

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, o.p.s.

Žižkova 6, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: **Iveta Kremličková DiS.**

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: kombinovaná
Místo studia: Příbram

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE:

Vliv platových a pracovních podmínek na motivaci a demotivaci příslušníků policie v České republice a vybraných státech Evropy

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE:

Impact of remuneration and work conditions as motivating and demotivating factors on the staff of the Police of the Czech Republic and other selected european countries

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul):

prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): **09/ 2011**

CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE:

Cílem bakalářské práce je představit složení platových a pracovních podmínek u Policie České republiky a tyto porovnat s okolními státy. Dalším cílem je provést srovnání policejního školství v ČR a v okolních státech.

Student: Iveta Kremličková DiS.	30. 9. 2011	
Vedoucí práce: prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.	20. 10. 11	

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: JUDr. Bohuslav Petr, Ph.D.	2/11 11	
Prorektor pro studium: RNDr. Růžena Ferebauerová	8. 11. 11	
Rektor: prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.	24. 10. 2011	



Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s.

České Budějovice

Bakalářská práce

**Vliv platových a pracovních podmínek na
motivaci a demotivaci příslušníků policie v České
republice a vybraných státech Evropy**

Autor práce: Iveta Kremličková, DiS.
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: kombinovaná
Vedoucí práce: prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Vlastnoruční podpis

Děkuji vedoucímu bakalářské práce prof. PaedDr. Gabrielu Švejdovi, CSc., dr. h. c. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

KREMLIČKOVÁ, I. *Vliv platových a pracovních podmínek na motivaci a demotivaci příslušníků policie v České republice a vybraných státech Evropy: bakalářská práce.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2012. 58 s. Vedoucí bakalářské práce: prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.

Klíčová slova: motivace, demotivace, motiv, stimul, služební příjem, systém vzdělávání

Tato bakalářská práce pojednává o současném stavu u Policie ČR. Práce je zaměřená na stručný popis jednotlivých složek služebního příjmu a popis dalších motivačních nebo demotivačních prostředků, které mohou ovlivňovat výkon příslušníků Policie ČR. Za určitou úroveň motivovanosti policistů stojí především kroky Ministerstva vnitra přijímané v souvislosti s prováděnou reformou a úspornými opatřeními. Zároveň je práce zaměřena na popis systému policejního vzdělávání v ČR. Současná motivace a spokojenost příslušníků policie byla v práci zjištěna průzkumem formou dotazníku, který byl předložen 60. policistům z Prahy a Středočeského kraje. Pro srovnání s ČR je práce doplněna o rozbor motivačních, demotivačních prostředků a o popis systémů policejního vzdělávání u Policie Slovenské republiky a Německa.

ABSTRACT

KREMLIČKOVÁ, I. *Impact of remuneration and work conditions as motivating and demotivating factors on the staff of the Police of the Czech Republic and other selected european countries: Bachelor thesis.* České Budějovice: The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2012. 58 p. Supervisor: prof. PaedDr. Gabriel Švejda, CSc., dr. h. c.

Key words: motivation, demotivation, incentive, impulse, police service remuneration, education system

This bachelor paper focuses on the current state of the Police of the Czech Republic. In brief it describes individual parts of the remuneration as well as other either motivational or demotivational measures affecting the performance of police officers of the Czech Police. The measures taken by the Ministry of the Interior as part of the ongoing reform and related economies partly account for the state of motivation of the police force. The paper also provides an overview of the professional training and education of the Czech Police. The present level of motivation and content within the police force has been elicited by means of a questionnaire handed in to 60 police officers from Prague and the region of Central Bohemia. For comparison the bachelor project also outlines the Slovak and German systems of police training and education, and analyses motivational and demotivational measures employed by the Slovak and German homologues.

OBSAH

Úvod.....	7
1 Cíl a metodika bakalářské práce.....	8
2 Teorie motivace	10
2.1 Motivační nástroje	12
3 Motivace a demotivace příslušníků Policie České republiky.....	13
3.1 Motivační nástroje upraveny zákonem o služebním poměru	13
3.1.1 Platové podmínky a jistota služebního příjmu	13
3.1.2 Kázeňské odměny	15
3.1.3 Možnost celoživotního vzdělávání.....	16
3.1.4 Ozdravné pobyty	18
3.1.5 Výsluhové nároky	18
3.1.6 Fond kulturních a sportovních potřeb	19
3.2 Demotivační vliv platových a pracovních podmínek na policisty	19
3.3 Systém policejního školství v České republice	21
3.4 Systém policejního vzdělávání v České republice	21
3.4.1 Školní vzdělávací střediska	21
3.4.2 Policejní školy.....	22
3.4.3 Policejní akademie ČR v Praze	25
4 Vyhodnocení průzkumu spokojenosti příslušníků PČR z roku 2011	26
4.1 Vyhodnocení provedeného průzkumu.....	26
4.2 Souhrnné zhodnocení provedeného průzkumu	33
5 Motivace a demotivace u Policie Slovenské republiky	34
5.1 Motivační nástroje upraveny zákonem o služebním poměru	35
5.1.1 Platové podmínky a jistota služebního příjmu	35
5.1.2 Kázeňské odměny	39
5.2 Další motivační prostředky	39
5.3 Demotivační prostředky	43
5.4 Systém policejního vzdělávání na Slovensku	45
5.5 Policejní školy	45
5.5.1 Střední odborné školy policejního sboru v Pezinku a Košicích.....	45
5.5.2 Střední policejní škola policejního sboru v Bratislavě.....	45
5.5.3 Akademie policejního sboru Slovenské republiky.....	46
6 Motivace a demotivace u Policie Spolkové republiky Německo.....	48
6.1 Motivační prvky policistů v Německu	49
6.1.1 Platové podmínky policistů v Německu	49
6.2 Demotivační prostředky	50
6.3 Systém policejního školství v Německé spolkové republice	51
Závěr.....	52
Seznam použitých zdrojů.....	54
Seznam zkratk	56
Seznam obrázků, tabulek a grafů	57
Přílohy	I

Úvod

Jako téma mé bakalářské práce jsem si vybrala „Vliv platových a pracovních podmínek na motivaci a demotivaci příslušníků policie v České republice a vybraných státech Evropy“. U policie pracuji 8 let, v současné době jsem zařazena na Službě kriminální policie a vyšetřování v Praze a toto téma v současnosti považuji za velmi aktuální. Musím zde uvést, že 8 let služby není málo, jelikož v posledních letech došlo k velké obměně policistů a déle sloužících policistů ubývá. Nejedná se o výjimku, ale jedná se o realitu, že nového policistu zaučuje policista, který je ve služebním poměru o rok déle. Veškeré okolnosti, které budu zpracovávat, budu hodnotit z pohledu motivace nebo demotivace policistky.

V posledních letech dochází k závažným změnám u Policie České republiky, které se dotýkají nejen policistů, ale i základu funkčnosti policejního sboru. Nejznámější radikální změna, která byla veřejně zmiňována, byla úprava služebních platů, kdy ze základní tarifní třídy bylo odečteno 10%. Toto snížení nebylo jediné, ale to již veřejnosti sděleno nebylo. Pouze jsou uváděny průměrné platy, které však neodpovídají skutečnosti. V těchto průměrech jsou uvedeny i příjmy vysokého managementu PČR, které výsledek zkreslují. I toto je pro mnohé řadové policisty demotivující k další odpovědné práci.

Platové podmínky jsou pouze jednou z mnoha kritérií, které člověka ovlivňují ke kvalitní práci a z tohoto důvodu do své práce zařazují i rozbor pracovních podmínek, které se postupně zlepšují, ale stále jsou na velmi nízké úrovni. Úkolem policie je chránit veřejnost před protiprávním jednáním jednotlivců, ale i organizovaných skupin. Pro plnění těchto úkolů musí být policie dostatečně vybavena a to jak materiálně tak i co se týče znalostí.

Zajímavé bude i porovnání jednotlivých složek služebních příjmů v jednotlivých státech. Není, až tak důležité jaký mají policisté konečný příjem, spíše je zajímavé porovnat jednotlivé složky, které ohodnocují výkon služby. Pro práci je zajímavé porovnat systémy policejního vzdělávání. Z tohoto důvodu zpracuji přehled policejního vzdělávání v ČR, SR a Německu. Dále uvedu přehled podmínek, které je nutné splňovat pro zařazení na určitou funkci.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Cílem bakalářské práce je představit složení platových a pracovních podmínek u Policie České republiky. Dalším cílem zpracování tohoto přehledu je snaha poukázat na současnou situaci u Policie ČR a jak jsou platové a pracovní podmínky vnímány policisty. Nespokojenost policistů je zjevná nejen z jejich názorů, ale vycházím i z průzkumu spokojenosti, který jsem zpracovala jako podklad pro svou absolventskou práci v letech 2010 - 2011. Z důvodu, že je zajímavé porovnat, jak jsou odměňováni policisté i v jiných státech, zpracuji rozbor platových podmínek v ČR se sousedními státy. Celé toto téma poukazuje, jaké prostředky mohou působit na motivaci případně demotivaci příslušníků policie.

Dalším cílem této práce je provést rozbor systémů policejního vzdělávání v ČR a v okolních státech. Toto srovnání bude zaměřeno na možnosti vzdělávání, které poskytuje přímo policie, ale také na délku studia, množství specializačních kurzů a na další podmínky, které jsou nutné pro absolvování.

Celou práci rozdělím do několika kapitol, kdy na začátku se budu zabývat výhradně teoretickým vymezením pojmu motivace, základními teoretickými termíny, které se vztahují k motivaci a v neposlední řadě i se souvisejícími motivačními teoriemi.

Samostatnou kapitolu věnuji motivaci a demotivaci příslušníků Policie České republiky. V této kapitole zpracuji stručný přehled platových podmínek, které tvoří služební příjem policistů. Dále přehled různých zaměstnaneckých výhod, které policista může za určitých podmínek využít. V této kapitole také uvedu i hlavní zdroje demotivace příslušníků PČR, mezi které zařazuji pracovní podmínky, vybavení policie, odchod starších zkušenějších policistů a špatně fungující kariérní řád. Záporně je hodnoceno upřednostňování zájemců s vysokoškolským vzděláním, které mnohdy není právního nebo bezpečnostně - právního zaměření.

V dalších kapitolách zpracuji rozbor platových podmínek na Slovensku, SRN. Každému státu věnuji samostatnou kapitolu se zaměřením na jednotlivé složky, které tvoří služební příjem, a v druhé polovině kapitoly zpracuji stručný rozbor policejního vzdělávání v jednotlivých státech.

Bakalářskou práci rozdělím do jednotlivých kapitol, které popisují problematiku týkající se motivace a demotivace ve vybraných státech. V kapitole s názvem „Teorie

motivace“ jsem využila metodu popisu u základního vymezení pojmu motivace a popisu Maslowovi teorie.

V dalších kapitolách použiji kombinaci několika metod. V kapitolách použiji metodu analýzy. Dle této metody provedu rozbor problematiky složení služebního poměru a rozbor policejního vzdělávání. Druhou metodou, kterou použiji je dedukce, kdy jednotlivé části problematiky nejprve zpracuji z obecného hlediska a v průběhu zpracování tématu budu popisovat jednotlivé zvláštnosti problematiky. Celou práci zpracuji metodou syntézy, kdy jednotlivé kapitoly budou děleny dle stejných kritérií, aby v souhrnu kapitoly tvořily ucelený přehled popisované problematiky.

Pro zpracování této práce jsou využívány metody sběru a zpracování dat, teoretických poznatků z odborné literatury a praktických poznatků z činnosti Policie ČR. V práci zmiňuji průzkum, který byl zpracován formou dotazníku v letech 2010 - 2011. Dále jsem při získávání informací použila metodu osobních pohovorů a to s příslušníky policie Slovenské republiky a příslušníky pobřežní policie v Drážďanech.

V závěru použiji metodu komparace, kdy provedu velmi stručné porovnání jednotlivých států a poukážu na nejvýraznější odlišnosti ve vnímání motivace u příslušníků policie.

2 Teorie motivace

Člověk je komplikovaná osobnost a neexistuje univerzální motivační teorie, která by byla využitelná pro všechny. Z tohoto důvodu bylo vytvořeno mnoho teorií, které zohledňují různé motivační přístupy. Obecně lze pojem motivace vysvětlit jako vynaložení značného úsilí pro dosažení stanovených cílů a to ať už organizace, skupiny nebo samotného jedince, vše se děje za předpokladu uspokojení jednotlivých potřeb jednotlivce. Každý jedinec je individuální a proto každého motivuje něco jiného. Pro správnou motivaci je třeba zvolit patřičný motivační nástroj. Někomu stačí uznání, pochvala, kariérní postup, věcné dary anebo finanční ohodnocení jeho práce. Motivace je řízena vnějšími faktory a vnitřními faktory. Vnějšími faktory rozumíme vliv společnosti nebo zákonů na jedince, který přijímá návyky, zvyky a společenské hodnoty. Vlivem rozvoje osobnosti si jedinec uvědomuje svou důležitost, vytváří si vlastní hodnoty a stanovuje si vlastní cíle a zde je důležitý vnitřní faktor motivace, který nazýváme motivem.

„Motivem se tedy rozumí každý vnitřní podnět, který vede člověka k vyvíjení nějaké činnosti.

Stimul zahrnuje souhrn vnějších podmínek, které pracovníka usměřují a působí na jeho motivaci.“¹

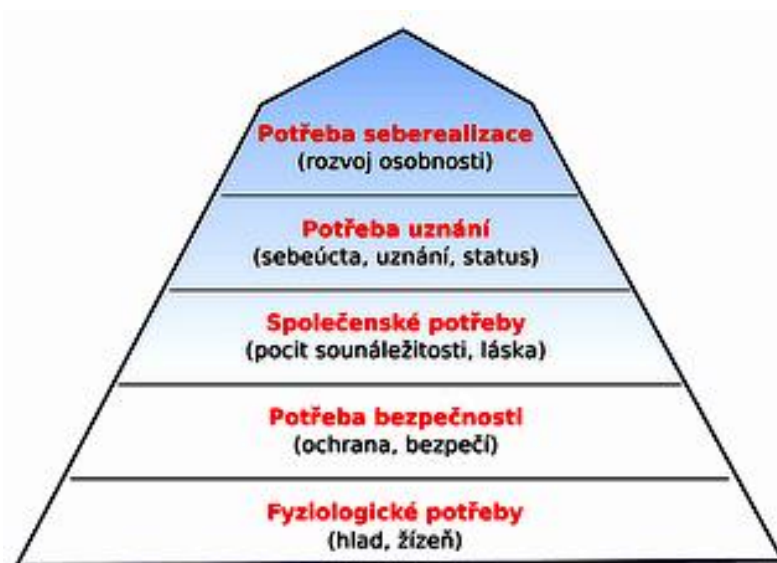
Typickým příkladem stimulu jsou peníze, pracovník nepracuje pro peníze, je třeba peníze vnímat jako prostředek k tomu, aby si člověk splnil své potřeby.

