

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**OBSAZOVÁNÍ SLUŽEBNÍCH MÍST U
KRAJSKÉHO ŘEDITELSTVÍ POLICIE
PLZEŇSKÉHO KRAJE NA ZÁKLADĚ
VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍ**

Autor práce: Petra Jesslová, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Radovan Sládek

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2023

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Petra Jesslová, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Příbram

Název bakalářské práce: Obsazování služebních míst u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje na základě výběrových řízení



Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Filling of Duty Positions at the Pilsen Regional Police Headquarters Based on Selection Proceedings

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

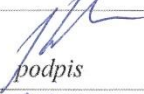


Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Bc. Radovan Sládek

Datum zadání bakalářské práce: říjen 2022

Cíl bakalářské práce: Hlavním cílem této práce je zhodnotit proces obsazování služebních míst u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, analyzovat průběh výběrového řízení v tomto orgánu, specifikovat vznik služebního poměru, jeho změny, převedení na jiné služební místo a i případné ukončení služebního poměru. Cílem praktické části bude především posoudit stávající postupy a celkový proces obsazování služebních míst u tohoto konkrétního orgánu v konkrétní oblasti v praxi.

Student: Petra Jesslová, DiS.	25.11.2022 datum	 podpis
Vedoucí práce: Mgr. Bc. Radovan Sládek	25.11.2022 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	28.2.2023 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	28.2.2023 datum	 podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	28.2.2023 datum	 podpis



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

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Prostřednictvím této stránky děkuji vedoucímu mé bakalářské práce panu *Mgr. Bc. Radovanu Sládkovi* za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále patří mé poděkování i *zaměstnancům Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje*, kteří mi byli nápomocni při realizaci empirické části mé bakalářské práce.

ABSTRAKT

JESSLOVÁ, P. *Obsazování služebních míst u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje na základě výběrových řízení: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2023. počet stran 67 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Bc. Radovan Sládek

Klíčová slova: Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, výběrové řízení, služební poměr, výběrová komise, příslušník bezpečnostních sborů, služební místo

Tato práce se zabývá problematikou v oblasti obsazování služebních míst a pracovních pozic u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Cílem práce je analyzovat stávající postupy při obsazování pracovních pozic a identifikovat případné nedostatky, které by mohly ovlivňovat objektivitu a transparentnost u výběru uchazečů ve výběrovém řízení. Doporučení a návrhy pro zlepšení stávající situace při přijímacích i výběrových řízeních, by mohly vést k efektivnějšímu výběru vhodných uchazečů, zvýšení profesionality a posílení transparentnosti při těchto řízeních. Rovněž by se zcela určitě v této oblasti posílilo veřejné mínění.

ABSTRACT

JESSLOVÁ, P. *Filling of Duty Positions at the Pilsen Regional Police Headquarters Based on Selection Proceedings: Bachelor Thesis.*

České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2023. 67 pp.

Supervisor: Mgr. Bc. Radovan Sládek

Key words: Regional Directorate of the Police of the Pilsen Region, selection procedure, service relationship, selection committee, member of the security forces, official position

This thesis deals with issues in the field of filling official positions and jobs at the Regional Directorate of the Police of the Pilsen Region. The goal of the work is to analyze the existing procedures for filling job positions and identify any shortcomings that could affect objectivity and transparency in the selection of candidates in the selection process. Recommendations and proposals for improving the current situation in admissions and selection procedures could lead to a more efficient selection of suitable applicants, increased professionalism and enhanced transparency in these procedures. It would also definitely strengthen public opinion in this area.

Obsah

Úvod.....	9
1 Cíl a metodika bakalářské práce	10
2 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje.....	11
2.1.1 Organizační struktura	12
2.1.2 Personální oddělení	13
3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů.....	15
3.1 Předmět úpravy a rozsah působnosti	15
3.2 Evidence a systematizace volných služebních míst	16
3.3 Služební hodnost a hodnostní označení.....	16
3.4 Druhy služebního poměru	18
3.5 Zkušební doba	19
3.6 Služební zkouška	20
4 Proces výběrového řízení.....	21
4.1 Vyhlášení VŘ	21
4.2 Podmínky a předpoklady pro přijetí do služebního poměru	22
4.3 Potřebná dokumentace	23
4.4 Výběrové řízení na nižší tarifní třídy.....	24
4.4.1 Pohovory	24
4.5 Výběrové řízení na vyšší tarifní třídy.....	25
4.5.1 Složení a činnost výběrové komise	25
4.6 Boční vstupy.....	25
4.7 Rozhodnutí o přijetí.....	26
4.8 Vznik služebního poměru.....	26
4.8.1 Služební slib	27
4.9 Změny služebního poměru	27
4.9.1 Převedení na jiné služební místo.....	27

4.10	Skončení služebního poměru	28
5	Diskriminace při výběru uchazečů	30
5.1	Diskriminační důvody	30
5.2	Diskriminace při výběru zaměstnanců	32
5.3	Výjimky ze zákazu diskriminace	33
5.4	Nároky neúspěšných uchazečů.....	34
6	Další problematické faktory při výběru zaměstnanců	35
6.1	Korupce	35
6.2	Klientelismus a nepotismus	36
6.3	Prezentace uchazečů.....	36
7	Empirická část.....	38
7.1	Otázka č. 1 Rok účasti VŘ	39
7.2	Otázka č. 2 Prověření kladených požadavků při VŘ.....	41
7.3	Otázka č. 3 Rozdílnost teoretických a praktických postupů VŘ.....	42
7.4	Otázka č. 4 Objektivnost VŘ.....	43
7.5	Otázka č. 5 Dojem z jednání při VŘ.....	44
7.6	Otázka č. 6 Styk respondentů s nevhodným chováním při VŘ.....	46
7.7	Otázka č. 7 Komunikační schopnosti	46
7.8	Otázka č. 8 Složení komise	47
7.9	Otázka č. 9 Nedostatky při procesu VŘ	48
7.10	Otázka č. 10 Klady při procesu VŘ	49
7.11	Rozhovor s personalistkou.....	50
7.12	Rozhovor se členem výběrové komise	51
	Závěr.....	56
	Seznam použitých zdrojů	58
	Seznam zkratk	62
	Seznam tabulek	64
	Seznam grafů	65

Seznam příloh	66
Přílohy	67

Úvod

Obsazování služebních míst u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je klíčovou problematikou, která ovlivňuje fungování policie v daném regionu. Efektivní a spravedlivé obsazování těchto míst je nezbytné pro zajištění veřejného pořádku, ochranu občanů a boji proti kriminalitě.

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje je jedním z nejdůležitějších útvarů v Plzeňském kraji. Jeho hlavním posláním je udržovat veřejný pořádek a zajistit bezpečnost občanů. Aby bylo možné plnit tyto úkoly efektivně a profesionálně, je nezbytné, aby služební místa byla obsazena kvalifikovanými a zkušenými příslušníky.

Obsazování služebních míst na Krajském ředitelství policie Plzeňského kraje je proces, který je pečlivě organizován. Výběrová řízení se řídí přísnými pravidly a kritérii, která zajišťují objektivitu a spravedlnost při hodnocení uchazečů. Kvalifikace, profesní dovednosti, osobnostní vlastnosti i etické hodnoty jsou faktory, které se zohledňují při rozhodování o obsazení jednotlivých služebních míst. Důležitou součástí tohoto procesu je také kontinuální vzdělávání a rozvoj personálních zaměstnanců, potažmo členů výběrové komise.

Autorka toto si téma zvolila zcela záměrně, neboť jako čerstvá absolventka Vyšší odborné školy s bezpečnostně právním zaměřením, má zájem o problematiku personální povahy a jejích administrativních souvislostí. Předmětem jejího zájmu byla analýza procesu výběrového řízení a následné návrhy na zlepšení stávajících postupů, neboť by jednou ráda v této sféře našla uplatnění.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Stěžejním cílem této práce je zhodnocení procesu obsazování služebních míst u Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Druhořadým cílem je analýza průběhu výběrového řízení v tomto orgánu, specifikace vzniku služebního poměru, jeho změn, převedení na jiné služební místo i případné ukončení tohoto poměru.

V první části bakalářské práce se autorka věnuje v obecné rovině Krajskému ředitelství policie Plzeňského kraje, teoretickým poznatkům procesu výběrového řízení i možným rušivým elementům řádného procesu tohoto řízení.

V empirické části je doménou celkový proces obsazování služebních míst a posouzení stávajících postupů VŘ. Autorka si předem sestavila krátký dotazník, pomocí něhož interpretuje zkušenosti svých respondentů. Výsledky dotazníkového šetření jsou graficky zpracovány pro lepší představu čtenáře. Ke každé jednotlivé části dotazníkového šetření autorka uvádí průvodní slovo, jež je přívětivým doplněním grafické implementace. Dotazníkové šetření podpírá dvěma polostrukturovanými rozhovory, jež realizovala se zaměstnanci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.

Pro dosažení předem stanovených cílů autorka využívá vhodnou odbornou literaturu, příslušné právní předpisy i ověřené internetové zdroje. V empirické části BP využívá metody dotazníkového šetření a polostrukturovaného rozhovoru se zástupci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.

2 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje je součástí Policie ČR, která je strukturovaná na jednotlivá krajská ředitelství. V České republice máme těchto ředitelství celkem 14, která se dále člení na územní odbory či Městská ředitelství. KŘP Plzeňského kraje je zároveň hlavním orgánem činným v trestním řízení odpovědným za udržování veřejného pořádku a bezpečnosti v Plzeňském kraji. Sídlo se nachází v Plzni, tedy v největším městě regionu. Konkrétně bychom KŘPPK hledali v ulici Nádražní, která je nedaleko centra města.¹

Hlavní doménou Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je prevence kriminality, vyšetřování TČ či přestupků, řízení dopravy, dozorčí činnost veřejné bezpečnosti i mimořádných událostí. O jistoty všech obyvatel na území Plzeňského kraje, se starají vysoce kvalifikovaní příslušníci, kteří nepřetržitě pracují na zajištění bezpečnosti a ochrany obyvatel, i případných návštěvníků kraje. Vedle svých povinností úzce spolupracují i s dalšími státními složkami v oblasti boje proti terorismu či jiným formám organizovaného zločinu.² Tato spolupráce funguje na národní, ale i mezinárodní úrovni.

Představitelem Krajského ředitelství je krajský ředitel, který zodpovídá za dohled nad veškerou činností policie v kraji. V současné době tuto pozici pro Plzeňský kraj vykonává plk. Ing. Mgr. Jaroslav Vild. Krajský ředitel policie Plzeňského kraje je přímo podřízen policejnímu prezidentovi. Tuto funkci od roku 2022 zastává genpor. Mgr. Martin Vondrášek.³

Informace o prevenci kriminality, bezpečnostních tipech, dopravní situaci a novinkách souvisejících s činností orgánů činných v trestním řízení v Plzeňském kraji

¹ Policie Plzeňského kraje se představuje: Policie Plzeňského kraje se představuje. Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

² Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

³ Policie Plzeňského kraje se představuje: Policie Plzeňského kraje se představuje. Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

nalezneme na přehledných webových stránkách, které KŘP spravuje. Taktéž je zde přehled osob v pátrání včetně dětí a mladistvých aj.⁴

2.1.1 Organizační struktura

Vrcholným orgánem KŘP nejen Plzeňského kraje je ředitel, kterému jsou podřízeny tři základní úseky – Vnější služba, kam spadají uniformovaní policisté, Kriminální policie a vyšetřování a v neposlední řadě úsek Ekonomiky. Tyto tři úseky jsou pomyslné samostatné linie, které působí pod záštitou náměstka, jenž je pro každý úsek určen.

Otázku týkající se zajištění organizačního chodu má na starosti Kancelář ředitele. Tomuto úseku podléhá ředitelka Kanceláře ředitele, která je zároveň nadřízená všem pod ní spadajícím oddělením. V současné době je ředitelkou Kanceláře ředitele plk. Ing. Ilona Vaníčková.

Každé oddělení, potažmo útvar má vlastní specializaci a úkoly. Díky zachování hodnot jednotlivých příslušníků je zde velká provázanost a snaha o spolupráci. Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje také spolupracuje s dalšími složkami bezpečnostního systému, jako je například Hasičský záchranný sbor, Zdravotnická záchranná služba a další. Společně se snaží zajišťovat bezpečnost a ochranu obyvatelstva a pokrýt tak velkou část kraje.⁵

Úsekem, kterému se autorka v následující kapitole věnuje, je personální oddělení. Do tohoto oddělení spadá oddělení psychologických služeb, oddělení výkonu personálních činností, oddělení služebních příjmů, platů a sociální evidence a v neposlední řadě i oddělení personálního plánování a analýz.⁶

⁴ Policie Plzeňského kraje se představuje: Policie Plzeňského kraje se představuje. Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

⁵ Organizační struktura policie ČR: Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje. *Policie České republiky* [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-05-26]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-policie-cr.aspx>

⁶ Policie Plzeňského kraje se představuje: Policie Plzeňského kraje se představuje. Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

2.1.2 Personální oddělení

Za řízení lidských zdrojů policejního sboru v kraji odpovídá personální oddělení Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, které zajišťuje širokou škálu úkolů souvisejících s náborem, školením a kariérním rozvojem příslušníků i civilních zaměstnanců v rámci orgánu.

Některé ze specifických povinností personálního oddělení zahrnují právě samotný nábor nových příslušníků, vytváření a evidenci nabídek nových služebních míst, prověřování doložených dokumentů všech uchazečů o tato místa, a vedení pohovorů s cílem výběru nejkvalifikovanějších a nejvhodnějších kandidátů, kteří bezpečně splňují všechny předem stanovené požadavky. Mnohdy jsou vybraní uchazeči na konkrétní služební místa velkým přínosem i z jiných hledisek. Například bezpečně ovládají cizí jazyk, mají víceletou zkušenost s prací s problematickými lidmi či drogově závislými aj.⁷

Personální oddělení odpovídá i za rozvoj a realizaci vzdělávacích programů pro valnou většinu příslušníků i civilních zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci KŘP. Tato činnost zahrnuje např. počáteční školení pro nové příslušníky a nově přichozí zaměstnance či průběžná školení pro stávající zaměstnance. Personalisté se rovněž sebevzdělávají, aby si udrželi jistý rozhled, čímž si zajišťují vysokou úroveň znalostí i dovedností, dostatečně kvalifikovaných k efektivnímu plnění jejich povinností. Současně sledují produktivitu výkonu všech zaměstnanců, kterou následně zpracovávají do různých přehledů. Některé z nich jsou zpřístupněny veřejnosti.⁸

Personální oddělení je odpovědné i za udržování vztahů v rámci celého ředitelství, které jsou obzvláště, u bezpečnostních sborů, na místě. Se služebním funkcionářem spolupůsobí při řešení stížností příslušníků, řešení možných sporů na pracovišti a především podporu pozitivního pracovního prostředí.

Významným faktem je, že personalisté na Krajském ředitelství policie Plzeňského kraje zastávají především administrativní činnost, kdy, jak již bylo zmíněno, kontrolují doložené dokumenty případných uchazečů a následně je informují o dalších

⁷ BARTÁK, J. Řízení lidí v organizacích. Praha: Grada, 2023 [cit. 2023-06-22]. ISBN 978-80-271-3823-4.

⁸ Co je to personalistika?. VEMA [online]. Brno: Seyfor, 2023 [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/personalistika>

postupech. Obecně platí, že je zcela v režii personálního oddělení příjem nových zaměstnanců na jakékoli pozice, ovšem u policejních sborů je tomu jinak. Toto zjištění, podpořené tvrzením jednoho ze zaměstnanců personálního oddělení, je pro autorku zásadní bod, kdy shledává rozdílnosti napříč personálními odděleními. V další části práce se autorka věnuje průběhu VŘ a na tyto odlišnosti zde poukazuje.

