníky Služby kriminální policie a vyšetřování se zaměřením na oblast řízení a komunikace, který byl však vypsán až pro rok 2006. Od roku 2003 je pak absolvování manažérských kurzů vedoucími pracovníky povinné⁵⁶. Z uvedených údajů je však patrné, že reagování na stanovení této povinnosti je obecně velmi pomalé a nedostačující.

K nejpodstatnějším manažérským dovednostem vedoucího pracovníka lze potom řadit jeho schopnost správným způsobem motivovat své podřízené. Základním předpokladem k tomu je zejména porozumění jejich potřebám a jako vhodné se zde jeví vycházet například ze známého hierarchického uspořádání potřeb podle Maslowa⁵⁷. První potřebou vyššího řádu je tzv. „potřeba sounáležitosti“, což přímo souvisí s problematikou uváděnou v úvodu této kapitoly. Z pohledu řízení to v praxi znamená nutnost vytváření podmínek pro příznivou atmosféru na pracovišti, což přirozeně zahrnuje i snahu o pozitivní vztahy mezi pracovníky, kladení důrazu na kolegiální, týmovou práci a podobně. Další, vývojově vyšší, je tzv. „potřeba uznání“. Zde jsou tedy ze strany vedoucích pracovníků důležité projevy ocenění práce podřízeného, ať už v hmotné nebo morální podobě. Nejvyšší úrovní jsou pak tzv. „potřeby seberealizace“, kdy by měl být nadřízený funkcionář zejména schopen rozlišovat, kteří pracovníci vnímají svou práci jako možnost osobního rozvoje, snaží se pracovat s plným nasazením a podobně.

Při tomto pohledu je ve vztahu ke každodenní praxi možné konstatovat hrubé nedostatky v oblasti řízení. V rámci policie lze uvést celou řadu negativních motivačních faktorů vyplývajících z jednání služebních funkcionářů. Jedná se například o takové aspekty jako soutěžení o moc, nepřízeň nebo naopak přízeň vyšších nadřízených, absence zastání ze strany nadřízeného, či zbytečné a časté změny

⁵⁶ upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie ČR

⁵⁷ blíže např. NAKONEČNÝ, M.: *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. s. 467 – 471

v organizaci práce⁵⁸. Dalším „demotivátorem“ může být přísun zmatečných nebo nepřesných informací, kdy je v poslední době mimo jiné možné na takové informace poukazovat třeba i v souvislosti s novelizací zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, již se tato práce zabývá v předchozích kapitolách.

Především s problematikou „potřeb uznání a seberealizace“ bezprostředně souvisejí procesy hodnocení a kontroly práce podřízených, přičemž právě zde je možné hledat nejčastější chyby ze strany vedení. Mnoho řídicích pracovníků policie totiž dodnes vychází z názoru, že lidé jsou už ze své podstaty líní, k práci mají odpor a vyhýbají se jí, že jejich jediným zájmem jsou finanční prostředky a jistota. Je přirozené, že nejen u policie vždy budou pracovníci, kteří takovéto předpoklady naplňují. Na druhou stranu jsou tu ale i takoví, kteří mají svou práci rádi a jsou jí plně oddáni. Tito podřízení pak vyžadují při plnění úkolů samostatnost a jsou ochotni za svou práci přijmout odpovědnost. Důsledkem takovýchto postojů vedoucích policistů je však jejich nedůvěra k podřízeným, přesné vymezování byt' i dílčích úkolů, včetně určení způsobu jejich provedení a také důsledné provádění kontroly, což u těchto podřízených vede mnohdy k frustracím a k poklesu výkonnosti. Tento problém je možné demonstrovat na konkrétním příkladu, kdy jsou zvláště u policejních útvarů s menší územní působností patrné snahy striktního řízení a plánování celého průběhu služby. Například v rámci Okresního ředitelství Policie ČR v Prachaticích je již téměř 8 let zaveden systém upravující výkon nočních služeb. Jedná se o to, že v noční době je policistům přesně vymezováno, v jakém čase a na jakém místě mají provádět kontrolu projíždějících vozidel, kdy a kde budou v rámci pěší hlídky kontrolovat zabezpečení stanovených objektů a podobně. Takový přístup pak zcela vylučuje možnost policistů přizpůsobit službu aktuálním okolnostem a potlačuje tak i jakýkoliv projev jejich kreativity či osobní iniciativy. O tom, že tento stav policisté vnímají v podstatě jen jako usnadnění kontrolní činnosti nadřízeným služebním funkcionářům ani nemluvě. Je tedy zřejmé, že základním krokem ke zlepšení situace je vedení policistů v řídicích funkcích k tomu, aby byli schopni a vůbec ochotni rozlišovat přístupy jednotlivých podřízených k práci a

⁵⁸ blíže např. BARTOŠOVÁ, H.: *Management II, Základy, Vybrané metody a techniky*, Praha: PAČR, 2005. s. 157 – 159

podle toho je příslušnými způsoby motivovat dále. Z deskripce provedené v předchozí podkapitole je také patrné, že jedním ze základních kritérií služebního postupu jsou výsledky služebního hodnocení. Pozitivem zde je, že došlo k vytvoření koncepce pravidelného hodnocení práce policistů platné již několik let⁵⁹. V rámci toho byl vypracován dotazník zaměřený na dílčí aspekty osobních kompetencí a práce policisty, které jsou hodnoceny prostřednictvím stanovené škály odpovědí. Součástí tohoto systému pak není jen hodnocení policisty nadřízeným, ale i sebehodnocení daného pracovníka a na ně navazující hodnotící rozhovor, který v případě rozdílných pohledů na určité aspekty práce policisty umožňuje argumentaci obou stran. S přihlédnutím k praxi je však nutné zabývat se především přístupem některých služebních funkcionářů k tomuto systému. To vše ale do značné míry souvisí zejména s problémem vzdělávání vedoucích v této oblasti, jak je již uvedeno výše.

Ve vztahu k procesu hodnocení v rámci policie je potřeba uvést i další výrazný prvek. Tím jsou stále přetrvávající tendence vyšších služebních funkcionářů hodnotit výsledky činnosti jednotlivých organizačních článků především na základě kvantitativních výstupů v oblasti zjišťování pachatelů trestných činů. I přestože je již poměrně dlouhou dobu zdůrazňována nutnost pojetí práce policie jako veřejné služby občanům (např. podkapitola 2.1.) a podstatným hlediskem by tak měla být například míra spokojenosti občanů s prací policistů, je toto kritérium, vyjadřované procentuálním podílem tzv. „objasněných trestných činů“ k celkovému počtu oznámených trestných činů v daném kalendářním roce, dosud považováno za stěžejní. Je samozřejmé, že v boji proti kriminalitě má nezastupitelný význam rozbor a popis jejího stavu, který umožňují především právě kriminální statistiky, ale z pohledu hodnocení výsledků práce je takovéto pojetí přinejmenším sporné. Argumentem pro toto tvrzení může být fakt, že vedle zjevné kriminality, neboli té, která vyšla najevo a je policií registrována, bude vždy existovat i kriminalita skrytá, o níž se orgány policie nedozví. Veškeré dostupné údaje o stavu, struktuře a dynamice skutečné kriminality a tudíž i veškeré evidované

⁵⁹ upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 136/2003, k provádění průběžného hodnocení příslušníků Policie ČR

statistické údaje tak budou vždy pouze relativní⁶⁰. Příkladem nesmyslnosti takového systému hodnocení může být i situace, kdy je například činnost Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu vymezena ve vztahu k trestným činům uváděným v § 17 odst. 1 písm. a, b, c) odst. 2 zákona č. 141/1961, trestního řádu, ve znění novel, tedy k takovým, na něž zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož dolní hranice činí nejméně 5 let nebo pokud za ně lze uložit výjimečný trest, ale i k trestným činům teroru a podobně. V praxi se ale pracovníci této služby přirozeně mnohdy zabývají i případy, které tyto podmínky nesplňují. Důsledkem je potom stav, kdy svou práci nemohou nikterak statisticky vykázat a je na ně nahlíženo, jako kdyby neměli výsledky žádné. Především v souvislosti s tímto problémem lze pak hledat hlavní příčiny toho, že namísto snah o partnerskou spolupráci převládá mezi jednotlivými organizačními složkami policie nevraživost, soupeřivost, naschvály a podobně. Je také potřeba si uvědomovat, že tyto přístupy řídicích orgánů vedou policisty k zatajování takových oznamovaných trestných činů, u nichž je předpoklad, že se nepodaří zjistit pachatele, což má však zpětně negativní dopad na mínění veřejnosti. I zde je potom možné poukazovat na nedostatky ve znalostech vedoucích pracovníků v oblasti managementu, ale i na nutnost provádění dalších zásadních změn v systému hodnocení práce policie.