Na základě jednotlivých lidských potřeb zpracoval svou teorii i **Abraham Herbert Maslow v USA**. Při tvorbě své teorie rozdělil lidské potřeby do několika stupňů dle důležitosti. Jako nejdůležitější lidskou potřebu uvádí fyziologické potřeby, což jsou potřeby, které jsou již vrozené. Patří se potřeba jídla pití, bez těchto potřeb člověk nemůže existovat. Do druhého stupně potřeb zařazuje potřebu bezpečí, ochrany. Tato potřeba může být opět vrozená, kdy dítě hledá bezpečí a ochranu u rodičů, ale zároveň může být naučená, kdy v rámci prevence před páchanou trestnou činností je člověk informován o nutnosti chránit si svůj majetek nebo své zdraví. Teprve v třetím

¹ HRON, P. *Systém motivace pracovníků Policie České republiky*. Praha, 2010. Bakalářská práce. 48 s. Vysoká škola regionálního rozvoje.

stupni potřeb uvádí společenské potřeby jako je sounáležitost ke skupině, vyhledávání partnerů, založení rodiny atd. V další úrovni potřeb uvádí Maslow potřebu uznání, tato teorie vychází z psychologického vnímání člověka, který v rámci svého života plní určité role ve společnosti a každý si vytváří v rámci skupiny své postavení. V nejvyšší úrovni potřeb jsou uváděny vnitřní faktory, které člověka motivují k dalšímu postupu. Tento nejvyšší stupeň potřeb nazývá seberealizací, což je rozvoj osobnosti ve všech směrech znalostí, dovedností a návyků. Vše člověk dělá k tomu, aby dosáhl svých cílů a spokojenosti.

Obr. 1 Maslowova pyramida lidských potřeb²



Při motivování člověka vždy musíme dbát toho, aby pracovník věděl, že jeho práce má smysl a je důležitá. Lze motivovat i negativně, ale tato motivace není příliš vhodná. Pro zvládnutí činnosti ve výborné kvalitě musí člověk cítit motivaci uvnitř sama sebe. Pak se motivace projevuje pocitem, že člověk „nemusí“, ale „chce“. Takto motivovaný pracovník podává ty nejlepší výsledky. Nedostatečná motivace se v praxi projevuje nízkým a nekvalitním výkonem pracovníků. Mezi nejrozšířenější symptomy patří také svalování viny v případě neúspěchu na druhé a zanedbávání pokynů.

²CAULFIELD, Holden. *Zrccadlo.blogspot.com* [online]. 1.6.2008 [cit. 2011-12-02]. Maslowova pyramida lidských potřeb. Dostupné z WWW: <<http://zrccadlo.blogspot.com/2008/06/maslowova-pyramida>>.

2.1 Motivační nástroje

Motivační nástroje mají různou podobu podle naléhavosti, účinnosti a různých specifik. V dnešní době je nejrozšířenější názor, že za vykonanou práci náleží spravedlivé ohodnocení a to pokud možno finanční hotovostí. Stávají se případy, kdy je pracovník ohodnocen věcným darem a pracovník to vnímá jako nedostačující, jelikož jeho osobní potřeby lze naplnit jiným způsobem.

Motivační nástroje se mají volit také dle důležitosti stanoveného cíle. U lehčích cílů postačí pochvala za dobře provedenou práci, ale čím složitější úkol nebo v případech velkého přínosu práce by se měl zvolit významnější motivační nástroj, kterým může být finanční ohodnocení formou odměny, významný věcný dar, povýšení, ustanovení do významnější funkce.

3 Motivace a demotivace příslušníků Policie České republiky

Motivování je důležitou manažerskou funkcí, která se používá pro zvýšení efektivity, ale také ke zvýšení spokojenosti pracovníků. U policie tomu není jinak, z tohoto důvodu uvedu příklady motivačních prvků, které jsou upraveny zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ale uvedu i příklady motivačních prvků, které jsou nebo by měli být u policie použity. Jednotlivé motivační prvky popíši, jak jsou vnímány řadovými policisty.

Demotivace policistů je v současné době velmi zřetelná a hlavní příčinu vidím především ve snižování služebních příjmů. Jsou příklady, kdy nebyl služební příjem snížen pouze o 10%, ale bylo to i více. Například byl celoplošně snížen základní tarif u všech platových tříd o 10%, ale k tomu některá místa byla vyřazena ze směnnosti a tím byl služební příjem snížen o dalších 10%, takže součet byl 20% z měsíčního příjmu. Jsou však kraje, kde se snižoval i rizikový příspěvek a tím docházelo k dalšímu snižování služebního příjmu. Další důvody demotivace policistů vidím v odchodu starších policistů, zvyšování administrativní zátěže a výkonu služby v jednočlenných hlídkách, jelikož služby nelze personálně obsadit.

3.1 Motivační nástroje upraveny zákonem o služebním poměru

V zákoně číslo 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů jsou zpracovány v několika paragrafech motivační nástroje, které působí motivačně. Mají různou podobu od finančního prospěchu až po zaměstnanecké výhody, které jsou zákonem zaručeny, když policista splní určité podmínky. Do těchto nástrojů vedle jednotlivých složek služebního příjmu řadím jistotu zaměstnání, kázeňské odměny, možnost využívat nabídek celoživotního vzdělávání, čerpání ozdravných pobytů nebo výluhový příspěvek.

3.1.1 Platové podmínky a jistota služebního příjmu

Toto v současné době působí určitě motivačně, jelikož je nedostatek pracovních příležitostí a každý má jasný cíl a tím je ochránit, zajistit svou rodinu. Jistota služebního příjmu je zaručena právě tím, že Policie České republiky je státní organizací, je tedy velká jistota včasného vyplacení služebního příjmu policistovi. Bohužel tato jistota v soukromém sektoru není a je hodně případů, kdy soukromník vyhlásil úpadek nebo krach a výplaty svým pracovníkům nevyplatí, naopak ještě přijdou o své pracovní místo

a musí se přihlásit na pracovní úřad. Další motivací pro policisty je i jistota, že v případě odsloužení stanovených let se mu plat zvýší, jelikož služební příjem je složen z několika částí a to základní tarifní třídou, která je spojena s činností policisty a další složka platu je tarifní stupeň, který je závislý na délce služebního poměru. Celý služební příjem je složen z několika položek, které se mohou u policistů lišit. Lišit se budou u policistů dle zařazení u krajských správ, dle útvarů s celorepublikovou působností, ale také dle výkonnosti pracovníků nebo dle toho zda jsou pověřeni vedoucí funkcí. Služební příjem je tvořen z tarifní třídy, tarifního stupně, příplatku za směnnost, příplatku za vedení, zvláštního příplatku tzv. rizikového příplatku a osobního příplatku. Motivace policistů spočívá v postupu v rámci **tarifních tříd**, čímž si zvyšují svůj příjem. Nutno zde zmínit, že jednotlivé tarifní třídy jsou spojeny s pracovní náplní a vyšší třídy mají podmínku délku služebního poměru a stupně vzdělání od vyššího odborného vzdělání až po úplné vysokoškolské vzdělání. Další motivace policisty, aby vydržel ve služebním poměru je léty zvyšování **tarifních stupňů**. Tarifní stupeň je složkou platu, která upřesňuje základ platu. Pro přehlednost a rychlejší orientaci jsou základy platu zpracovány v přehledné tabulce, kdy jedna strana je stupnice tarifních tříd, a druhá strana tabulky jsou jednotlivé tarifní stupně a na místě kdy se setká příjmová třída policisty a příjmová odpovídajícího tarifního stupně je částka základního platu (příloha č. 1).³

Další složkou, která tvoří služební příjem je **příplatek za směnnost**. Příplatek za směnnost zvyšuje základní tarifní třídu o 10%. Těchto 10% má kompenzovat nepravdělný výkon služby, a tudíž náleží pouze policistovi, který se podílí na nepřetržitém provozu tím, že vykonává službu v různých směnách bez rozdílu, zda pracuje ve všední den nebo o víkendu nebo o svátcích. Politické odůvodnění znělo, že policisté přijdou o příspěvky za noční, za službu o víkendech a svátcích a za tyto příplatky bude paušálně vypláceno 10% navýšení. Tento příplatek u všech nemusí vyvolávat motivaci, jelikož jsou policisté, kteří kvůli rodině vítají pracovní dobu od pondělí do pátku v rozmezí od 7:30 h. do 15:30 h. Nelze tedy s určitostí tvrdit, že tento příspěvek za směnnost je ryze motivační, jelikož je posouzení vždy individuální. Jsou lidé, kteří špatně snášejí práci v noci nebo si přejí trávit volno s rodinou o víkendu. Je

³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Tiskárna MV ČR, Praha 2003.

zde možnost zažádat na vlastní žádost o přeřazení do nesměnného provozu a tím mít každý víkend a každý svátek volno, ale je to vykoupeno snížením příjmu, kdy výše je závislá na tarifní třídě. Pro představu uvedu příklad policisty zařazeného na základním útvaru v 5 tarifní třídě s délkou služby 8 let. V případě, že bude zařazen do směnného provozu, tedy s 10% příplatkem za směnnost má základní plat 20 700 Kč hrubého. Pokud však bude zařazen v nesměnném provozu, tak je jeho příjem 18 810 Kč hrubého, což je o 1890 Kč méně každý měsíc a za celý rok je rozdíl 22 680 Kč hrubého. Možná je to pro někoho zanedbatelná částka, ale pro člověka, který má hypotéku, rodinu a malé děti je tato částka dost významná.

Také významnou složkou služebního příjmu je tzv. **rizikový příplatek**, který je v zákoně upraven v rozmezí od 1000 Kč do 6000 Kč. Výše tohoto příplatku se liší dle krajů, jelikož krajští ředitelé o výši rozhodují a zohledňují zatíženost útvarů, množství páchané kriminality v daném území a samozřejmě nebezpečnost působiště. Nebezpečnost působiště lze také charakterizovat na výkonnou složku, což jsou pracoviště, které vykonávají službu na veřejnosti a setkávají se s nebezpečím a druhá složka je nevýkonná, která provádí jen administrativní práce nebo vzdělávací činnost. Jedná se tedy o týlové zabezpečení, které není přímo vystaveno nebezpečí.

Pokud se provádí rozbor jednotlivých složek služebního příjmu policistů, nesmíme zapomenout na ohodnocení za zodpovědnost a organizaci jednotlivých stupňů řízení. Pokud policista je zařazen na funkci vedoucího nebo zástupce vedoucího náleží mu **příplatek za vedení**. Výše tohoto příplatku je stanovena obecně v zákoně a o konkrétní částce rozhoduje policejní prezident.

Poslední složkou, která tvoří pravidelný služební příjem a je vyplácena každý měsíc je **osobní příplatek**. Jedná se o příplatek, který má být odměna a zároveň projevení uznání od nadřízeného za plnění úkolů v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Zákon umožňuje upravovat výši osobního příplatku až do 60% základního tarifu příslušníka. O konkrétní výši rozhoduje vždy přímý nadřízený. Bohužel se stává, že mnohdy se tento příplatek využívá nesystémově a neplní motivační úlohu. Jedná se především o případy, kdy osobní příplatek neodpovídá výkonu pracovníka.

3.1.2 Kázeňské odměny

Kázeňské odměny jsou další možností jak policistu motivovat k lepší práci a prohloubit jeho mínění, že jeho práce je uznávaná a má smysl. Kázeňská odměna nemusí být vyjádřena pouze penězi, ale může mít formu písemné pochvaly, věcného

daru nebo také udělením medaile „za statečnost“, „za zásluhy o bezpečnost“ nebo „za věrnost“. Je nutné uvést, že kázeňská odměna se může udělit pouze za splnění zvlášť významného služebního úkolu. Bohužel se opět stává, že vedoucí pracovníci tento motivační prostředek zneužívají a udělují tyto kázeňské odměny nespravedlivě, což má za následek špatnou náladu na pracovišti nebo vůbec významné zhoršení mezilidských vztahů, které jsou velmi důležité na pracovní výkon a motivaci vůbec.⁴

3.1.3 Možnost celoživotního vzdělávání

Umožnění zaměstnavatelem dalšího vzdělávání působí na pracovníky motivačně, jelikož je s tím projevono, že zaměstnavatel má o zaměstnance zájem a přejí si jejich další profesního růstu a zvyšování kvalifikace. U policistů je další vzdělávání přímo nutností, každý policista má v zákoně o Policii České republiky přímo stanoveno, že musí prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost. Není se čemu divit, když policie pracuje s různými zákony a ty se velmi často mění. Policejní školství nabízí různé druhy vzdělávání, od základní odborné přípravy, přes různé specializační kurzy až po získání titulů DiS., Bc., Mgr. nebo PhD. Současná legislativa nepožaduje vzdělávání pouze rezortní tedy policejní, ale umožňuje studovat ve všech oborech i v soukromém sektoru. Samotné vzdělávání policistů je zároveň nutné pokud policista projeví zájem svůj kariérní růst a chce nastoupit na funkci, která vyžaduje určitý stupeň vzdělání. Od druhé tarifní třídy do šesté tarifní třídy postačuje úplné střední vzdělání s maturitou, ale postup v těchto třídách je možný jen po odsloužení stanovených let. Kdy je nutné již získat vyšší stupeň vzdělání je od 7 tarifní třídy, kde zákon požaduje vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském stupni. U osmé tarifní třídy je požadován nejméně bakalářský titul a od 9 tarifní třídy je nutný již jen magisterské vzdělání. Někteří pracovníci studují, jelikož vzdělání potřebují pro místo, kde již působí, ale je spousta policistů, kteří zastávají místo kde žádné vyšší vzdělání nepotřebují a zatím ani nepřemýšlí, že by chtěli postoupit výše. Své studium tedy berou jako investici do budoucna. Motivování spočívá nejen v bezplatném studiu, ale také v tom, že si policista může zažádat o souhlas se studiem svého nadřízeného. V případě, že mu nadřízený dá souhlas se studiem a sepíše s ním dohodu o zvýšení vzdělání, náleží policistovy nárok na služební volno s poskytnutím služebního příjmu.

⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Tiskárna MV ČR, Praha 2003.

Dohoda obsahuje podmínky, kdy zaměstnavatel umožní policistovi účastnit se studijních soustředění a uvolnění na skládání zápočtů a zkoušek a co je asi nejpříjemnější je čerpání volna před absolutoriem v délce 20 dní, před státními zkouškami v bakalářském stupni v délce 40 dnů anebo před státními zkouškami v magisterském stupni v délce 80 dní. V magisterském stupni vzdělání je 80 dní, ale jen za předpokladu, že studium nenavazuje na bakalářské studium. Pokud navazuje, může policista na přípravu a vykonání státních zkoušek pouze 40 dní. Za tyto úlevy policista musí v dohodě svým podpisem potvrdit, že zůstane ve služebním poměru nejméně jednonásobek délky studia, když studuje při výkonu služby. Pokud však studuje denním způsobem, musí setrvat ve služebním poměru nejméně trojnásobek délky studia. V případě, že z jakýchkoliv důvodů nedodrží dohodu, musí zaplatit stanovenou částku, která byla policií do vzdělání investována. Konečná částka se vždy vypočítává z toho, jakým způsobem čerpal služební volna a z toho jakou délku služby setrval po ukončení studia. Toto je upraveno v § 73 a §74 zákona o služebním poměru.⁵

Další způsob zvyšování kvalifikace je studium cizích jazyků. Policie ČR umožňuje studovat jazykový institut MV, který poskytuje jazykové kurzy různých světových jazyků a to ve 3 úrovních. Ukončení tohoto kurzu je složení zkoušek a získání osvědčení o absolvování kurzu tzv. Stanagu. Studium je opět podmíněno souhlasem nadřízeného, ale nesepisuje se žádná dohoda o nutnosti setrvání ve služebním poměru po ukončení studia. Vedle jazykových kurzů Policie ČR organizuje další specializační kurzy s různým zaměřením. Jsou to kurzy, které trvají od jednoho dne do několika týdnů. Jedná se například o kurzy Wordu, Excelu, PowerPointu, kurzu řidičů, vyjednávačů, odstřelovačů, kriminalistických techniků nebo třeba specializace na kontrolu cestovních dokladů a odhalování padělků. Dále jsou kurzy týkající se změn v zákonech nebo specializační kurzy na metodiku odhalování hospodářské, majetkové kriminality, případně metodika odhalování extremismu, drogové kriminality atd.