Personální oddělení KŘP hraje klíčovou roli při zajišťování efektivního řízení policie v Plzeňském kraji, která poskytuje obyvatelstvu vysoce kvalitní služby. Avšak práce personalisty, je jako všechna ostatní zaměstnání, podmíněna splněním náležitých podmínek. Jednou z nich je dosažení požadovaného stupně vzdělání. Nemá-li personalista požadovaný stupeň vzdělání, ale tuto podmínku prokazatelně nahrazuje kvalitou své praxe, zaměstnavatel zde může udělit výjimku a takového personalistu přijmout do svých řad. Ovšem je zde riziko absence finančních prostředků, které měl prvoplánově zaměstnavatel pro tuto pozici vyhraněné.⁹ Další predispozicí je výborná komunikační schopnost se všemi úrovněmi sboru, výborná organizační schopnost, schopnost týmové práce a vysoce vyvinutý smysl pro zachování mlčenlivosti i diskrétnosti. Jednání v nepříznivých podmínkách a pod tlakem by měl brát jako výzvu.

Lidé, kteří se vydají cestou personalisty, musí být velmi vyrovnaní s velmi vyspělými morálními zásadami. Jejich nadhled bývá excelentní, neboť slouží i jako poradní orgán celému pracovišti. Silnou stránkou personalistů by měla být zvláště pečlivost, nejenže vykazují podpůrné materiály pro své nadřízené a kolegy, ale jsou prvotním impulzem pro výběr kvalitních příslušníků s predikcemi, které budou přínosem na jejich pracovišti.¹⁰

⁹ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

¹⁰ 5 nejčastějších hříchů výběrového řízení. MBlue Czech [online]. Praha: mBlue Czech, 2023 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://mblue.cz/blog/5-nejcastejsich-hrichu-vyberoveho-rizeni/>

3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

Základním právním předpisem pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jenž vstoupil v platnost dne 31. 10. 2003 s účinností od 1. 1. 2007. Jak už to v České legislativě bývá zvykem, zákony jsou stále novelizovány a ani tento není výjimkou. Poslední aktualizace proběhla k 1. lednu 2022. Současné znění je 27. verze od té původní. Nutno ještě podotknout, že je služební poměr státně služebním vztahem.¹¹

3.1 Předmět úpravy a rozsah působnosti

Obecná ustanovení výše zmíněného zákona nabízí předmět úpravy a rozsah působnosti, které jsou vymezeny § 1. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje především právní poměry fyzických osob, které v příslušném bezpečnostním sboru vykonávají službu. Zároveň se věnuje jejich odměňování, organizačním věcem a služebním vztahům. Příslušník ve službě má určitý vztah i vůči České republice. Samotná definice bezpečnostního sboru obsahuje zároveň vymezení osobní působnosti zákona.¹² Do bezpečnostních sborů řadíme Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správu ČR, Vězeňskou službu ČR, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a rovněž Úřad pro zahraniční styky a informace.¹³

V čele jednotlivých orgánů stojí prezídium, generální ředitelství či ředitelství. Funkční období ředitele či řídicího funkcionáře bezpečnostních sborů, je omezeno hranicí pěti let a výkonem pozice, v maximálně dvou funkčních obdobích po sobě jdoucích. Toto uzákoněné pravidlo vyvrací tvrzení, že je služební místo obsazováno na dobu neurčitou a zároveň podněcuje k zamyšlení, zda je nutné nutit k odchodu kvalitního ředitele, za něhož vždy nemusí být k dispozici odpovídající náhradník.

¹¹ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

¹² TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

¹³ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

Z autorčina pohledu by měla být tato pozice vrcholem jeho služební kariéry, neboť převelení na nižší služební místo není zřejmě nejvhodnějším řešením.

3.2 Evidence a systematizace volných služebních míst

Evidenci volných služebních míst má na starosti Ministerstvo vnitra, které bezprostřední informovanost všech příslušníků, ale i veřejnosti, zajišťuje pomocí Informačního systému k obsazování služebních míst pod zkratkou OSM.¹⁴ Tento systém je součástí Ekonomického informačního systému a všechny potřebné výstupy jsou k dispozici na serveru ministerstva vnitra. Vše funguje v naprosté anonymitě a všichni evidovaní jsou vedeni pouze pod číslem služebního průkazu, služební hodnosti či dosaženého vzdělání. Ovšem přístup k těmto konkrétním údajům je chráněn heslem.¹⁵

3.3 Služební hodnost a hodnostní označení

Základem pro fungování kariérní sféry všech příslušníků bezpečnostních sborů je vymezení náležitých služebních hodností, stanovení tarifní třídy, upřesnění minimálního stupně vzdělání k jednotlivým pozicím a získání informace o minimální době trvání k jednotlivé služební hodnosti. Současný výčet všech 11 služebních hodností je graficky znázorněn v následující tabulce. Původní záměr zákona byl o 4 hodnosti nižší.

¹⁴ Nahlížení do systému OSM. Policie ČR [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-06-20]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/nahlizeni-do-systemu.aspx>

¹⁵ Výběrová řízení na služební místa. MPSV [online]. Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vyberova-rizeni-na-sluzebni-mista>

Tabulka 1: Služební hodnosti

služební hodnost	minimální stupeň vzdělání	doba trvání služebního poměru	tarifní třída
referent	SŠ nebo SŠ + výuční list	–	1.
vrchní referent	SŠ s maturitní zk.	–	2.
asistent	SŠ s maturitní zk.	–	3.
vrchní asistent	SŠ s maturitní zk.	2 roky	4.
inspektor	SŠ s maturitní zk.	3 roky	5.
vrchní inspektor	SŠ s maturitní zk. nebo vyšší odborné	5 let	6.
komisař	vyšší odborné nebo VŠ bakalářské	6 let	7.
vrchní komisař	VŠ bakalářské	7 let	8.
rada	VŠ magisterské	9 let	9.
vrchní rada	VŠ magisterské	10 let	10.
vrchní státní rada	VŠ magisterské	12 let	11

Zdroj: Vlastní

Každý příslušník jmenovaný do služební hodnosti využívá ještě hodnostní označení. V některých případech jsou stanovena dvě hodnostní označení pro jednu služební hodnost. Zpravidla tu vyšší užívá vedoucí pracovník nebo jeho zástupce. Stávající hodnostní označení jsou pro lepší představu zpracovány do následující tabulky.

Tabulka 2: Hodnostní označení

služební hodnost	hodnostní označení
referent	rotný
vrchní referent	strážmistr
asistent	nadstrážmistr
vrchní asistent	podpraporčík
inspektor	praporčík nebo nadpraporčík
vrchní inspektor	nadpraporčík nebo podporučík
komisař	poručík nebo nadporučík
vrchní komisař	kapitán nebo major
rada	podplukovník nebo plukovník
vrchní rada	plukovník
vrchní státní rada	plukovník

Zdroj: Vlastní

Po skončení služebního poměru je všem příslušníkům bez výjimky odebrána služební hodnost i hodnostní označení. Je to hlavní odlišnost od vojenských příslušníků, kteří svoji vojenskou hodnost zachovávají i v případě, že voják již není ve služebním poměru.

3.4 Druhy služebního poměru

V České republice existují dva typy služebního poměru. Jedná se o služební poměr na dobu určitou a neurčitou.

Služební poměr na dobu určitou znamená, že je zaměstnanec přijímán na konkrétní časové období, které je obvykle uvedené v pracovní smlouvě. Smlouva, kromě všech svých povinných náležitostí obsahuje datum nástupu a právě i datum ukončení. Taktéž může specifikovat délku trvání služebního poměru v měsících nebo letech.¹⁶ Příslušníci, kteří byli poprvé přijati do řad bezpečnostních sborů, zpravidla uzavírají smlouvu na dobu určitou v trvání tří let, poté jim je služební poměr prodloužen

¹⁶ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

na dobu neurčitou či zaniká. Tento typ služebního poměru se často využívá i při zástupu za mateřskou dovolenou.¹⁷

Oproti tomu služební poměr na dobu neurčitou je bez konkrétního data ukončení nebo doby trvání tohoto poměru. To znamená, že pracovní poměr trvá, dokud se zaměstnanec nebo zaměstnavatel nerozhodne jej ukončit. Oproti prvnímu druhu služebního poměru, tento zajišťuje zaměstnavatelům i zaměstnancům stabilitu, jistotu, a příležitosti k dlouhodobému kariernímu růstu i pracovním úspěchům. Do služebního poměru na dobu neurčitou se řadí všichni příslušníci, kterým skončil služební poměr na dobu určitou, úspěšně vykonali služební zkoušku a dosáhli ve služebním hodnocení dobrých výsledků ve výkonu služby.¹⁸

3.5 Zkušební doba

Zkušební doba se týká časového období, během kterého má příslušník možnost vyzkoušet si novou pozici, než se definitivně rozhodne, zda chce vstoupit do služebního poměru natrvalo. Také během ní zaměstnavatel posuzuje výkon příslušníka, jeho pracovní návyky a celkovou zdatnost v rámci organizace či sboru.

Délka zkušební doby se může lišit v závislosti na zaměstnavateli, odvětví a konkrétní práci. Zkušební období obvykle trvá od několika týdnů do několika měsíců, přičemž běžnou délkou jsou tři až šest měsíců. U příslušníků bezpečnostních sborů se stanovuje zkušební doba v délce šesti měsíců při každém novém i opakovaném přijetí do tohoto poměru, přičemž během této lhůty má příslušník nárok čerpat pouze deset dnů, kdy mu vzniká překážka ve službě a z tohoto důvodu není ve výkonu služby. Pokud přesáhne příslušník lhůtu deseti dnů, zkušební doba se prodlužuje. Za překážku ve službě na straně příslušníka se považuje studijní volno, neschopnost ke službě, čerpání dovolené i služební volno bez poskytnutí příjmu.¹⁹

Během zkušební doby mají příslušníci obvykle k dispozici stejnokroj, školení a studijní podporu jako stálí zaměstnanci. Jejich služební poměr však může být kdykoli

¹⁷ ŠUBRT, B. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-294-6.

¹⁸ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

¹⁹ BĚLINA, M. a PICHRT, J. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

ukončen, a to i bez udání důvodu. Po uplynutí zkušební doby může služební funkcionář přiznat novému příslušníkovi náborový příspěvek, byl-li předmětem jednání.²⁰

Celkově může být zkušební doba prospěšným procesem pro nadřízeného i příslušníka. Umožňuje oběma stranám posoudit vhodnost a slučitelnost pracovního poměru před přijetím konečného závazku.

3.6 Služební zkouška

Služební zkouška je typ testu či hodnocení používaného k ověření znalostí, dovedností a schopností jednotlivců, kteří chtějí pracovat nejen ve služebním poměru. Slouží především ke zjištění, zda jednotlivci splňují minimální standardy kompetence a etického chování. Obvykle jsou navrženy tak, aby vyhodnotili širokou škálu znalostí a dovedností souvisejících s konkrétní profesí. Mohou zahrnovat otázky s možností výběru z více odpovědí, eseje, praktické ukázky nebo kombinaci těchto výčtů.

Služební zkoušku vykonává každý příslušník nejpozději měsíc před zařazením do služebního poměru na dobu určitou. Zpravidla má dvě části – písemnou část a ústní část. Může být doplněna i praktickou částí, není to však podmínkou. Zkoušku vykonává příslušník před tříčlennou komisí, která rozhoduje, zda je kompetentní pro výkon služby na dobu neurčitou a má všechny potřebné znalosti i dovednosti. Pokud neuspěje, má nárok na její opakování, kdy je mu přiřazena zkušební komise s jinými členy. Služební zkouška může být opakována pouze jednou a nejdříve dva týdny od uplynutí doby, kdy byla vykonávána předešlá služební zkouška. Pokud ani při druhém pokusu příslušník neuspěje, končí mu tím působení ve služebním poměru.²¹

Způsob přípravy, rozsah, průběh a hodnocení stanovuje vláda. Příslušník má možnost se na služební zkoušku připravit prostřednictvím vzdělávacích kurzů, které jednotlivé sbory nabízejí. Služební funkcionář může rovněž příslušníka vyslat na studijní volno, které činí rozsah 37,5 hodin.²²

²⁰ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

²¹ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

²² ROZDÍLY SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU: Oddělení personální a mzdové. Eru.cz [online]. Jihlava: Energetický regulační úřad, 2022 [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: <https://www.eru.cz/rozdily-sluzebniho-pracovniho-pomeru>

4 Proces výběrového řízení

Samotný proces výběrového řízení je jakási pomyslná série kroků, které bezpečnostní sbory, potažmo orgány či organizace, používají k selekci nejvhodnějších kandidátů do svých řad. Proces obvykle začíná zveřejněním nabídky, která nastiňuje požadavky kladené na uchazeče i očekávání zaměstnavatele. Mnohdy je z pracovní nabídky snadno čitelná obsahová náplň.

Proces výběru obvykle zahrnuje několik fází, včetně prověřování žádostí, kdy v prvopočátku personální oddělení příslušného sboru kontroluje žádosti a vybírá kandidáty, kteří splňují alespoň minimální kvalifikační požadavky pro danou pozici, a kteří naopak nesplňují. Pomocí telefonického spojení může personalista provést počáteční hodnocení, aby dále zúžil výběr kandidátů pro dané volné služební místo.

Vybraní kandidáti jsou přizváni k osobnímu pohovoru, kde jsou hodnoceni na základě jejich znalostí, dovedností, zkušeností a způsobilosti pro danou pozici a kulturu bezpečnostních sborů. Personální oddělení může ověřit uchazeče u jeho předchozího zaměstnavatele. Tímto gestem se více dovídá o jeho stylu práce a silných i slabých stránkách. Poté jsou s jednotlivými uchazeči konstruovány jejich podmínky a požadavky, aby byl vybrán opravdový favorit ve všech směrech.

Je důležité, aby celý průběh VŘ byl spravedlivý, transparentní a rovněž se řídil platnými zákony nebo předpisy.²³

4.1 Vyhlášení VŘ

Vyhlášení výběrového řízení je prvním a bezpochyby zásadním krokem náborového procesu, kdy sbor veřejně inzeruje volné služební místo a vyzývá potenciální uchazeče, aby se přihlásili. Cílem je oslovit širokou škálu kandidátů a přilákat ty, kteří mají pro danou pozici požadovanou kvalifikaci a odpovídající zkušenosti.

Oznámení by mělo být jasné, stručné a mělo by poskytovat dostatečné informace o sboru i samotném služebním místě, aby kandidátům pomohlo určit, zda se na danou pozici hodí či nehodí. Mělo by také obsahovat podrobnosti o výběrovém procesu, jako

²³ STARKEY, C. M., Penn, N. W. (1994). *Getting a Job and Filling Out Forms*. Velká Británie: McGraw-Hill/Contemporary.+ ZAVÁZALOVÁ, V. a LUKÁČOVÁ A. *Angličtina pro veřejnou správu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-057-4

je termín podání přihlášky, očekávaný časový harmonogram náborového procesu a veškeré potřebné dokumenty pro účast.

Pro zajištění spravedlnosti a zamezení diskriminace by vyhlášení výběrového řízení mělo být v souladu s platnými zákony a předpisy. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné příležitosti pro všechny uchazeče bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, etnický původ, náboženství či sexuální orientaci.²⁴

O novém výběrovém řízení se může potenciální žadatel dozvědět na portálu OSM, což je informační systém Ministerstva vnitra, sloužící k obsazování služebních míst, kde je vedena evidence všech služebních míst napříč celou Českou republikou.²⁵ Tento portál plně nahrazuje ostatní informační zdroje, jako jsou internetové stránky sloužící k získávání práce, personální agentury, reklamy v novinách, sociálních sítích či billboardech a jiné. O novém náboru se rovněž může dozvědět i na úředních deskách jednotlivých sborů, kde je na tyto nabídky vyhrazen nemalý prostor.

Autorka považuje za více než důležité upozornit na dvojí typ výběrového řízení, které se u policejních sborů koná. Prvním z nich je nábor nových příslušníků, což znamená, že se VŘ koná na nižší tarifní třídy. Opozitum je VŘ do vyšších tarifních tříd. Zvláštností je i tzv. boční vstup, kterému se autorka podrobněji věnuje v následující části bakalářské práce.