4.4 Materiální zabezpečení výkonu služby

K nejožehavějším problémům spojeným s výkonem služby policistů dlouhodobě patří také otázka materiálně technického zabezpečení. Ve vztahu k praxi by z tohoto pohledu bylo zřejmě možné poukazovat na nedostatky prakticky ve všech sférách činností. K těm nejzávažnějším jistě patří nevyhovující stav většiny objektů policie. Neudržovaný vnější vzhled, úroveň sociálních zařízení, která mnohdy neodpovídá základním hygienickým normám, ale i neutěšené prostředí jednotlivých kanceláří, to vše vytváří nekulturní atmosféru, která se negativně odráží nejen v postojích samotných policistů, ale i v jednání občanů (viz. podkapitola 2.1. – zdroje konfliktů). Vztít v potaz

⁶⁰ blíže např. NOVOTNÝ, O. - ZAPLETAL, J. – a kol.: *Kriminologie*. 2. přepracované vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004. s. 45 - 48

je zde však potřeba i nevyhovující stav vnitřního vybavení, kdy je doposud mnohdy používán starý, často rozpadající se nábytek nebo případně dochází ke kombinacím jeho různých typů. Opomíjet nelze ani na některých místech stále přetrvávající problémy s nedostačující nebo zastaralou výpočetní technikou. Reakcí na tuto situaci je postupné realizování tzv. „Projektu 1000“, jehož první fáze je financována z rozpočtu Ministerstva vnitra ČR a financování druhé etapy je pak plánováno z prostředků získaných prodejem neupotřebitelného nebo nedostatečně využívaného majetku. Jeho cílem je provedení inovací stavebně technického řešení a vybavení policejních služeben, které by měly vést k vytvoření pracovního prostředí napomáhajícího policistům poskytovat služby občanům na profesionální úrovni⁶¹. Takový krok je jistě potřeba vnímat pozitivně. Na druhou stranu je však potřeba uvést i to, že dosavadní stav nasvědčuje spíše tomu, že tento projekt je zaměřen výhradně na služebny pořádkové policie, neboť například objektům Služby kriminální policie a vyšetřování, Referátu cizinecké a pohraniční policie, které na tom byly z pohledu vybavenosti mnohdy ještě hůře, není věnována žádná větší pozornost.

Dalším výrazným problémem jsou nedostatky v oblasti užívání služebních dopravních prostředků⁶². Je veřejně dobře známou skutečností, že poměrně velká část vozového parku Policie ČR je v nevyhovujícím stavu. Situace je o to závažější, že se mnohdy nejedná pouze o samotný technický stav. Ve spoustě denně užívaných vozidel totiž chybí třeba i základní povinná výbava. Nezřídka tak dochází k situacím, kdy policisté například na místě dopravní nehody nemohou poskytnout první pomoc, protože jednoduše nemají lékárničku, služební vozidla jsou i několik dní v provozu s nefunkčním vnějším osvětlením a podobně. Za ještě závažnější je možné označit situaci z pohledu útvarů s celorepublikovou působností. Zde totiž situace dospěla do stádia, kdy je u většiny vozidel najeto více než 300 000 km. Nutno ale podotknout, že s obdobným problémem se potýkají i jiné složky, zejména pak služba dopravní policie. Každé vozidlo je podrobováno pravidelným kontrolám technického stavu. Příslušný

⁶¹ pramen : Ministerstvo vnitra ČR, internet <http://www.mvcr.cz/>, cit. 11. ledna 2007

⁶² upravuje Nařízení Ministerstva vnitra č. 16/2000, kterým se upravují zásady výkonu práva hospodaření se služebními dopravními prostředky a materiálem souvisejícím se zabezpečením jejich provozu

právní předpis stanoví, že tzv. „servisní prohlídky“ se provádějí podle lhůt a rozsahu prací stanovených výrobcem v automobilních opravných útvarech nebo ve značkových mimoresortních opravných. V praxi to obecně znamená odstavení vozidla k prohlídce po ujetí každých 15 000 km, přičemž jsou všechny tyto kontroly nebo případné opravy prováděny v resortních opravných. Je nutné konstatovat, že v naprosté většině případů se jedná spíše o formální záležitost, kdy je v příslušné dokumentaci vozidla prohlídka potvrzena, ale fakticky skutečný technický stav nikdo nekontroluje. Nejsou totiž výjimkou ani případy, kdy dochází k banálním závadám vozidel právě krátce po těchto prohlídkách. Důsledkem tohoto stavu pak mimo jiné je, že funkční součásti vozidla, mimo jiné například součástky brzdové soustavy, tlumič jednotky a podobně, jsou ve vozidle po celou dobu jeho užívání v rámci policie nebo dokud jednoduše nedojde k jejich neopravitelné závadě. Zmínit je potřeba též vzhledový stav, kdy mnohdy některé součásti karosérie služebních vozidel podléhají korozi, což například při styku s občany nepůsobí zrovna seriózním dojmem. Z pohledu složek Služby kriminální služby a vyšetřování je neuspokojivá i situace v oblasti nákupu nových dopravních prostředků. I přes četné připomínky vedoucích pracovníků těchto složek policie jsou totiž pořizována vozidla ve stále stejném barevném provedení, například v bílé nebo modré základové barvě. Dalším nežádoucím markantem je zde instalování unifikovaných střešních antén vozidlových radiostanic nebo třeba posloupné přidělování registračních značek, což má za následek, že jejich počáteční znaky jsou u všech vozidel stejné a podobně. Je potřeba si uvědomit, že všechny tyto na první pohled nepodstatné detaily jsou v kriminálním prostředí velmi dobře známy a přehlížení této skutečnosti je ve vztahu k povaze práce kriminalistů přinejmenším netaktické.

Je zřejmé, že všechny problémy spojené s materiálně technickým vybavením Policie ČR jsou především důsledkem nedostačujících finančních prostředků v rámci resortu Ministerstva vnitra ČR. Je potom na vyšších služebních funkcích, například ředitelích jednotlivých organizačních článků policie, aby těmto problémům věnovali patřičnou pozornost. Nezbývá také než vyvíjet neustálé úsilí a tlak na odpovědné vládní činitele. Na druhou stranu je však nutné zdůraznit i to, že spousta negativních aspektů spojených s touto problematikou je jen otázkou podstatně zodpovědnějšího přístupu příslušných pracovníků, a tím i jejich přímých nadřízených.

