

# **Analýza odměňování pracovníků ve veřejném sektoru**

Jana SOUKUPOVÁ

---

Bakalářská práce  
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav logistiky

akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Soukupová**  
Osobní číslo: **L09871**  
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Logistika a management**

Téma práce: **Analýza odměňování pracovníků ve veřejném sektoru**

Zásady pro vypracování:

1. Analyzujte stávající situaci v odměňování pracovníků ve veřejném sektoru
2. Popište možné trendy vývoje ve vztahu k makroekonomickým prognózám a případným personálním dopadům
3. Analyzujte předmětnou problematiku ve vztahu k Policii České republiky v Jihomoravském kraji



*[Handwritten signature]*  
prof. Ing. Josef Tlupáček Ph.D.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] CHLÁDKOVÁ, A. Odměňování pracovníků ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha. Wolters Kluwer ČR, 2010. 448 s. ISBN 978-80-7357-566-3.

[2] KOCOUREK, J. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Praha. Beck, 2007. 130 s. ISBN 978-80-7179-615-2.

[3] TOMŠÍK, P. Teorie motivace a odměňování pro řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Brno. MZLU, 2005. 105 s. ISBN 80-715-7845-2.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

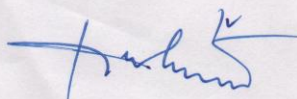
Vedoucí bakalářské práce: **doc. Václav Lošek, CSc.**

Ústav krizového řízení

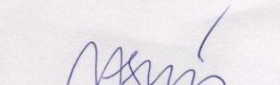
Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **11. května 2012**

V Uherském Hradišti dne 23. února 2012



prof. Ing. Josef Polášek, Ph.D.  
*děkan*



doc. Ing. Jaroslav Rašner, CSc.  
*ředitel ústavu*

## **ABSTRAKT**

Předmětem bakalářské práce „Analýza odměňování pracovníků ve veřejném sektoru“ je rozbor současné situace v odměňování ve veřejných službách a správě a možné trendy vývoje v této oblasti ve vztahu k makroekonomickým ukazatelům. Teoretická část se zabývá odměňováním pracovníků obecně. V praktické části je analyzován stav ve veřejném sektoru a zejména daná problematika ve vztahu k Policii České republiky v Jihomoravském kraji. Služebním příjmům policistů je věnována i výzkumná část této práce.

Klíčová slova:

Veřejná správa, odměňování, plat, Policie České republiky, služební příjem

## **ABSTRACT**

The subject of the thesis “Analysis of Remuneration in The Public Sector” is to analyze the current situation in remuneration in public services and administration, and possible trends in this area in relation to macroeconomical indicators. The theoretical part deals with the remuneration of workers in general. In the practical part of the thesis is analyzed situation in the public sector and in particular this issue in relation to the Police of the Czech Republic in the South Moravian region. To the remuneration of policemen is paid also research part of this work.

Keywords:

Public sector, remuneration, salary, Police of the Czech Republic, service income

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi pomohli svými radami k dokončení této práce. Především vedoucímu mé bakalářské práce panu doc.Václavu Loškovi, CSc. za jeho cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla vyjádřit své díky Dálničnickému oddělení Policie České republiky v Ivanovicích na Hané a Oddělení hlídkové služby Policie České republiky v Brně za cenné poskytnuté informace, praktické rady a věnovaný čas. Také bych chtěla poděkovat své rodině a blízkým, kteří mě během celého studia podporovali.



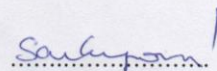
**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka;
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne 2.5.2012

  
.....  
podpis studenta/ky

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 ODMĚŇOVÁNÍ, TEORETICKÉ VYMEZENÍ POJMŮ</b> .....	<b>10</b>
1.1 MZDA, PLAT .....	10
1.3 MZDOVÉ PRINCIPY .....	16
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY A SLUŽEB</b> .....	<b>17</b>
2.1. Platový systém veřejné správy .....	17
2.2 SLOŽKY PLATU .....	19
2.2.1 Platový tarif .....	20
2.2.2 Platová třída .....	21
2.2.3 Platový stupeň .....	23
2.2.4 Zvláštní druhy odměňování .....	26
2.2.5 Nepeněžní odměny .....	27
2.3 ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ PO 1. 1. 2011 .....	29
2.3.1 Změny v zákoníku práce .....	29
2.3.2 Změny nařízení vlády č. 564/2006 Sb. vyvolané změnou ZP .....	30
2.3.3 Další změny v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. po 1. 1. 2011 .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
<b>3 ODMĚŇOVÁNÍ U POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>34</b>
3.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	35
3.1.1 Policie české republiky .....	35
3.1.2 Služební poměr .....	35
3.1.3 Služební příjem (§112, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů) .....	35
3.1.4 Naturální náležitosti příslušníků PČR: .....	39
3.2 VÝVOJ PLATU POLICISTŮ V LETECH 2006 AŽ 2011 .....	40
3.3 VÝZKUMNÁ ČÁST .....	41
3.3.1 Použité metody .....	42
3.3.2 Identifikace respondentů dotazníkového výzkumu .....	42
3.3.3 Výzkumný dotazník – část A .....	45
3.3.4 Výzkumný dotazník – část B .....	54
3.3.5 Celkové zhodnocení výzkumu .....	59
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>61</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>66</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>67</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>68</b>