Tyto všechny specializační kurzy mohou pro jednotlivce působit motivačně, vše záleží na tom, zda pracovníci budou uvolňováni na tyto kurzy. Bohužel v dnešní době, kdy se počet aktivních policistů klesá a je to stále horší a horší.

⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Tiskárna MV ČR, Praha 2003.

3.1.4 Ozdravné pobyty

Nárok na ozdravné pobyty nemá každý policista, ale pouze ten, který je ve služebním poměru nejméně 15 let. Ozdravné pobyty jsou poskytovány jako tělesné rehabilitační aktivity nebo jako lázeňský pobyt. Tělesně rehabilitační aktivity většinou probíhají v rekreačních střediscích, které jsou v majetku MV. Lázeňské pobyty jsou poskytnuty pouze tehdy, pokud lázeňskou péči doporučí služební lékař. Motivaci spatřuji v uznání, že policejní činnost je především psychicky náročná a policista potřebuje po 15 letech relaxaci, aby získal novou sílu a motivaci do další práce.

3.1.5 Výsluhové nároky

Výsluhové nároky se dělí na odchodné a na výsluhový příspěvek. Rozdíl mezi těmito druhy výsluhových nároků je v délce, kdy vzniká nárok na čerpání a druhý rozdíl je ve způsobu čerpání.

Odchodné je specifické tím, že tento nárok vzniká již po 6 letech služebního poměru a policista získá 1 měsíční příjem navíc. Za každý další ukončený rok ve služebním poměru se zvyšuje odchodné o 1/3 tohoto příjmu a to maximálně do šestinásobku příjmu. Způsob čerpání je pouze jednorázové vyplacení. V případě, kdy se policista, který slouží 6 let na oddělení hlídkové služby a je zařazen do třetí tarifní třídy, tak má nárok na odchodné ve výši cca 17000 Kč. V případě, že by měl stejný policista nárok na maximální odchodné, tak by obdržel částku cca 102000Kč. V dnešní době částka 102000 Kč není dostatečná, aby dostatečně zabezpečila rodinu, musíme si uvědomit, že pořízení bydlení do osobního vlastnictví se pohybuje okolo 500000 Kč a více. Myslím si, že toto není dostatečný motiv k tomu, aby kdokoliv odcházel i pro tuto maximální částku.

Výsluhový příspěvek je oproti odchodnému vyplácen v měsíčních intervalech, ale hlavní rozdíl je v tom, že nárok vzniká až po 15 letech trvání služebního poměru. Po uplynutí 15 let vzniká nárok na výsluhový příspěvek ve výši 20% měsíčního příjmu policisty. Toto si myslím, že může u někoho mnohem víc vyvolávat motivaci než jednorázové odchodné, jelikož je zde jistota vyplacení po ukončení služebního poměru až do důchodu. Může se stát případ, kdy je příspěvek vyplácen souběžně s důchodem,

ale už to nebude v plné výši. Jedná se o případ, kdy výše důchodu je nižší než výsluhový příspěvek.⁶

3.1.6 Fond kulturních a sportovních potřeb

Fond kulturních a sportovních potřeb (FKSP) je fond, který má poskytovat různé druhy zaměstnaneckých výhod. Bohužel postupně se možnosti zmenšují. Dřív bylo možno čerpat zlevněné vstupenky do bazénu, výhodnější cenu za vstupenky do divadla, případně bezplatné stravování nebo vydávání stravenek. V současné době se postupně vše ruší nebo zásadně omezuje. Stále ještě lze čerpat příspěvek na dovolenou, kdy výši příspěvku určuje vždy vedoucí územních odborů (bývalí okresní ředitelé) nebo ředitelé obvodních ředitelství v Praze.

3.2 Demotivační vliv platových a pracovních podmínek na policisty

Poslední dva roky jsou plné demotivujících opatření, která zasahují do života policistů. Asi nejvíce bolestivé opatření bylo snižování služebních příjmu, kdy snížení bylo v řádech 1000 Kč měsíčně. V dnešní době, kdy skoro každý má hypotéky nebo úvěry je snížení platu velmi citelné. Tyto škrty dopadají nejhůře u policistů, kteří slouží na základních útvech a mají nejmenší plat. Pokud zohledníme jaké je vybavení policistů, pracovní podmínky a nebezpečnost práce, tak musíme vyhodnotit platové podmínky policistů na základním útvaru jako nedostačující a určitě nepříliš motivační.

Je normální, že zaměstnavatel sjedná zkušební dobu na 3 měsíce, ale u Policie ČR nový příslušník je přijat na dobu určitou, tedy taková forma zkušební doby, v délce 3 roky. V této době velmi těžko získá úvěr na bydlení, jelikož bankovní ústavy nechtějí poskytovat úvěry nebo půjčky osobám, které nemají zaměstnání na dobu neurčitou. Největší negativum vidím v délce této doby, kdy policista nemá jistotu, že druhý den nepřijde o práci. Za účinnosti starého zákona o služebním poměru byla doba neurčitá v délce 1 rok a to si myslím, že byla dostatečná doba ke zjištění, zda nový policista se hodí pro práci nebo nikoliv.

Velkou diskriminaci vidím u policistů nemožnost pracovat i mimo rezort. Je mi jasné, že jsou obory, kdy by mohlo docházet ke střetu zájmů, ale je tady spousta jiných

⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Tiskárna MV ČR, Praha 2003.

pracovních příležitostí, které mohou zlepšit rodinný rozpočet. V současné době je pouze pár činností, které policista může se svolením svého nadřízeného vykonávat. Do těchto činností patří drobný prodej přebytků z vlastního pěstování ovoce, zelenina a chovu zvířat, dále může vykonávat činnost tlumočnicka, spravovat vlastní majetek, vykonávat funkci v odborovém orgánu, provádět zkoušky odborné způsobilosti uchazečů o vydání zbrojního průkazu. Jako další činnost, kterou může policista vykonávat je lektorská činnost, literární činnost při zpracovávání odborné publikace, která může sloužit pro začínající policisty jako návod jak některé situace řešit.⁷

Z tohoto výčtu je patrné, že policisté nemají velký výběr kde si přivydělávat. Osobně bych souhlasila s rozšířením těchto činností například o manuální práce, jako jsou truhlářské práce nebo pokládka plovoucích podlah atd. V těchto činnostech nevidím, žádný střet zájmů, ač před několika měsíci současný policejní prezident v médiích řekl, že nechce rozšířit tyto činnosti, aby se nestalo, že policista bude vykonávat nějakou činnost pro člověka, kterého bude v budoucnu řešit jako podezřelého v nějakém případě.

Pro policisty demotivačně působí i vybavení služeben, které jsou mnohdy velmi nemoderní, ale to není pro práci důležité, důležité jsou počítače, které jsou pro práci nutné a ty jsou bohužel velmi pomalé a ztěžují práci. Byl zahájen Projekt P 1000, který měl toto napravit, ale v tomto projektu bylo i počítáno s budováním recepcí. Recepce nejsou příliš využívány a jejich zřizování je vnímáno spíše negativně. Recepce je prvotní setkání oznamovatele s policií, ale bohužel nejedná rovnou s policistou, který může jeho problém hned řešit. Pracovníci recepcí jsou pouze mezičlánky mezi oznamovatelem a policisty. V praxi to znamená to, že oznamovatel vstoupí do recepce, nastíní svůj problém pracovníkovi recepce a ten na základě informací vyhodnotí, které oddělení je příslušné a zavolá policistu, který bude případ řešit. Na základních útvarech, ale recepce postrádá funkčnost, jelikož všichni policisté zpracovávají všechny trestné činy, pouze u velkých oddělení se může problematika rozdělit na jednotlivé specializace. Místo budování recepcí lze investovat peníze do jiných potřebnějších věcí, které slouží o zlepšení pracovních podmínek nebo pro zvýšení naděje objasnění trestné činnosti. Mám, namysli zejména vybavení rychlým připojením na intranet, rychlejší počítače, technické vybavení policistů. Rychlejší připojení je potřebné, především proto,

⁷ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 40/2009.

že celé trestné řízení je zpracováno elektronicky v systému ETR. Jak jsem již uvedla intranetové připojení je velmi pomalé a vložení každého formuláře může trvat i několik minut a tím se vše zpomaluje a nepřispívá to ke kladnému hodnocení policie.

3.3 Systém policejního školství v České republice

Na policejní vzdělávání by měl být kladen velký důraz, jelikož policisté mají za úkol řešit ochranu právních norem, které jsou upraveny v různých zákonech. K bezchybnému vyhodnocení případů porušování právních norem je zapotřebí aby policisté měli správné a dostatečné znalosti a stále se vzdělávali. Jednotlivé zákony se stále mění a z tohoto důvodu je nutné, aby se policista věnoval celoživotnímu vzdělávání. V soukromých firmách je zcela běžné, že celoživotní vzdělávání, které poskytují, patří do motivačních prostředků. Motivace spočívá především v tom, že pracovníci a i policisté za zvyšování svého vzdělávání nemusí platit.

3.4 Systém policejního vzdělávání v České republice

Systém policejního vzdělávání v České republice lze rozdělit do několika úrovní, kdy každá úroveň plní rozdílné úkoly a mají různé způsoby ukončení. První úroveň policejního vzdělávání vykonávají „Školní vzdělávací střediska.“ Školní vzdělávací střediska jsou zřizována Krajským ředitelstvím Policie ČR a mají za úkol proškolení policisty, kteří jsou zařazeni u konkrétního krajského ředitelství PČR. Druhou úroveň policejního školství tvoří policejní školy, kde policista vykoná základní odbornou přípravu, čímž splní základní policejní vzdělání. Na policejních školách policista též může získat vyšší odborné vzdělání s oprávněním používat titul DiS. Třetí úroveň policejního školství je splněna možností získání vysokoškolského stupně vzdělání, které poskytuje Policejní akademie ČR v Praze.

3.4.1 Školní vzdělávací střediska

Školní vzdělávací střediska jsou zřizována při jednotlivých Krajských ředitelstvích PČR. V současné době je zřízeno 8 školních policejních vzdělávacích středisek, kdy pro hlavní město Prahu sídlí v areálu vyšší policejní školy v Praze, pro Středočeský kraj sídlí v obci Sadská, pro Jihočeský kraj sídlí ve městě Lišov, pro Plzeňský a Karlovarský kraj sídlí ve městě Domažlice, pro Ústecký a Liberecký kraj sídlí ve městě Teplice, pro Královohradecký a Pardubický kraj sídlí ve městě Hradec Králové, pro Moravskoslezský kraj sídlí ve městě Frýdek – Místek, pro Jihomoravský kraj sídlí ve městě Holešov a pro kraj Vysočina sídlí ve městě Jihlavě. Úkolem policejních školních vzdělávacích

středisek je u začínajících policistů propojovat teoretické znalosti získané na policejních školách s praktickým výkonem.⁸ Začínající policisté po přijetí do služebního poměru nastoupí na 1 měsíc do školního policejního střediska, kde získávají a osvojují si základní vojenské vystupování, manipulaci se zbraní, připravují se na slavnostní složení slibu atd. Po měsíci jsou vysláni do policejní školy, kde absolvují základní odbornou přípravu (ZOP). Po ukončení ZOP se vrací na 2 měsíce do policejních středisek a zde dochází k propojení teoretických znalostí a praktického výkonu. Teoretické znalosti jsou ověřovány lektory policejního střediska a praktický výkon je prováděn výkonem služby na jednotlivých místních nebo obvodních odděleních PČR.

Dalším úkolem policejních středisek je posuzování fyzické způsobilosti policistů, kdy jsou nařízeny fyzické prověrky, které musí policisté splnit před přijetím do služebního poměru nebo před ustanovením na služební místo. Dále provádějí různá proškolení v jednotlivých specializačních kurzech. Policejní střediska provádějí proškolení autoškoly, kdy vystavují osvědčení o způsobilosti řízení služebních vozidel.⁹ Dalším významným úkolem policejních středisek je provádění služebních zkoušek. Služební zkouška je upravena zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Služební zkouška je nařízena k složení odborné způsobilosti a tím se mění služební poměr z doby určité na dobu neurčitou. Služební zkouška se provádí nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím tříletého služebního poměru na dobu určitou.¹⁰

3.4.2 Policejní školy

Policejní školy mají významnou úlohu ve vzdělávání začínajících policistů, ale i ve vzdělávání již déle sloužících policistů. Dříve policejní školy nabízely i čtyřleté studium pro akreditovaný učební obor bezpečnostně právní studium pro absolventy základních škol. Toto studium bylo ukončené maturitní zkouškou. V současné době tuto možnost studia nabízí pouze Vyšší policejní škola v Holešově. K postupnému zániku možnosti získání maturitního vzdělání nastala změnou zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jelikož v novém zákoně uchazeč o přijetí do

⁸ Závazný pokyn policejního prezidenta 14/2010 o školních policejních střediscích, který nahradil ZPPP 3/2007 o školních policejních střediscích.

⁹ Závazný pokyn policejního prezidenta 4/2009 o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky.

¹⁰ Závazný pokyn policejního prezidenta 40/2009, kterým se provádí některá ustanovení z.č. 361/2003 Sb.

služebního poměru musí splňovat úplné středoškolské vzdělání, tedy musí mít maturitní zkoušku. V České republice je 5 policejních škol a 1 školské účelové zařízení v Ruzyni. Všechny policejní školy mají statut vyšší policejní školy a sídlí v Praze, Pardubicích, Jihlavě, Brně a v Holešově.

Hlavním úkolem policejních škol je připravovat odborně, fyzicky i psychicky absolventy, kteří budou schopni vykonávat policejní službu. Stejně jako policejní střediska vykonávají se ve školách specializační kurzy např. kurz spisové služby, kurz vyjednavačů, kurz spojovací techniky, kurz na střelné zbraně (brokovnice), kurz Word, PowerPoint, Excel. Pro policisty je velmi důležitá vstupní základní odborná příprava, kde začínající policisté získávají základní znalosti v oblasti práva, kriminalistiky, psychologie, pořádkové služby, dopravní služby, manipulace se zbraní, tělesnou přípravu v podobě základů sebeobrany, základy informační techniky, základy zdravotní péče. Již z vyjmenování těchto předmětů je patrné, že se jedná o přípravu, která je náročná a vyžaduje aktivní a dlouhou přípravu. Dříve byla základní odborná příprava dlouhá 1 rok, což bylo dostačující a hlavně pro studující velmi příznivé. Za 1 rok v policejní škole si osvojili více znalostí a dovedností. Výuka na policejních školách není jen o přednáškách teoretických znalostí, ale do výuky jsou zařazeny i praktické ukázky, kdy policisté musí řešit modelové situace. Tímto si osvojují i praktické dovednosti nebo návyky. Již jsem se zmiňovala, že ZOP trvala 1 rok, kdy celková časová dotace byla 1580 hodin, ale docházelo k postupnému zkracování, kdy nejprve se doba zkrátila na 9 měsíců s 1118 hodinami a v současné době ZOP trvá pouhých 6 měsíců se 700 hodinami. Současná doba je zcela nedostačující a znalosti jsou velmi okrajové. Především tato malá znalost a osvojené dovednosti nebezpečné pro samotné policisty, jelikož právě díky neznalosti mohou snadno překročit hranici mezi zákonem odůvodněným zákrokem a zákonem zakázaným postupem. Ukončení ZOP je provedeno při komisionálním přezkoušením, které se skládá z praktické a teoretické části. V praktické části má student předvést vyřešení modelové situace, kdy se hodnotí taktické provedení, teoretické odůvodnění zvoleného postupu, právní kvalifikace jednání figuranta. V teoretické části si vylosuje otázku se zadáním určitého protiprávního jednání. Ze zadání musí provést všechny možnosti právní kvalifikace. Dále odůvodnit taktiku provedení zákroku proti osobě s odkazem na zákon o policii, odůvodnit taktiku provedení potřebných úkonů s odkazem na interní akty řízení a jako poslední musí odůvodnit další postup v případě od dokumentace až po způsob ukončení. Nutno dodat, že policisté, kteří absolvovali 12 měsíční nebo 9 měsíční

splňovali odborné požadavky pro všechny platové třídy a mohli se přihlásit na jakékoliv služební místo. Bohužel u absolventů 6 měsíční ZOP tomu tak není a mají kvalifikaci pouze pro 3 a 4 platovou třídu a pro další postup musí být vysláni na specializační kurz, který má za úkol zvyšování specializace a odbornosti pro vyšší platové třídy. Jedná se o specializační kurz pro policisty územních odborů služby pořádkové policie, který probíhá ve 14 denních soustředěních po dobu 4 měsíců. Oproti základní odborné přípravě je výuka v tomto kurzu zaměřena na integraci výuky a praktické příklady. Ukončení kurzu je opět formou komisionálního přezkoušení a dělí se také na teoretickou a praktickou část. Obsah jednotlivých částí závěrečné zkoušky je rozdílný od ZOP. V praktické části nevykonává praktický výkon zákroku nebo řešení modelové situace, ale praktická část je splněna zpracováním stanoveného tiskopisu, který je používán v policejní praxi např. záznam o zahájení úkonů v trestním řízení, záznam o použití donucovacích prostředků, protokol o zadržení osoby atd. Teoretická část závěrečné zkoušky je tvořena okruhy otázek, kdy studující si vylosuje číslo otázky a pod tímto číslem je mu předáno zadání, kde jsou uvedeny tři okruhy otázek z různých policejních oborů (např. právo, kriminalistika, služba pořádkové policie, služba dopravní policie atd.).