Závěr

Tato práce předkládá přehled problémů, které mohou zásadním způsobem ovlivňovat pracovní spokojenost a loajalitu příslušníků Policie ČR. V souladu se zásadami pro zpracování stanovenými v úvodu práce je zde z důvodu snazší orientace v dané problematice rámcově charakterizováno postavení Policie ČR v současné společnosti a dochází i k deskripci základních náležitostí vycházejících z právní povahy služebního poměru. V teoretické rovině je zde ve vztahu k policejní profesi vymezeno chápání pracovní spokojenosti, respektive spokojenosti ve službě a loajality policistů. Pozornost je ale také věnována sociální roli policisty, kdy byla provedena deskripce a analýza problémů souvisejících s vesměs negativními postoji veřejnosti k tomuto státnímu orgánu. Zde je potřeba opětovně zdůraznit zejména nutnost vytvoření funkční strategie pro práci s informacemi o činnosti policie, ale také potřebu řešení neuspokojivé situace v oblasti činnosti Inspekce ministra vnitra, kdy se jako nejsnazším a reálným jeví převedení tohoto útvaru do podřízenosti jiného vládního resortu. V návaznosti na tuto problematiku byla provedena deskripce nejčastějších zdrojů incidentů a konfliktů mezi policisty a občany. I přes postupně prováděné změny v systému policejního školství pak byly zjištěny stále přetrvávající nedostatky z pohledu výuky psychologie. Vedle nutnosti vytváření většího časového prostoru pro tento předmět, potřeby vypracování ucelené koncepce výukových postupů, ale i nezbytnosti aplikace etického aspektu ve všech výukových předmětech, je třeba poukázat i na problémy v oblasti psychologických školicích programů. Pravdou je, že zde dochází k výraznému posunu, kdy jsou realizovány výcvikové kurzy tématicky zaměřené na nejaktuálnější problémy výkonu služby v dnešní době. Na základě komparace se skutečným stavem však bylo zjištěno, že účast policistů na těchto kurzech je naprosto neuspokojivá. Ze strany vyšších služebních funkcionářů by tak měl být kladen důraz na vysílání policistů do těchto programů a vhodným se zde jeví i jejich koncipování jako v určitých časových intervalech povinných kurzů. Obdobným způsobem pak lze hodnotit i problém vzdělávání vedoucích pracovníků ve vztahu k manažerským dovednostem.

V souvislosti s aspektem pracovní spokojenosti dochází v obecné rovině i ve vztahu k policejní profesi k vymezení problematiky stresu a sebevražd policistů. V návaznosti

na to je provedena deskripce přístupu Policie ČR k tomuto problému. Vytváření posttraumatických intervenčních týmů i zřízení linky důvěry je jistě pozitivem, nelze však opomíjet fakt, že jsou tyto služby policisty využívány v poměrně malé míře. Otázkou je tak především způsob, jakým je možné jejich převážně odmítavé postoje vůči této problematice změnit. To však již opět vede především k nedostatkům v oblasti policejního vzdělávání. Přínosem z tohoto pohledu by mohlo být také zavedení periodických návštěv psychologa a to zejména ve vztahu k policistům zařazeným u exponovaných policejních složek.

Ve vztahu k loajalitě byl dále vymezen aspekt identifikace policisty se svou profesí. Zde se práce zaměřuje na deskripci nedostatků psychologického vyšetření v rámci přijímacího řízení do služebního poměru, kdy zdůrazňuje především nedostatečnost zaměření na motivaci uchazeče k práci policisty. Komparací dosavadního stavu s novou úpravou dané problematiky, platnou od počátku roku 2007, bylo však zjištěno, že by tento negativní prvek měl být odstraněn. V návaznosti na proces přijímacího řízení je ale potřeba zmínit i stanovení podmínky dosažení věku vyššího 18 let. Práce pak poskytuje několik argumentů k tvrzení, že vhodnějším by bylo zvýšení této věkové hranice.

Velmi diskutovanou problematikou v řadách policie je rekodifikace zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, která se prolíná celou prací. Na základě deskripce a analýzy dosavadního stavu, jeho komparace s novou právní úpravou ve vztahu k aspektům jako doba služby a odpočinku, dovolená, ale i finanční náležitosti a podobně, lze říci, že dochází k podstatnému zpřísnění podmínek pro přijetí do služebního poměru, ale i pro samotný výkon služby. S tímto stavem však již zcela nekoresponduje stanovení výměry služebních příjmů, kde je tedy zapotřebí podstatného zlepšení situace. Důležité z hlediska získávání nových policistů bude také nastavení stejných podmínek při přijetí do služebního poměru. Zde lze poukázat zejména na nevhodně koncipované poskytování jednorázové finanční náležitosti. Práce pak vymezuje i nejzávažnější negativní aspekty související s materiálně technickým zabezpečením výkonu služby, kde je nutné zdůraznit především potřebu navyšování objemu finančních prostředků v rámci resortu Ministerstva vnitra ČR.

Seznam použité literatury

Základní literatura

1. BARTOŠOVÁ, H.: *Management II, Základy, Vybrané metody a techniky*. Praha: PAČR, 2005. ISBN 80-7251-198-X
2. ČÍRTKOVÁ, L.: *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2004. ISBN 80-7178-931-3
3. HERZOGOVÁ, Z.: *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. upravené vydání. Praha: PAČR, 1998. ISBN 80-85981-82-3
4. JAKUBKA, J.: *Zákoník práce 2006 – úplné znění s výkladem, Právní stav k 1.4.2006*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1603-8
5. JANDOUREK, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. ISBN 80-7178-535-0
6. JELÍNEK, J. – SOVÁK, Z.: *Trestní zákon a trestní řád, poznámkové vydání s judikaturou*. Praha: Linde Praha, a.s., 2002. ISBN 80-7201-366-1
7. KOVAŘÍK, Z.: *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha: Police History, 2003. ISBN 80-86477-13-4
8. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. ISBN 80-7178-774-4
9. NAKONEČNÝ, M.: *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7
10. NAKONEČNÝ, M.: *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-1290-7
11. NOVOTNÝ, O. – ZAPLETAL, J. – a kol.: *Kriminologie*. 2. přepracované vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004. ISBN 80-7357-026-2

12. PUČEK, M. – a kol.: *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy – soubor příkladů*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2005. ISBN 80-239-6154-3
13. ŘEZÁČ, J.: *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6
14. TOMEK, P. – NOVÝ, K.: *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. ISBN 80-86898-71-7

Seriálové publikace

1. ČÍRTKOVÁ, Ludmila: *Sebevraždy a policejní profese*. Psychologie v ekonomické praxi, 2005, roč. XL, č. 3 – 4, s. 169-173.

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
2. Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění novel
4. Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky
5. Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii
6. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
7. Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky
8. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
9. Zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů

10. Nařízení Vlády České republiky č. 397/1992 Sb., kterým se stanoví podrobnější úprava vztahů Policie České republiky k orgánům obcí a obecní policii
11. Nařízení Vlády České republiky č. 222/1997 Sb., kterým se stanoví zvláštní jednorázová peněžní náležitost pro příslušníky Policie České republiky
12. Nařízení Vlády České republiky č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
13. Nařízení Vlády České republiky č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech
14. Nařízení Vlády České republiky č. 537/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
15. Nařízení Vlády České republiky č. 556/2006 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2007
16. Vyhláška Ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie České republiky
17. Vyhláška Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru
18. Nařízení Ministerstva vnitra č. 16/2000, kterým se upravují zásady výkonu práva hospodaření se služebními dopravními prostředky a materiálem souvisejícím se zabezpečením jejich provozu
19. Nařízení Ministerstva vnitra č. 95/2000, kterým se vydává spisový řád Ministerstva vnitra a Policie České republiky
20. Nařízení Ministerstva vnitra č. 37/2005, o vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie České republiky ve středních policejních školách a školských zařízeních ministerstva vnitra
21. Rozkaz policejního prezidenta č. 1/2005, kterým se vydává „Etický kodex Policie ČR“

22. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 129/2001, kterým se zřizuje systém poskytování posttraumatické intervenční péče příslušníkům Policie České republiky, kteří prožili traumatizující událost v souvislosti s plněním služebních úkolů
23. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2003, kterým se stanoví postupy v oblasti vzdělávání příslušníků Policie České republiky
24. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 136/2003, k provádění průběžného hodnocení příslušníků Policie ČR
25. Směrnice ředitele Policie České republiky, Národní protidrogové centrály, Služby kriminální policie a vyšetřování č. 20/2002, k činnosti pracovníků národní protidrogové centrály
26. Metodický návod ředitele Personálního odboru Ministerstva vnitra č. 4/2001, ke sjednocení postupu při posuzování duševní způsobilosti uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky a nakládání s osobními údaji uchazečů

Ostatní dokumenty

1. KANCELÁŘ PODPORY KVALITY POLICEJNÍHO PREZIDIA ČR.: Měření spokojenosti pracovníků P ČR v roce 2006 – metodika.
2. ODBOR VZDĚLÁVÁNÍ A SPRÁVY POLICEJNÍHO ŠKOLSTVÍ MINISTRESTVA VNITRA ČR.: Koncepce celoživotního povinného vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie České republiky a resortu vnitra. Č.j.: VO-983/2001.
3. ODBOR VZDĚLÁVÁNÍ A SPRÁVY POLICEJNÍHO ŠKOLSTVÍ MINISTRESTVA VNITRA ČR.: Rámcový vzdělávací program pro základní odbornou přípravu policistů služby pořádkové, dopravní a železniční policie. Č.j.: VO-242-15/2005.

4. ODDĚLENÍ PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE Ope MINISTERSTVA VNITRA ČR.: *Zpráva o řešení úkolu „sebevražedné jednání policistů v roce 2005“*. Č.j.: SP-70-2/PS-2001.
5. STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MINISTERSTVA VNITRA ČR V HOLEŠOVĚ.: Školní vzdělávací program pro základní odbornou přípravu policistů služby pořádkové, dopravní a železniční policie. Č.j.: SPŠH-84/SP-2005.

Elektronické zdroje

1. **[online]** <http://www.mvcr.cz/>
2. **[online]** <http://www.nosp.cz/>
3. **[online]** <http://www.pppportal.cz/>
4. **[online]** <http://www.stem.cz/>

Seznam příloh

Příloha 1	• Záznamový list – měření spokojenosti pracovníků P ČR
Příloha 2	• Organizační schéma Policie ČR
Příloha 3	• Učební plán základní odborné přípravy SPŠ MV Holešov
Příloha 4	• Přehled základních kvantitativních dat a grafická zpracování vývoje sebevražd policistů v ČR v letech 1993 - 2005
Příloha 5	• „Etický kodex Policie ČR“ • „Kodex cti“ NPC
Příloha 6	• Grafický přehled počtu odchodů policistů ze služebního poměru v období leden až červenec v letech 2002 až 2005
Příloha 7	• Stupnice platových tarifů platných pro rok 2006 a 2007

ZÁZNAMOVÝ LIST – MĚŘENÍ SPOKOJENOSTI PRACOVNÍKŮ P ČR

U každého výroku **pečlivě začerněte pouze jeden kroužek** (tužkou, perem) té odpovědi, která podle Vás přichází do úvahy. Nepoužívejte prosím, fix !!! Skála značkových symbolů je následující:

Naprost nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Naprost souhlasím	Vzor vyplnění: (ne křížky !!!)
☐	☐	☐	☐	☐ ☐ ☒ ☐
1	2	3	4	1 2 3 4

1. Mám příležitost efektivně využívat své dovednosti a znalosti v mé nynější funkci.

☐ ☐ ☐ ☐

2. Mohu spolupřihodovat o věcech, které souvisejí s mou prací.

☐ ☐ ☐ ☐

3. V mé funkci není žádný prostor pro iniciativu.

☐ ☐ ☐ ☐

4. Svou práci musím často dělat jinak, než bych chtěl(a) a uměl(a).

☐ ☐ ☐ ☐

5. Je mi jasné, jaké mám pravomoci a odpovědnost.

☐ ☐ ☐ ☐

6. Víím, jaké jsou mé úkoly a jak je mám plnit (jaké jsou standardy práce), abych dosáhl dobrých (kvalitních) výsledků.

☐ ☐ ☐ ☐

7. Do práce chodím rád(a) a domů se vracím se zadostiučiněním.

☐ ☐ ☐ ☐

8. Jsem zavalen(a) zbytečnou prací.

☐ ☐ ☐ ☐

9. Můj přímý nadřízený má zájem o můj odborný růst.

☐ ☐ ☐ ☐

10. Domnívám se, že můj přímý nadřízený mou práci spravedlivě oceňuje.

☐ ☐ ☐ ☐

11. Můj přímý nadřízený bere na lidi ohled, mám pocit, že to je správný muž (žena) na správném místě.

☐ ☐ ☐ ☐

12. Mám pocit, že je mi bráněno v osobním růstu a kariéře.

☐ ☐ ☐ ☐

13. Podle mne je odstup mezi vedením a podřízenými spolupracovníky příliš velký.

☐ ☐ ☐ ☐

14. Jsem spokojen(a) s možnostmi vzdělávání, které P ČR nabízí.

☐ ☐ ☐ ☐

15. Pracovní porady mého přímého nadřízeného jsou pro mne přínosné.

☐ ☐ ☐ ☐

16. Můj přímý nadřízený ví, co se v pracovním kolektivu odehrává.

☐ ☐ ☐ ☐

17. Můj přímý nadřízený mě respektuje a staví se otevřeně ke kritice.

☐ ☐ ☐ ☐

18. S mým přímým nadřízeným mohu otevřeně probrat všechny záležitosti, které se mě dotýkají.

☐ ☐ ☐ ☐

19. Hodnotící rozhovor s mým přímým nadřízeným byl veden na profesionální úrovni.

☐ ☐ ☐ ☐

20. Na pracovišti mám alespoň jednoho člověka, kterému mohu důvěřovat.

☐ ☐ ☐ ☐

21. Atmosféra v práci je špatná.

☐ ☐ ☐ ☐

22. Cítím, že s kolegy tvoříme jeden tým.

☐ ☐ ☐ ☐

23. Můj přímý nadřízený při hodnocení mého pracovního výkonu neupřednostňuje kvantitativní kritéria před kvalitativními.

☐ ☐ ☐ ☐

24. Myslím si, že svými vnitřními zákazníky (pracovníky z jiných útvarů P ČR) i vnějšími zákazníky (veřejnost, popř. pracovníky institucí mimo policii) jsem dobře hodnocen.

☐ ☐ ☐ ☐

25. Kultura chování členů útvaru, kde jsem zařazen, směřuje k bezpodmínečnému respektování člověka (občana či spolupracovníka) s vyloučením všech projevů diskriminace, zejména pokud jde o národnost, barvu pleti, náboženství, politické názory, pohlaví, věk, sociální původ atd.

☐ ☐ ☐ ☐

26. Policie ČR pozitivně přistupuje k ochraně životního prostředí.

☐ ☐ ☐ ☐

(Výroky 27 až 33 vyplňují pouze vedoucí (skupiny, oddělení ..atd)!!!

27. Pracovní porady s podřízenými představují zásadní prvek fungování mnou řízeného útvaru.

☐ ☐ ☐ ☐

28. Vždy víím, co se děje na útvaru, který řídím.

☐ ☐ ☐ ☐

29. Pro své podřízené jsem autoritou a jsem schopen od nich přijmout i kritiku.

☐ ☐ ☐ ☐

30. Moji podřízení mohou za mnou přijít a probrat se mnou vše, co je trápí.

☐ ☐ ☐ ☐

31. Když jsem v rámci hodnotícího rozhovoru mluvil se svými podřízenými, byla to pro mne situace, ve které jsem se v zásadě cítil dobře.