4.2 Podmínky a předpoklady pro přijetí do služebního poměru

Podmínky pro přijetí fyzických osob do služebního poměru jsou stanovené zákonem, konkrétně zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Bez jejich splnění se nelze považovat za příslušníka bezpečnostních sborů, do kterých spadá PČR, HZS ČR, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR, BIS, GIBS a v neposlední řadě Úřad pro zahraniční styky a informace.²⁶

Do služebního poměru může být přijata osoba starší 18 let, která je zároveň občanem České republiky a písemně zažádá o přijetí do služebního poměru. Tato osoba

²⁴ BOUČKOVÁ, P. Antidiskriminační zákon: komentář. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

²⁵ Nahlížení do systému OSM. Policie ČR [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-06-20]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/nahlizeni-do-systemu.aspx>

²⁶ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

musí být plně svéprávná, bezúhonná, musí splňovat požadovaný stupeň vzdělání a je zdravotně způsobilá, jak fyzicky, tak psychicky k výkonu služby. Dále má oprávnění seznamovat se s utajovanými informacemi, pokud se tato způsobilost vyžaduje, není členem žádné politické strany či hnutí a nevykonává žádnou další výdělečnou činnost, která je v rozporu se služebním poměrem.

Autorka by ráda specifikovala a ujasnila některé výše zmíněné a především zákonem stanovené požadavky. Zákon požaduje, aby byl účastník VŘ o přijetí do služebního poměru občanem České republiky, avšak pokud má vedle českého občanství i jiné občanství, rovněž splňuje tuto zásadní podmínku.

Přestože o přijetí do služebního poměru rozhoduje služební funkcionář příslušného bezpečnostního sboru, který vzniká dnem stanoveným v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, je zde zachována jistá dobrovolnost. Uchazeč totiž musí sám podat písemnou žádost, jak již bylo výše zmíněno.

Dalším faktem je, že věková hranice, která činí 18 let, byla snížena z původních 21 let, především kvůli absolventům středních policejních škol, kteří nechtěli pokračovat ve studiu na VŠ a museli by několik let čekat, aby mohli splnit tuto podmínku a podat svou žádost o přijetí do řad bezpečnostních sborů.²⁷

4.3 Potřebná dokumentace

Pokud se občan, který splňuje všechny výše zmíněné podmínky, opravdu chce stát příslušníkem bezpečnostních sborů, musí doložit několik dokumentů, aby své tvrzení podložil.

V první řadě podává písemnou přihlášku, kde bude uveden titul (pokud jím uchazeč disponuje), jméno, příjmení, adresa trvalého bydliště a kontaktní údaje. Poté následuje samotný text přihlášky, kde musí být uvedeno na jaké služební místo se hlásí a jeho přesný název. Do přílohy k této přihlášce přikládá svůj životopis a závěrem potvrzuje, že jsou veškeré informace pravdivé a je zcela obeznámen s evidencí osobních údajů po dobu tří let v případě nepřijetí. V přihlášce musí být uvedeno datum a místo podpisu, i vlastnoruční podpis žadatele.

²⁷ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

Po přijetí písemné přihlášky je uchazeč pozván k osobnímu pohovoru, kde předkládá svůj občanský průkaz k ověření totožnosti a doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, který musí být úředně ověřený. Zároveň předkládá výpis z Rejstříku trestů, který nesmí být starší více než 3 měsíce. Uchazeči, kteří podléhali branné povinnosti, dokládají ještě vojenskou knížku, která jim umožňuje započítat vykonanou praxi.

Uchazeč je požádán i o vyplnění osobního dotazníku, který blíže specifikuje jeho osobní údaje, požadavky a potřeby. Dále si u svého praktického lékaře obstará výpis ze zdravotní dokumentace, který slouží k účelům určeného nezávislého lékaře posuzujícího zdravotní stav žadatele.

Zápočtový list nebo doklad o potvrzení praxe je další nezbytností, kterou musí uchazeč o služební místo doložit. V neposlední řadě dokládá i čestné prohlášení, které potvrzuje, že není členem žádné politické strany či hnutí, není OSVČ a nevykonává žádnou další výdělečnou činnost, která by narušovala služební poměr.²⁸

4.4 Výběrové řízení na nižší tarifní třídy

U příslušníků bezpečnostních sborů, se zpravidla vedou dva typy výběrového řízení. Prvním typem je nábor uniformovaných policistů na tzv. nižší tarifní třídy. Toto výběrové řízení je také někdy označováno jako přijímací, neboť jde o samotné přijímání nových uchazečů. Opozitem je VŘ na vyšší tarifní třídy, kam se hlásí uchazeči, kteří již příslušníci jsou.

4.4.1 Pohovory

V průběhu výběrového řízení jsou uchazeči kontaktováni telefonicky, elektronickou poštou, prostřednictvím poštovních služeb či jsou zváni na osobní setkání. Na osobním pohovoru se vyřizují převážně administrativní záležitosti a uchazeč je obeznámen s nutným podrobením psychologického vyšetření. V případě pozitivy musí splnit i fyzické testy, které prověřují fyzickou zdatnost a obratnost. Noví uchazeči musejí projít rovněž kompletním lékařským vyšetřením. Dále se na pohovoru s personalistou projednávají další nutné personální náležitosti. Tento proces obvykle trvá v řádech týdnů až měsíců.

²⁸ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

4.5 Výběrové řízení na vyšší tarifní třídy

Oproti běžnému pracovnímu pohovoru je zde jistá odlišnost. Práce personalisty ve firmách spočívá v prověřování znalostí, zkušeností a následném výběru nejvhodnějšího kandidáta, kdežto u příslušníků bezpečnostních sborů vykonává převážně administrativní záležitosti a pravomoc výběru uchazečů do vyšších tarifních tříd deleguje na výběrovou komisi nebo služebního funkcionáře.²⁹ Avšak výběrová řízení do vyšších tarifních tříd stejně tak zajišťují výběr nejvhodnějšího uchazeče, stejně jako při pracovním pohovoru.

4.5.1 Složení a činnost výběrové komise

Výběrová komise je složená ze tří členů. Jedním z nich je tajemník komise a předseda komise. Komise slouží k výběru nejvhodnějších uchazečů. Zbylým uchazečům utváří pořadí dle úspěšnosti ve VŘ. Je to z toho důvodu, že může nastat situace, kdy ustanovený příslušník služební místo odmítne a komise tak následně oslovuje dalšího v pořadí, ale pouze v případě jsou-li jejich kvalifikace na výborné úrovni. Je stanoven i seznam uchazečů, kteří neuspěli. Neúspěšní účastníci VŘ a účastníci, kteří nebyli vybráni jako nejvhodnější, mohou do pěti dnů od zveřejnění výsledků podat písemné námítky. Ty musí být opodstatněné a řádně zdůvodněné. Výběrová komise námítky posoudí, vezme v potaz, a buďto vyhlásí nové VŘ nebo je zamítne jako nedůvodné. V případě, že neuspěje nikdo a služební orgán o žádného uchazeče nemá zájem, výběrové řízení se ruší a vyhláší se nové. Pokud se tak nestane, výběrová komise rozhodne o vítězi tohoto VŘ.³⁰

Tento proces funguje pouze od 6. Tarifní třídy, kdy je nutné odborné posouzení všech uchazečů, kteří již slouží na nižší tarifní třídě. Výběrová komise nedělá VŘ pro nově příchozí policisty, jak bylo již zmíněno.

4.6 Boční vstupy

Pokud KŘP vyhlásí VŘ nemusí se vždy jednat o služební místo pro nově příchozí příslušníky či vedoucí funkci s dlouholetou praxí. Může to být moment, kdy policejní

²⁹ Průběh výběrového procesu. Česká republika Nejvyšší kontrolní úřad [online]. Praha: NKÚ, 2023 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/cz/o-nas/kariera/prubeh-vyberoveho-procesu/>

³⁰ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

sbor hledá posily mezi civilními osobami, které vykonávají profesi úzce spjatou s tímto orgánem, avšak bez policejní praxe. Boční vstup ve své podstatě znamená příjem civilních osob, kteří dosud nebyli příslušníky, přesto se jejich VŘ koná na vyšší tarifní třídu. Zpravidla má toto místo komplexní specifika, např. lékařské vzdělání, doktorské vzdělání aj.³¹ Jak vyhlášení na tzv. boční vstup vypadá, viz příloha II.

4.7 Rozhodnutí o přijetí

O přijetí do služebního poměru rozhoduje služební funkcionář příslušného bezpečnostního sboru, jenž vzniká dnem stanoveným v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Písemně seznámí uchazeče s textem služebního smlouvy ještě před samotným přijetím do služebního poměru. Dále ho seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání. Služební zařazení, místo služebního působiště, pracovní doba služby, zkušební doba, výše příjmu, výplatní termín, rozsah dovolené a podmínky pro skončení služebního poměru jsou známy rovněž před nástupem. Tyto náležitosti jsou předmětem rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rovněž jsou stanoveny zákonem.

Nastane-li situace, že se příslušník nedostaví ve sjednaný den k výkonu služby, aniž by se řádně omluvil služebnímu funkcionáři nebo mu v takovém konání bránila závažná překážka, rozhodnutí o přijetí do služebního poměru se neprodleně ruší.³²

4.8 Vznik služebního poměru

Vznik služebního poměru má několik náležitostí, které se liší od klasického vzniku pracovního poměru, avšak hlavní odlišností je jednostranný souhlas ke vzniku tohoto poměru, který dává služební funkcionář. Nicméně i uchazeč musí splnit několik zákonem stanovených podmínek, proto nemůže služební funkcionář rozhodnout o přijetí do služebního poměru v případě, že by jednal proti vůli občana ČR.³³ Při vzniku

³¹ Výběrové řízení do vyšších tarifních tříd - tzv. "boční vstupy." Celní správa České republiky [online]. Praha 4: Generální ředitelství cel, 2021 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/kariera/Stranky/Voln%C3%A1-slu%C5%BEebn%C3%AD-m%C3%ADsta---tzv.-bo%C4%8Dn%C3%AD-vstupy.aspx>

³² TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

³³ ROZDÍLY SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU: Oddělení personální a mzdové. Eru.cz [online]. Jihlava: Energetický regulační úřad, 2022 [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: <https://www.eru.cz/rozdily-služebniho-pracovniho-pomeru>

pracovního poměru vzniká dvoustranný projev vůle účastníků, neboť jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec dávají souhlas ke vzniku tohoto poměru.³⁴

4.8.1 Služební slib

V den přijetí do služebního poměru uchazeč skládá výše zmiňovaný služební slib, kterým se ve stručnosti zavazuje k důslednosti, nestrannosti, čestnému konání, řádnému plnění rozkazů svých nadřízených, nezneužití svého postavení a neohrožení pověsti svého sboru. Také se zavazuje k loajalitě zájmům České republiky. Služební slib se považuje za splněný, stvrdí-li ho uchazeč svým podpisem. Pokud ho odmítne složit, služební poměr nevzniká.³⁵

4.9 Změny služebního poměru

4.9.1 Převedení na jiné služební místo

Mezi další změny služebního poměru patří převedení na jiné služební místo ve stejné nebo jiné služební hodnosti. V tomto případě dochází k odvolání příslušníka z dosavadního služebního místa a k ustanovení na služební místo nové. Při převedení příslušníka na služební místo se stejnou služební hodností k takové změně dochází na základě žádosti samotného příslušníka. Jde například o zrušení jeho dosavadního místa v důsledku organizačních změn, které je v pravomoci ředitele příslušného bezpečnostního sboru nebo pozbytí zdravotní či fyzické způsobilosti požadované pro místo, které příslušník zastával. V takovém případě by mělo být převedení provedeno v souladu se zákony a interními pravidly daného bezpečnostního sboru.

U takových změn je zákonnou povinností služebního funkcionáře převedení na jiné služební místo provést a současně zachovat příslušníkovu dosavadní služební hodnost. Není však nutné, aby se takové služební místo nacházelo ve stejném služebním působišti. Výjimka z tohoto pravidla je patrná u výkonu služby příslušníků pečujících o

³⁴ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

³⁵ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

dítě. U nich je změna působiště přípustná pouze s jejich souhlasem. Rovněž je tak stanoveno u těhotných příslušnic.³⁶

Druhou variantou změny služebního poměru je převedení na služební místo s jinou služební hodností. Na služební místo s nižší služební hodností může být příslušník ustanoven v první řadě na základě své žádosti, té však musí nejprve služební funkcionář vyhovět a ze současného služebního místa jej odvolat. Za jistý druh sankce lze pak považovat krok služebního funkcionáře, jenž ustanoví na služební místo se služební hodností o jeden stupeň nižší příslušníka dosahujícího podle závěru služebního hodnocení neuspokojivých výsledků ve výkonu služby.³⁷

V případě, že příslušník bezpečnostního sboru není spokojen s převedením na jiné služební místo, může se obrátit na svého nadřízeného, potažmo na odborovou organizaci. Pokud se jedná o převedení na vyšší pozici, bude nutné splnit určité kvalifikační předpoklady a projít řádným výběrovým řízením.

V každém případě by mělo být převedení na jiné služební místo u příslušníků bezpečnostních sborů prováděno s ohledem na zájmy zaměstnanců a potřeby daného bezpečnostního sboru.

4.10 Skončení služebního poměru

Ukončení pracovního poměru příslušníků bezpečnostních sborů se také řídí zákonem. Ten stanoví, že služební poměr příslušníka bezpečnostních sborů může být ukončen buď zrušením ve zkušební době, uplynutím doby určité, propuštěním, úmrtím příslušníka nebo prohlášením za mrtvého a uplynutí doby, kdy příslušník dovršil věku 65 let.

Při skončení služebního poměru dochází zároveň k zániku většiny práv a povinností. Výjimkou je, ale povinnost příslušníka zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se

³⁶ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

³⁷ Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

dozvěděl při výkonu své služby. Naproti tomu zde vzniká nárok na výsluhový příspěvek, který později příslušník pobírá.³⁸

Je tedy patrné, že pracovní i služební poměr mají velmi podobné charakteristiky a podmínky nejen pro přijetí uchazečů. Avšak liší se právní povahou. Zatímco pracovní poměr vychází ze zákoníku práce a je tedy čistě soukromoprávním vztahem nesoucí se na bázi volnosti smluvních stran, služební poměr je veřejnoprávním vztahem, kdy na jedné straně stojí orgán veřejné moci, který rozhoduje o právních poměrech druhé ze stran.³⁹ Nejvíce se tyto odlišnosti projevují v obsahové náplni, na právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů a dále pak při vzniku a zániku obou těchto poměrů.

³⁸ TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

³⁹ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

5 Diskriminace při výběru uchazečů

Každý zaměstnavatel se již ocitl v situaci, kdy byl nucen, ať už z jakéhokoliv důvodu, uspořádat výběrové řízení, aby obsadil volné pracovní pozice či služební místa. To, jak by měl postupovat při výběru svých zaměstnanců, není nijak výrazně limitované a vyznačené v zákoníku práce, přestože postup při obsazování služebních míst je jasně stanoven zákonem, konkrétně Zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.⁴⁰ Rovněž, ale záleží na okolnostech, požadavcích a individualitě každého zaměstnavatele. Je na jeho volbě jestli bude o svých volných pozicích informovat úřad práce, inzerovat na internetových portálech sloužících k nalezení práce, zaplatí si reklamu prostřednictvím médií a tisku, využije služeb personálních agentur nebo zvolí zcela odlišnou cestu pro získání potencionálních zaměstnanců, ovšem jeho povinností je skutečnost, pokud chce do svých řad přijmout nové příslušníky, vyvěsit na úřední desce po dobu patnácti kalendářních dnů právě informace potřebné k náboru nových příslušníků.⁴¹

Nicméně všichni jsme si rovni, všichni máme stejné práva i povinnosti. Nikdo si nezaslouží neomalený, netaktní přístup, ať už v životě nebo na pracovišti. Diskriminace je již známé téma, přesto se s její problematikou setkáváme dnes a denně. Není zcela jasně definována, ale její předmět v pracovním právu je jednoznačný. Znevýhodnění potencionálního i současného zaměstnance, z důvodu, jenž nejde označit za nic jiného, než neospravedlnitelný čin.⁴² Zaměstnavatel by měl být při výběru vhodných zaměstnanců objektivní, nezaujatý, hodnotit zda jejich schopnosti a dovednosti budou pro organizaci přínosem či nikoli a především by měl být rovný a spravedlivý.