## ÚVOD

Probíhající reforma veřejné správy se logicky musela dotknout i oblasti odměňování. Prvky moderního personálního řízení se však ve veřejné správě prosazují zatím jen velmi obtížně a pozvolna. Ve veřejnosti reforma veřejné správy budí dojem, že se omezuje prakticky jen na nejužší okruh činností spojených se zabezpečením zaměstnaneckých záležitostí, tedy na tzv. personální a mzdovou agendu.

Vzhledem k ekonomické situaci státu a makroekonomickým prognózám nelze zpochybňovat omezení veřejných rozpočtů a z toho vyplývající změny v odměňování ve veřejné sféře, schváleným koncem roku 2010. Na platy ve státní sféře šlo v roce 2011 rok o 11,5 miliardy méně než v roce předchozím. Což se zákonitě muselo promítnout i příjmů příslušníků veřejné správy a služeb.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat odměnu za práci ve veřejném sektoru a popsat konkrétně odměňování policistů České republiky. K tomuto cíli jsem využila vlastního empirického výzkumu platových podmínek příslušníků PČR v Jihomoravském kraji. Při zpracování výzkumu jsem použila matematicko-statistickou analýzu, vizuální analýzu (grafické vyjádření vztahů), seskupovací analýzu a některé prvky SWOT a PEST analýzy. Vzhledem k počtu respondentů výzkumu nelze použít indukční statistiky a výsledky zobecnit na celou policii, což ani nebylo cílem této práce. Nicméně, jeho výsledky jsou velmi zajímavé a vypovídají o skutečné výši služebního příjmu policistů (respektive o jeho snížení po 1. 1. 2011) a o tom, jak je odměňování u PČR vnímáno samotnými policisty. Podnětné jsou určitě i konkrétní návrhy na úpravu mzdového systému uplatňovaného u Policie České republiky. V obecnější rovině bakalářská práce podává některé návrhy na optimalizaci odměňování ve veřejné správě za stavu, kdy dochází ke každoročnímu snižování veřejných rozpočtů.



## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ODMĚŇOVÁNÍ, TEORETICKÉ VYMEZENÍ POJMŮ

## 1.1 Mzda, plat

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru komplexně upravuje zákon. Do konce roku 2006 se řídilo dvěma samostatnými zákony, a to zákonem č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (zákon o mzdě) a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. [16]

Od roku 2006 se odměňování řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP nebo zákoník práce). V části šesté (§ 109 až § 150 ZP) je stanovena úprava utváření mezd, platových poměrů ve veřejných službách a správě, odměňování zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Dále se zabývá splatností, výplatou a srážkami ze všech typů odměn za práci v pracovněprávních vztazích.

Šestá část ZP řeší i právní úpravu plnění, které odměnou za práci není, a to odměnu za pracovní pohotovost (§140). Další peněžité plnění, která jsou zaměstnancům poskytována, ale ne za práci, pouze v souvislosti s výkonem práce, upravuje ZP rovněž, na jiných místech. Například cestovní náhrady (§ 151 až § 189), jubilejní odměny (§224). Odměnou za práci nejsou ani náhrady mezd (platu), jež se poskytují na základě dalších podmínek a to především v souvislosti s právní úpravou překážek v práci (§199, §203 až 205 ZP) a dovolené.

Zákon č. 262/2006 Sb., zachovává terminologické rozlišení odměny za vykonanou práci na mzdu a plat z předchozích zákonů kterými se odměňování řídilo do roku 2006 (viz výše). Způsob odměňování je rozdílný podle toho o jaký druh zaměstnavatele se jedná.

**Plat** je formou odměny zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele specifikované v § 109 odst. 3 ZP. Jsou to správní úřady (orgány státní správy) a další organizační složky státu, územní samosprávné celky (obce, kraje) a jejich organizační složky, některé příspěvkové organizace (služby, kultura), školské právnické osoby (školy a školská zařízení), veřejná nezisková zdravotnická zařízení a státní fondy. Zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem jsou označováni jako příslušníci veřejných služeb a správy.

Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni **mzdou**. Jedná se především o podnikatelské subjekty (státní podniky, obchodní společnosti, družstva, fyzické osoby apod.). Mzdou odměňují své zaměstnance také některé právnické osoby nevyvíjející podnikatelskou činnost (např. zdravotní pojišťovny, vysoké školy, politické strany). [19]

Způsob odměňování je u obou okruhů zaměstnavatelů rozdílný. Je velmi důležité správně rozlišit, o jakého zaměstnavatele se jedná, a vždy použít správné ustanovení ZP. Znamená to tedy, že příkladně jedná-li se o odměňování pracovníků v tzv. podnikatelské sféře (byť toto označení není úplně přesné), je nesprávné hovořit o platech a to včetně mezd manažerů dohodnutých smluvně. Bohužel, pojmový aparát týkající se odměňování je často, a to i v tisku a médiích, používán nesprávným způsobem.

Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za jeho práci pro zaměstnavatele, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda či plat. § 110 ZP zde tak zakotvuje rovnost zaměstnanců v odměňování.

Zákoník práce taxativně (plně) vymezuje hlediska, která je třeba při stanovení odměny za práci (mzdy či platu) brát v úvahu. A to ať se jedná o složitost, odpovědnost, namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek nebo výkonnost. Jiná kritéria ze zákona nejsou přípustná. Není tedy teoreticky možné, aby výše odměny za práci byla ovlivněna věkem, například častými pracovními neschopnostmi pro nemoc či úraz nebo opakovanými nepřítomnostmi z důvodu ošetřování člena rodiny.

Řada zaměstnanců dostává také **benefity** nemzdové povahy, které nejsou přímo za poskytovanou práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním. Nejedná se tedy o mzdu, ani plat. Benefity mohou být různé. Pro rozlišení, zda určité plnění je či není mzdou nebo platem není rozhodující jeho označení „odměna“. Často tak bývají pojmenovávány jak složky mzdové, tak i ta plnění, která ve své podstatě nemají mzdovou povahu. V souladu se zákoníkem práce mohou zaměstnavatelé poskytovat svým zaměstnancům různé odměny, ať již věrnostní či stabilizační, odměnu při odchodu do důchodu, nebo k významnému životnímu jubileu. Uvedené odměny nejsou mzdou ani platem.

Zákoník práce v § 111 stanoví tzv. **minimální mzdu**. Přesněji odměnu za práci, tedy mzdu i plat. Její konkrétní výše je stanovena nařízením vlády ČR. Výraznější navýšení minimální mzdy bylo provedeno naposledy v roce 2006. Pro rok 2012 zůstává minimální mzda na

hranici 8000 Kč za měsíc, 48,10 Kč/hod. Sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Do mzdy se pro porovnání s touto sazbou nezahrnuje mzda za práci přes čas, příplatek za práci ve ztíženém prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a neděli. Minimální mzda představuje ochranu před poskytováním nepřiměřeně nízkých mezd, platů a odměn za práci zaměstnancům. Podle návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí se měla minimální mzda od 1. 1. 2012 zvýšit buďto na 8.400 Kč a 50 Kč, to byla varianta první, anebo na 8.500 Kč a 50,60 Kč, to byla varianta druhá. Avšak vzhledem makroekonomické situaci, ani jeden z těchto návrhů nebyl vládou ČR schválen. Výše minimální mzdy je stejná už 5 let, naposledy byla zvýšena s účinností od 1. 1. 2007, a její výše se nezměnila ani na začátku roku 2012.

Od 1. 1. 2012 už nejsou uplatňovány ani snížené, zřejmě diskriminační sazby minimální mzdy pro určité kategorie zaměstnanců (např. mladistvé zaměstnance, poživatele invalidních důchodů a jiných) pro jejich tzv. omezené pracovní uplatnění. Ale sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance činí (a zřejmě i nadále také budou činit):

- 90 % základní sazby minimální mzdy (tj. 7.200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.), jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru;
- 80 % základní sazby minimální mzdy (tj. 6.400 Kč, resp. 38,50 Kč/hod.), jde-li o mladistvého zaměstnance;
- 75 % základní sazby minimální mzdy (tj. 6.000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.), jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu;
- 50 % základní sazby minimální mzdy (tj. 4.000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.), jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Viz PŘÍLOHA P I: Platné sazby minimální mzdy.