V celoživotním vzdělávání policistů je významný ještě jeden úkol policejních škol a to je získání vyššího vzdělání a oprávnění používat titul DiS. Vyšší odborné vzdělání je prováděno v délce studia 3 let v akreditovaných oborech Bezpečnostně právní činnosti, Přípravné trestní řízení a Dopravně bezpečnostní činnosti. Obor „Bezpečnostně právní činnosti“ jsou vyučovány na Vyšší policejní škole v Praze, Brně a Holešově. Obor „Přípravné trestní řízení“ je vyučován na Vyšší policejní škole v Pardubicích. Obor „Dopravně bezpečnostní činnosti“ jsou vyučovány na Vyšší policejní škole v Jihlavě. Výuka je koncipována jako na vysokých školách, školní rok je rozdělen na zimní a letní semestr a každý semestr je ukončen zkouškami, zápočty nebo klasifikovanými zápočty u předmětů, které se v daný semestr vyučovali. Možnost dokončení studia je podmíněno odevzdáním absolventské práce a úspěšným ukončením všech předmětů. Po splnění těchto podmínek, je rozhodnuto o přípuštění studenta k absolutoriu. Absolutorium je forma ukončení studia, která je vykonávána před komisí a je tvořena obhajobou absolventské práce, zkouškou z odborných předmětů (správní právo a trestní právo) a zkouškou z cizího jazyka. Výhodou pro policisty jsou nabídky několika vysokých škol, které nabídly uznání provedených zkoušek na VPŠ MV a zařazení studentů do některého ročníku na VŠ, čímž vznikla možnost si dokončit

vysokoškolské studium a získat bakalářský stupeň vzdělání. Některé vysoké školy nabídlí zařazení do závěrečného ročníku, jiné do druhého ročníku a studovat 1,5 roku. Tato možnost je od absolventů Vyšších policejních škol velmi vítána a využívána.

3.4.3 Policejní akademie ČR v Praze

V policejním vzdělávání nechybí ani možnost vysokoškolského studia. Policejní akademie je státní rezortní vysoká škola, která nabízí několik oborů s možností získání vysokoškolského vzdělání. Policejní akademie je tvořena dvěma fakultami „bezpečnostně právní“ a „bezpečnostního managementu“. Policejní akademie ČR v Praze nabízí bakalářské, magisterské nebo doktorské studijní programy.

Na fakultě „Bezpečnostně právní“ lze v bakalářském stupni studovat tři obory a to „Bezpečnostně právní studia“, „Kriminalistiku a forenzní disciplíny“ a „Policejní činnosti“. V magisterském stupni lze studovat dva obory a to „Policejní management a kriminalistika“ nebo „Bezpečnostně strategická studia“. Na fakultě „Bezpečnostního managementu“ lze v bakalářském i magisterském stupni studovat pouze jeden obor, který je akreditován pod stejným názvem „Bezpečnostní management ve veřejné správě“. V doktorském studijním programu „Bezpečnostně právní studia“ je jediný obor s názvem „Bezpečnostní management a kriminalistika“.

Studium v každém studijním programu je ukončeno soubornou státní zkouškou z vybraných předmětů a obhajobou bakalářské, diplomové nebo disertační práce. Délka studia je u bakalářských oborů 3 roky, u magisterských oborů 2 roky a u doktorského studia je délka 3 roky. Absolventi Policejní akademie ČR v Praze splňují kvalifikaci pro řídicí funkce nejen v rezortu ministerstva vnitra a Policie ČR.¹¹

¹¹ Policejní akademie ČR v Praze: informace o studiu a kurzech. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://www.polac.cz/>.

4 Vyhodnocení průzkumu spokojenosti příslušníků PČR z roku 2011

Průzkum lze provádět různými metodami, například pozorováním, osobním dotazováním, telefonickým dotazováním, písemným dotazováním. Já jsem si vybrala v roce 2011 k provedení mého průzkumu formu dotazníku. Tuto metodu jsem si vybrala z toho důvodu, že jsem mohla předat dotazníky vedoucím oddělení, kteří je svým podřízeným předávali tak, jak nastupovali na různé směny. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla pro tento postup, jelikož jsem si ho vyhodnotila jako nejlepší a také nejefektivnější. Získané informace jsem zpracovala do vyhodnocovacích tabulek a z těchto tabulek vytvořila grafy. Záměrem průzkumu bylo porovnat odpovědi policistů zařazených k Službě pořádkové policie (SPP) a k Službě kriminální policie a vyšetřování (SKPV). Bohužel tento záměr mi nevyšel, jelikož jsem se nesetkala s ochotou spolupracovat. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla vyhodnocení zpracovat z pohledu odsloužených let u PČR. Dotazník jsem předložila 60 policistům, kdy 19 z nich pracuje u PČR do 2 let, 14 dotazovaných pracuje u PČR od 2 do 5 let, dále jsem stanovila časové rozmezí služebního poměru od 6 až 10 let, kdy v této kategorii odpovědělo 16 osob a poslední kategorie byla určena pro osoby sloužících více než 10 let a zde odpovědělo celkem 11 příslušníků PČR.

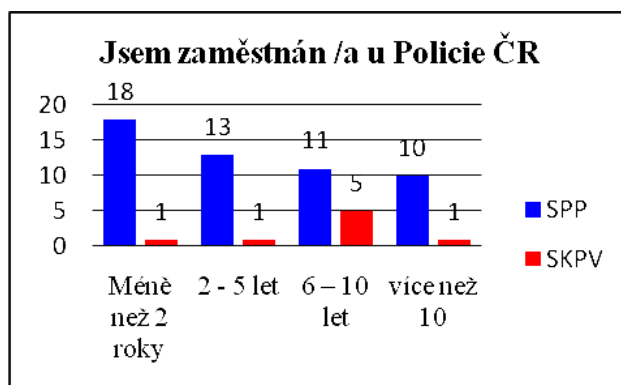
Dotazník jsem sestavila z 13 otázek, které byly zaměřeny na zjištění motivačních prvků, které nejvíce motivují pracovníky k pracovnímu výkonu, ale také ke zjištění spokojenosti příslušníku se vzděláváním, způsoby motivace a v neposlední řadě jak jsou celkově spokojeni se službou u PČR a jestli se nerozhodují o případném odchodu ze služebního poměru.

4.1 Vyhodnocení provedeného průzkumu

První otázka byla zaměřena na zjištění délky služebního poměru, tato informace mi následně pomůže v porovnávání jednotlivých odpovědí na další otázky. K vyhodnocovacímu grafu **otázky č. 1**, jsem připojila i **otázku č. 2**, kde je počet získaných odpovědí v souvislosti se zařazením na SPP a SKPV. Z grafu je patrné, že se mi podařilo získat pouze 8 odpovědí od pracovníku SKPV. Toto je důvod, proč jsem se rozhodla celý průzkum vyhodnocovat v souvislosti s odpracovanými lety ve služebním

poměru. Přestože převažují odpovědi od osob, které slouží krátce, myslím si, že průzkum má určitou vypovídající hodnotu o tom jaká je motivace nebo nálada u příslušníků PČR. Pokud se zaměříme na hranici 5 let odsloužených let, zjistíme, že pod touto hranicí odpovědělo na otázky celkem 33 lidí a zbývajících dotázaných respondentů bylo 27 a tyto respondenti slouží více jak 5 let.

Graf č. 1. Vyhodnocení otázky č. 1 a 2 z průzkumu spokojenosti¹²



Ve **třetí otázce** jsem chtěla zjistit, jak zaměstnanci PČR vnímají své zaměstnání a zda by toto zaměstnání doporučili i svým známým nebo naopak by jí nedoporučili. Výsledek odpovědí je nerozhodný, jelikož z 60 dotázaných 30 odpovědělo, že by doporučily práci u PČR a druhá polovina naopak nedoporučili. K nedoporučení se přikláněli spíše policisté, kteří slouží více jak 5 let. Číselně vyjádřeno odpověď „spíše ne“ nebo „určitě ne“ zvolilo 20 z 27 dotázaných v kategorii sloužících nad 5 let. U těchto osob je z odpovědí znát projev převažující demotivace k práci u PČR.

Čtvrtou otázkou jsem chtěla zjistit, jak pracovníci vnímají hodnocení své práce, zda jsou dostatečně motivováni za své výkony. Z průzkumu jsem zjistila, že nikdo si nemyslí, že je hodnocen především za kvalitu své práce. Výsledky jsou opět vyrovnané v možnostech odpovědí spíše ano“ a „spíše ne“. Osoby sloužící více než 10 let se přiklánějí k názoru, že spíše jsou hodnoceni za kvalitu práce. Čím to může být? Lze toto přisoudit skutečnosti, že osoby sloužící více než 10 let jsou ve své práci více samostatní a díky svým zkušenostem také více výkonní a jejich kvalita práce je na lepší úrovni.

Pátá otázka je věnována možnostem vzdělávání v rámci policejního školství. Většina dotázaných (39 z 60 dotázaných) se přiklání ke kladnému hodnocení této

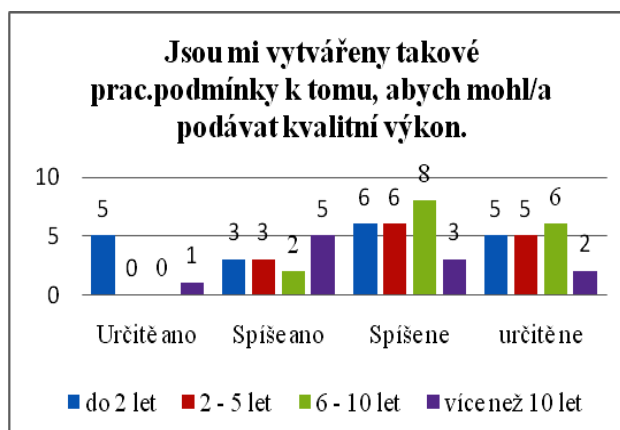
¹² Vlastní zdroj.

otázky. Důvodem je především v možnost získat titul DiS. na VPŠ MV v Praze, Jihlavě, Pardubicích, Brně a v Holešově a jako další možnost získání vysokoškolského vzdělání na Policejní akademie České republiky v Praze. Negativní odpovědi v průzkumu je možné přisoudit neschválení studia nadřizenými.

V **šesté otázce** jsem chtěla zjistit postoj příslušníků k možnosti jejich kariérního růstu. Zároveň zda si uvědomují, že v rámci Policie mohou vybudovat nějakou kariéru. Výsledky na tuto otázku jsou pro mě překvapující, jelikož co se týká vzdělávání, je většina spíše spokojena s možnostmi vzdělávání, ale na tuto otázku, která v určité míře souvisí se vzděláváním, odpovídá polovina dotázaných, že se domnívají, že jim není poskytován dostatečný prostor ke kariérnímu růstu. Nový zákon o služebním poměru přímo nařizuje určitou úroveň vzdělání na platové třídy a s tím tedy i postup na pomyslném kariérním žebříčku. Co je důvodem? Do odpovědí se mohl projevit vliv neúspěšného výběrového řízení, nezískání služebního hodnocení s výsledkem „velmi dobré“ a tím znemožnění jakéhokoliv přestupu na jiné místo nebo tzv. „boční vstupy“, což znamená obsazení služebního místa novým policistou s vysokoškolským vzděláním a není zapotřebí mít praktické zkušenosti.

Sedmou otázkou jsem zařadila z důvodu, abych zjistila, zda se příslušníci PČR domnívají, že mají kvalitní vybavení služeben a dostatečné osobní vybavení pro výkon svého povolání. Výsledky, které jsou patrné z grafu, jsem předpokládala, jelikož osobně vím, jak je policista na základním útvaru vybaven a čím také základní útvar disponuje. Většina dotázaných, číselně vyjádřeno celkem 41 osob, je přesvědčena, že Policie ČR není dostatečně vybavena a tím pádem ani příslušníci PČR nejsou dostatečně motivováni k lepším výkonům, když nemají odpovídající vybavení. Jako příklad bych uvedla, že oddělení, na kterém jsem působila do 29. 2. 2012, není vybaveno sadou pro orientační zkoušku na omamné látky, což v dnešní době považuji za nešťastné řešení a pro mne poněkud demotivující, že na místě nemůžu okamžitě u řidiče vyloučit požití omamné látky a čekat i několik desítek minut na jinou hlídku, která je touto sadou vybavena.

Graf č. 2 Vyhodnocení otázky č. 7 z průzkumu spokojenosti¹³



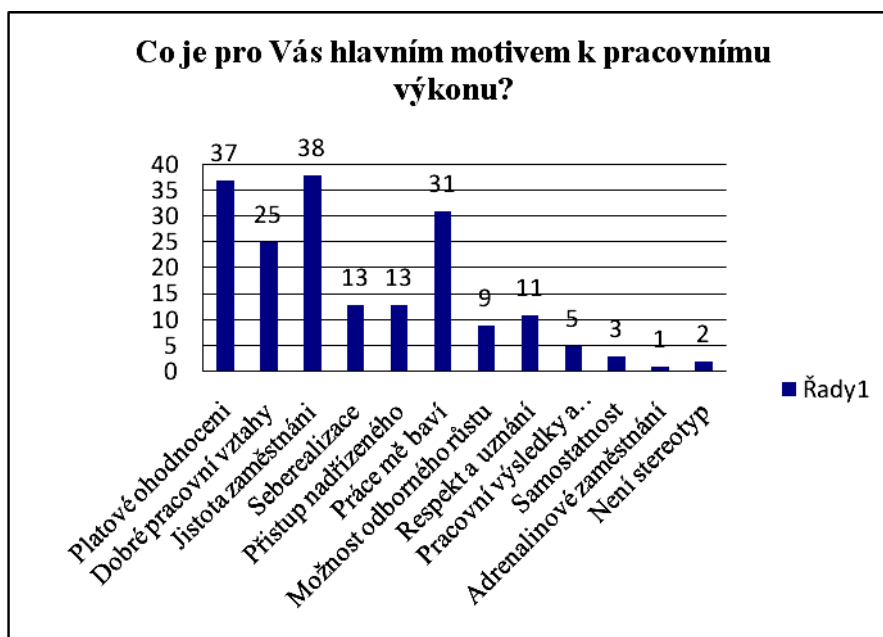
V **otázce č. 8** jsem dala výběrové možnosti, které se vztahovali ke zjištění, který motivační prostředek je nejvýznamnější pro motivaci pracovníků PČR. V zadání jsem uvedla 10 možností výběru a poslední bod jsem nechala na zvážení každého odpovídajícího, aby si dopsal svůj motivační prostředek. Této nabídce svého výběru využili pouze tři respondenti, kdy jeden uvedl, že práce u Policie ČR je adrenalinová a další dva uvedli, že práci vnímají jako zajímavou a že není stereotypní.