5.1 Diskriminační důvody

Jako jeden z nejvíce rozšířených diskriminačních důvodů je rasa a etnický původ. Patrně je to kvůli tomu, že je vizuální stránka jedince na první pohled zcela zřejmá. Často dochází k různým předsudkům, které mohou vést ke vzniku opovržení a následně ke vzniku diskriminace. Etnický původ je spíše přes kulturní a společenské znaky jako

⁴⁰ NEŠČÁKOVÁ, L. Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

⁴¹ TOMŠEJ, J. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

⁴² BOUČKOVÁ, P. Antidiskriminační zákon: komentář. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

je kultura, jazyk a tradice, kdežto rasa je výčet biologických znaků, které se promítají do vzhledu jedince.⁴³

S výše uvedenými důvody úzce souvisí národnost. Ta je na rozdíl od rasy a etnického původu čistě volitelná. Záleží na každém, s jakou národností se chce ztotožnit. Na pracovišti se obvykle setkáváme s diskriminací cizinců, speciálně ukrajinské a romské národnosti, nicméně zasažení diskriminací může postihnout kohokoli.⁴⁴

Následující diskriminační důvod je také často impulzivní pro vznikající konflikty nejen na pracovišti, ale obecně v pracovním právu. Jedná se o pohlaví. Už z pravěku je společnost rozdělena na muže a ženy, kdy každá z těchto skupinek má svou úlohu. Muži byli hlavy a živitelé rodin, zatímco ženy se staraly o domácnost a děti. Někteří jsou stále přesvědčeni, že právě ženy nejsou rovnocennými soupeři pro mužské pohlaví, obzvláště co se vyšších funkcí a pozic týče. Zákoník práce a další právní předpisy se proto zaměřují spíše na podporu žen, se kterými úzce souvisí i těhotenství a mateřství.

Za diskriminaci na základě pohlaví lze také považovat sexuální orientaci. Právě menšiny jako jsou homosexuálové či bisexuálové, ale i další, se cítí utlačováni a často svojí orientaci na pracovišti tají, aby předcházeli případným posměšným poznámkám či opovrhováním.

Věk je také jeden z důvodů, kdy se cítí lidé utlačováni a diskriminováni. Je to jeden z nejčastějších parametrů, podle kterého jsme posuzováni. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, dále jen antidiskriminační zákon, se tedy stará o ochranu všech věkových skupin, které se cítí znevýhodněné a oslabené. Existuje však výjimka, která je podrobněji rozvedená v další části této práce.

⁴³ Diskriminace. Advokátní deník online [online]. Praha: Advokátní deník, 2020 [cit. 2023-06-18]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/02/12/diskriminace-v-zamestnani-jak-na-ni-pohlizeji-pracovnepravni-predpisy/>

⁴⁴ KOVAŘÍK, Z. Problémy vztahu policistů ke službě. Praha: Police History, 2003. Police history. ISBN 80-864-7713-4.

Mezi další diskriminační důvody se dle platných znění antidiskriminačního zákona řadí i zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, politické smýšlení, rodinný stav a jiné.⁴⁵

5.2 Diskriminace při výběru zaměstnanců

Výběr nových příslušníků a zaměstnanců začíná zveřejněním informace o volném služebním/pracovním místě. Zveřejnění je libovolné. Mnoho zaměstnavatelů inzeruje své volné pozice na internetových stránkách, kde ve stručnosti představí pracovní místo a rovnou bez okolků stanoví podmínky pro případné uchazeče. Inzerce však nesmí mít sebemenší náznak diskriminační povahy nebo odporovat dobrým mravům, jinak zadavateli hrozí pokuta do částky jednoho milionu korun českých. Preference uveřejnění volných pozic nejsou však nijak specifikovány. Nicméně ZP, ale stanovuje okruh osobních údajů a informací, které má zaměstnavatel právo vědět a může se při výběru potenciálního zaměstnance na tyto skutečnosti zeptat. Vyžadování dalších informací nad rámec zákoníku práce týkající se pracovní pozice může, ale musí předpokládat, že jejich pravdivost či nepravdivost je čistě irelevantní a neměl by informace považovat za rozhodující při výběru uchazeče. Patří sem i informace, které uchazeč v rámci neformální komunikace zaměstnavateli sdělí. Avšak každá pracovní pozice má jiné specifika a váhu důležitosti. Je více než nutné je zohlednit, jak v rámci podpory růstu a kvality standardů v organizaci či orgánu, tak v rámci diskriminace a dobrých mravů. Oproti tomu služební místo má, jak bylo již několikrát zmíněno, pevně stanovená pravidla pro vyhlášení výběrového řízení, obzvláště na vyšší manažerské pozice.⁴⁶

Zaměstnavatelé, potažmo pověřená personální oddělení, by měli vždycky brát na vědomí, je-li v jejich kompetenci stanovit si podmínky, které mohou připomínat diskriminaci, a proti kterým se uchazeči mohou ohradit. V praxi se často setkáváme s požadavky jako čistý trestní rejstřík, fyzická zdatnost, možnost pracovních cest, stupeň dosaženého vzdělání či jazyková úroveň. Pokud je stanovená podmínka relevantní k pracovní pozici má zaměstnavatel možnost uchazeče z výběrového řízení při nesplnění vyloučit.

⁴⁵ BOUČKOVÁ, P. Antidiskriminační zákon: komentář. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁴⁶ Zpracování osobních údajů: nový zákon o zpracování osobních údajů a další právní předpisy. ; GDPR : obecné nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679, o ochraně osobních údajů : redakční uzávěrka 1.5.2019. Ostrava: Sagit, [2019]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-353-8.

Existují situace, které se tváří jako diskriminace na pracovišti, ale jejich následné odůvodnění nás vyvede z omylu. Modelová situace je například propuštění zaměstnance, který vyznává sikhismus ze stavby. Jeho vyznání mu nedovoluje odložit svůj turban, který chrání jeho dlouhé vlasy. Zaměstnavatel po něm vyžaduje, aby ho odložil a nasadil si ochrannou helmu. To muž odmítá, načež je následně propuštěn z práce, neboť zaměstnanec na stavbě nemůže bezpečně vykonávat svoji práci v rámci BOZP.⁴⁷ Další modelová situace je delegování příslušníka bezpečnostních sborů na jiné pracovní místo z důvodu nesplnění zdravotní způsobilosti při výkonu služby. V praxi se stává, že často sám příslušník požádá své nadřízené, aby mu bylo poskytnuto jiné služební místo, neboť cítí, že na to stávající již není kompetentní a zdravotně způsobilý.⁴⁸

5.3 Výjimky ze zákazu diskriminace

V některých případech existuje legální porušení antidiskriminačního zákona. Tyto skutečnosti musí být vždy řádně odůvodněny a musí se řídit podle platného znění tohoto zákona. Nejčastější výjimka ze zákazu diskriminace je výjimka na základě věku. Na českém trhu se vyskytují povolání, která jsou bohužel limitována věkem. Zaměstnavatel si tak stanovuje minimální věk pro řádné plnění pracovní náplně. V praxi se s takovou výjimkou setkáváme především u profesí, které jsou usměrňovány zákony. Konkrétně se jedná o pozici soudce, kdy musí uchazeč splňovat minimální věk 30 let a v dalším případě i některé politické funkce. Zde musí být splněn minimální věk 40 let. Antidiskriminační zákon taktéž povoluje zaměstnavateli umožnit znevýhodnění uchazeče v pokročilém věku, který se hlásí na pozici, kde je nezbytně nutné dlouhodobé odborné vzdělávání. Důvodem je zde především, že by uchazeči umožnil plnohodnotné odborné vzdělání, ale mohl by jeho kvalit a schopností využívat jen omezenou dobu, zpravidla trvající v řádech týdnů nebo měsíců.⁴⁹

⁴⁷ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁴⁸ FIALA, Z., TOMEK, P. a VETEŠNÍK P. Vzory podání a úkonů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Olomouc: ANAG, [2021]. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-333-2.

⁴⁹ Diskriminace v podmínkách veřejné správy. Diskriminace v podmínkách veřejné správy [online]. epravo.cz: epravo.cz, 2019, [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-diskriminace-v-podminkach-verejne-spravy-108971.html>

5.4 Nároky neúspěšných uchazečů

Ačkoliv zaměstnavatel není povinen s uchazeči detailně rozebírat jeho zamítavé rozhodnutí, vždy mu musí být oznámeno, že jeho účast ve výběrovém řízení končí. Nemělo by se stát, že uchazeče neinformuje o vyřazení z výběrového řízení. Neúspěšný žadatel nemá, ale právo na informaci týkající se, zda pracovní pozici obsadil jiným kandidátem a jaké parametry jiný uchazeč splňoval lépe. Neměl by disponovat žádnými konkrétními údaji a prověřovat tak rozhodnutí zaměstnavatele.⁵⁰

V případě, že je uchazeč obětí diskriminace a rozhodne se bránit soudní cestou, může po zaměstnavateli požadovat omluvu nebo finanční kompenzaci, která má podobu náhrady nemajetkové újmy. Může zažádat i o náhradu škody v podobě výpadku příjmu, ten bude vyplácen jen do doby, než si uchazeč najde jiné zaměstnání.

Soud, ale nikdy neuloží zaměstnavateli, aby neúspěšného uchazeče přijal do svých řad. Pokud se uchazeč rozhodne bránit pomocí soudu, napomáhá mu sdílené důkazní břemeno, kdy zaměstnavatel musí soudu poskytnout podrobné informace, které by se uchazeč mimo soudní spor nedozvěděl. Z toho vyplývá, že je zaměstnavatel povinen uchovat veškeré dokumenty z výběrového řízení až po dobu tří let. Do tří let, od dne vyhlášení výsledků výběrového řízení, je totiž možné podání žaloby.⁵¹

⁵⁰ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁵¹ NEŠČÁKOVÁ, L. Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

6 Další problematické faktory při výběru zaměstnanců

Kromě diskriminačních faktorů existuje ještě mnoho dalších úskalí, které provázejí veřejnost na cestě za získáním služebního či pracovního místa. Kromě toho, že jsou téměř všechny nezákonné, jsou některé trestné a jejich účastník by se měl později zodpovídat svým činům. Na některé je ovšem nahlíženo mírněji a společnost je bere jako všední. Opět zde záleží na tom, do jaké míry jsou jejich účastníci schopni zajít a následně se ke svým činům postavit. Možné nástrahy, které si pro nás VŘ nachystá, se netýká jen faktorů kolem nás. Mnohdy jsou samotným spouštěčem sami uchazeči, kteří považují své jednání za bezproblémové, i když tomu tak není. Výběrová komise nebo personalisté jsou odborníci po všech směrech a jejich prioritou je získat posilu do svých řad, proto takoví uchazeči snad raději musí počítat, že úspěšní nebudou.⁵²

6.1 Korupce

Korupce je jednou z velmi rozšířených problematických témat v České republice nejen při VŘ. Přestože je stále aktuálnější a poměrně často využívána jako předmět pro spory, nemá bohužel konce. Je to jakýsi druh nezákonného, neetického chování, který se zakládá na úplatkářství a zastrašování na základě zisku výhod či přízně k osobnímu prospěchu.⁵³ Existuje několik druhů a variant. Nejznámější dělení je například na malou, velkou, organizovanou a neorganizovanou korupci. Velká korupce sahá až k čelním představitelům našeho státu a společnosti. Do této kategorie řadíme zpronevěru veřejných zdrojů, zneužívání pravomocí při rozdělování veřejných zakázek a tzv. insider trading. Což je obchodování s firemními akciemi či dalšími cennými papíry na základě přístupu k neveřejným důležitým informacím, kam spadají např. nezveřejněné investiční záměry či obchodní hospodářská bilance. Mezi malou korupci řadíme podplácení úředníků, činitelů veřejné správy a další. Oproti velké korupci se zde jedná o poměrně malé částky. V České republice existují organizace zabývající se bojem s korupcí. Jmenovitě jsou to NFPK, Růžový panter a Transparency International.⁵⁴ Do

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce [online]. Praha: AION CS, 2006 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁵³ Co je korupce?. Policie České republiky [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-06-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/co-je-korupce.aspx>

⁵⁴ Co je korupce a klientelismus?. Frank Bold [online]. Brno: Frank Bold, 2018 [cit. 2023-06-22]. Dostupné z: <https://frankbold.org/poradna/korupce-a-transparentnost/korupce-a-jednani-uredniku/zakladni-informace/rada/co-je-korupce-a-klientelismus>

budoucná můžeme jen doufat, že se tento fenomén nestane ještě populárnějším, ale naopak právní úprava a vyšší postihy zredukují její účastníky.⁵⁵

6.2 Klientelismus a nepotismus

Klientelismus též známý jako protekce, je vnímán jako další úskalí VŘ a obsazování služebních i pracovních pozic. Problém spočívá v tom, že účastníci tohoto jednání se skoro nikdy nedokáží sami prosadit a svoje postavení ve společnosti si musí obstarat pomocí známých nebo přátel. Většinou se snaží o dosažení majetkového či společenského zvýhodnění, které jim je odepíráno. Není jim cizí i jistá kompenzace v podobě podobných protislužeb.⁵⁶

S výše zmíněným klientelismem úzce souvisí i nepotismus, který je také brán jako jistá forma protekce. Zásadní rozdíl spočívá ve vztahu účastníků. Zatímco klientelismus upřednostňuje známé a přátele, nepotismus preferuje své příbuzné.⁵⁷

Každý z nás se zcela jistě s jedním z těchto stěžejních faktorů setkal v praxi. A pokud ne, tak zcela jistě ještě setká. Naneštěstí neexistuje žádná účinná podoba, která by klientelismus nebo nepotismus vymýtila z běžného života. V podstatě jsou obě tyto oblasti vnímány jako běžný problém dnešní společnosti. Při výběrovém řízení záleží zcela na výběrové komisi potažmo personalistovi, jak se k této problematice postaví a chce-li být její součástí.⁵⁸

6.3 Prezentace uchazečů

Aby čtenář nenabyl dojmu, že je autorka kritikem pouze procesu VŘ a jejich zúčastněných, je více než opodstatněné uvést i problematiku týkající se samotných uchazečů. V této práci je podrobně zmíněno jak VŘ vypadá konkrétně u příslušníků bezpečnostních sborů, co očekávat od vedoucích i personálních pracovníků, ale proces za účelem obsazení služebního místa, se týká právě uchazečů o tuto pozici.

⁵⁵ TLAPÁK NAVRÁTILOVÁ, J. Lobbying, nebo korupce?. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-520-3.

⁵⁶ Co je korupce a klientelismus?. Frank Bold [online]. Brno: Frank Bold, 2018 [cit. 2023-06-22]. Dostupné z: <https://frankbold.org/poradna/korupce-a-transparentnost/korupce-a-jednani-uredniku/zakladni-informace/rada/co-je-korupce-a-klientelismus>

⁵⁷ Co je nepotismus?. NERDFIX [online]. ????: MediaRealms, 2022 [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: <https://nerdfix.cz/clanek/co-je-to-nepotizmus-a-proc-by-vas-to-melo-zajimat-Opf8ji>

⁵⁸ NAVARRO, J. a KARLINS, M. Jak prokouknout druhé lidi: příručka bývalého experta FBI. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3350-0.

Existuje několik zaručených návodů a rad jak u VŘ uspět. Přesto někteří uchazeči nesplňují ani základní pravidla slušného chování. Na pracovní pohovor by měli být vhodně oblečeni a upraveni. Oblečení by nemělo být nijak špinavé ani vyzývavé. Měli by být rozhodně dochvilní a na sjednané místo konání dorazit včas. Nicméně stávají se situace, se kterými nepočítáme, proto bychom měli mít kontakt na kompetentní osobu, které by měla směřovat případná omluva. Na osobní pohovor bychom se měli trochu připravit a zjistit si podrobnější informace o orgánu, který služební místo nabízí. Šanci na získání volného místa má osoba, která nejen že splňuje stanovené podmínky zaměstnavatele, ale dokáže se adekvátně zhodnotit v platové i kvalifikační rovině.⁵⁹

Samořejmě na pracovní pohovor se nepřipravují jen uchazeči o pracovní místo, ale také samotní personalisté, zaměstnavatelé i členové výběrové komise. Ti reprezentují svůj orgán nejen vizuální stránkou, ale i svým vystupováním. Jsou sice ve výhodnější pozici oproti uchazeči, co se týče VŘ, přesto bez důkladných příprav nemohou vést plnohodnotný rozhovor a vyhodnotit zda bude uchazeč perspektivní zaměstnanec a přínos do jejich orgánu.⁶⁰

⁵⁹ NAVARRO, J. Tajemství řeči těla: gesta, která prozradí více než slova. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2477-0.