V zákoníku práce je také vymezena tzv. **zaručená mzda**. Je to taková mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle příslušných § ZP a vnitřních předpisů upravujících mzdové poměry u zaměstnavatele. To je tedy mzda, kterou zaměstnanec dosáhl tím, že

vykonával práci. Takto dosažená mzda však u zaměstnavatelů, u nichž nejsou mzdy sjednány v kolektivní smlouvě, nesmí být nižší, než je stanovená úroveň sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy v § 3. nařízení vlády. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou stanoveny v osmi stupních, v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce. Jsou stanoveny pro pracovní dobu 40 hodin týdně. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než předepisuje vládní nařízení, a to jak u základních částek, tak i u snížených částek minimální mzdy pro uvedené specifické kategorie zaměstnanců se sníženým pracovním uplatněním. Na rozdíl od minimální mzdy lze nejnižší úrovně zaručené mzdy definovat jako nejnižší cenu práce stanovenou ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti, namáhavosti vykonávané práce. Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je na základě těchto hledisek odstupňována do osmi skupin, a to stejně jako u minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

Viz Příloha P II: Platné nejnižší sazby zaručené mzdy.

Mzda je sjednávána v **kolektivní smlouvě**, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, případně ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (§13odstavec 1 ZP). Ať již je vnitřní úprava mzdových poměrů u zaměstnavatele vymezena kterýmkoliv z uvedených způsobů (případně jejich kombinací), musí respektovat pravidla určená předpisy od kterých se nedá odchýlit jinak, než stanoveným způsobem. [19]

## 1.2 Mzdové systémy

Problematika odměňování je jednou z nejvýznamnějších činností v každé organizaci a vyžaduje pozornost jak zaměstnavatelů, tak i samotných zaměstnanců. Poskytování mzdy za vykonanou práci patří mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance. Efektivní a spravedlivý systém odměňování by měl proto být samozřejmostí v každé organizaci. Mzdový systém tvoří hlavní součást mzdového předpisu, měl být komplexním vyjádřením jednotlivých složek mzdového systému, úrovně mezd, mzdové motivace, tarifního systému, druhů mzdových zvýhodnění a volbě mzdových forem.

Systém odměňování by měl plnit především tři funkce:



- **motivovat** - měl by podporovat motivaci zaměstnanců, kdy si mohou být jisti, že za dobře odvedenou práci dostanou dobrou mzdu, srovnatelnou se mzdou poskytovanou zaměstnavateli s podobným zaměřením;
- **být spravedlivý** - za stejnou práci, stejnou odměnu. Zaměstnanec musí být přesvědčen, že je odměňován podle svých zásluh;
- **být transparentní** - jasný každému jednotlivci. Musí být založen na známých mechanismech, pochopitelný každému zaměstnanci.

Mzda nebo plat je tvořen několika složkami:

- **pevnou složkou** – tzv. základní (tarifní) plat;
- **pohyblivými složkami:**
  - odměnou podle výkonu;
  - odměnou podle osobního přínosu pracovníka;
  - různými příplatky (za práci přes čas, v sobotu a neděli, za ztížené pracovní podmínky atd.).

Zaměstnavatel může stanovit jakýkoliv mzdový systém, ať už s tarifní mzdou nebo bez ní, různé formy mzdy (časovou, úkolovou, podílovou, smíšenou z různých forem atd.) a může zavést také různé složky mzdy (prémie, odměny příplatky, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, tzv. 13. a 14. plat). Některé mzdové náležitosti však je zavést povinen. A to:

- **Příplatek za práci přes čas** (nejméně 25 % průměrného výdělku), pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na čerpání náhradního volna místo příplatku (§114 ZP). Zákon umožňuje, aby byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přes čas. V takovém případě musí být stanoven maximální rozsah přesčasové práce, který je ve mzdě zaplacen, avšak v souladu se ZP nejvýše na 150 hodin ročně. Maximální množství práce přes čas lze vyjádřit také ve vztahu k měsíční mzdě, tedy 12,5 hodin přesčasové za jeden měsíc (§ 4b odst. 1 ZP). Do roku 2011 bylo takové ujednání možné jen u vedoucích pracovníků. Novela ZP 2012 vztahuje takovou možnost i na řadové zaměstnance. U vedoucích pracovníků je v současné době možné sjednat, že mají ve mzdě přihlédnuto k veškeré práci přes čas (až v průměru na 8 hodin

týdně na období až 26 týdnů a podle kolektivní smlouvy až na 52 týdnů). Může tak prakticky jít až o 208 hodin za půl roku, nebo 416 hodin za rok.