Výsledek této otázky je pochopitelný. V době úspor a úsporných opatření, kdy došlo ke snižování platových prostředků, je pro většinu respondentů velmi důležité platové ohodnocení. Platové ohodnocení bylo vždy nejžádanější, jelikož osoba si mohla s peněžitými prostředky volně disponovat. Co však je nejdůležitější pro 38 respondentů? Je to jistota zaměstnání. Opět je to výsledek dnešní doby. V soukromém sektoru tato jistota není, jelikož soukromé formy reagují na vývoj ekonomiky a přesouvají své provozy dle toho, kde naleznou lacinější pracovní sílu a tím sníží své výdaje na svůj provoz. Většina lidí tudíž považuje práci pro stát jistější, jelikož v dnešní době administrativy je třeba stále více pracovníků. Tento nárůst počtu pracovníků je nyní omezen a měl by se dle tvrzení ministra vnitra počet policistů snižovat. V současné době, ale nedochází k rušení aktivních míst, tedy míst, které jsou obsazeny policistou, ale ruší se místa po policistech, kteří odcházejí do civilní sféry.

¹³ Vlastní zdroj.

Zatím z výsledků mého průzkumu mi vychází, že hodně policistů je nespokojeno s vybavením služeben nebo prostředků pro výkon, proto je potěšující zjištění, že i přes toto, odpovědělo 31 z 60 odpovídajících, že je práce stále baví.

Graf č. 3 Vyhodnocení otázky č. 8 z průzkumu spokojenosti¹⁴



Otázku č. 9 jsem nazvala „Jsem vhodně motivován/a k dosahování kvalitních výkonů v mé práci“. Tuto otázku jsem zařadila zcela záměrně do druhé poloviny dotazníku, jelikož na obdobnou otázku, která se týká odměňování práce dle kvality, se dotazuji v otázce č. 4. Z výsledků se zjistilo, že odpovědi jsou podobné. Z průzkumu vychází, že policisté nejsou spokojeni s metodami motivace, které vedoucí pracovníci používají. Na tuto otázku zvolilo negativnější odpověď 38 policistů z 60 dotázaných.

U **desáté otázky** jsem zvolila jiný způsob hodnocení. Respondentům jsem nabídla 11 různých motivačních nástrojů, které by mohli být v rámci PČR použity. Respondenti měli nabízené motivační nástroje oznámkovat dle důležitosti a to nejdůležitější motivační nástroj známkou 1 a nejméně důležitý nástroj známkou 11.

Za nejdůležitější motivační nástroj dotazovaní považují výši platu, což lze usuzovat i ze skutečnosti, že tuto možnost zvolilo 48 policistů v prvních třech nejdůležitějších motivačních nástrojích. Procentuálně vyjádřeno je to 80% dotázaných.

¹⁴ Vlastní zdroj.

Druhým nejdůležitějším nástrojem, který byl nejčastěji ohodnocen známkou 1, je uspokojení z práce. Tato volba je pochopitelná, jelikož každý má radost z dobře odvedené práce, která má smysl. Tato možnost odpovědi získala od respondentů na prvních třech místech důležitosti, celkem 32 hlasů.

Pro mě nad očekávání propadla odpověď interní spolupráce, která byla hodnocena jako nejméně důležitá. Tento výsledek za špatný, jelikož policisté mají pracovat kolektivně bez rozdílu na zařazení. Pokud nebude fungovat spolupráce mezi základním útvarem a SKPV, případně jinými složkami PČR, nemůže být práce maximálně efektivní.

Tabulka č. 1. Vyhodnocení otázky č. 10 z průzkumu spokojenosti¹⁵

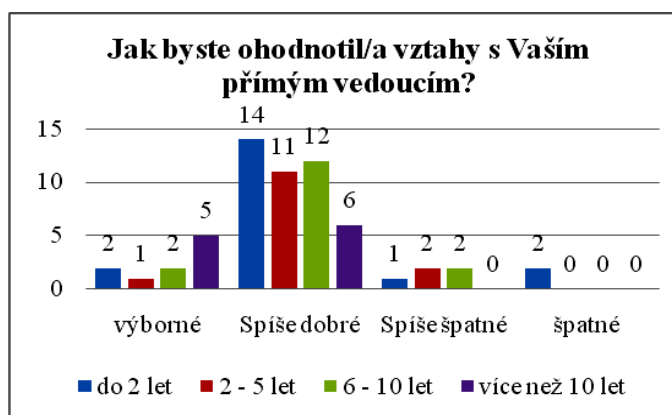
	1 - hodnocení nejvíce důležité pro dotázané					11 - hodnocení nejméně důležité pro dotázané					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Výše platu	30	10	8	3	4	3	1	0	1	0	0
Image Policie ČR	5	12	10	7	6	4	2	3	1	3	7
Atmosféra na pracovišti	1	8	13	20	3	6	7	0	0	1	1
Nemateriální ocenění	0	0	1	3	4	10	14	10	11	3	14
Osobní rozvoj	4	6	8	7	11	8	8	5	2	1	0
Možnost postupu	0	4	6	6	6	7	12	10	3	4	2
Uspokojení z práce	17	7	8	9	6	3	5	1	2	1	1
Uznání od nadřízených	0	6	2	2	14	8	6	12	3	3	4
Způsob řízení	1	1	0	1	2	8	3	9	18	10	7
Rozvržení pracovní doby	2	5	3	1	2	1	8	7	8	13	10
Interní spolupráce	0	1	1	0	2	2	1	3	11	20	19

V otázce č. 11 jsem se dotazovala na vztahy s vedoucím, což je první úroveň policejního managementu. Vztahy s nadřízeným také ovlivňují atmosféru na pracovišti. Atmosféra na pracovišti byla jednou z možností odpovědi v otázce č. 10 a dotazovaní policisté tuto možnost svými hlasy zařadili mezi nejdůležitější nástroje, které je motivují k dobré práci. Většina získaných odpovědí byla v kategorii „spíše dobré“

¹⁵ Vlastní zdroj.

a „výborné“, celkem takto odpovědělo 53 policistů. Dobré nebo výborné vztahy uvedlo všech 11 dotazovaných osob, kteří slouží nad 10 let. Důvodem může být vzájemná znalost nebo jsou stejného stáří, případně hraje roli délka odsloužených let, jak u řadového policisty, tak i u nadřízeného. V neposlední řadě má na vztahy vliv kvalita odvedené práce.

Graf č. 4 Vyhodnocení otázky č. 11 z průzkumu spokojenosti¹⁶



Předposlední **otázku č. 12** jsem položila přímo na celkovou spokojenost s prací u PČR. Nejvíce nespokojenou skupinou jsou policisté sloužící od 6 do 10 let, kdy celkem 10 z 16 dotázaných uvedlo, že jsou určitě nespokojeni s prací u PČR. Ve skupině policistů sloužící více než 10 let odpovědělo 5n policistů z 11, že jsou také nespokojeni s prací u PČR. Tento výsledek jen potvrzuje, že policisté nejsou dostatečně motivováni.

Poslední **otázkou č. 13** jsem chtěla zjistit, kolik dotázaných policistů je natolik demotivováno podmínkami u PČR, že uvažují nebo jsou již rozhodnutí odejít ze služebního poměru do civilního sektoru. Předpokládala jsem, že o odchodu budou přemýšlet zejména policisté, kteří mají odslouženo více než 15 let, kdy jim vzniká nárok na výsluhový příspěvek. Z 60 dotázaných policistů pouze 8 policistů zvolilo odpověď „určitě ano nebo spíše ano“, že uvažují o odchodu. Tento výsledek lze přisoudit především tomu, že zaměstnání ve služebním poměru je jisté a tato skutečnost je velmi důležitá.

¹⁶ Vlastní zdroj.

4.2 Souhrnné zhodnocení provedeného průzkumu

Po provedení analýzy průzkumu lze konstatovat, že největším motivátorem, je finanční ohodnocení. Tento výsledek jsem předpokládala, jelikož v dnešní době škrtů a úsporných opatření je třeba zaopatřit svou rodinu a bohužel je nejvýznamnější prostředek. Druhý motivační nástroj, který byl vyhodnocen jako důležitý je jistota zaměstnání, což lze opět předpokládat, jelikož obě možnosti spolu úzce souvisí a opět narážíme na zabezpečení rodiny a rodinného rozpočtu. Bohužel průzkum odhalil, že policisté jsou nespokojeni s technickým vybavením svých oddělení nebo i vybavením pracovních podmínek pro řádný výkon služby. V poslední době je kladen důraz od nadřízených o zvýšení hlídek v ulicích, a aby policie působila více preventivně než represivně. Myšlenka je to určitě dobrá, ale policisté jsou přetěžovány neúměrnou administrativou, což veřejnost neví. Východiskem by bylo nalézt jiná řešení, například snížení administrativy, změna legislativy a některé přestupky zahrnout do blokového řízení, případně přesunout do výhradní kompetence (včetně oznámení) na Městské a Obecní úřady. Určitým problémem, který by měl donutit vedení policie, ke změně systému je názor policistů, kteří se domnívají, že nejsou dostatečně motivováni, nebo že nejsou hodnoceni za kvalitu svých výkonů. Do určité míry toto je zodpovědnost přímých nadřízených, tedy vedoucích oddělení, jakým způsobem hodnotí své podřízené, ale je těžké určit kolik si, kdo zaslouží. V dnešní době je velká rozpracovanost trestné činnosti a velká administrativa s tímto spojená a je velmi těžké hodnotit, kdo udělal kvalitnější a kdo horší práci. Dalším problémem je určit vhodnou výši odměny nebo zvolit jiný vhodný motivační prostředek. Pokud se budeme zabývat vyjádření finanční odměny, je důležité si stanovit hranici, která bude motivační. Toto je velmi závažný problém, jelikož na celé oddělení přijde pouze omezené množství financí a ty se mají rozdělit mezi policisty, kteří dosahují výborných výsledků. Zde dochází k problému jak částku např. 10 000 Kč rozdělit mezi 15 lidí, kteří opravdu pracují svědomitě, poctivě a jejich práce je výborná. Uvedená částka je zcela reálná pro základní útvar. Pokud bychom spravedlivě všem dali stejnou částku, tak každý dostane 666 Kč. Tato částka není příliš motivační. Odměna by měla být opravdu citelná, nehovořím v desítkách tisíc, ale spodní hranice by měla být 3 000 Kč, což ve skutečnosti zdaleka není.

Závěrem, většina dotazovaných policistů uvádí, že není příliš kvalitně motivovaná a myslí si, že nejsou budovány kvalitní podmínky k práci, přesto většina odpovídá, že jsou celkově spíše spokojeni se svou prací a také většina odpovídá, že ani neuvažuje o změně zaměstnání.

5 Motivace a demotivace u Policie Slovenské republiky

Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie) upravuje různé druhy služby, kdy je rozděluje do tří forem. Zákon rozeznává přípravnou státní službu, stálou státní službu a dočasnou státní službu.

Již z názvu **přípravná státní služba** lze odvodit, že se jedná o dobu státní služby, která slouží jako zkušební doba a v této době musí začínající policista získat policejní vzdělání. Tato služba trvá 2 roky a policista je veden jako policista čekatel. Přípravná státní služba může být kratší, ale to jsou pouze výjimky. Výjimky jsou u policistů, kteří byli v dřívějším služebním poměru zařazeni do stálé státní služby a při novém nástupu nesplňují kvalifikační požadavky a zde se doba mění pouze do doby, než si kvalifikaci doplní. Nutno zde uvést, že přípravná státní služba není brána jako zkušební doba. Zkušební doba je řešena samostatně, ale je součástí přípravní státní služby nebo dočasné státní služby v délce od 3 měsíců do 18 měsíců a nesmí být dodatečně prodlužována.

Stálá státní služba lze přirovnat k době neurčité v ČR. Při zařazení do této služby již policista může využívat všechny výhody, které policie nabízí. Zařazení do tohoto druhu služby mohou být policisté, kteří ukončili přípravnou nebo dočasnou státní službu. Tato možnost určitě není až takovým motivačním prostředkem, ale v případě že policista ukončí služební poměr a po nějaké době se bude chtít vrátit, je zde možnost, aby byl zařazen rovnou do stálé státní služby. Tuto možnost zákon č. 73/1998 Z.z. řeší v § 9, kde jsou uvedeny podmínky, které musí být splněny. První podmínkou je, aby od ukončení předešlého služebního poměru neuplynulo více než jednonásobek délky předešlého služebního poměru v hodnosti (např. stržm. – 2 roky, nstržm. – 3 roky, pprap. – 4 roky, prap. – 5 let). Druhou podmínkou je splnění kvalifikační předpoklady pro funkci. Třetí podmínkou je, že předešlý služební poměr trval déle než 2 roky. Čtvrtou podmínkou je, že v posledním služebním hodnocení byl hodnocen jako způsobilý k vykonávání zastávané funkce.

Dočasná státní služba je určena k tomu, aby odborník vykonával na přechodnou dobu úlohy státní služby a to nejdéle na 5 let. Po celou dobu je odborník veden jako policista. Policista, který vykonává dočasnou státní službu alespoň 2 roky a splňuje policejní kvalifikační vzdělání, může požádat o zařazení do stálé státní služby.

Na rozdíl od přípravné státní služby policista zařazen do dočasné státní služby využívá všechny výhody jako policista ve stálé státní službě.¹⁷

5.1 Motivační nástroje upraveny zákonem o služebním poměru

V zákoně č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie) jsou zpracovány některé motivační prostředky, jako jsou jednotlivé složky služebního příjmu, podmínky na zvyšování kvalifikace, rehabilitace, výsluhové náležitosti. Vedle motivačních prostředků v zákoně nalezneme i demotivační prostředky. Těmito demotivačními prostředky jsou různé druhy trestů, zkušební doba, v některých ohledech i přípravná státní služba.

Druhým významným dokumentem, který v sobě obsahuje motivační prostředek pro policisty je NMV SR č. 4/2008 o postupu, podmínkách schvalování a realizace vratné sociální výpomoci ze sociálního fondu, který upravuje poskytování bezúročných půjček pro policisty a zaměstnance MV SR.

5.1.1 Platové podmínky a jistota služebního příjmu

V této části se zaměřím na popis jednotlivých složek služebního příjmů policistů na Slovensku a poukážu na důležitost, případně vliv na motivaci policistů. Před samotným rozбором jednotlivých složek vyjmenuji jednotlivé složky, které tvoří služební příjem. Služební příjem je tvořen: funkčním platem, příplatek výsluhy za odsloužené roky, hodnostní příplatek, rizikový příplatek, příplatek za vedení, osobní příplatek, příplatek za ovládání a používání cizího jazyka, příplatek za nerovnoměrnou dobu služby, příplatek za přesčas.