⁶⁰ EVANGELU, J. E., NEUBAUER, J.. Testy pro personální práci: jak je správně vytvářet a používat. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5056-9.

7 Empirická část

Empirická část této bakalářské práce je založena na kvantitativním sběru dat, podpořeným dotazníkovým šetřením, jenž probíhal online. Pomocí dotazníkového šetření byli osloveni příslušníci bezpečnostních sborů v Plzeňském kraji, kteří se ohledně tématu obsazování služebních míst na základě výběrových řízení na Krajském ředitelství policie Plzeňského kraje mohli anonymně a svobodně vyjádřit. Dotazník byl mezi příslušníky distribuován prostřednictvím jednoho ze zaměstnanců Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.

Vytvořen byl na internetové platformě Formuláře Google dne 10. 3. 2023 a jeho přístupnost byla až do 30. 3. 2023. Průzkumu se zúčastnilo celkem 115 příslušníků, avšak některé odpovědi nebyly relevantní, a tak musel být počet snížen na 110 účastníků, jejichž odpovědi byly následně zpracovány a graficky znázorněny.

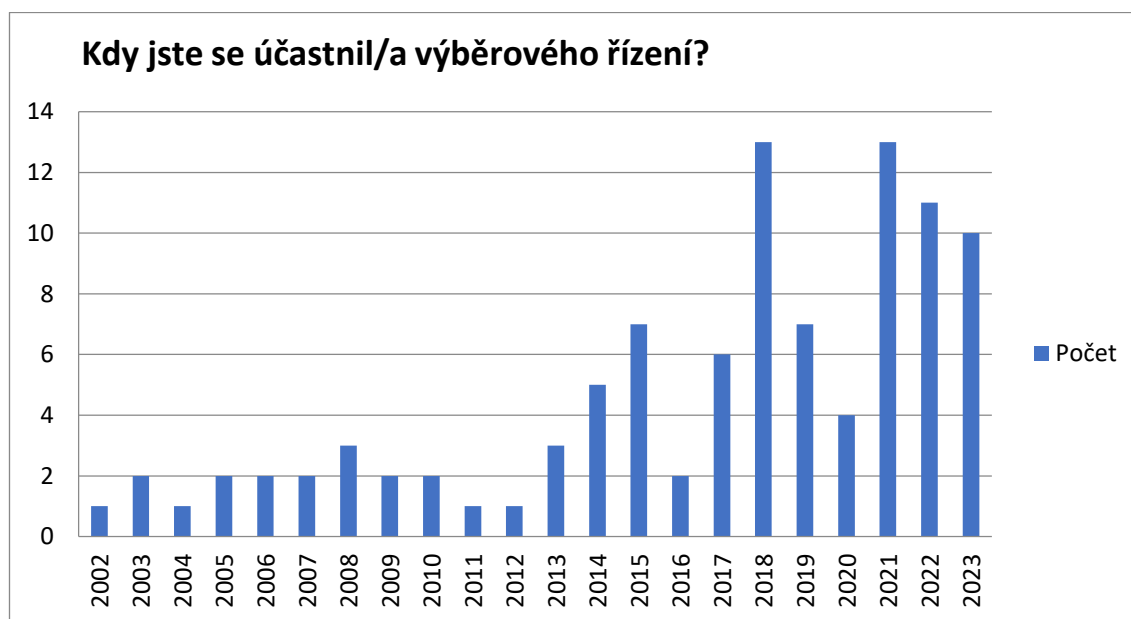
Dotazník obsahoval deset otázek, kdy tři z nich byly uzavřené s výběrem možností, a zbylých sedm bylo otevřených, což byl hlavní záměr autorky pro získání co nejvíce možných informací k danému tématu. V uzavřených otázkách mohli respondenti, kterými byli příslušníci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, vybírat mezi několika variantami odpovědí. V těchto otázkách mohli označit jen jednu odpověď. V otevřených otázkách mohli respondenti svobodně vyjádřit svůj názor a sdělit tazatelce své osobní zkušenosti s obsazováním služebních míst na KŘPPK.

Empirickou část autorka podpořila také strukturovaným rozhovorem s personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje a následně jedním z členů výběrové komise VŘ tohoto orgánu. Přepis těchto rozhovorů bude rovněž součástí empirické části.

7.1 Otázka č. 1 Rok účasti VŘ

Úvodní otázka dotazníkového šetření zkoumala přibližnou dobu působení respondentů v řadách policie u KŘPPK. Záměrně nebyla nijak specifikována. Respondenti měli uvést minimálně rok účasti výběrového řízení. Někteří z nich, dokonce uvedli, že se výběrového řízení účastnili opakovaně, tazatelka tedy vycházela z nejaktuálnějšího uvedeného data.

Graf 1: Rok účasti VŘ



Zdroj: Vlastní šetření

Všechny relevantní odpovědi jsou graficky znázorněny v následující tabulce/grafu, kde je vzestupně seřazen kalendářní rok účasti respondentů VŘ, a k němu náleží počet dotazovaných příslušníků, jež se VŘ účastnili. Nelze si nevšimnout výrazného nárůstu počtu účastníků v posledních pěti letech, tedy od roku 2018 až po současnost. Za možným zvýšením počtu realizovaných výběrových řízení mohla stát pandemie COVID-19, která nás od prosince roku 2019 celosvětově nelítostně sužovala. Všechny bezpečnostní sbory a zdravotnická zařízení neustále apelovali na absenci zaměstnanců a do svých řad přijímali bez ostychu i dobrovolníky.

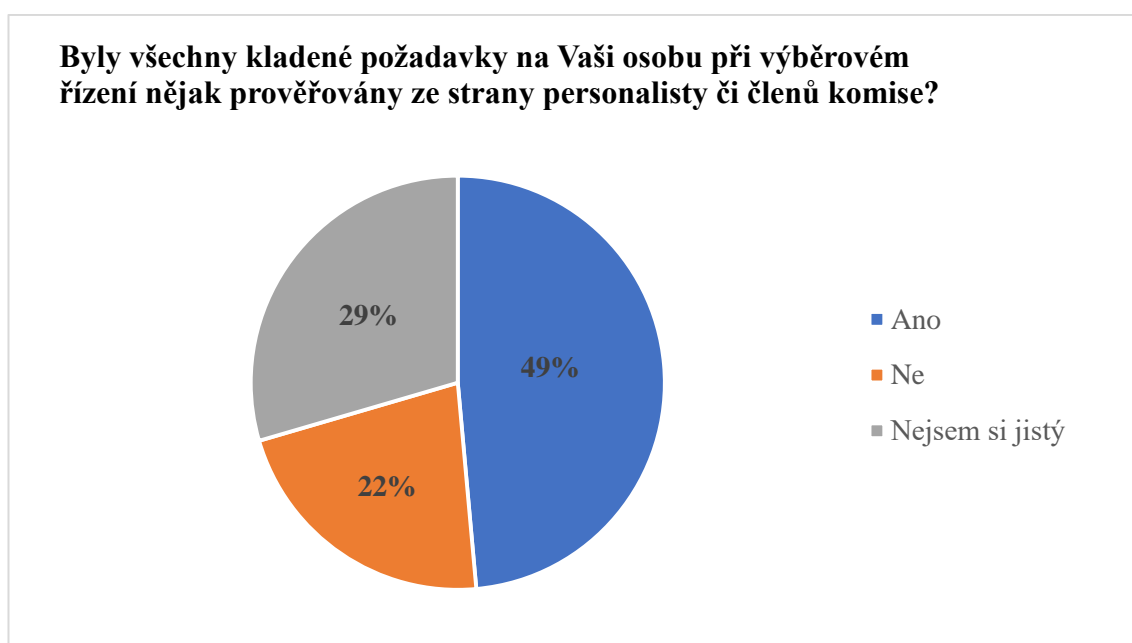
Autorka na tento poznatek reagovala a obrátila se na personální oddělení posuzovaného orgánu. Tam jí však tato domněnka byla vyvrácena. Personalistka si nebyla vědoma většího nárůstu uchazečů při pandemii a podloženými daty byla její téze podpořena. Autorka se naopak dozvěděla, že průběh VŘ byl realizován standardně, avšak s absencí osobního styku. Výběrová řízení byla realizována pomocí

videokonferencí. Autorka se domnívá, že toto byl jeden ze zásadních kroků, kdy uchazeči zmírnily své stresové faktory, neboť prostředí odkud se VŘ účastnili, dobře znali.

7.2 Otázka č. 2 Prověření kladených požadavků při VŘ

Druhá otázka prověřovala, zda jsou teoretické a praktické postupy personalistů a výběrových komisí slučitelné. Tazatelka si pomocí této uzavřené otázky ověřovala, jsou-li dle teoretických poznatků všechny potřebné dokumenty skutečně řádně kontrolovány a následně ověřovány znalosti a dovednosti všech zúčastněných. Z grafu je patrné, že velká část dotazovaných (49 %) odpověděla na tuto otázku kladně. Nicméně 29 % respondentů uvedlo, že si již nejsou jistí nebo tuto skutečnost nemohou zcela jasně potvrdit, ale ani vyvrátit.

Graf 2: Prověření kladených požadavků při VŘ

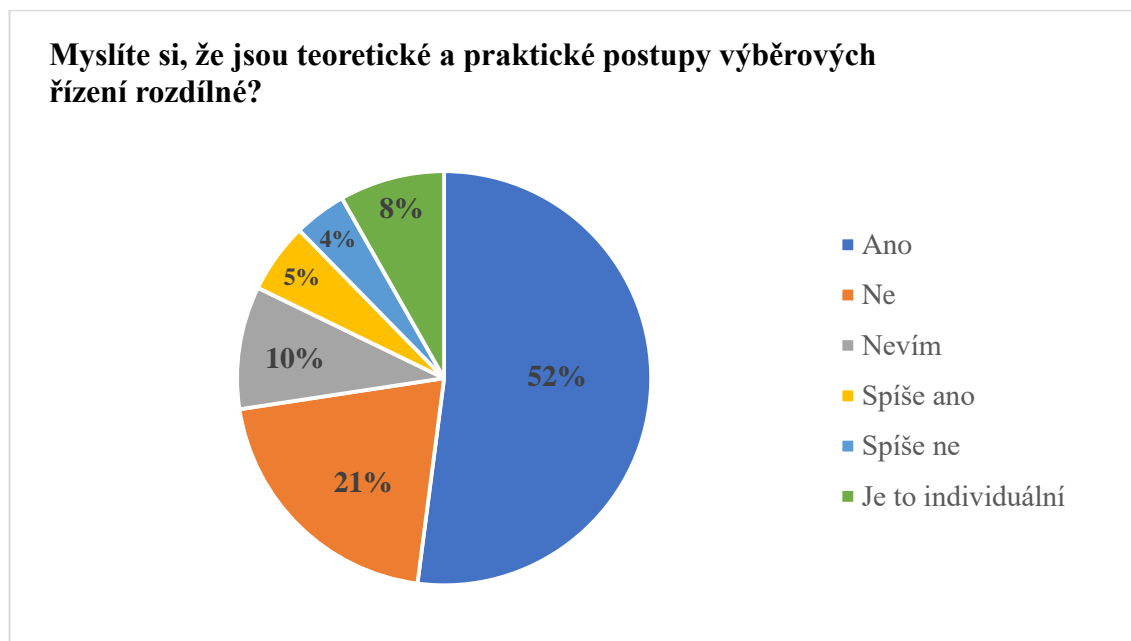


Zdroj: Vlastní šetření

7.3 Otázka č. 3 Rozdílnost teoretických a praktických postupů VŘ

Třetí otázka dotazníkového šetření byla koncipována tak, aby se respondent nebál vyjádřit svůj názor a proto ji tazatelka ponechala otevřenou. Odpovědi všech respondentů byly graficky zpracovány, neboť se nijak zvláště nelišily a není třeba psaný výčet všech 110 odpovědí.

Graf 3: Rozdílnost teoretických a praktických postupů VŘ



Zdroj: Vlastní šetření

Z přiloženého grafu je patrná převaha odpovědi „Ano“ (52%), což autorku mírně překvapilo, nicméně s tímto tvrzením většiny dotazovaných do jisté míry souhlasí. Ano, mezi teoretickými a praktickými postupy rozdíl zcela jistě je, neboť Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje realizuje dva typy výběrových řízení. První typ, je nábor zcela nových policistů, kdy se VŘ realizují do nižších tarifních tříd a obejdou se bez výběrové komise. V současné době se jedná o takzvané doplnění tabulkových stavů, kdy jsou přijati všichni uchazeči, kteří splní všechny podmínky pro přijetí do služebního poměru, jak je detailně popsáno v teoretické části této práce.

Druhým typem VŘ je obsazení konkrétního volného služebního místa, kde se mohou přihlásit pouze příslušníci z řad nižších tarifních tříd, nikoli nově příchozí uchazeči. Tento typ VŘ je podmíněn taktéž splněním několika kroků a důležitou roli zde hraje i odsloužená praxe a výše dosaženého vzdělání, neboť se jedná o místa do vyšších tarifních tříd, která jsou jistě skvěle finančně ohodnocena, ale nesou s sebou vyšší míru zodpovědnosti. Toto VŘ funguje na principu selekce, kdy odborná tříčlenná

komise vybere nejvhodnějšího uchazeče. Pokud ani jeden z přihlášených uchazečů nesplní požadovanou kompetenci, je vyhlášeno nové VŘ.

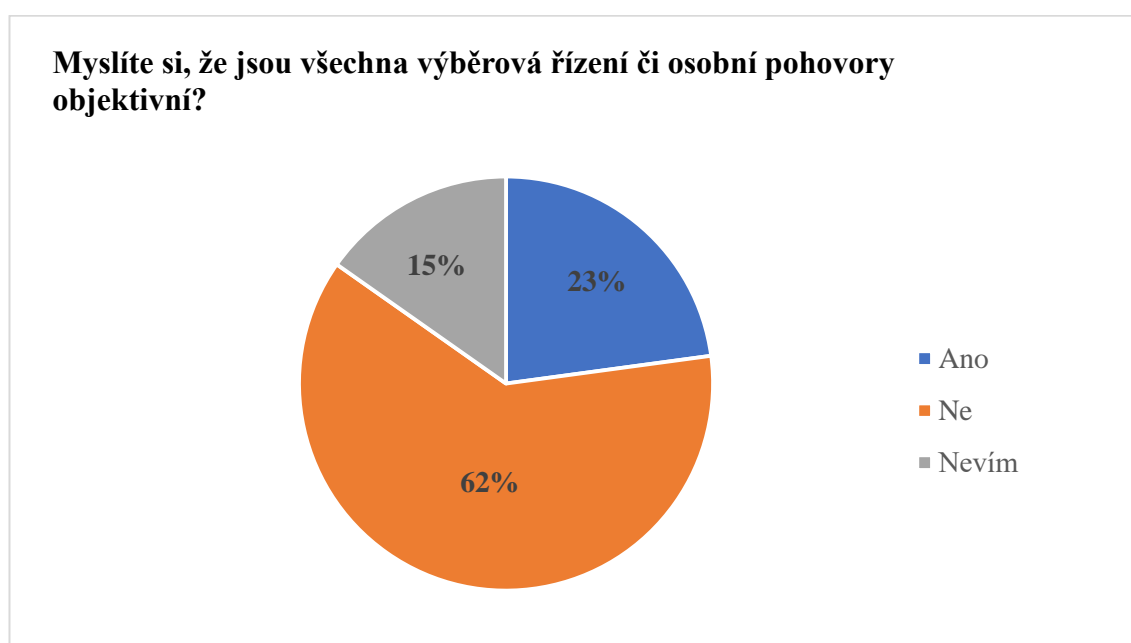
Další odlišnost při výběru nových příslušníků je i boční vstup. Boční vstup je podmíněn odbornou způsobilostí, kterou nikdo z řad příslušníků nemůže splnit. Jedná se např. o lékařské vzdělání, kdy do svých řad umožní KŘPPK přijmout osobu z civilu a rovnou jí zařadí do příslušné tarifní třídy, která odpovídá jejím zkušenostem a rozsahu odbornosti.