- **Příplatek za práci ve svátek** – za práci ve svátek náleží především náhradní volno v rozsahu práce ve svátek. Za dobu náhradního volna má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se se zaměstnancem může také dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě, nejméně však ve výši 100% průměrného výdělku, na místo náhradního volna. (§115 ZP)
- **Příplatek za práci v noci** (nejméně 10% průměrného výdělku. Příplatek přísluší za práci mezi 22,00 a 6,00 hodin. Jestliže bude zaměstnanec pracovat do 22,15 hod, náleží mu tedy příplatek i za ¼ hodiny. (§116 ZP)
- **Příplatek za ztížené pracovní prostředí** (nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy, což je v současnosti 4,81 Kč za hodinu). Ztížené pracovní podmínky jsou uvedeny v nařízení vlády. Podstatné je, že pokud na zaměstnance působí několik negativních vlivů současně, náleží mu příplatek za každý takový vliv.(§117 ZP)
- **Příplatek za práci v sobotu a neděli** – (nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku) V kolektivní smlouvě je možné sjednat jinou, oproti zákonu i nižší minimální výši příplatku). Sobota a neděle jsou kalendářní dny a proto jsou posuzovány od 00,00 hodin do 24,00 hodin.(§118 ZP)
- **Dalšími povinnými příplatky** jsou doplátky do minimální mzdy, do nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplátky při převedení na jinou práci.

Zaměstnavatel může zavést jakékoliv jiné složky mzdy, tedy i příplatky, pokud pravidla pro jejich poskytování zakotví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise (například příplatek za odpolední směnu apod.). [19]

Náklady na odměňování pracovníků často tvoří velkou část nákladů organizace. Proto je velmi důležité vytvořit efektivní systém odměňování v organizaci. Kvalitní odměňovací systém vede k získávání a stabilizaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti a tím i lepšímu ztotožnění se s firmou a z toho vyplývajícím vyšším pracovním výkonem. Vždy však zaměstnavatel musí dbát, aby jeho odměňovací systém byl v souladu jak s jeho zájmy, tak se zákonnými pravidly a zájmem veřejným.

Mzdové systémy jsou však ovlivňovány nejen ze strany organizace samotné, ale podléhají také vnějším vlivům. Ať již se jedná o situaci na trhu práce, ekonomickou situaci v odvětví, či celkovou životní úroveň ve společnosti.

### 1.3 Mzdové principy

Mzda musí být stanovena pouze v souladu se zákoníkem práce a předpisy souvisejícími:

- zaměstnavatel musí zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy, platit mu odměnu za vykonanou práci, vytvářet mu podmínky pro plnění pracovních úkolů (§ 38 odst. 1 písm. a) ZP);
- odměna za práci musí být stanovena na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 ZP);
- mzda musí být stanovena, sjednána nebo určena před začátkem výkonu práce a to písemnou formou (§113 odstavec 3 ZP);
- mzda zaměstnance nesmí být nižší, než je minimální mzda (§ 111 ZP);
- zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy za stejnou práci (§ 13 odst. 2 písm. c a § 110 ZP);
- mzda určená zaměstnanci nesmí být nižší, než mzda sjednaná v pracovní, kolektivní nebo v jiné smlouvě nebo než mzda stanovená vnitřním předpisem (§ 307 odst. 1 ZP);
- jestliže je se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba, je stanovena takovému zaměstnanci mzda odpovídající této kratší pracovní době (§ 80 ZP);
- zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce vykonána (§ 141 odst. 1 ZP). [19]

## 2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY A SLUŽEB

*„Veřejná správa se v moderních demokratických státech chápe především jako **služba občanům** (v širokém smyslu, zahrnujícím i její funkce ochranné, výchovné, zásahové a donucovací).“ [7]*

**Veřejná správa** je správa veřejných záležitostí uskutečňovaných v rozhodující míře jako projev výkonné moci ve státě. Je souborem dějů, které řídí, reguluje a zabezpečuje stát institucemi zaměřenými na řízení veřejných záležitostí, tedy oblast veřejných zájmů občanů.

Veřejnou správu lze globálně vymezit jako organizaci záležitostí určitého společenství (stát, obec) a jejich provádění k tomu určenými subjekty. Zjednodušeně řečeno - veřejný sektor jsou veškeré veřejné služby, včetně veřejné správy, financované z veřejných rozpočtů. V současné době pracuje ve veřejných službách a správě v České republice asi 640 000 pracovníků. [7]

### 2.1. Platový systém veřejné správy

Jak již bylo uvedeno v bodu 1., zaměstnanci veřejné správy jsou odměňováni platem. Plat je formou odměny zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele specifikované v § 109 odst. 3 ZP. Jsou to správní úřady (orgány státní správy) a další organizační složky státu, územní samosprávné celky (obce, kraje) a jejich organizační složky, některé příspěvkové organizace (služby, kultura), školské právnické osoby (školy a školská zařízení), veřejná nezisková zdravotnická zařízení a státní fondy. Zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem jsou označováni jako příslušníci veřejných služeb a správy. Jedná se o ty zaměstnavatele, pro které je charakteristické, že pro svoji činnost využívají zcela (nebo převážně) prostředky z veřejných zdrojů. [19]