Tímto demonstruji velké množství různých příplatků, které tvoří služební příjem policisty SR, ale vždy musí být splněny podmínky k jejich přiznání. Systém příplatků, který tvoří služební příjem u policistů na Slovensku, byl platný i na území ČR za účinnosti zákona č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, který byl nahrazen zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních složek s účinností od 1. 1. 2007.

¹⁷ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

Dle zařazení k vykonávání určité funkce náleží příslušný **funkční plat**, který tvoří základ služebního příjmu. Funkční plat je přidělen k jednotlivým platovým třídám, kterých je devět. Pro základní útvary jsou příslušné třídy 1 a 2 a policista musí splňovat maturitní vzdělání a základní policejní vzdělání. V platové třídě 1 a 2 policista může dosáhnout praporčických hodností, tedy od strážmistra do nadpraporčíka. Pro policistu zařazeného do druhé platové třídy je přiznán funkční plat ve výši 569,50 euro, což za použití kurzu 25 Kč za 1 euro, je 14237,50 Kč. Pro třetí platovou třídu je zapotřebí, aby policista splňoval maturitní vzdělání a specializované policejní vzdělání. Policisté jsou již v důstojnických hodnostech a to podporučíka nebo poručíka. Tyto třídy jsou určeny především pro vedoucí směn, pracovníky kriminální služby. Při zařazení do třetí platové třídy je funkční plat ve výši 646 euro, což je v přepočtu 16 150 Kč. Ve 4 platové třídě policista má přidělenou hodnost nadporučík a musí splňovat maturitní vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání a specializované policejní vzdělání. Tato platová třída je určena vedoucím a zástupcům základního útvaru, jelikož mají v náplni práce organizaci specializovaných činností a kontrolu. Ve 4 platové třídě je funkční plat ve výši 695,50 euro což je v přepočtu 17 387,50 Kč.¹⁸ Pro pátou platovou třídu je již zapotřebí splňovat vysokoškolské vzdělání v bakalářském stupni a specializované policejní vzdělání a přísluší hodnost kapitán nebo major. Tyto hodnosti jsou již určené pro policejní management nebo policisty zařazené v útvarech s celostátní působností. Pro šestou až devátou platovou třídu musí policista splňovat vysokoškolské vzdělání v magisterském stupni a specializované policejní vzdělání. Pro tyto platové třídy jsou příslušné hodnosti podplukovník a plukovník a jsou určeny pro top management Policie SR.

Prvním významným příplatkem, který tvoří služební příjem je **příplatek za odsloužené roky**. Jedná se o finanční zhodnocení zvyšování kvalifikace a odborných znalostí. Toto zhodnocení se projevuje ve služebním příjmu procentuálním podílem z funkčního platu v závislosti na délce odsloužených let ve služebním poměru. Do 2 let služebního poměru je policista bez nároku na tento příplatek. Dále jsou navyšované platy vždy po 2 nebo 3 letech o 6,1 %. Toto znamená, že k funkčnímu platu je přidáno v době od 2 do 4 let služby 6,1 %, od 4 do 6 let služby 12,2 %, od 6 do 9 let služby

¹⁸ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

18,3%, od 9 do 12 let služby se funkční plat navýší o 24,4 % a takto se navyšují procenta až do doby služby převyšující 32 let, kdy funkční plat je navýšen o 67,1 %. Tento způsob navyšování určitě má motivační charakter, jelikož policisté vnímají, že pokud zůstanou ve služebním poměru, bude jim služební příjem průběžně zvyšován.

Druhou složkou služebního příjmu je **hodnostní příplatek**. V zákoně o služebním poměru příslušníků policejního sboru SR je taxativně stanovena výše tohoto příplatku k jednotlivým hodnostem. Pro příslušníky policejního sboru není tento příplatek nijak velký, ale motivační prvek lze spatřovat především v tom, že policisté mají motivaci k vzdělávání a tím možnost být povýšen, což je spjato s vyšším hodnostním příplatkem. Nyní uvedu příklady hodnostních příplatků, které policistům náleží. Strážmistr má hodnostní příplatek 2 eura = 50 Kč, podpraporčík a podporučík mají 18,50 euro = 462,50 Kč, praporčík a poručík mají příplatek a to 25 euro = 625 Kč, nadpraporčík a nadporučík mají stejně 32 euro = 800 Kč, kapitán má příplatek 38,50 euro = 962,50 Kč, podplukovník 51,50 euro = 1287,50 Kč. Tyto částky nemají sami o sobě žádný význam. Pokud spočítáme, kolik policista získá tímto příplatkem za jeden rok, tak musíme konstatovat, že hodnostní příplatek má motivační vliv na setrvání policisty ve služebním poměru a zároveň ovlivňuje rozhodování o možném zvyšování kvalifikace. Demotivačně může působit skutečnost, že praporčícké a některé důstojnické hodnosti mají stejné hodnostní příplatky.¹⁹

Stejně jako u policistů ČR je i na Slovensku jednou složkou platu **rizikový příplatek**. Tento příplatek je zhodnocení reálného ohrožení života nebo zdraví během služby. Policisté jsou každou službu, dle místa zařazení, vystaveni rizikovým situacím, které musí jako zástupci zákona podstoupit. Civilní obyvatelstvo se může rizikům vyhnout, ale nezbavuje je to od ohlašovací povinnosti. Na Slovensku určuje výši tohoto příplatku ministr vnitra SR a může přiznat příplatek až do 232,50 euro, což je 5812,50 Kč. Tato maximální částka je samozřejmě přiznána pouze policistům, kteří zasahují proti nejnebezpečnějším pachatelům závažné trestné činnosti.

Pokud policista je zařazen na řídicí funkci, patří mu **příplatek za vedení**, který se vypočítává ze součtu funkčního platu a příplatku za odsloužené roky. Výše příplatku je v zákoně vymezen v procentovém rozpětí a to od 5% do 90% z uvedeného součtu.

¹⁹ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

Výši určuje opět ministr a zohledňuje náročnost řídicí funkce. Například vedoucí základního útvaru (obvodního oddělení) má nárok na příplatek za vedení v rozpětí od 7% do 35%.

Ocenění výborných výsledků a samozřejmě i zohlednění množství, náročnost plněných služebních úkolů je upraveno v § 91 zákona o služebním poměru příslušníků policejního sboru SROV. Toto ocenění výborné práce je zákonem pojmenováno jako **osobní příplatek**. V zákoně je opět vymezeno pouze procentuelní zhodnocení, které může být u policistů ve výkonu 100% ze součtu funkčního platu a příplatku za odpracované roky ve služebním poměru. Osobní příplatek do výše 70% může být přiznán policistovi, který v rámci výkonu služby není v přímém ohrožení života nebo zdraví, což jsou především funkce policejního managementu nebo pedagogičtí pracovníci.²⁰

Velmi zajímavým motivačním příplatkem je tzv. **jazykový příplatek** ve výši do 50 euro měsíčně. Podmínkou je znalost cizího jazyka, který není namísto zastávané policistou vyžadován, ale přesto jej policista v rámci své práce používá. Výše příplatku je určována podle prokázaného stupně ovládnutí cizího jazyka. Stupeň ovládnutí jazyka se prokazuje jakýmkoli dokladem o absolvování zkoušek z cizího jazyka. V ČR například na určení úrovně znalosti slouží jednotlivé stupně jazykových zkoušek MV tzv. STANAGY.

V případě, že policista má svou pracovní dobu v měsíci rozdělenou nerovnoměrně a svou službu vykonává v nepřetržitých směnách je přiznán **příplatek za směnnost** do výše 100 euro měsíčně. V případě, že vykonává službu nad rámec stanovené doby, náleží policistovi **příplatek za přesčas**, kdy se počítá každá hodina nad rámec stanovené doby. Hodinová sazba za přesčas se vypočítává, když se k běžné průměrné hodinové sazbě připočítá 25%.²¹

Policistovi může být přiznán i tzv. **zvláštní příplatek** pokud vykonává potápěčskou činnost nebo se stará o služebního psa nebo koně.

²⁰ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

²¹ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

5.1.2 Kázeňské odměny

Kázeňské odměny mají mít motivační charakter, což znamená, že policista opakovaně vykonává kvalitní práci a podmínky udělování odměn jsou taxativně vyjmenovány v zákoně o služebním poměru příslušníků policejního sboru.

Podmínky pro udělení kázeňské odměny jsou:

- plnění stanovených úkolů nad rámec svých činností,
- splnění mimořádného služebního úkolu,
- dlouhodobé dosahování velmi dobrých výsledků,
- dosáhnutí 50 let věku,
- při skončení služebního poměru s nárokem na starobní důchod nebo výsluhový důchod,
- při skončení služebního poměru s nárokem na invalidní důchod nebo invalidní výsluhový důchod,
- vykonání záslužného činu – záchrana lidského života, ochrana materiálních hodnot velkého rozsahu nebo vzorná reprezentace policejního sboru.

Kázeňské odměny mohou mít různou formu, vždy musí být úměrná k úkolu, který má být kázeňskou odměnou ohodnocen. Kázeňskou odměnou může být i pouze písemná pochvala za výbornou práci, ale policista může být v rámci kázeňské odměny i mimořádně povýšen do vyšší hodnost, případně obdarován peněžitým darem nebo věcným darem. Takovéto ohodnocení kvalitní práce je vždy pro každého motivací pro další práci a přispívá i k vykonávání další kvalitní práce.²²

5.2 Další motivační prostředky

V této části popíšeme jednotlivé motivační prostředky, které je možné u policejního sboru SR využívat. Jedná se o zaměstnanecké výhody, které nemají přímý vztah se služebním příjmem příslušníků policejního sboru SR. Tyto výhody jsou upraveny v různých dokumentech, ať už se bude jednat o zákony nebo nařízení MV SR.

²² Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

1. Zvyšování vzdělání

Policie SR umožňuje příslušníkům policejního sboru SR bezplatné studium a tím si zvyšování kvalifikace. Stejně jako v ČR policista může volit studium na školách, které jsou zřízené v rámci rezortu MV SR, ale umožňují studium i mimo rezort. V dnešní době je již zcela běžné, že zaměstnavatel nabízí zvyšování kvalifikace. Výhoda u policie je, že policista má v průběhu studia nárok na služební příjem a náklady na studium hradí policejní sbor. Do nákladů se započítává školné, náhrady za cestovné, služební příjem policisty, náhrady za stravu, náklady za ubytování. V případě uzavření dohody o zvyšování vzdělání mezi policistou a policejním sborem, vzniká pro policistu povinnost po ukončení studia setrvat ve služebním poměru u denního studia trojnásobek délky studia a u studia při výkonu služby musí policista setrvat ve služebním poměru dvojnásobek délky studia. V případě nedodržení délky setrvání ve služebním poměru, musí policista uhradit poměrnou část nákladů, které byly na studium policejním sborem vynaloženy.

2. Rehabilitace

V rámci péče o zaměstnance policejní sbor poskytuje i různé způsoby rehabilitace. Nárok na rehabilitaci nevzniká se služebním poměrem, ale splněním zákonné podmínky.

Pro nárok na rehabilitaci musí být splněno:

- dovršení 35 let věku,
- služební poměr trvá nejméně 15 let,
- služební zařazení jako pyrotechnik, potápěč nebo pilot,
- návrat z působení na zahraniční misi nebo z ochrany zastupitelského úřadu
- špatný zdravotní stav.

Rehabilitace může být vykonávána aktivním odpočinkem, léčebně-preventivním pobytem nebo lázeňským pobytem.²³

²³ Zákon č. 73/1998 Z.z. (o státní službě příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační službě, Sboru vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky a Železniční policie).

3. Bezúročné pôžičky

Tento nárok je veľmi zaujímavý, jelikož príslušník policejného sboru môže zažádať o bezúročnú pôžičku ze sociálneho fondu.

Policista môže zažádať o pôžičku pro:

- kúpi alebo stavbu rodinného domu alebo bytu až do čiastky 26500 euro,
- prístavbu, nástavbu alebo jiné stavební úpravy až do čiastky 6600 euro,
- kúpi bytového zařízení až do čiastky 3400 euro

Poslední možností je kombinace pôžičky na prístavbu, nástavbu nebo jiných stavebních úprav a pôžičky na kúpi bytového zařízení, ale zde se pôžička snižuje na maximální čiastku do 8800 euro.

Přiznání pôžičky je schvalována komisí. Žadatel musí předložit smlouvu o kúpi rodinného domu nebo jiný doklad, který uvádí důvod čerpání pôžičky. Dále vedle žadatele musí připojit dva ručitele. Pôžička je bezhotovostní a v případě schválení, bude čiastka poskytnuta na účet, který by měl být uveden ve smlouvě. Délka splatnosti pôžičky je závislá na výši, ale pohybuje se od 3 let do 15 let. Druhým limitem, který určuje dobu splatnosti je doba, kdy policista dovrší věk s nárokem na odchod do starobního důchodu.²⁴

4. Rekreaace

Další zaměstnaneckou výhodou, která je zaměstnanci vnímána velice příznivě a má vliv na motivaci zůstat ve služebním poměru, je možnost čerpání rekreační péče. Výhody rekreační péče lze čerpat několika způsoby. Rekreační péče je možno čerpat formou rodinné rekreaace, rekreaací pro dospělé a rekreaace pro děti v rekreačních zařízeních MV SR nebo rekreaace v zahraničí.

5. Výhody členů odborů příslušníků policejného sboru SR

Další výhody mohou policisté získat v případě, že jsou členy policejních odborů, které pro své členy vyjednávají s různými institucemi zvýhodněné podmínky. Tyto výhody se liší od místa působení odborů. V Bratislavě mají členové odborů zvýhodněné

²⁴ Nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 4/2008 o postupe, podmienkach schvaľovania a realizácie návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.

jízdné na městskou hromadnou dopravu, mají možnost získat permanentku do aquaparku nebo jiných rekreačních center, u cestovních kanceláří získají zvláštní slevy na dovolenou.

6. Výsluhové nároky

Příslušníci policejního sboru SR mají, po uplynutí zákonem stanovených počtu let strávených ve služebním poměru, nárok na výsluhové nároky. Výsluhové nároky můžeme rozdělit na tři druhy a to na výsluhový příspěvek, výsluhový důchod a odchodné. Výpočet těchto výsluhových nároků není upraven zákonem o služebním poměru, ale speciálním zákonem č. 328/2002 Z.z. o sociálním zabezpečení policistů a vojáků a o změně a doplnění některých zákonů.²⁵

Výsluhový příspěvek je vyplácen pouze do třech let po ukončení služebního poměru. Délka vyplácení tohoto příspěvku je závislá na délce služebního poměru. Policista, aby měl nárok na tento příspěvek, musí být ve služebním poměru nejméně 5 let. Zákon stanoví, že výsluhový příspěvek je vyplácen 1 rok v případě, když služební poměr trval od 5 do 9 let, 2 roky je vyplácen, když služební poměr trval od 9 do 12 let a 3 roky je vyplácen, když služební poměr trval od 12 do 15 let.

Po 5 letech služebního poměru je výše výsluhového příspěvku 2% z průměrného služebního příjmu a za každý ukončený rok ve služebním poměru se výsluhový příspěvek zvýší o další 2%.

Na výsluhový příspěvek navazuje **výsluhový důchod**. Výsluhový důchod je uznán policistovi, který setrvá ve služebním poměru déle než 15 let. Výpočet tohoto důchodu je jiný. Pokud policista ukončí služební poměr po 15 letech, je mu tento výsluhový důchod vyplácen do dovršení důchodového (starobního) věku.