☐ ☐ ☐ ☐

32. Od svých podřízených mohu vždy očekávat zájem a aktivní účast na týmové spolupráci.

☐ ☐ ☐ ☐

33. Jsem spokojen s úrovní vzdělání absolventů SPS MV ČR.

☐ ☐ ☐ ☐

34. Mé příjmy jsou v souladu s úsilím, které vynakládám.

☐ ☐ ☐ ☐

35. Ocenění mé práce je založeno na tom, jak přispěji k týmovému úsilí uspokojit zákazníka.

☐ ☐ ☐ ☐

36. Vybavení ústrojnými a služebními pomůckami výrazně komplikuje můj pracovní výkon.

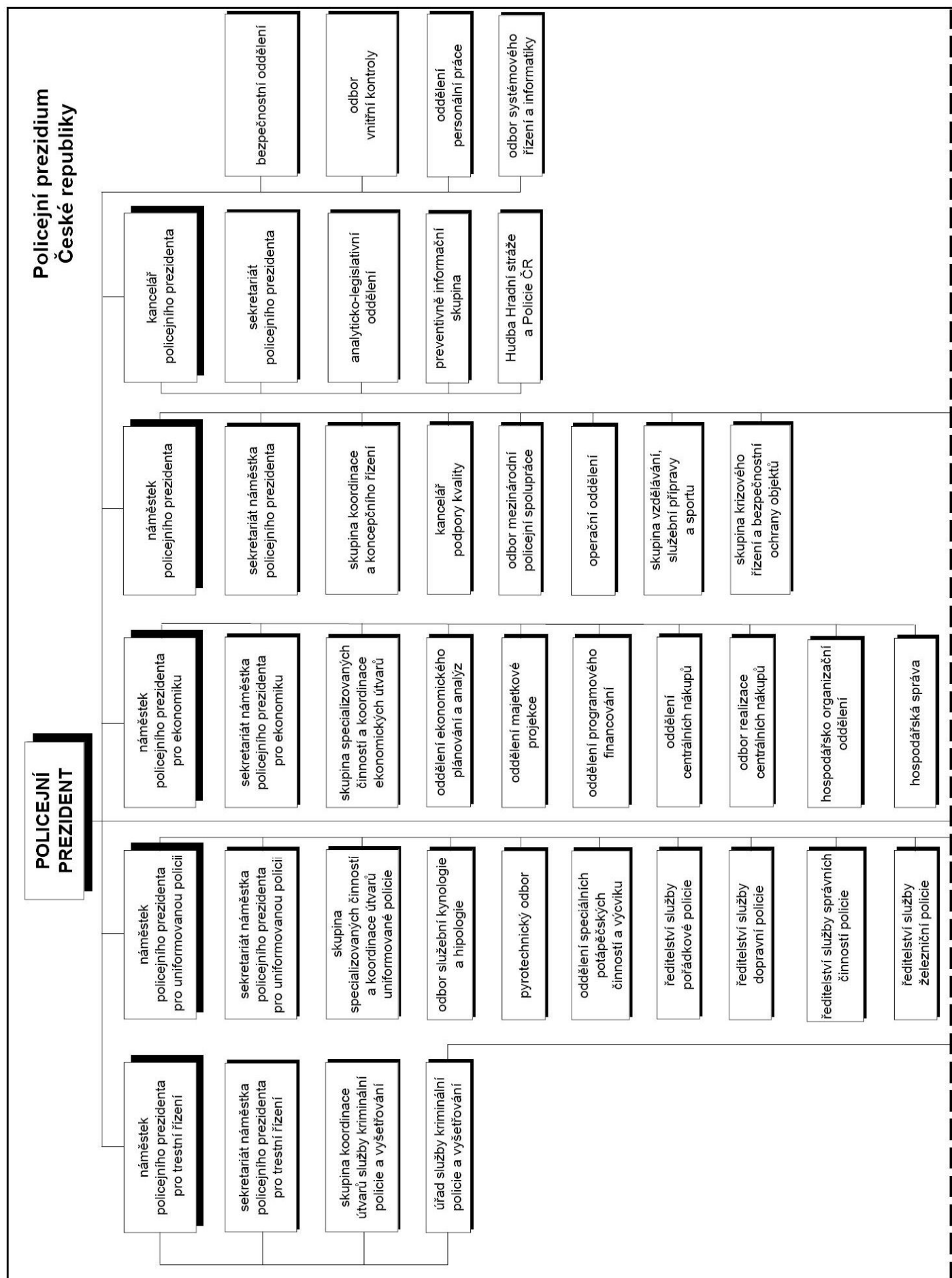
☐ ☐ ☐ ☐

37. Informační systémy, se kterými pracuji, mi usnadňují práci. ☐ ☐ ☐ ☐	42. Management policie jasně a správnou formou poskytuje informace o svých prioritách a cílech a tyto informace jsou pro mne dostupné. ☐ ☐ ☐ ☐	46. S vrcholovým managementem útvaru, kde jsem zařazen(a), se mohu v případě potřeby snadno kontaktovat - spojit. ☐ ☐ ☐ ☐
38. Vybavení pracoviště je na překážku mému pracovnímu výkonu. ☐ ☐ ☐ ☐	43. Jsem toho názoru, že vedení policie (prezidium, kraj, okres) naplňuje dlouhodobé cíle, vize, poslání, strategické cíle. Tyto cíle jsou mi srozumitelné a ztotožňuji se s nimi. ☐ ☐ ☐ ☐	47. V rozhovoru s ním mohu vyjádřit vlastní názor a on je připraven přijmout mé pozitivní či negativní argumenty. ☐ ☐ ☐ ☐
39. Organizace mi poskytuje dostatečné výhody z hlediska regenerace mých pracovních sil (sport, rehabilitace, kultura ...). ☐ ☐ ☐ ☐	44. Vrcholový management útvaru, kde jsem zařazen(a) hraje při zavádění nových věcí pozitivní roli. ☐ ☐ ☐ ☐	48. Pro to, abych mohl(a) dobře vykonávat svou práci, mám potřebné množství informací. ☐ ☐ ☐ ☐
40. Do jaké míry jste motivován(a) pro práci u policie. (1 - naprosto ne, 2 - spíše ne, 3 - spíše ano, 4 - vysoce ano) ☐ ☐ ☐ ☐	45. Vrcholový management útvaru, kde jsem zařazen(a) má jasnou vizi do budoucnosti. ☐ ☐ ☐ ☐	49. Dostávám příliš informací, které jsou pro mou práci nepotřebné. ☐ ☐ ☐ ☐
41. Do jaké míry jste spokojen(a) se svou prací? (1 - naprosto ne, 2 - spíše ne, 3 - spíše ano, 4 - naprosto ano) ☐ ☐ ☐ ☐		50. Myslím si, že na mém pracovišti nevzniká příležitost ke korupci. ☐ ☐ ☐ ☐

51. U všech níže uvedených aspektů č. 1 až 18 uveďte, v jaké míře musí být podle vás zlepšeny v práci P ČR.
(1 – rozhodně ne, 2 – spíše ne, 3 – spíše ano, 4 – rozhodně ano).

52. Vyplňte ve sloupci kolečka jen u tří aspektů, které považujete za naprosto dominantní - nejdůležitější: (1 – první /nejdůležitější/ aspekt, 2 – druhý aspekt, 3 – třetí aspekt); Ve sloupci 52 budou vyplněna jen tři kolečka!!!