Organizace tzv. nevýrobní sféry, ať již se jedná o státní správu, justici, armádu, bezpečnost, kulturu, školství, zdravotnictví, sociální péči a další, odměňovaly své zaměstnance podle samostatných mzdových systémů, které se řídily dříve předpisy stanovenými příslušnými ministerstvy. Mzdové systémy byly značně rozdílné a to po stránce jejich struktury i obsahu. Od počátku 80. let byla snaha o sblížení mzdových systémů v rozpočtové sféře. Tohoto cíle se podařilo dosáhnout u příspěvkových organizací, které převzaly jednotnou úpravu odměňování pro jednotlivé kategorie zaměstnanců. Tato

úprava byla stanovena výnosy Federálního ministerstva práce a sociálních věcí ČR (například výnos z 12. 9. 1984 čj. 51-12430-3156, o odměňování technicko-hospodářských pracovníků.). Většiny platových předpisů v rozpočtových organizacích se však tyto změny přímo netýkaly, respektive nedošlo u nich k výrazným změnám. Platy byly stanoveny pro jednotlivá odvětví, bez větší meziodvětvové koordinace a často znamenaly značné rozdíly u prací stejné náročnosti.

Až v roce 1991 se podařilo vytvořit mzdovou koncepci odměňování ve veřejné správě, která se stala základem pro vytvoření jednotného systému odměňování v rozpočtových organizacích. [2]

Odměňování zaměstnanců se, jak bylo již řečeno výše, musí řídit zákonem. Pouze konkretizace podmínek pro poskytování některých složek platu je zákonem přímo svěřena vládě. Od právní úpravy se nelze nijak odchýlit. Jakákoliv úprava platů nižší právní hodnoty než je nařízení vlády, je vyloučena. Prostor pro vyjednávání o platech mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je tedy na rozdíl od vyjednávání o mzdách mnohem menší, byť byl změnami od 1. 1. 2011 rozšířen.

#### **Právními předpisy upravujícími platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě jsou:**

- zákoník práce (část šestá hlava první a třetí (§109 odst1, 3 a 4, § 110 až 112, § 122 až 136)), hlava pátá (§139), sedmá (§ 141 až 144) a osmá (§ 145 až §150),
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. O nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný platový výměr a to hned v den nástupu do práce. Jedná se o informaci o platové třídě, stupni a o výši tarifu a o výši ostatních pravidelných měsíčních složek platu (osobního příplatku, zvláštních příplatků, příplatků za práci ve ztíženém prostředí, příplatku za vedení). Taktéž, dojde-li později ke změně některého z těchto údajů, musí být tato transformace písemně sdělena (změnou platového výměru nebo přímo vydáním nového) a to i s příslušným zdůvodněním, nejpozději v den nabytí účinnosti těchto změn. Z toho vyplývá, že zaměstnanci například



nemůže být odejmut osobní příplatek zpětně, ale tato změna může být provedena pouze do budoucna, i když i v průběhu již běžícího měsíce. Platovým výměrem se nenároková složka platu (zde osobní příplatek) stává složkou nárokovou. Její plnění lze vymáhat, pokud nebude řádně provedena změna platového výměru.

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem (stát, územní samosprávný celek, státní fond atd.) zaměstnanci za práci (§ 109 ZP). Plat zaměstnance ve veřejných službách a správě mohou tvořit pouze ty složky platu, které jsou přímo stanoveny ZP v části šesté hlavě třetí a které jsou zaměstnancům poskytovány výhradně za podmínek a ve výši stanovené platovými předpisy. Jiné složky platu zaměstnancům poskytovat nelze. [19]

*„Plat se skládá z nárokových složek, které musí zaměstnanec za vykonanou práci vždy dostat a z nenárokových složek, u nichž závisí na zaměstnavateli a na finančních podmínkách organizace, zda je zaměstnanci vyplatí“.* [4]

## 2.2 Složky platu

Struktura platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě může být tvořena jen těmito složkami:

1. Platovým tarifem, který je stanoven ve stupních, pro každou z platových tříd. Řídí se složitostí, odpovědností a namáhavostí vykonávané práce.
2. Osobním příplatkem, kterým jsou oceňovány osobní schopnosti pro výkon práce a dlouhodobá nadstandardní výkonnost pracovníka.
3. Příplatky související se specifickým charakterem práce (příplatky za vedení, zvláštní příplatky, hodností příplatky, tzv. režimové příplatky – např. za práci v noci, nebo práci přes čas).
4. Odměnami, kterými je oceněno splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