Po 15 letech služebního poměru je přiznán výsluhový důchod ve výši 30% z průměrného služebního příjmu a následuje zvyšování výše důchodu od 16 - 20 roku služebního poměru o další 2% za každý ukončený rok. Z tohoto konstatování vyplývá, že pokud služební poměr trval 20 let, policista má nárok na 40% z průměrného služebního příjmu. Pokud služební poměr trval od 21 – 25 let, je výsluhový důchod za každý ukončený rok zvýšen o 3%, což znamená, že nejvyšší

²⁵ Dokumenty na stiahnutie. *Ministerstvo vnútra: vzdelávanie a kariéra* [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?dokumenty-na-stiahnutie-8>.

možný výpočet je 55% z průměrného služebního příjmu. Od 26tého ukončeného roku ve služebním poměru se výsluhový důchod zvyšuje o 1%, ale maximálně do 60% z průměrného služebního příjmu.

Poslední významný motivační prostředek, který může ovlivnit setrvání policisty ve služebním poměru co nejdéle je **odchodné**. Jedná se o jednorázové vyplacení finančních prostředků a lze odchodné chápat také jako ocenění práce pro policejní sbor. Nárok na odchodné vzniká až po uplynutí 5 let služebního poměru a výše odchodného je jednonásobek průměrného základního služebního příjmu. Za každý další ukončený rok ve služebním poměru se k jednonásobku průměrného základního služebního příjmu připočítá polovina tohoto příjmu, ale odchodné se navyšuje nejdéle do 30 let trvání služebního poměru, dále se již nezvyšuje.²⁶

7. Tresty

Kázeňské tresty mohou mít jak demotivační tak i motivační charakter. Motivační charakter spočívá v hrozbě potrestání, což může policisty motivovat k pečlivější práci a tím se postihu vyhnout.

5.3 Demotivační prostředky

I u Policie SR lze v zákonu o služebním poměru nalézt některá ustanovení, které jistě mohou vyvolávat demotivaci nebo alespoň motivaci snižovat. První spíše demotivační prostředek jsem již popisovala v souvislosti s **přípravou státní službou**, kdy policista je sice ve služebním poměru, ale pro někoho demotivačně může působit skutečnost, že po celou dobu nemá nárok na osobní příplatek, přestože bude vykonávat službu v mimořádné kvalitě. Druhým negativem této doby je její délka, která může být až 18 měsíců. Třetím negativem pro někoho může být skutečnost, že pokud bude studovat denním způsobem, služební příjem se mu sníží o 20%.

V motivačních prostředcích jsem uvedla **kázeňské tresty**, ale spíše jsou tresty vnímány negativně. Přestože zařazení trestů jako postih za nekvalitní práci by měl mít úkol preventivní možná i nápravný nebo motivační, je trest policisty vnímán jako nepřiměřený a dochází k dočasnému snížení aktivity. Kázeňské tresty můžeme rozdělit

²⁶ zákonem č. 328/2002 Z.z. o sociálním zabezpečení policistů a vojáků a o změně a doplnění některých zákonů.

na několik úrovní dle závažnosti důsledků. Výsledkem kázeňského trestu může být od slovního pokárání až po propuštění ze služebního poměru.

Řešení kázeňských provinění můžeme dělit na:

1. výčitka (domluva),
2. písemná napomenutí (důtka),
3. snížení služebního příjmu až o 15% na tři měsíce,
4. snížení hodnosti o jeden stupeň na dobu jednoho roku,
5. zákaz činnosti,
6. propadnutí věci.

Uvedené druhy trestů se ukládají za porušení služebních pravidel nebo spáchání přestupku a nemají vliv na ukončení služebního poměru. Při rozhodování o kázeňském trestu „Zákaz činnosti“ není zákaz činnosti policejní práce.

U ukončení služebního poměru se objevují dvě možnosti, které se podobají nebo se stejně nazývají, jako kázeňské tresty. Jsou to „Zákaz činnosti“ a „Snížení hodnosti“, rozdíl je v institucích, které rozhodují. U kázeňských trestů vždy rozhoduje nadřízený orgán policisty v souvislosti s jeho funkčním zařazením. Tresty, které mají za důsledek ukončení služebního poměru a svým názvem se podobají kázeňským trestům, jsou „Zákaz činnosti výkonu funkce policisty“ a „Ztráta hodnosti“. O těchto trestech nerozhoduje nadřízený, ale soud.

Demotivačně pro někoho může působit **povinnost předložení majetkového přiznání**. V dnešní době, kdy je boj proti korupci častým tématem, je tato povinnost logická. Ale mnozí lidé mohou tuto povinnost cítit jako zásadní narušení svých lidských práv a narušení soukromí. Majetkové přiznání policista policejního sboru SR musí předložit při vzniku služebního poměru a poté každý rok.

Stejně jako u Policie ČR si policisté nemohou přivydělávat, což je vnímáno od policistů SR negativně. Zákon o služebním poměru příslušníků policejního sboru SR taxativně vyjmenovává činnosti, které policista může vykonávat.

5.4 Systém policejního vzdělávání na Slovensku

Policejní vzdělávání je zajišťováno pouze policejními školami a policejní akademií. Oproti České republice jsou na Slovensku dvě policejní školy pro začínající policisty a jedna policejní škola pro vzdělávání budoucích důstojníků. Policejní vysokoškolské vzdělání lze získat pouze na Policejní akademii policejního sboru v Bratislavě.

5.5 Policejní školy

Na policejních školách získávají policisté základní odbornou kvalifikaci pro výkon služby. Jak jsem již uvedla, u Policie Slovenské republiky jsou 3 policejní školy. Střední odborná škola Policejního sboru v Pezinku a Střední odborná škola Policejního sboru v Košicích jsou policejní školy, které se zaměřují na vzdělávání začínajících policistů. Třetí policejní školou je Střední odborná škola Policejního sboru v Bratislavě, která se zaměřuje na vzdělávání kriminalistů a policistů, kteří jsou na funkčním místě s důstojnickou hodností.

5.5.1 Střední odborné školy policejního sboru v Pezinku a Košicích

Poskytují pomaturitní vzdělávání pro nově přijaté policisty v rozsahu minimálně 6 měsíců, v současné době základní policejní vzdělání trvá 8 měsíců s odbornou praxí a je ukončena maturitní zkouškou. Během studia získávají základní znalosti z trestního práva, pořádkové služby, dopravní služby, kriminalistiky, policejní komunikace, střelecké a tělesné přípravy, psychologie a etiky. Jelikož Slovenská republika má vnější hranice EU, vyučují se zde základy pohraniční a cizinecké policie.

Základní policejní vzdělání není jedinou aktivitou těchto škol, poskytují i specializační kurzy anglického jazyka, kurz kriminalistických techniků, základní kurz manažerských zručností, obsluha laserových měřičů rychlosti, odborná příprava příslušníků obecných/městských policií, odborná příprava vojenské policie atd.

5.5.2 Střední policejní škola policejního sboru v Bratislavě

Ve své působnosti připravuje pro službu nižší policejní důstojníky, kteří jsou zařazeni na funkci s plánovanou důstojnickou hodností, kterými jsou podporučík, poručík a nadporučík. Nejedná se o vzdělávání jako je to v ČR, kdy absolventi Vyšší policejní školy získají titul Dis. V tomto případě se jedná pouze o specializační kurz, který trvá 3 měsíce při denním způsobu studia a 6 měsíců při kombinovaném

způsobu studia. Studium na této škole se zaměřuje na pořádkovou službu, na justiční a kriminální policii se specializací na zkrácené vyšetřování. Škola také poskytuje různé rekvalifikační kurzy, zdokonalovací kurzy, jazykové zkoušky z Anglického a Německého jazyka, kurzy informatiky atd.²⁷

5.5.3 Akademie policejního sboru Slovenské republiky

Akademie policejního sboru poskytuje vysokoškolské vzdělání ve třech úrovních.²⁸

První úroveň je **bakalářské studium** ve dvou oborech. Studium trvá standardně 3 roky a je ukončeno státními zkouškami a získání titulu bakalář. Bakalářské studium lze konat v oborech „Bezpečnostně-právní ochrana osob a majetku“ a „Bezpečnostně-právní služby ve veřejné správě“. V oboru „Bezpečnostně-právní ochrana osob a majetku“ se státní zkouška skládá z Trestního práva, Kriministiky a výběrového předmětu, který si student zvolí. V oboru „Bezpečnostně-právní služby ve veřejné správě“ se státní zkouška skládá ze Správního práva, Managementu a výběrového předmětu, který si student zvolí.

Druhou úroveň je **magisterské studium**, které trvá 2 roky v oborech stejných jako v bakalářském stupni. Magisterské studium je ukončeno také státní zkouškou složenou před komisí a získáním titulu magistr. V magisterském programu v oboru „Bezpečnostně-právní ochrana osob a majetku“ se státní zkouška skládá z Trestního práva, Správního práva, Bezpečnostního managementu a výběrového předmětu, který si student zvolí. V magisterském programu v oboru „Bezpečnostně-právní služby ve veřejné správě“ se státní zkouška skládá z Teorie rizik, Managementu krizových situací ve veřejné správě a výběrového předmětu, kdy si studenti vybírají z Občanského práva nebo Pracovního práva.

Třetí úroveň je v současné době **doktorské studium**, které trvá standardně 5 let a to pouze v oboru „Bezpečnostně-právní ochrana osob a majetku“. Doktorské studium je ukončeno dizertační zkouškou z předmětů Metodologie vědy, Právní úpravy

²⁷ Vzdelavanie a kariéra: zameranie školy. *Ministerstvo vnútra SR* [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?zameranie-skoly-1>.

²⁸ Akademia policajného zboru: študijné programy. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://www.akademiapz.sk/studium/moznosti-studia/studijne-programy>.

bezpečnostní ochrany osob a majetku a výběrového předmětu ze skupiny povinně volitelných předmětů, které doktorand absolvoval podle zaměření dizertační práce.

Policejní akademie do 31. prosince 2011 umožňovala vykonávat rigorózní řízení, kde studentovi po odevzdání rigorózní práce a její obhajobě a vykonání rigorózních zkoušek byl uznán titul „JUDr. – doktor práv“.²⁹

²⁹ Vzdelavanie a kariéra: zameranie školy. *Ministerstvo vnútra SR* [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?zameranie-skoly-1>.

6 Motivace a demotivace u Policie Spolkové republiky Německo

Spolková republika Německo je tvořena 16 samostatně fungujícími policejními celky, a to: Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Hessen, Rheiland-Pfalz, Saarland, Baden- Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen, Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern a Schleswig-Holstein. Každý z těchto celků má utvořenu samostatnou policejní infrastrukturu, samostatné finanční hospodářství a také si rozhodují o struktuře služebního platu policisty. V praxi to tedy znamená, že jednotlivé příjmy policistů se odlišují podle toho, v jakém územním celku je zařazen.

Jelikož by porovnávání jednotlivých policejních celků a součástí bylo velmi obsáhlé, zaměřím se na představení a porovnání Sazské policejní složky a to z několika důvodů. Mezi ten nejdůležitější patří skutečnost, že Sazská policie v rámci vzdělávání dlouhodobě a intenzivně spolupracuje s Vyšší policejní školou Ministerstva vnitra v Praze a dále, že se jedná o sousední stát s Českou republikou, se kterou rovněž účinně funguje mezinárodní spolupráce a to jak v pozemní, tak i v rámci lodní přepravy. Zatímco je policie v České republice členěna na službu pořádkové policie a službu kriminální policie a vyšetřování, v Německu je složení policie stanoveno na:

1. **Mittlerer Dienst** - jejíž příslušníci konají zejména dohled nad veřejným pořádkem a úkony zejména na úseku přestupkového řízení. Tito příslušníci jsou zařazeni v hodnostech Polizeimeister, Polizeiobermeister, Polizeihauptmeister.
2. **Gehobener Dienst** - příslušníci zařazeni v této službě konají úkony vyšetřování a jsou zařazeni do hodností Polizeikommissar, Polizeioberkommissar, Erster Polizeihauptkommissar.
3. **Höherer Dienst** – příslušníci této složky představují management policejního sboru. Hlavním úkolem policejního managementu je určovat strukturu policejního sboru, ale zároveň připomínkovat nové zákony a vydávají závazné pokyny. V této složce jsou stanoveny služební hodnosti na Polizeirat, Polizeiobererrat, Polizeidirektor, Polizeipräsident, Inspekteur der Polizei a Landespolizeipräsident (zemský policejní prezident).

Za zmínku jistě stojí zmínit skutečnost, že Landespolizeipräsident je nadřazen všem 16 policejním celkům, zatím co Polizeipräsident je nejvyšší představitel policie každého z výše uvedených 16. celků.

6.1 Motivační prvky policistů v Německu

Stejně jako v ČR je i v Německu největším motivátorem **jistota zaměstnání**, neboť je znát dopad finanční situace v Eurozóně. Policisté tak mají jistotu stálého příjmu, kdy se nemůže stát, že ze strany státu dojde k pozdnímu vyplacení služebního příjmu. Práce u policie je v Německu vnímána jako celoživotní poslání. S tímto přesvědčením němečtí policisté, s kterými jsem jejich motivovanost konzultovala, svou práci vykonávají. V Německu je také práce u Policie v porovnání s ostatními profesemi vnímána jako **prestižní**. Již skutečnost, že je policejní práce brána jako prestižní má vliv na výběr nových policistů a výběru se věnuje velká pozornost. Z důvodu náročného výběru jsou policisté na své povolání hrdí. Další motivátorem, který byl německými policisty zmiňován je **finanční ohodnocení**. Služební plat policisty je nadprůměrem průměrného platu v ostatních profesích ve státu. Německo prosazuje teorii dostatečně ohodnotit práci policisty při službě a již neplatit po ukončení služebního poměru formou výsluhy jako je to v ČR nebo SR.

Dalšími motivačními prostředky je různorodost práce, jednání s lidmi, uplatnění znalostí i z jiných oborů, dobré mezilidské vztahy, dobré vztahy s nadřízeným.

6.1.1 Platové podmínky policistů v Německu

Složení platu policistů v Německu je ve srovnání se složením platu v České republice velmi rozmanité. Jelikož každá policejní součást si vytváří své platové podmínky, může se složení platů v různých oblastech Německa lišit a to v několika desítkách Euro.

Ve srovnání s platovými podmínkami příslušníků policie v České republice nabízí motivační a platový systém v Německu mnohem zajímavější ohodnocení. Začínající policista po dokončení základního odborného výcviku má **nástupní plat** cca 2.500 Euro hrubého. Tato částka představuje v Německu průměrný měsíční výdělek. Velmi zajímavý a stojí za zmínku je **příplatek na manželku a děti**. Mezi další velmi zajímavé ohodnocení patří tzv. **policejní příplatek**, který bývá ve výši přibližně 120 Euro, podle služebního území, kde je policista zařazen. Tento příspěvek slouží jako kompenzace za to, že je příslušník úřední osoba, která svým způsobem

reprezentuje stát. Dalším příplatek, který tvoří služební příjem německého policisty je **příplatek za směnnost**. Nárok vzniká za práci ve směnách např. denní a noční nebo ranní, denní odpolední a noční. Výše tohoto příspěvku činí 100Euro. Přestože někteří policisté, sloužící v Německu vnímají službu v nepřetržitém provozu negativně, jejich finanční rozpočet bývá navýšen o dalších 200 Euro a to v **příplatku za služby o víkendech, za služby o sobotách a nedělích a za službu o státních svátcích**. Služba u policie je vnímána jako velmi rizikové povolání, kdy nejvíce ohroženy jsou lidé, sloužící na hlídkové službě, kde se každý den jako první potýkají s pachateli trestné činnosti, s drogově závislými osobami a neméně často s osobami, které jsou přenašeči různých nemocí. Policisté vykonávající hlídkovou službu delší než 6 hodin denně, pobírají zvláštní **rizikový příspěvek** ve výši 60 Euro. Většina měst v Německu má vyspělý průmysl, v důsledku kterého dochází k zhoršení ovzduší v městech. Policisté, kteří tak vykonávají službu v těchto městských oblastech, dostávají k základnímu platu **příspěvek za práci v městských částech**. Tento je stanoven podle toho, v jak postižené oblasti je služba vykonávána. Dalším faktorem, který ovlivňuje výši tohoto příspěvku je míra nápadu trestné činnosti. Další velmi významnou složkou služebního platu je **proplácení cestovních náhrad** a to v plné výši, bez omezení počtu jízd po celou dobu trvání služebního poměru. Další **speciální příspěvek** ve výši 200 euro, náleží policistovi, který musel pro svou funkci absolvovat specializační kurz, jako je například psovod, potápěč nebo pilot. Tento příspěvek se vyplácí po celou dobu, kdy policista vykonává činnost, pro kterou absolvoval specializační kurz.