Důležitým faktorem, který zřejmě dle autorčina názoru respondenty ovlivnil, je fakt, že nikdy nemohou být všichni posuzováni zcela stejným způsobem. Každý člověk je ojedinelý a své sympatie či empatie dává najevo prostřednictvím verbálních i neverbálních gest, která mnohdy bývají zavádějící.⁶¹ Zároveň i tříčlenná komise není neustále ve stejném složení a není divu, že se zkušenosti respondentů rozcházejí.

7.4 Otázka č. 4 Objektivnost VŘ

Čtvrtá, uzavřená otázka se zajímá o objektivnost VŘ. Respondenti měli na výběr ze tří možných odpovědí a jejich stanovisko je stejně nelítostné, jako u předešlé otázky. Naprostá většina označila odpověď „Ne“ a objektivitu při VŘ, tak nepocíťovala.

Graf 4: Objektivnost VŘ



Zdroj: Vlastní šetření

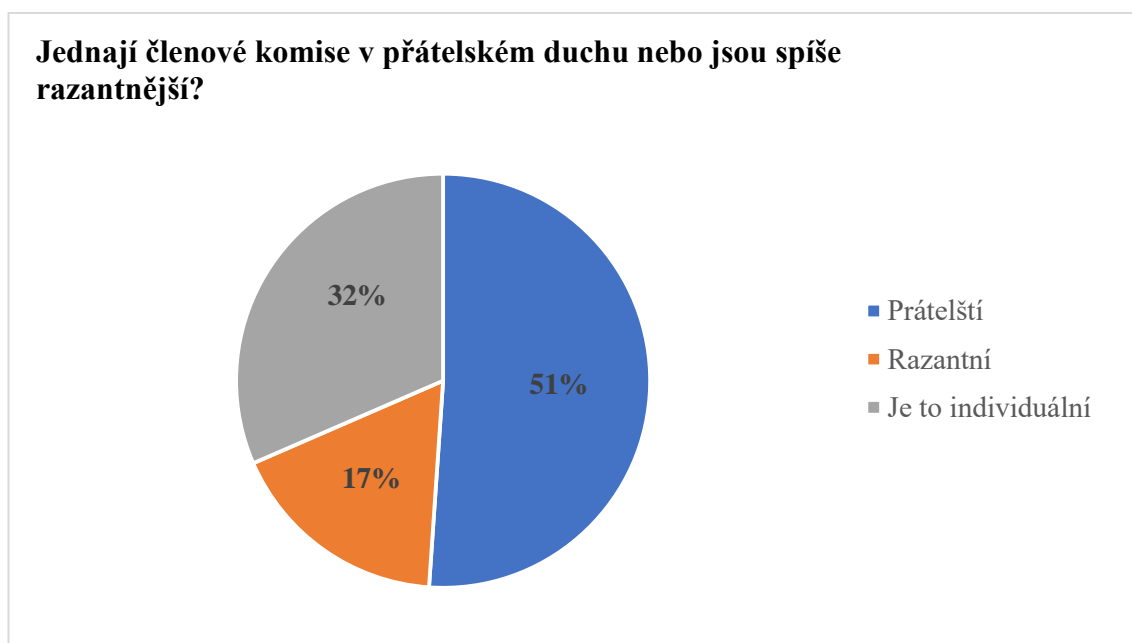
⁶¹ NAVARRO, J. Tajemství řeči těla: gesta, která prozradí více než slova. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2477-0.

Nicméně, autorka už u předešlé otázky poukázala na několik faktorů, které objektivnost VŘ do jisté míry mírně oslabují a proto se i s tímto názorem ztotožňuje.

7.5 Otázka č. 5 Dojem z jednání při VŘ

Pátá otázka rovněž úzce souvisí se dvěma předešlými otázkami a byla položena s naprosto jasným cílem. Přestože se její povaha jeví nevinně, záměrem bylo zjištění, zda mají dotazovaní z výběrové komise obavy nebo ji berou spíše jako nutnost, která jim umožňuje posunout se ve svém služebním působení. Zároveň chtěla autorka poukázat na vliv výsledku výběrové komise na jednotlivce.

Graf 5: Dojem z jednání při VŘ



Zdroj: Vlastní šetření

Z grafu je patrné, že více než polovina účastníků se složením výběrové komise neměla sebemenší problém a komisi považovala za přátelskou. 17 % respondentů, nejspíše nepředvedlo svůj nejlepší výkon, který zjevně nebyl shledán dostačujícím na výkon funkce, a lze se domnívat, že ve výběrovém řízení neuspěli. Někteří z respondentů uvedli, že je přístup komise individuální, což jim, ale nebrání v udržení profesionální stránky.

Jakým dojmem uchazeči působí na personalistu, potažmo výběrovou komisi, záleží především na jejich přípravě. Vhodný oděv, dochvilnost, kvalitní reakce na

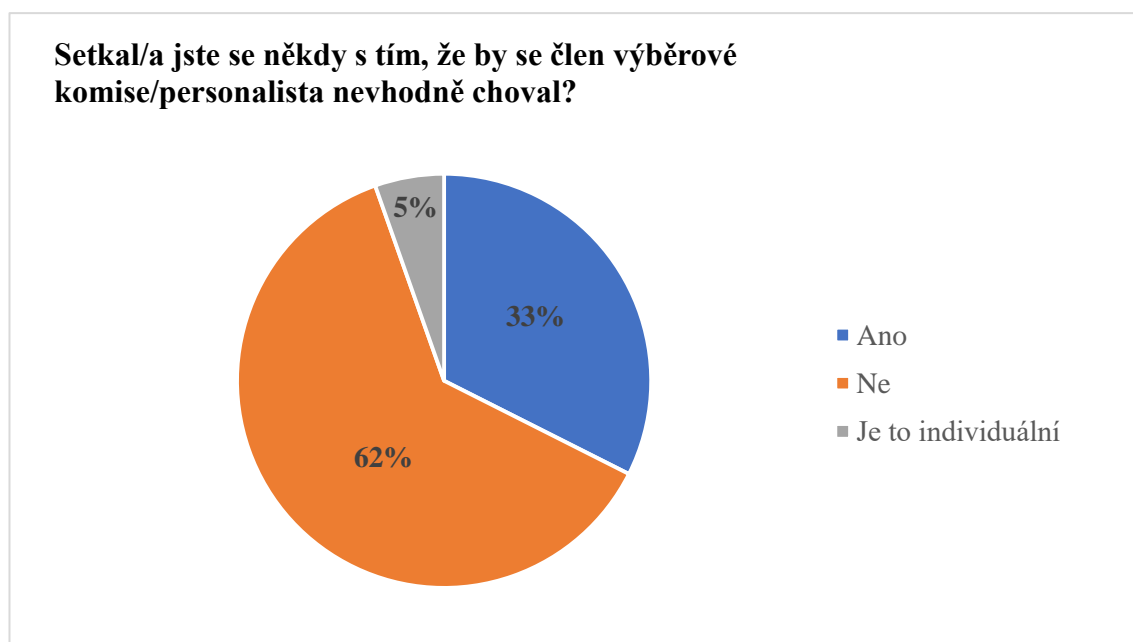
podněty ze strany personalisty či komise, jsou první částí za vytouženým služebním místem.⁶²

⁶² Jak zapůsobit na pohovoru. Mám pohovor [online]. Mám pohovor, 2021 [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://mampohovor.cz/jak-zapusobit-na-pohovoru/>

7.6 Otázka č. 6 Styk respondentů s nevhodným chováním při VŘ

V teoretické části práce je věnován prostor kapitole o diskriminaci na pracovišti, kde se detailně seznamujeme se všemi diskriminačními důvody, které by při výběru vhodných uchazečů měly být nepřípustné. V tomto případě byly některé reakce neadekvátní, a proto musely být z průzkumu vyřazeny. Tato otázka slouží pro ověření teoretických předpokladů. Dotazovaní ve vyšším procentuálním zastoupení uvádí, že se s nevhodným chováním při obou výše zmíněných typech VŘ nesetkali, avšak 33 % uvádí, že tuto nepříjemnou zkušenost měli, nicméně jejich odpovědi nebyly nijak zvláště konkretizovány.

Graf 6: Styk respondentů s nevhodným chováním při VŘ



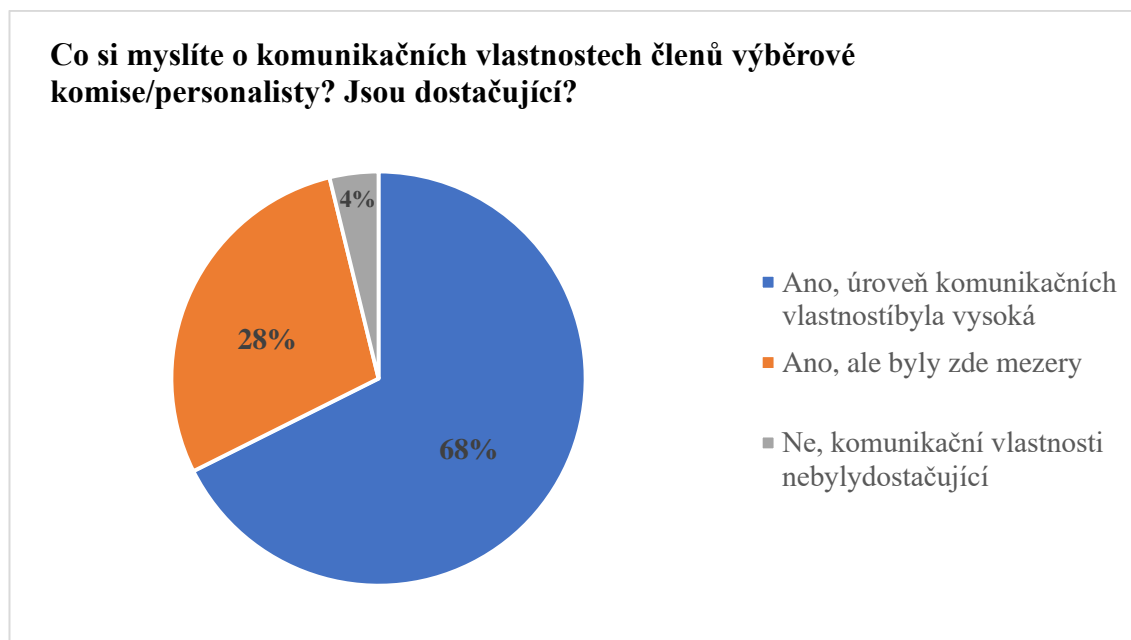
Zdroj: Vlastní šetření

7.7 Otázka č. 7 Komunikační schopnosti

Každý personální pracovník by měl disponovat výbornými komunikačními schopnostmi z důvodu komunikace s různými sortami zcela odlišných lidí. Současně je personalista nepostradatelným článkem mezi provázaností orgánu, kdy k zachování své profesní stránky perfektní komunikační schopnosti zcela jistě využije nejen ve svůj prospěch. Odpovědi respondentů autorku nijak zvláště nepřekvapily, neboť předpokládala, že výběr personalistů na KŘP proběhl velmi precizně a všechny kladené požadavky byly zcela jistě prověřovány ze strany zaměstnavatele. Pouze 4 % respondentů vyjádřili nesouhlas proti komunikačním schopnostem personalistů či

výběrové komise. Dle autorčina názoru je absence výborných komunikačních schopností závažným nedostatkem.

Graf 7: Komunikační schopnosti

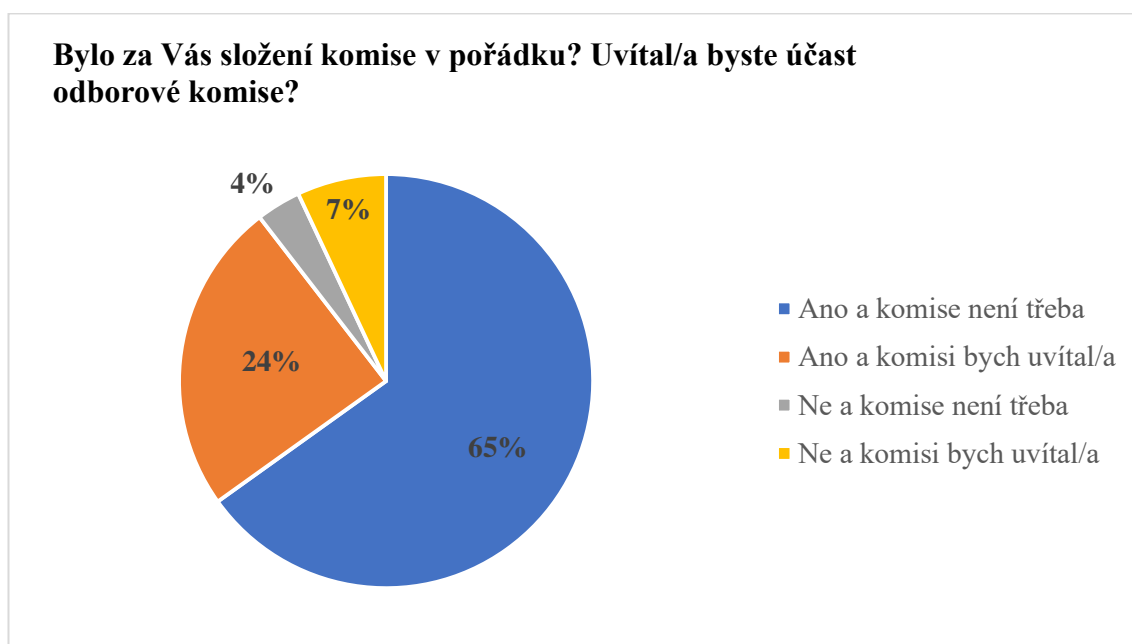


Zdroj: Vlastní šetření

7.8 Otázka č. 8 Složení komise

Kapitola č. 4 v teoretické části této bakalářské práce popisuje průběh VŘ, kdy je v jedné části této kapitoly zmínka o výběrové komisi. Ta je zpravidla zřízena především na VŘ do vyšších tarifních tříd, jak bylo již několikrát výše zmíněno. Členy jsou předseda výběrové komise, tajemník VK a člen VK, který je doplňujícím členem. Zachování lichého počtu členů výběrové komise je vhodné pro jednoznačnost výsledků při hlasování o nejlepším uchazeči. Každý člen komise má platný poradní hlas a toto hlasování je prováděno neveřejně.

Graf 8: Složení komise



Zdroj: Vlastní šetření

Cílem osmé otázky, bylo zjistit, zda je dle jejich názoru složení komise dostatečně kompetentní a zdali by zpětně respondenti uvítali účast odborové komise na jejich VŘ. Valná většina respondentů, 65%, uvedla, že byla spokojena a účast odborové komise nebyla třeba.

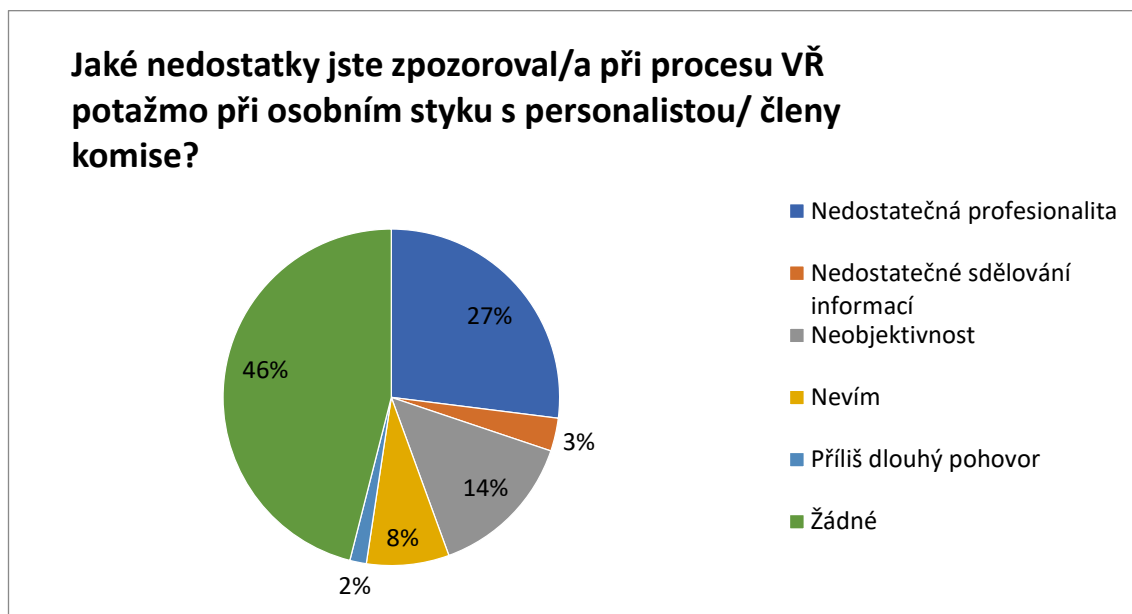
7.9 Otázka č. 9 Nedostatky při procesu VŘ

Předposlední, devátou otázku, autorka ponechala otevřenou, neboť jí zajímalo, jaké nedostatky respondenti pocítují ze své vlastní zkušenosti. Téměř polovina dotazovaných uvedla odpověď „žádné“, nicméně našli se tací, kteří byli nespokojeni s délkou pohovoru či špatnou komunikační stránkou. Z autorčina pohledu je špatná komunikace mezi účastníky a personalistou, potažmo členy výběrové komise velkým nedostatkem, jak v této práci již několikrát zaznělo.