51.	1	2	3	4	52.	Kategorie pracovníka
1. Uznání a ocenění Vaším přímým nadřízeným	☐	☐	☐	☐	☐	A. Služební funkce: – Základní funkce/řadový pracovník ☐ – Vedoucí skupiny ☐ – Vedoucí oddělení ☐ – Vyšší řídicí funkce ☐ B. Délka praxe u P ČR Do 5 let ☐ Od 5 do 10 let ☐ Od 10 do 15 let ☐ Od 15 do 20 let ☐ Nad 20 let ☐ C. Vzdělání: – Maturita ☐ – Vysoká škola ☐ – Bez maturity ☐ D. Pohlaví: – Mužské ☐ – Ženské ☐
2. Prostor pro vlastní iniciativu	☐	☐	☐	☐	☐	
3. Možnost profesního postupu	☐	☐	☐	☐	☐	
4. Interní spolupráce	☐	☐	☐	☐	☐	
5. Pracovní prostředí	☐	☐	☐	☐	☐	
6. Mzda	☐	☐	☐	☐	☐	
7. Komunikace a informace	☐	☐	☐	☐	☐	
8. Respektování mého názoru	☐	☐	☐	☐	☐	
9. Trénink a školení	☐	☐	☐	☐	☐	
10. Způsob řízení	☐	☐	☐	☐	☐	
11. Pracovní doba	☐	☐	☐	☐	☐	
12. Pracovní porady	☐	☐	☐	☐	☐	
13. Image Policie ČR	☐	☐	☐	☐	☐	
14. Dodržování přijatých pravidel	☐	☐	☐	☐	☐	
15. Pracovní náplň	☐	☐	☐	☐	☐	
16. Pracovní atmosféra	☐	☐	☐	☐	☐	
17. Image Vašeho oddělení	☐	☐	☐	☐	☐	
18. Jiné: (stručně uveďte)	☐	☐	☐	☐	☐	



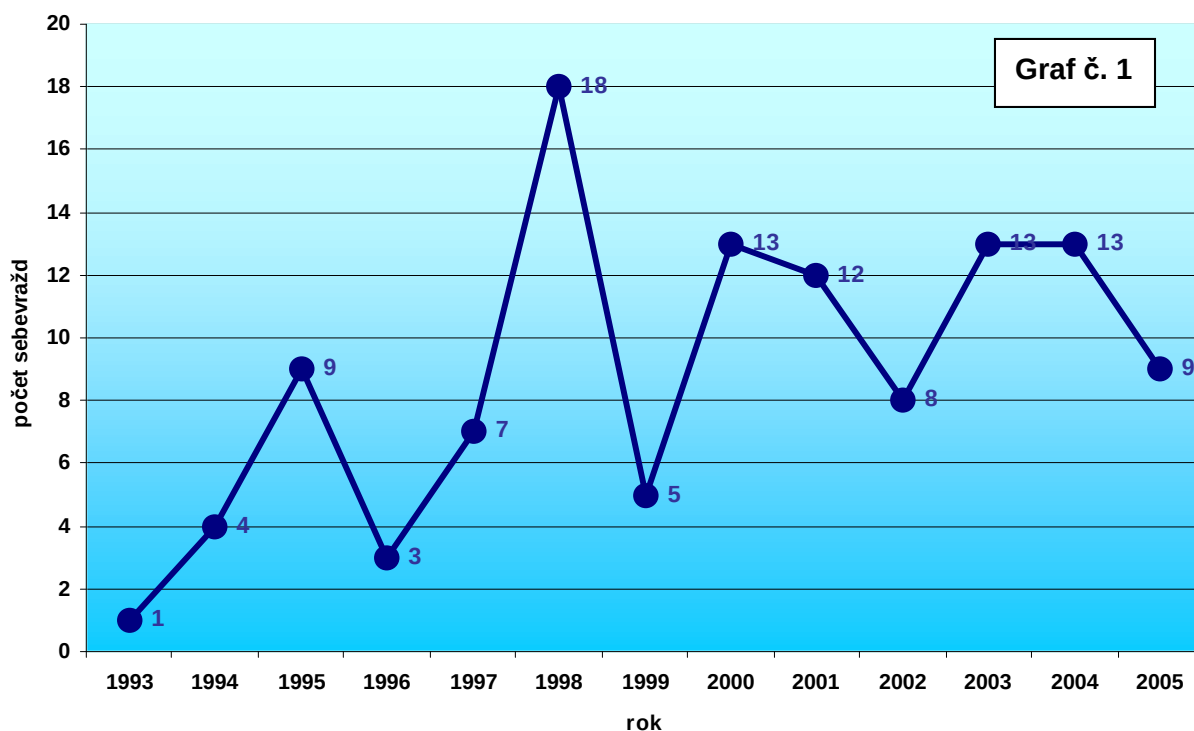
Výpis ze školního vzdělávacího programu pro základní odbornou přípravu policistů služby pořádkové, dopravní a železniční policie SPŠ MV Holešov zpracovaného pod č.j. SPŠH-84/SP-2005

UČEBNÍ PLÁN

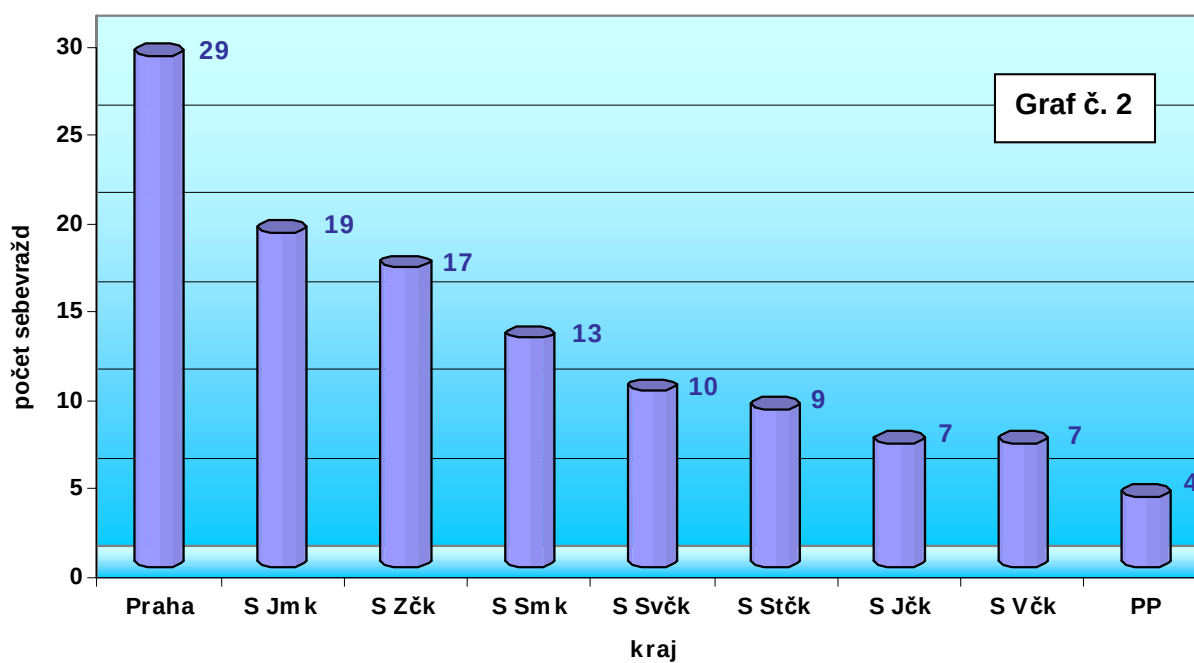
	Bloky		I.		I.		I.		II.		II.		II.		III.		III.		III.		IV.		IV.		IV.		KMS		KMS		KMS		
Předmět		celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test	celkem	předm.	Integr.	test
PRA	214	50	50	0		60	56	4		66	50	16		22	14	8		2	0	0		14											
SPP	228	14	10	4		66	52	14		68	56	12		72	44	28		0	0	0		8											
KRI	150	0	0	0		56	56	0		64	52	12		14	14	0		0	8	8		8											
SDP	140	12	12	0		54	46	8		28	20	8		26	18	8		8	4	4		8											
PSE	138	50	26	24		30	24	6		36	32	4		16	12	4		0	2	2		4											
IVT	106	38	36	2		24	18	6		22	10	12		10	6	4		4	4	4		4											
PDP	206	43	43	0		40	34	6		62	50	12		45	45	0		0	8	8		8											
STP	116	20	20	0		31	31	0		29	27	2		26	22	4		0	4	6		6											
TEA	75	25	25	0		30	30	0		10	10	0		8	5	3		0	0	2		2											
ZDP	38	0	0	0		22	22	0		16	16	0		0	0	0		0	0	0		0											
SJP	60	0	0	0		34	30	4		20	20	0		0	0	0		2	2	2		2											
DPP	40	10	10	0		18	14	4		12	12	0		0	0	0		0	0	0		0											
TEST	28				7				7				7				7																
CELKEM	1539	262	232	30	7	465	413	52	7	433	355	78	7	239	180	59	7	16	32													64	