6.2 Demotivační prostředky

Při získávání informací pro sepsání této části mé bakalářské práce jsem zjistila, že u německých jsou za demotivační prostředky uváděny složky platu, které jsou v ČR a SR uváděny právě naopak motivačně.

Mezi nevýhody tohoto povolání „poslání“ bývá německými policisty zařazována skutečnost, že výkon tohoto povolání je **pro život nebezpečné** a to zejména při výkonu hlídkové služby. Další častou uváděnou nevýhodou je **zákaz stávkovat**. Svůj projev nesouhlasu tak ale mohou dát v účastech na demonstracích. Jako dalším demotivačním prvkem vykonávání této práce bývají označovány **služby o víkendech, v noci a o státních svátcích**, přestože jsou za tyto služby přiznávány platové příspěvky a dále pak práce na **směnný provoz**, neboť denní službu vykonávají pouze vyšetřovatelé.

Další demotivátorem je uváděna nutnost vlastnit kladné **služební hodnocení**. Pokud chce policista přestoupit na jiné služební místo, musí kromě odborných předpokladů splňovat rovněž služební ohodnocení. Toto hodnocení, stejně jako v české republice je zneužíváno služebními funkcionáři. Pokud nadřizený daného policistu nechce na vybranou pozici uvolnit, nevystaví mu kladné hodnocení. Služební hodnocení v Německu zpracovává přímý služební funkcionář každé 3 roky. Otázky, na které služební funkcionář odpovídá, jsou, stejně jako v České republice věnovány vzdělávání, služební kázni, reprezentaci policie a dalším otázkám týkající se služby samotného výkonu služby. Celkově může hodnocený obdržet 16 bodů. Pokud celkový součet hodnocení dosahuje minimálně 10 bodů, může policista na vybranou pozici přestoupit.

6.3 Systém policejního školství v Německé spolkové republice

Vzhledem ke skutečnosti, že v Německu je práce policisty vnímána jako celoživotní „poslání“, odpovídá tomu také propracovaný systém vzdělávání. Po přijetí do služebního poměru a absolvování základní odborné přípravy je příslušník nejprve zařazen do Mittleren Dienst. Zde je několik podmínek pro přijetí. Uchazeč musí splňovat v den nástupu věkovou hranici v rozmezí od 17 let do 26 let a musí mít ukončeno středoškolské vzdělání. V Sasku bývají pro tento druh služby využívány dvě policejní školy a to v Chemnitzu a Leipzigu. Tato škola je ukončena po 2,5 letech závěrečnými zkouškami.

Pro Gehobenen Dienst musí uchazeč splňovat vysokoškolské vzdělání. Vysoká policejní škola se nachází v Rothenburgu a délka studia je 3,5 let ukončená zkouškami. Po absolvování může policista v rámci resortu vykonávat různá zaměření s ohledem na volná místa v dané oblasti, ve které je služebně zařazen. V praxi to tedy znamená, že pokud chce někdo vykonávat profesi například vyšetřovatele, musí absolvovat studium v celkové délce 6 let (2,5 roku policejní škola a 3,5 roku vysoká policejní škola). Tento způsob obsazování volných pozic tak neumožňuje, aby policista, který získá vysokoškolské vzdělání na jiné, než resortní škole, mohl vykonávat náročnější a zodpovědnější funkci.

Závěr

Zvolené téma „Vliv platových a pracovních podmínek na motivaci a demotivaci příslušníků policie v České republice a vybraných státech Evropy“ je velmi náročné na rozbor jednotlivých podnětů, které ovlivňují příslušníky policie k motivaci pro kvalitní práci.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do jednotlivých kapitol dle stanovených cílů a v těchto kapitolách jsem stanovené cíle splnila. První část jsem věnovala základnímu rozboru platových a pracovních podmínek u Policie České republiky. V této části jsem popisovala jednotlivé složky, které tvoří služební příjem. Dále jsem provedla rozbor dalších zaměstnaneckých výhod, které ovlivňují motivaci policistů. Dle provedeného průzkumu a z vlastních zkušeností musím konstatovat, že motivovanost mezi policisty klesá. Na snižování motivovanosti mají vliv opatření související se současnou situací v ČR. Vedle snižování finančních prostředků na běžný provoz jsou další věci, které ovlivňují motivaci. Nejvýznamnější je vysoká administrativa, kterou policista musí ke každému oznámení sepisovat, přestože mnohdy se písemnosti opakují.

Dalším cílem, který jsem si stanovila, bylo provést rozbor policejního vzdělávání. Všechny popisované státy mají své policejní školství rozděleno takovým způsobem, že plně vyhovuje k výkonu jakékoli policejní funkce. Co já hodnotím nejlépe je systém policejního školství v Německu, kde policista, aby mohl zastávat u policie nějakou funkci, musí mít požadované policejní vzdělání. Naproti Česká republika umožňuje získat vzdělání kdekoliv, a nezáleží na zaměření, přesto poté policista splňuje požadavky na vrcholné pozice u Policie ČR. Druhou věcí, která se vzděláváním souvisí, jsou boční vstupy, kdy absolvent jakékoli vysoké školy může nastoupit okamžitě na místo kde je stanoveno vysokoškolské vzdělání. Tato skutečnost je velmi negativně vnímána mezi policisty, jelikož některé místa jsou právě obsazeny vysokoškoláky, kteří nemají vůbec zkušenosti s policejní prací a hned mají o nějakých věcech rozhodovat nebo někoho řídit. Veřejně známá věc, která byla i odvysílána v médiích, je zjištění, že na Policejním prezidiu jsou velmi mladí policisté bez zkušeností, na pozicích metodiků. Úkolem metodiků je zpracovávat podklady závazné pokyny, kterými se musí ostatní policisté řídit nebo vypracovávají stanoviska k zákonům nebo k metodice postupu v určitých zákrocích.

Smysl této bakalářské práce spočívá v představení základních motivačních prostředků a demotivačních prostředků, které jsou používány u policie v České republice, Slovenské republice a v Německu. Tento rozbor prostředků může být přínosem pro nové a stávající pracovníky, kteří jsou zařazeni na funkcích vedoucích nebo zástupců, aby získali ucelený přehled o možnostech jak podřízené vhodně motivovat. Spokojenost a motivovanost řadových policistů bude v bakalářské práci zpracována v rozboru provedeného průzkumu. Pro řadové policisty může být tato práce přínosem především v přehledu různých nároků, které mohou čerpat. O některých nárocích nemusí ani vědět a v této práci se seznámí i s podmínkami, které musí splňovat. V neposlední řadě smysl práce spočívá v porovnání systémů policejního vzdělávání v ČR, SR a Německu. Z rozboru těchto systémů lze čerpat informace na změny v zákoně, týkající se obsazování služebních míst.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BARTOŠOVÁ, H. *Management: teorie a praxe policejní činnosti*. Praha: Policejní akademie České republiky, 1999. ISBN 80-7251-025-8.
3. BARTOŠOVÁ, H. *Management*, Policejní akademie České republiky, Praha 2002, 237 s., ISBN 80-7251-085-1.
4. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001, 375 s. ISBN 80-7178-479-6.
5. CEJTHAMR, V., DĚDINA, J. *Management a organizační chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv organizací*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1300-4.
6. HOSPODÁŘOVÁ, I. *Kreativní management v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1737-1.
7. HRON, P. *Systém motivace pracovníků Policie České republiky*. Praha, 2010. Bakalářská práce. 48 s. Vysoká škola regionálního rozvoje.
8. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
9. KEITH, M. K. *Základy kvantitativního šetření: praktická příručka pro studenty*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
10. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
11. KREMLIČKOVÁ, I. *Motivace a demotivace příslušníků Policie České republiky*. Praha, 2011. Absolventská práce. 46 s. Vyšší policejní škola MV v Praze. Vedoucí práce Mgr. Stejskal.
12. VEBER, J. *Základy managementu*, Nakladatelství Fortuna, Praha 2003, 136 s., ISBN 176-784/2-03.

Elektronické zdroje

13. Akademia policajného zboru: študijné programy. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://www.akademiapz.sk/studium/moznosti-studia/studijne-programy>.
14. CAULFIELD, Holden . *Zrcadlo.blogspot.com* [online]. 1.6.2008 [cit. 2011-12-02]. Maslowova pyramida lidských potřeb. Dostupné z WWW: <<http://zrcadlo.blogspot.com/2008/06/maslowova-pyramida>.
15. Dokumenty na stiahnutie. *Ministerstvo vnútra: vzdelávanie a kariéra* [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?dokumenty-na-stiahnutie-8>.

16. Policejní akademie ČR v Praze: informace o studiu a kurzech. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://www.polac.cz/>.
17. PRESSweb. *Motivační program pro policisty sloužící na území hl. m. Prahy a střeďočekého kraje*. [online] 2008. [cit. 2. ledna 2011]. Dostupné z WWW: <http://www.pressweb.cz/zprava/8786-motivacni-program-policisty-slouzici-uzemi-prahy-stredoceskeho-kraje>.
18. Vzdelavanie a kariéra: zameranie školy. *Ministerstvo vnútra SR* [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?zameranie-skoly-1>

Legislativní zdroje

19. Česká republika. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna MV, 2003, roč. 2003, č. 361, 121. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mrqgazv6mzvwgewto&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=20061#selected-node> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Tiskárna MV ČR, Praha 2003.
20. Slovenská republika. O štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície. In: Bratislava, 1998, roč. 1998, č. 73, 28. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?dokumenty-na-stiahnutie-8>.
21. Slovenská republika. Nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky: o postupe, podmienkach schvaľovania a realizácie návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu. In: Bratislava, 2008, roč. 2008, č. 4. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?dokumenty-na-stiahnutie-8>

Ostatní zdroje

22. Závazný pokyn policejního prezidenta 14/2010 o školních policejních střediscích, který nahradil ZPPP 3/2007 o školních policejních střediscích.
23. Závazný pokyn policejního prezidenta 40/2009, kterým se provádí některá ustanovení z.č. 361/2003 Sb.
24. Závazný pokyn policejního prezidenta 4/2009 o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky.
25. Nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 4/2008 o postupe, podmienkach schvaľovania a realizácie návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.

Seznam zkratek

Bc. – bakalář

Dis. – diplomovaný specialista

ETR – elektronické trestní řízení

FKSP – fond kulturních a sportovních potřeb

Mgr. – magistr

MV ČR – Ministerstvo vnitra České republiky

MV SR – Ministerstvo vnitra Slovenské republiky

NMV SR – nariadenie ministerstva vnútra Slovenské republiky

nstržm. – nadstrážmistr

PČR – Policie České republiky

Ph.D. – vědecký titul – doktor

pprap. – podpraporčík

prap. - praporčík

SKPV – Služba kriminální policie a vyšetřování

SPP – služba pořádkové policie

stržm.- strážmistr

ZOP – základní odborná příprava

Z.z. – sbírka zákonů – u zákonů Slovenské republiky

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obr. 1 Maslowova pyramida lidských potřeb	11
Graf č. 1 Vyhodnocení otázky č. 1 a 2 z průzkumu spokojenosti	27
Graf č. 2 Vyhodnocení otázky č. 7 z průzkumu spokojenosti	29
Graf č. 3 Vyhodnocení otázky č. 8 z průzkumu spokojenosti	30
Graf č. 4 Vyhodnocení otázky č. 11 z průzkumu spokojenosti	32
Tabulka č. 1. Vyhodnocení otázky č. 10 z průzkumu spokojenosti	31

Přílohy

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2006												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	12 610	13 680	14 840	16 100	17 470	18 950	20 570	22 310	24 210	26 270	28 500
do 6 let	2	13 080	14 190	15 400	16 710	18 130	19 670	21 340	23 150	25 120	27 250	29 570
do 9 let	3	13 570	14 720	15 980	17 330	18 810	20 400	22 140	24 020	26 060	28 280	30 680
do 12 let	4	14 080	15 280	16 580	17 980	19 510	21 170	22 970	24 920	27 040	29 340	31 830
do 15 let	5	14 610	15 850	17 200	18 660	20 250	21 970	23 830	25 860	28 050	30 440	33 030
do 18 let	6	15 160	16 450	17 840	19 360	21 000	22 790	24 730	26 830	29 110	31 580	34 270
do 21 let	7	15 730	17 060	18 510	20 090	21 790	23 650	25 650	27 840	30 200	32 770	35 550
do 24 let	8	16 320	17 700	19 210	20 840	22 610	24 530	26 620	28 880	31 330	34 000	36 890
do 27 let	9	16 930	18 370	19 930	21 620	23 460	25 450	27 620	29 960	32 510	35 270	38 270
do 30 let	10	17 570	19 060	20 680	22 430	24 340	26 410	28 650	31 090	33 730	36 600	39 710
do 33 let	11	18 220	19 770	21 450	23 280	25 250	27 400	29 730	32 260	35 000	37 970	41 200
nad 33 let	12	18 910	20 520	22 260	24 150	26 200	28 430	30 850	33 470	36 310	39 400	42 750

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2006 zvýšených podle § 114 odst. 2 o 10 %												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	13 880	15 050	16 330	17 710	19 220	20 850	22 630	24 550	26 640	28 900	31 350
do 6 let	2	14 390	15 610	16 940	18 390	19 950	21 640	23 480	25 470	27 640	29 980	32 530
do 9 let	3	14 930	16 200	17 580	19 070	20 700	22 440	24 360	26 430	28 670	31 110	33 750
do 12 let	4	15 490	16 810	18 240	19 780	21 470	23 290	25 270	27 420	29 750	32 280	35 020
do 15 let	5	16 080	17 440	18 920	20 530	22 280	24 170	26 220	28 450	30 860	33 490	36 340
do 18 let	6	16 680	18 100	19 630	21 300	23 100	25 070	27 210	29 520	32 030	34 740	37 700
do 21 let	7	17 310	18 770	20 370	22 100	23 970	26 020	28 220	30 630	33 220	36 050	39 110
do 24 let	8	17 960	19 470	21 140	22 930	24 880	26 990	29 290	31 770	34 470	37 400	40 580
do 27 let	9	18 630	20 210	21 930	23 790	25 810	28 000	30 390	32 960	35 770	38 800	42 100
do 30 let	10	19 330	20 970	22 750	24 680	26 780	29 060	31 520	34 200	37 110	40 260	43 690
do 33 let	11	20 050	21 750	23 600	25 610	27 780	30 140	32 710	35 490	38 500	41 770	45 320
nad 33 let	12	20 810	22 580	24 490	26 570	28 820	31 280	33 940	36 820	39 950	43 340	47 030

Příloha 1 Tabulky stupnice výpočtu základních tarifů