Jako stěžejní faktor nespokojených účastníků VŘ může být právě ochrana osobních údajů, kdy personalista i všichni členové komise musí zachovat diskrétnost. Z praxe je známo, že každého neúspěšného uchazeče zajímá, v čem byl jeho oponent lepší. Ze zákonného hlediska není zcela v kompetenci personalisty a komise tyto skutečnosti sdělovat, avšak specifikace nedostatků v obecné rovině povolena jsou.⁶³

⁶³ ŽŮREK, J. GDPR v personalistice. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, [2022]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-365-3.

Graf 9: Nedostatky při procesu VŘ

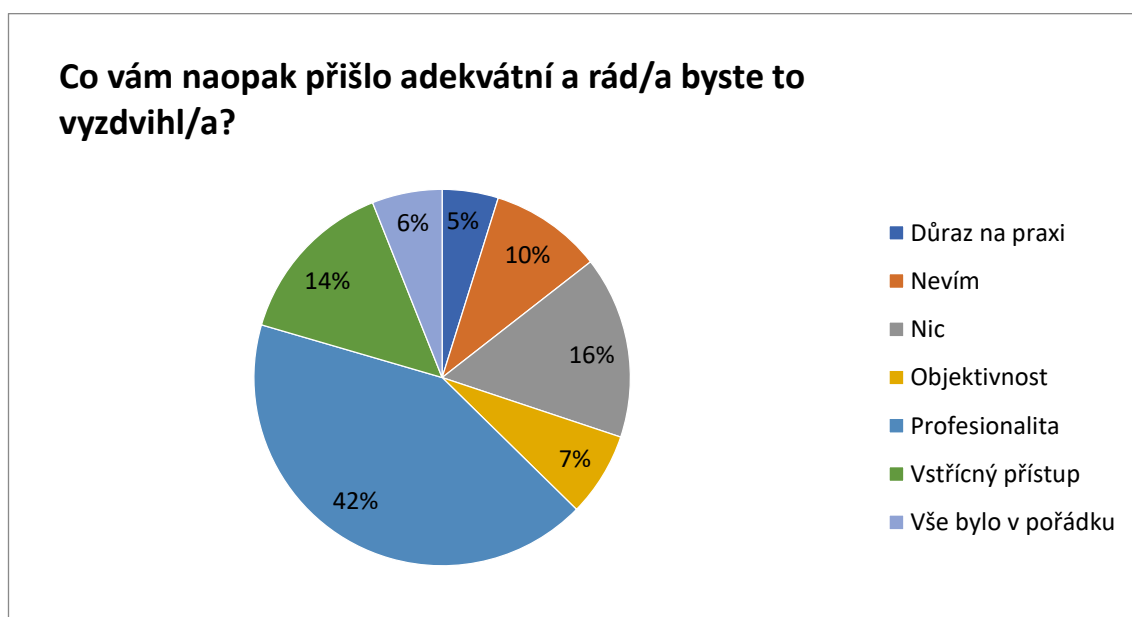


Zdroj: Vlastní šetření

7.10 Otázka č. 10 Klady při procesu VŘ

Poslední otázka byla vyhrazena pro opozitum nedostatků. Několikrát se zde vyskytla stejná odpověď „vše bylo v pořádku“, konkrétně ve 42 % případů, což je přívětivým nepřímým zhodnocením stávajících postupů výběrových řízení očima respondentů.

Graf 10: Klady při procesu VŘ



Zdroj: Vlastní šetření

7.11 Rozhovor s personalistkou

První polostrukturovaný rozhovor proběhl s personální pracovnící Monikou Š., která pracuje pro Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje od roku 2010, tedy 13 let. Tento rozhovor byl realizován při osobním setkání a nahrán v aplikaci diktafon v mobilním telefonu se souhlasem dotazované. Tento záznam byl užit pro přepis všech poznatků dotazované. Autorka BP si předem stanovila několik otázek, které v průběhu rozhovoru s personální pracovnící lehce korektivovala.

1. Kolik výběrových řízení průměrně za jeden kalendářní rok realizujete?

„Za jeden kalendářní rok průměrně realizujeme 220 výběrových řízení a to v rámci celého Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.“

2. Bylo při covidové pandemii realizováno více či méně VŘ?

„Z mého pohledu jich byl realizován stejný počet jako v současné době, ale byl zde omezen osobní styk. Pohovory probíhaly pomocí videokonferencí.“

3. Kde se můžu o volné pracovní pozici/služebním místě dozvědět?

„Toto se můžete dozvědět prostřednictvím stránek OSM, kde jsou povinně evidovány všechny volné pracovní pozice i služební místa napříč celou Českou republikou. Zde naleznete, o jaké služební místo se jedná, region, hodnost, třídu, požadované vzdělání na danou pozici i požadovanou odbornost, pokud to konkrétní pozice vyžaduje. Dále se o volných pracovních pozicích můžete dozvědět na inzerčních internetových stránkách, kde jsou primárně zveřejňovány zcela nové nástupy nebo tzv. boční vstupy.“

4. Můžete mi blíže specifikovat boční vstupy?

„Představte si situaci, že třeba na plzeňské krajské správě na oddělení kriminalistické techniky budou potřebovat přijmout pracovníka, který bude vyhodnocovat DNA. Podle předpisů to musí být vystudovaný lékař, ale my nemáme možnost tuto pozici obsadit kompetentní osobou z řad policie, protože zde žádní medicínští doktoři nejsou. A tak musíme umožnit právě boční vstup, kde je specifický požadavek na lékařské vzdělání. Nastává tedy situace, že nastoupí osoba z civilu rovnou do příslušné tarifní třídy odpovídající jejímu vzdělání a dalším okolnostem.“

5. Pokud uchazeč splní všechny uložené podmínky, je automaticky pozván k osobnímu pohovoru nebo uchazeče ještě selektujete?

„Ke každému výběrovému řízení na pracovní pozici nebo služební místo je stanoven termín, do kterého mají uchazeči možnost přihlásit se a donést osobně přihlášku. Já všechny ty přihlášky projdu a zkontroluji, zda splnili či nesplnili kritéria. Pokud splnili, všem je umožněno přijít na osobní pohovor a stanout před výběrovou komisí. Před zahájením samotného VŘ tyto náležitosti uchazečů kontroluje ještě tajemník výběrové komis, tudíž je zde dvojitá kontrola. Nejsme limitováni počtem uchazečů.“

6. Prověřujete vy jako personalistka znalosti uchazečů?

„Já osobně ne, má náplň práce je osvědčování administrativních náležitostí.“

7. Z pohledu personalistky je něco co berete jako nedostatek a naopak něco co byste chtěla vyzdvihnout při VŘ?

„Za nedostatek považuji absenci školení personalistů v rámci celé ČR pro oblast problematiky VŘ, které již bylo několikrát navrženo, avšak zatím se o tomto návrhu jen debatuje.“

8. Musela jste vy konkrétně splnit nějaké speciální požadavky na pozici personalistky?

„Na tuto pozici je potřebné vysokoškolské vzdělání, bez kterého bych musela prokazovat, zda jsem vůbec schopna tuto pozici vykonávat bez příslušného vzdělání, a rovněž bych přišla o část peněžní složky za nesplnění požadavku vzdělání. Zároveň jsem musela splnit podmínky, jako jsou velmi dobrá komunikační schopnost, prokázat organizační schopnosti, pečlivost a další.“

7.12 Rozhovor se členem výběrové komise

Druhý rozhovor probíhal s plukovníkem Petrem K., který je zástupce ředitele územního odboru Plzeň-venkov a rovněž pravidelným členem výběrové komise při výběrových řízeních na KRPPK.

1. Kolik výběrových řízení bylo u Vás realizováno za poslední rok?

„Za náš územní odbor vyhlášíme zhruba 6 výběrových řízení do roka, které se konají od 6. tarifní třídy. Do nižších tarifních tříd není nutné realizovat VŘ před výběrovou komisí.“

2. Jaké jsou kladeny požadavky na uchazeče VŘ? Pokud všichni uchazeči splní požadované podmínky, jsou všichni pozváni k VŘ nebo je zde ještě nějaká selekce?

„Pokud je u nás volné služební místo, neprodleně hledáme vhodného uchazeče, který musí splnit všechny naše podmínky. Do 6. tarifní třídy není nutné vysokoškolské vzdělání, do vyšších tarifních tříd je potom nutný požadovaný stupeň vzdělání, konkrétně Diplomovaný specialista, Bakalářský stupeň vzdělání nebo Magisterský stupeň vzdělání. U některých pozic je nezbytná i praxe, lze to výjimkou obejít, ale pouze se souhlasem ředitele služby kriminální policie a vyšetřování v Praze. Dále musí policista splnit hodnocení, které musí být minimálně velmi dobré. Musí mít zdravotní posudek, který potvrzuje, že je způsobilý k výkonu služby pro danou pozici, poté dokládá strukturovaný životopis, který vlastnoručně podepíše. Následně podává přihlášku s veškerými potřebnými dokumenty na personální oddělení, kde je vše řádně zkontrolováno, jsou-li potřebné dokumenty kompletní a v pořádku, stává se uchazeč účastníkem výběrového řízení.“

Pokud realizujeme VŘ my, požadavky jsou velmi obecné. Chceme, aby uchazeč měl základní povědomí o své funkci, taktéž by měl holdovat základním policejním dovednostem a zkušenostem, dále požadujeme splnění všech formálních náležitostí“

3. Pokud žadatel neuspěje, dáváte mu zpětnou vazbu?

„Zpětnou vazbu uchazečům dáváme i v případě neúspěchu. O tomto postupu rozhoduje předseda komise dle aktuální situace, ale snažíme se neúspěšným kandidátům VŘ neprodleně vysvětlit proč nebyli vybráni a na čem mají do příště zapracovat.“

4. Jaký je postup pokud se VŘ zúčastní pouze jeden uchazeč?

„Pokud uchazeč komplexně splňuje již zmíněné podmínky, pak je jím služební místo obsazeno. Neznamená to však, že služební místo obsazujeme za každou cenu. Pokud se uchazeč nejeví jako vhodný, není vybrán a je znovu vypsáno VŘ. V praxi se tato situace často nestává, vždy je uchazečů více.“

5. Jaká služební místa či pracovní pozice Váš územní odbor nabízí?

„Nabízíme služební místa policistů v přímém výkonu služby, to znamená na obvodních odděleních a na dopravním inspektorátu. Poté jsou to pozice policistů na službě kriminální policie, což jsou pozice takzvaných operativců a vyšetřovatelů. Dále nabízíme místa techniků, kdy je potřeba absolvovat kurz, aby na toto služební místo mohl být uchazeč ustanoven. A v poslední řadě nabízíme služební místa vedoucích pozic, kdy VŘ realizuje Krajské ředitelství jako nadřízený článek. Rovněž nabízíme i pracovní místa, kdy o jejich přijetí rozhoduje funkcionář s personální pravomocí, kterým je ředitel Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.“

6. Jaké je složení zmíněné výběrové komise?

„Většinou je výběrová komise složena ze tří členů – z předsedy komise, tajemníka a člena komise. V záloze máme čtvrtého člena – náhradníka, který zastupuje případnou absenci jednoho ze členů komise. Je zde, ale pravidlo, které stanovuje, že se nesmí změnit předseda komise. V případě jeho absence je VŘ zrušeno a vyhlášeno znovu. Pokud se VŘ vyhlašuje pro vedoucí pozici je do komise zpravidla přizván člen odboru a ještě další člen komise, aby byl zachován lichý počet z důvodu jednoznačného hlasování.“

7. Mezi dotazovanými respondenty se vyskytl návrh na dalšího nového člena výběrové komise, který by byl úzce spjatý s daným pracovištěm, přesto však nebyl v žádném služebním ani osobním vztahu k uchazečům. Co si o tomto návrhu myslíte?

„Víš, kam tím míříte, ale momentálně mě nenapadá nikdo kompetentní, kdo by tuto činnost mohl vykonávat. Pokud má VŘ na vyšší tarifní třídu, větší počet uchazečů na volné služební místo, znamená to pro nás rozmanitější možnost výběru, která zároveň

přináší obrovské břímě zodpovědnosti. Můj názor je takový, že nestrannost je již zajištěna volbou členů komise, kdy jeden z nich bývá například vedoucí pracovník z kriminálky, který neslouží a zřejmě ani nebude sloužit s uchazečem tohoto řízení.“

8. Můžete popsat, jak vypadá VŘ konkrétně na Vaší pozici?

„Z mé vlastní zkušenosti nebyl proces výběru úplně příjemnou záležitostí. Po administrativní části, jsem absolvoval psychotesty, které trvaly zhruba osm hodin. Zde se posuzovaly mé inteligenční a výkonnostní schopnosti. Od psychologa jsem dostal doporučující stanovisko pro vhodnost. Další nutným prvkem byly assessment testy, což je celodenní přezkoušení z manažerských dovedností, které probíhá formou např. písemné odpovědi na dopis stěžovateli nebo simulace policejních situací, kdy komise prověřuje, jak reagujeme. Dále požadují řešení civilních situací, kdy apelují na profilaci co možná nejlepšího řešení, a závěrem těchto testů je řízený pohovor. Tímto pohovorem posuzovatel zjišťuje, jak uchazeč reaguje, zdali se umí prosadit a získat slovo, umí-li své slovo udržet, pozoruje reakce i změny v chování a další. I zde jsem dostal doporučující stanovisko, se kterým jsem přistoupil před komisí. Ovšem stanovisko může být doporučující s omezením, naštěstí to nebyl můj případ. Na základě všech podkladů s doporučením se uchazeč dostává opět před komisí, kde se provádí samotný pohovor jako při příznačném VŘ. KŘPPK má pouze dvě funkce zařazené do deváté tarifní třídy, které takové VŘ musejí podstoupit a tím je vedoucí územního odboru a poté já, jakožto zástupce vedoucího územního odboru.“

9. Ve výběrové komisi bývá jeden z členů nadřízeným uchazeče, vidíte to jako výhodu či nevýhodu?

„Za mě to vidím jako výhodu, protože je zmírněn stresový faktor a zároveň víme, co od uchazečů můžeme po profesní stránce čekat, neboť máme jakousi dohledovou činnost. Obecně platí, že jsou členové komise předem obeznámeni se všemi uchazeči, pro lepší přípravu možných dotazů. Rozhodně to nevnímám jako znehodnocení průběhu VŘ, ba naopak.“

10. Máte ještě nějaké doplňující poznatky k průběhu VŘ, které byste chtěl, aby v mé práci zazněly?

„Ve své podstatě je výběrové řízení formální věc, která musí být splněna, má-li vedoucí pracovník možnost nabídnout volné služební místo. Já jakožto účastník výběrové komise

z praxe vím, že členové této komise jednají opravdu profesionálně a nikdy jsem se nesetkal s nějakým větším nedostatkem.“

Autorka empirickou část své bakalářské práce pojala jako podklad pro ověření teoretických poznatků, kdy hodnotí současný průběh VŘ jako objektivní. Uzákoněné stávající postupy se jeví jako dobře fungující. V závěru práce představuje několik návrhů, které by potencionálně mohly stávající průběh přijímacích i výběrových řízení inovovat a zlepšit i současný stav veřejného mínění o průběhu přijímacích i výběrových řízení.