PRA	Právo	PDP	Použití donucovacích prostředků	KMS	Komplexní modelové situace
SPP	Služba pořádkové policie	STP	Stílečná příprava	Předmětová výuka	1180 hodin
KRI	Kriminalistika	TEA	Technika administrativy	Integrovaná výuka	219 hodin
SDP	Služba dopravní policie	ZDP	Zdravotní příprava	Didaktický test	28 hodin
PSE	Psychologie	SJP	Spojovací příprava	KMS	112 hodin
IVT	Informační a výpočetní technika	DPP	Dopravní prostředky policie	CELKEM	1539 hodin

Vývoj počtu sebevražd policistů v letech 1993 - 2005



Srovnání počtu sebevražd podle krajů v letech 1993 - 2005



Tabulka č. 1 podává statistický přehled o vývoji sebevražedného jednání policistů od roku 1993 do konce roku 2005														
roky	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	celkem
počet případů	1	4	9	3	7	18	5	13	12	8	13	13	9	115
pořadí	13	11	6-7	12	8	1	10	2-4	5	8	2-4	2-4	6-7	

Tabulka č. 2 zahrnuje přehled sebevražedného jednání policistů v jednotlivých správách krajů P ČR a útvarch policie s celorepublikovou působností v letech 1993 - 2005

útvary	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	celkem	pořadí
PP a útvary na území												4		4	9
Správa hl.m. Prahy			2	1		6	2	3	6	1	3	2	3	29	1
Správa Stř. kraje			2		1	2		2		1	1			9	6
Správa Jč. kraje					1			1	1		1	2	1	7	7-8
Správa Zč. kraje	1	1	1		3	5	1		1		2		1	17	3
Správa Svč. kraje	1	1				1		2	1	2	1	1	2	10	5
Správa Vč. kraje				1			1	1	1	1		1	1	7	7-8
Správa Jm. kraje	1	1	2		1	4	1	2		3	3	1	1	19	2
Správa Sm. kraje	1	1	2	1	1			2	2		2	1	P.	13	4
celkem	1	4	9	3	7	18	5	13	12	8	13	13	9	119	

Příloha č. 1 k RPP č. 1/2005

ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

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

1. Cílem Policie České republiky je

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

2. Základními hodnotami Policie České republiky je

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

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a) prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b) chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c) uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d) při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,

- e) používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- f) nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g) zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- h) zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i) zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

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

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

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

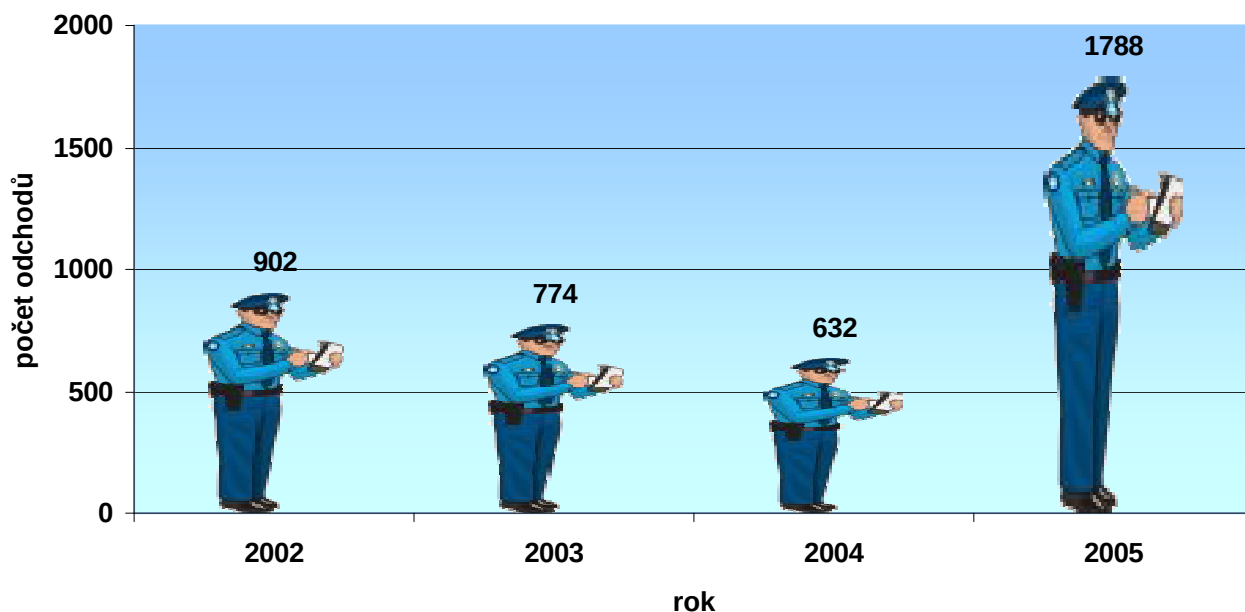
Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

Příloha č. 1 „Směrnice
ředitele Policie České republiky národní protidrogové centrály
služby kriminální policie a vyšetřování k činnosti pracovníků
národní protidrogové centrály" č.20/2002 ze dne 15.2.2002

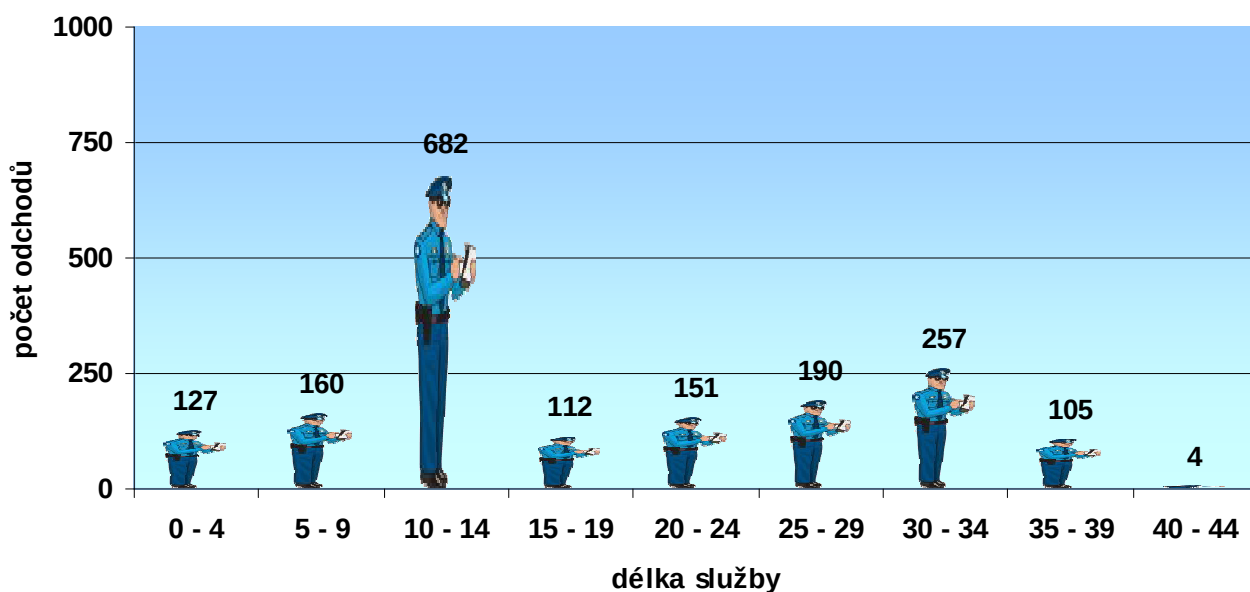
„Kodex cti" NPC:

- 1) Vždy dodržovat zákony ČR, nařízení, směrnice a rozkazy svých nadřízených.
- 2) Pověst protidrogové jednotky, kde má tu čest sloužit, je mu nadevše.
- 3) Nehovoří mimo jednotku o jakékoli informaci týkající se jednotky, jakémkoli spolupracovníkovi z jednotky, jakémkoli případu či o čemkoli jiném, o čem se dozví na jednotce, vyjma informací či věcí, majících bezprostřední vztah k případům, na nichž pracuje a týkající se kompetentních orgánů a nebo je (byl) k tomuto kompetentními orgány vyzván.
- 4) Dobré vztahy, bojové kamarádství a sounáležitost jednotky je mu prioritou a tomu podřizuje své jednání a emoce.
- 5) Na jednotce i .mimo ni vystupuje vždy skromně, profesionálně, v odůvodněných případech i zásadově a tvrdě, přičemž vždy ctí zásady zdvořilosti a chování, příslušníka vojensky organizovaného sboru.
- 6) Vždy se snaží svým jednáním, prací i chováním nedělat chyby a případnou chybu nezastírá a snaží se ji odčinit přičemž je mu jasné, že následky musí strpět.
- 7) Má-li problém, řeší jej vždy přímo a otevřeně.
- 8) Ctí si vždy práce všech svých spolupracovníků na jednotce a hodnocení své práce i kolegů ponechává výhradně vedení jednotky.
- 9) V případech kdy zjistí, že by činnost nebo nečinnost někoho ze spolupracovníků mohla ohrozit čest jednotky, neprodleně činí nezbytná opatření k zabránění nastolení takovéto situace.
- 10) Jeho krédo je vždy „Čest a spravedlnost".

Počty odchodů policistů ze služebního poměru (v období leden - červenec v letech 2002 - 2005)



Počty odchodů policistů ze služebního poměru v závislosti na délce služby (v období leden - červenec roku 2005)



Nařízení vlády č. 537/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 330/2003 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	8 260	8 960	9 720	10 540	11 440	12 410	13 450	14 600	15 850	17 190	18 660	20 230	21 950	23 810	25 840	28 030
2	do 2 let	8 470	9 170	9 950	10 800	11 710	12 720	13 800	14 950	16 230	17 620	19 100	20 730	22 500	24 400	26 470	28 720
3	do 4 let	8 680	9 400	10 200	11 060	12 000	13 030	14 140	15 320	16 640	18 040	19 580	21 240	23 060	25 000	27 120	29 420
4	do 6 let	8 890	9 630	10 470	11 340	12 300	13 360	14 490	15 710	17 050	18 500	20 060	21 780	23 630	25 630	27 810	30 160
5	do 9 let	9 120	9 880	10 720	11 630	12 620	13 700	14 860	16 110	17 490	18 980	20 590	22 330	24 230	26 290	28 520	30 940
6	do 12 let	9 350	10 140	11 000	11 930	12 940	14 060	15 250	16 530	17 940	19 460	21 110	22 900	24 850	26 960	29 260	31 740
7	do 15 let	9 600	10 410	11 290	12 250	13 280	14 430	15 650	16 970	18 410	19 970	21 660	23 510	25 500	27 660	30 020	32 570
8	do 19 let	9 840	10 680	11 590	12 570	13 640	14 800	16 070	17 410	18 910	20 510	22 250	24 130	26 190	28 400	30 810	33 430
9	do 23 let	10 120	10 980	11 910	12 910	14 000	15 200	16 490	17 870	19 410	21 060	22 850	24 780	26 890	29 160	31 650	34 330
10	do 27 let	10 390	11 260	12 230	13 260	14 380	15 610	16 940	18 370	19 940	21 630	23 450	25 450	27 620	29 960	32 510	35 270
11	do 32 let	10 670	11 570	12 560	13 610	14 770	16 040	17 400	18 880	20 480	22 220	24 090	26 150	28 380	30 780	33 400	36 230
12	nad 32 let	10 970	11 890	12 910	14 000	15 190	16 500	17 880	19 390	21 050	22 840	24 780	26 880	29 170	31 640	34 320	37 240

Nařízení vlády č. 556/2006 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2007

Příloha č. 1

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2007

Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	13 680	14 840	16 100	17 470	18 950	20 570	22 310	24 210	26 270	28 500	30 920
do 6 let	2	14 190	15 400	16 710	18 130	19 670	21 340	23 150	25 120	27 250	29 570	32 080
do 9 let	3	14 720	15 980	17 330	18 810	20 400	22 140	24 020	26 060	28 280	30 680	33 290
do 12 let	4	15 280	16 580	17 980	19 510	21 170	22 970	24 920	27 040	29 340	31 830	34 540
do 15 let	5	15 850	17 200	18 660	20 240	21 970	23 830	25 860	28 050	30 440	33 030	35 830
do 18 let	6	16 450	17 840	19 360	21 000	22 790	24 730	26 830	29 110	31 580	34 270	37 180
do 21 let	7	17 060	18 510	20 090	21 790	23 650	25 660	27 840	30 200	32 770	35 550	38 570
do 24 let	8	17 700	19 210	20 840	22 610	24 530	26 620	28 880	31 330	34 000	36 890	40 020
do 27 let	9	18 370	19 930	21 620	23 460	25 450	27 620	29 960	32 510	35 270	38 270	41 520
do 30 let	10	19 060	20 680	22 430	24 340	26 410	28 650	31 090	33 730	36 600	39 710	43 080
do 33 let	11	19 770	21 450	23 280	25 260	27 400	29 730	32 260	35 000	37 970	41 200	44 700
nad 33 let	12	20 520	22 260	24 150	26 200	28 430	30 850	33 470	36 310	39 400	42 750	46 380

Příloha č. 2

**Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2007
zvýšená o 10 % podle § 114 odst. 2 zákona**

Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	15 050	16 320	17 710	19 220	20 850	22 620	24 540	26 630	28 890	31 350	34 010
do 6 let	2	15 610	16 940	18 380	19 940	21 630	23 470	25 470	27 630	29 980	32 530	35 290
do 9 let	3	16 200	17 570	19 070	20 690	22 440	24 350	26 420	28 670	31 100	33 750	36 610
do 12 let	4	16 800	18 230	19 780	21 460	23 290	25 270	27 410	29 740	32 270	35 010	37 990
do 15 let	5	17 440	18 920	20 520	22 270	24 160	26 210	28 440	30 860	33 480	36 330	39 420
do 18 let	6	18 090	19 630	21 300	23 100	25 070	27 200	29 510	32 020	34 740	37 690	40 900
do 21 let	7	18 770	20 360	22 090	23 970	26 010	28 220	30 620	33 220	36 040	39 110	42 430
do 24 let	8	19 470	21 130	22 920	24 870	26 990	29 280	31 770	34 470	37 400	40 580	44 020
do 27 let	9	20 200	21 920	23 780	25 810	28 000	30 380	32 960	35 760	38 800	42 100	45 680
do 30 let	10	20 960	22 740	24 680	26 770	29 050	31 520	34 200	37 100	40 260	43 680	47 390
do 33 let	11	21 750	23 600	25 600	27 780	30 140	32 700	35 480	38 500	41 770	45 320	49 170
nad 33 let	12	22 570	24 480	26 570	28 820	31 270	33 930	36 810	39 940	43 340	47 020	51 020