Závěr

Jednou z nepostradatelných vlastností výběrového řízení by měla být zaručeně transparentnost, která umožňuje účastníkovi tohoto řízení přímý, rovný a především spravedlivý průběh. Ovšem i přes možnost transparentnosti VŘ se setkáváme s nespokojenými účastníky, jejichž zkušenost zcela nesouzní s pevně nastolenými pravidly české legislativy. Dosud zákon nijak zvláště nelimitoval ani nesvazoval zaměstnavatele v obecné rovině při postupu VŘ, přesto u příslušníků bezpečnostních sborů shledává zásadní rozdílnosti. Autorka ve své práci detailně popisuje, jak takové VŘ probíhá. Při dotazování svých respondentů však zjišťuje mírné nedostatky, které vidí do budoucna jako řešitelné.

Pro budoucí výběrová řízení by autorka ráda podpořila návrh jedné z dotazovaných, kdy vidí smysl v konání školení ohledně personálních záležitostí, nejen v rámci územního článku či kraje, ale celorepublikově. Její vize je taková, kdy všichni personalisté, vykonávající tuto činnost pro KŘP v rámci celé České republiky, by měli možnost zúčastnit se např. vícedenního školení. První část školení by byla věnována změnám v legislativě a obecně novým poznatkům v personální sféře. Další část by dala prostor právě personalistům projednat dosavadní zkušenosti a případně se svobodně vyjádřit na daná personální témata a situace. Rovněž by byly prodiskutovány problematické kroky v rámci personálních otázek. Touto cestou by rozšířili své obzory, neboť každý z nich má zcela odlišné zkušenosti, právě z důvodu pestrosti tohoto povolání. Personalista se za svou pracovní sféru setkává s velkou sortou lidí, kteří na různé podněty reagují zcela odlišně. Z tohoto důvodu by měla školení zakončit případná přednáška o zvládání vypjatých situacích, zvládání stresu či jednání pod tlakem. Tato přednáška by mohla být obohacena praktickými příklady, aby nebylo školení pouze fádni.

Zároveň se nabízí otázka, která zohledňuje možnost všem personálním pracovníkům, spadajícím například pod Ministerstvo vnitra, k pravidelnému rekvalifikačnímu školení, kdy si účastníci tohoto školení nejen prohloubí znalosti, ale také budou ve svém oboru ještě většími profesionály, neboť jejich kvalifikační způsobilost stoupne. Autorka si je vědoma rušivých elementů v podobě absence finančních prostředků či časové náročnosti, ale je přesvědčena, že by tato pravidelná činnost českému pracovnímu trhu velmi prospěla.

Jak bylo v této práci několikrát zmíněno, VŘ by měla probíhat co nejčestněji s ohledem na všechny přítomné. Autorka věří, že současné postupy jsou v kvalitní fázi, nicméně by uvítala jisté úpravy. Exemplárním příkladem je situace, kdy se koná VŘ na tzv. vyšší tarifní třídy, kdy je VŘ v režii minimálně tříčlenné komise, kterou předem stanovuje služební funkcionář. Ta je obeznámena s uchazeči předem. Ve valné většině, část členů VK, některé z uchazečů zná a ti jsou tak ve značné výhodě oproti ostatním účastníkům. Proto by autorka ráda navrhla následující postup – výběrovou komisi by neustavoval služební funkcionář, nýbrž by ji losoval z kompetentních lidí a zároveň by se tato komise ustavovala minimálně napříč územním odborem.

Další zajištění co největší míry transparentnosti při procesu VŘ je například možnost odvolání, na předem ustanovenou výběrovou komisi. Pokud účastníkovi složení výběrové komise nebude vyhovovat, nahradil by nevyhovujícího člena nestranný příslušník z odborové komise. V časové náročnosti zde autorka nevidí zcela zásadní problém. Obligatorní účast příslušníka odborové komise by ráda uvítala i na VŘ do nižších tarifních tříd.

Autorka je svým šetřením přesvědčená o dosavadní kvalitě přijímacích i výběrových řízení a doufá, že stávající postupy budou v budoucnu ještě více zdokonalovány tak, aby byla spokojenost účastníků těchto řízení co největší.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BARTÁK, J. *Řízení lidí v organizacích*. Praha: Grada, 2023 [cit. 2023-06-22]. ISBN 978-80-271-3823-4.
2. BĚLINA, M. a PICHRT, J. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
3. EVANGELU, J. E., NEUBAUER, J.. *Testy pro personální práci: jak je správně vytvářet a používat*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5056-9.
4. FIALA, Z., TOMEK, P. a VETEŠNÍK P. *Vzory podání a úkonů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG, [2021]. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-333-2.
5. HORVÁTHOVÁ, P. a BLÁHA, J. a ČOPÍKOVÁ., A. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.
6. KOVAŘÍK, Z. *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha: Police History, 2003. Police history. ISBN 80-864-7713-4.
7. NAVARRO, J. *Tajemství řeči těla: gesta, která prozradí více než slova*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2477-0.
8. NAVARRO, J. a KARLINS, M. *Jak prokouknout druhé lidi: příručka bývalého experta FBI*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3350-0.
9. NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.
10. STARKEY, C. M., Penn, N. W. (1994). *Getting a Job and Filling Out Forms*. Velká Británie: McGraw-Hill/Contemporary.
11. ŠUBRT, B. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-294-6.
12. TLAPÁK NAVRÁTILOVÁ, J. *Lobbing, nebo korupce?*. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-520-3.
13. TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

14. TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.
15. ZAVÁZALOVÁ, V. a LUKÁČOVÁ A. *Angličtina pro veřejnou správu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-057-4.
16. ŽŮREK, J. *GDPR v personalistice*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, [2022]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-365-3.

Elektronické zdroje

1. Co je korupce?. Policie České republiky [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-06-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/co-je-korupce.aspx>
2. Co je korupce a klientelismus?. Frank Bold [online]. Brno: Frank Bold, 2018 [cit. 2023-06-22]. Dostupné z: <https://frankbold.org/poradna/korupce-a-transparentnost/korupce-a-jednani-uredniku/zakladni-informace/rada/co-je-korupce-a-klientelismus>
3. Diskriminace v podmínkách veřejné správy. Diskriminace v podmínkách veřejné správy [online]. epravo.cz: epravo.cz, 2019, [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-diskriminace-v-podminkach-verejne-spravy-108971.html>
4. Co je nepotismus?. NERDFIX [online]. ???: MediaRealms, 2022 [cit. 2023-06-19]. Dostupné z: <https://nerdfix.cz/clanek/co-je-to-nepotizmus-a-proc-by-vas-to-melo-zajimat-0pf8ji>
5. Co je to personalistika?. VEMA [online]. Brno: Seyfor, 2023 [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/personalistika>
6. Diskriminace. Advokátní deník online [online]. Praha: Advokátní deník, 2020 [cit. 2023-06-18]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/02/12/diskriminace-v-zamestnani-jak-na-ni-pohlizeji-pracovnepravni-predpisy/>
7. Jak zapůsobit na pohovoru. Mám pohovor [online]. Mám pohovor, 2021 [cit. 2023-06-23]. Dostupné z: <https://mampohovor.cz/jak-zapusobit-na-pohovoru/>
8. Nahlížení do systému OSM. Policie ČR [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-06-20]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/nahlizeni-do-systemu.aspx>
9. Organizační struktura policie ČR: Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje. *Policie České republiky* [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-05-

- 26]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-policie-cr.aspx>
10. Policie Plzeňského kraje se představuje: Policie Plzeňského kraje se představuje. Policie České republiky – KŘP Plzeňského kraje [online]. Praha: Policie ČR, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>
 11. Průběh výběrového procesu. Česká republika Nejvyšší kontrolní úřad [online]. Praha: NKÚ, 2023 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/cz/o-nas/kariera/prubeh-vyberoveho-procesu/>
 12. ROZDÍLY SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU: Oddělení personální a mzdové. Eru.cz [online]. Jihlava: Energetický regulační úřad, 2022 [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: <https://www.eru.cz/rozdily-sluzebniho-pracovniho-pomeru>
 13. Výběrová řízení na služební místa. MPSV [online]. Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-06-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vyberova-rizeni-na-sluzebni-mista>
 14. Výběrové řízení do vyšších tarifních tříd - tzv. "boční vstupy." Celní správa České republiky [online]. Praha 4: Generální ředitelství cel, 2021 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/kariera/Stranky/Voln%C3%A1-slu%C5%BEbn%C3%AD-m%C3%ADsta---tzv.-bo%C4%8Dn%C3%AD-vstupy.aspx>
 15. 5 nejčastějších hříchů výběrového řízení. MBlue Czech [online]. Praha: mBlue Czech, 2023 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://mblue.cz/blog/5-nejcastejsich-hrichu-vyberoveho-rizeni/>

Legislativní dokumenty

1. BOUČKOVÁ, P. Antidiskriminační zákon: komentář. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.
2. *Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů* : redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, [2007]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-515-0.

3. TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.
4. *Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce* [online]. Praha: AION CS, 2006 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
5. *Zpracování osobních údajů: nový zákon o zpracování osobních údajů a další právní předpisy. ; GDPR : obecné nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679, o ochraně osobních údajů : redakční uzávěrka 1.5.2019*. Ostrava: Sagit, [2019]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-353-8.

Seznam zkratek

aj.	a jiné
BP	bakalářská práce
BIS	Bezpečnostní informační služba
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČR	Česká republika
genpor.	Generálporučík
GIPS	Generální inspekce bezpečnostních sborů
HZS	Hasičský záchranný sbor
Ing.	Inženýr
KŘP	Krajské ředitelství policie
KŘPPK	Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje
Mgr.	Magistr
např.	například
NFPK	Nadační fond proti korupci
OSM	Evidence obsazování služebních míst
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PČR	Policie České republiky
plk.	plukovník

Sb.	Sbírka zákonů
SŠ	Střední škola
TČ	trestný čin
tzv.	takzvaný
VK	výběrová komise
VŘ	výběrové řízení/ výběrová řízení
VŠ	Vysoká škola

Seznam tabulek

Tabulka 1: Služební hodnosti.....	17
Tabulka 2: Hodnostní označení.....	18

Seznam grafů

Graf 1: Rok účasti VŘ.....	39
Graf 2: Prověření kladených požadavků při VŘ.....	41
Graf 3: Rozdílnost teoretických a praktických postupů VŘ.....	42
Graf 4: Objektivnost VŘ.....	43
Graf 5: Dojem z jednání při VŘ.....	44
Graf 6: Styk respondentů s nevhodným chováním při VŘ.....	46
Graf 7: Komunikační schopnosti.....	47
Graf 8: Složení komise.....	48
Graf 9: Nedostatky při procesu VŘ.....	49
Graf 10: Klady při procesu VŘ.....	49

Seznam příloh

Příloha č. I. : Dotazník k podpoře empirické části

Příloha č. II. : Vzor o oznámení VŘ na tzv. boční vstup

Přílohy

Příloha č. I. : Dotazník k podpoře empirické části

1. Kdy jste se účastnil/a výběrového řízení? (uveďte prosím rok Vaší účasti)
2. Byly všechny kladené požadavky na Vaši osobu při výběrovém řízení nějak prověřovány ze strany personalisty či členů komise?
3. Myslíte si, že jsou teoretické a praktické postupy výběrových řízení rozdílné? (stručně uveďte své domněnky)
4. Myslíte si, že jsou všechna výběrová řízení či osobní pohovory objektivní?
5. Jednají členové komise v přátelském duchu nebo jsou spíše razantnější? (stručně popište svůj osobní dojem)
6. Setkal jste se někdy s tím, že by se personalista/člen výběrové komise nevhodně choval?
7. Co si myslíte o komunikačních vlastnostech členů výběrové komise/ personalisty? Jsou dostačující?
8. Bylo za Vás složení komise v pořádku? Uvítal/a byste účast odborové komise?
9. Jaké nedostatky jste zpozoroval/a při procesu VŘ potažmo při osobním styku s personálním oddělením?
10. Co Vám naopak přišlo adekvátní a rád/a byste to vyzdvihl/a?

Příloha č. II. : Vzor o oznámení VŘ na tzv. boční vstup

Generální ředitelství cel
K Věstníku CS ČR č.: 25/2023
Internet CS publikováno dne: 22.6.2023

Česká republika – Celní správa Oznámení ředitele sekce 04 Generální ředitelství cel

Praha datum 16.6.2023 Č. j.: 29274/2023-900000-402

Na základě ustanovení § 22 odst. 5 a § 23 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“)

vyhlašuji výběrové řízení

na obsazení služebního místa **právník/právníčka**
(číslo místa 9014755)
ve služební hodnosti **rada**

Náplň služebního místa:

Výkon komplexních právních činností v celé oblasti výkonu působnosti orgánů celní správy.

Se zařazením **Generální ředitelství cel, sekce 04 - Právní, odbor 30 - Právní, oddělení 301 - Právní a legislativní**

Místo služebního působiště: **Praha**

Předpokládaný termín ustanovení na služební místo: **1.8.2023**

Charakteristika služebního místa:

- tarifní třída **9**
- minimální stupeň dosaženého vzdělání **vysokoškolské v magisterském studijním programu**

Zákonné požadavky na volné služební místo

Obor vzdělání:

- **Právo, právní a veřejnosprávní činnost (KKOV 68-XX T, V)**

Jiné zvláštní požadavky:

- zdravotní způsobilost **III. sloupec**
- fyzická způsobilost **IV. kategorie**
- osobnostní způsobilost **osobnostně způsobilý (á)**

Další odborné požadavky:

- jazyková znalost A1/A1

Další znalosti a dovednosti (nesplnění není důvodem k nezařazení do výběrového řízení):

- velmi dobrá orientace v právních předpisech
- dobré vyjadřovací schopnosti slovem i písmem
- dobrá znalost práce na PC, uživatelská znalost MS Office (Word, Excel, PowerPoint); uživatelská znalost právních informačních systémů ASPI a Beck-Online
- řidičský průkaz skupiny B
- organizační schopnosti
- časová flexibilita

Nárokové složky služebního příjmu

- základní tarif v tarifním stupni podle započitatelné praxe
- zvláštní příplatek ve sk. zvl. přípl. II./1.200 Kč
- základní tarif bude zvýšen o 10 % za službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby v případě, že ji vyhlašovatel na volném služebním místě vyžaduje

Výčet dokladů, které připojí uchazeč/ka o volné služební místo k přihlášce:

- motivační dopis a profesní životopis zaměřený zejména na předchozí průběh zaměstnání
- ověřenou kopii maturitního vysvědčení a ověřenou kopii vysokoškolského diplomu (pokud je vyžadováno vysokoškolské vzdělání)
- ověřenou kopii o dosaženém vzdělání v požadovaném oboru
- dodatek k diplomu (v souladu s ustanovením § 55 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů)

S odkazem na článek 6 odst. 1 písm. c) GDPR (Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES - Obecné nařízení o ochraně osobních údajů) a na zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, Generální ředitelství cel jakožto správce osobních údajů informuje uchazeče o tom, že bude zpracovávat za účelem vedení výběrového řízení jejich osobních údajů v rozsahu nezbytném pro ověření splnění vypsanych požadavků. Předložené osobní údaje budou uchazečům vráceny spolu s informací o jejich výsledku ve výběrovém řízení.

Informace o právech subjektu údajů, včetně kontaktu na pověřence pro ochranu osobních údajů, a formulář pro jejich uplatnění lze nalézt na webových stránkách Celní správy České republiky.

Přihlášku včetně požadovaných dokladů uchazeč/ka **zašle elektronicky do 6.7.2023 prostřednictvím e-formuláře „Žádost o přijetí do služebního poměru“ ([odkaz zde](#))**, který nalezne na webových stránkách www.celnisprava.cz.

Uchazeči splňující stanovené zákonné podmínky budou pozváni k absolvování výběrového řízení.

Pokud nebudou k písemné přihlášce přiloženy všechny požadované doklady, nebude uchazeč/ka do výběrového řízení zařazen/a.

Případné další informace podá: Mgr. Pavel Miczko tel. 261 332 416.

plk. Mgr. Lubomír Kučera
ředitel sekce 04 - Právní
Generální ředitelství cel