Jak již bylo řečeno, plat zaměstnance veřejných služeb a správy tvoří pouze ty složky, které upravuje zákon o platu a prováděcí nařízení vlády. Na rozdíl od mzdy, v platu složky, které nejsou určeny zákonem o platu, nebo souvisejícími nařízeními vlády, nelze použít. Jednotlivé složky platu se tvoří různým způsobem, vždy však v souladu se zákonnými podmínkami. [19]

Složky platu tvořené formou předem stanovených paušálních měsíčních částek:

- platový tarif
- příplatek za vedení
- příplatek za zastupování
- hodnostní příplatek
- zvláštní příplatek osobní příplatek.

Složky platu tvořené podílem z průměrného hodinového výdělku (mimotarifní složky platu):

- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- příplatek za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek.

Složky platu určené formou jednorázově poskytovaných pevných částek (mimotarifní složky platu):

- příplatek za dělenou směnu
- další plat
- odměny

### **2.2.1 Platový tarif**

Platový tarif (§ 123 ZP. § 2 až § 6 a přílohy č. 1 až 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.) je hlavní složkou platu zaměstnance a vyjadřuje rozdílnost i vykonávané práce z hlediska její složitosti, psychické a fyzické náročnosti a odpovědnosti. Výše platového tarifu zaměstnance ve veřejných službách a správě je stanovena pole tří veličin, a to platové třídy, platového stupně, do nichž je pracovník zařazen a stupnice platových tarifů. Pro stanovení platu má rozhodující význam sjednaný druh práce. Prakticky by tedy měl být druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nebo v její příloze vymezen podrobně. Je totiž nezbytné, aby ze sjednaného druhu práce jasně vyplývala nejnáročnější práce, která je klíčová pro stanovení platové třídy. [19]

### 2.2.2 Platová třída

Jak již bylo řečeno, pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel pracovníka zařadí do takové platové třídy, která je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává. **Katalog prací** je přílohou nařízení 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Vedoucí pracovníci jsou zařazováni do platové třídy odpovídající nejnáročnější práci, kterou sami vykonávají nebo jsou zařazeni podle nejnáročnější práce vykonávané jemu podřízeným zaměstnancem, pokud by to pro vedoucího pracovníka bylo výhodnější.

Je stanoveno 16 platových tříd, v souladu s katalogem prací. Ten byl s účinností od 1. 10. 2010 vydán nový (viz výše) a nahradil stávající nařízení vlády č. 137/2009 Sb. Výchozí podmínky, kterými je určen způsob zařazování do platových tříd se nezměnil. Zůstalo stejné rozpětí 16 platových tříd, do kterých se práce ve veřejných službách a správě zařazují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, v souladu s charakteristikami jednotlivých platových tříd uvedených v příloze zákoníku práce. Lze říci, že zařazení převážné většiny prací do platové třídy v novém katalogu se nezměnilo. Pro zařazení do platové třídy je rozhodující vykonávaná práce a dosažený stupeň vzdělání, rovněž předepsaný v katalogu. K některým změnám v katalogu prací ve veřejných službách a správě došlo pouze v případě úpravy podmínek pro výkon práce. Změny tak reagují na odlišný způsob provádění některých prací. Například elektronizací veřejné správy, nové práce prováděné ve správních agendách při vydávání dokladů občanům, při čerpání prostředků z evropských strukturálních fondů a podobně. Největší změny se týkají resortu zdravotnictví. Z katalogu prací také byla vyčleněna část upravující zařazení prací vykonávaných vojáky.

**Příloha nařízení vlády – katalog prací** - je členěna na tři celky:

V prvním, označeném písmenem A, je uveden tabulkový přehled částí katalogu a povolání s jejich názvy a rozpětím platových tříd. Ve druhém, pod písmenem B jsou uvedeny konkrétní příklady prací, který se dále dělí do dvou částí, rozdělených podle druhově zaměřených skupin. V první části jsou uvedeny příklady prací u, které jsou vykonávány u většiny zaměstnavatelů. Ve druhé části jsou práce, které jsou zpravidla hlavní činností zaměstnavatele. V posledním, třetím, celku, označeném písmenem C,

katalogu prací je uveden výklad některých pojmů pro účely katalogu prací. Nově je zde vymezen pojmem rezort, kterým se rozumí ústřední správní úřad s orgány a organizacemi ve své působnosti. Zaměstnavatel je povinen při obsazování pracovních míst respektovat kvalifikační předpoklady vzdělání stanovené v § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

**Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách:**

1. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída: střední vzdělání
4. platová třída: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Pro každou z platových tříd je určen minimální platový tarif. Možnost výjimečně zařadit zaměstnance do platové třídy, pro kterou nespĺňuje potřebné vzdělání, má zaměstnavatel pouze v taxativně vymezených případech (§3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Plnění uvedených stupňů vzdělání nenahrazuje kvalifikační předpoklady, které pro výkon prací stanoví zvláštní předpis (např. zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících). Zjednodušeně lze tedy říci, že právní předpisy, kterými jsou upraveny kvalifikační předpoklady, upravují konkrétní speciální kvalifikaci - řeší zda obsadit dané místo konkrétním pracovníkem a nařízení vlády 564/2006 odpovídá na otázku, zda v případě obsazení tohoto místa tímto zaměstnancem jde o jeho správné zařazení do platové třídy nebo o zařazení výjimečné. Pokud jsou kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon některých prací stanoveny zvláštním předpisem, posuzují se tedy nezávisle na plnění nebo neplnění kvalifikačních předpokladů stanovených pro platové účely nařízením vlády č. 564/2006 Sb.

Jak ještě bude podrobněji řečeno v části BP 2.2.5. Změny v odměňování po 1. 1. 2012, od tohoto data byly značně uvolněny tzv. výjimky ze vzdělání pro možné zařazení zaměstnance do platové třídy (a tím i na práci) pro kterou nespĺňuje předpoklad stupně vzdělání. Nejvýraznější změnou je, že zákonem č. 347/2010 došlo § 123 ZP od prvního ledna 2012 k možnosti stanovení smluvního platu u určitého okruhu pracovníků ve veřejném sektoru. [19]

### **2.2.3 Platový stupeň**

Nároky na výkon práce jsou vyjádřeny nejen kvalifikačními předpoklady vzdělání stanovenými pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, ale i délkou odborné praxe vyjádřenou platovými stupni. Základním kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně je doba praxe v oboru požadované práce, při které zaměstnanec získával znalosti, zkušenosti a praktické poznatky využitelné při vykonávání sjednané práce. Zaměstnavatel je povinen započítat zaměstnanci praxi jen v rozsahu stanoveném nařízením vlády a nemůže zápočet praxe nijak upravovat ani měnit.

Kromě praxe v oboru požadované práce započte zaměstnavatel do doby, která je rozhodující pro zařazení pracovníka do platového stupně i dobu jiné praxe, avšak



v závislosti na možné míře jejího využití pro úspěšné vykonávání požadované práce. V tomto případě je započítání praxe plně v pravomoci zaměstnavatele.

Vedle doby praxe se do doby rozhodující o zařazení do příslušného platového stupně zahrnují i některé další, taxativně stanovené doby. Jedná se o dobu vojenské základní, případně náhradní služby, doby civilní služby, doby mateřské a další mateřské dovolené a doba osobní celodenní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě. V plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let (na jedno dítě), se započítává do doby praxe také skutečné čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. Dále osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě. Tato doba se započítává pouze tehdy, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním studiu. [19]

V roce 2009 se podstatným způsobem změnila stupnice platových tarifů pro jednotlivé zaměstnance. Nařízením vlády č. 130/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., došlo nárůstu všech platových tarifů v platových stupních pro všechny zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem. V nařízení vlády č. 74/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb. se zrušila základní stupnice platových tarifů, která platila pro dělníky, provozní pracovníky, THP a jiné odborné pracovníky. Pro tyto pracovníky začala platit stejná stupnice jako například pro pedagogické pracovníky. Jedná se o stupnici uvedenou v příloze číslo 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění.

Viz **Příloha č. 3** Stupnice platových tarifů, v Kč za měsíc.

Pro **zaměstnance uvedené v § 303 zákoníku práce** platí stupnice platových tarifů uvedená v příloze číslo 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění.

Jedná se o zaměstnance:

- a) ve správních úřadech;
- b) zaměstnance v:
  1. Policii České republiky;
  2. Ozbrojených silách České republiky;
  3. Bezpečnostní informační službě;
  4. Úřadu pro zahraniční styky a informace;
  5. Vězeňské službě České republiky;
  6. Probační a mediační službě;

7. Kanceláři prezidenta republiky;
8. Kanceláři Poslanecké sněmovny;
9. Kanceláři Senátu;
10. Kanceláři Veřejného ochránce práv;
11. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových;
12. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení;
13. Nejvyšším kontrolním úřadu;
14. Úřadu pro ochranu osobních údajů;
15. Ústavu pro studium totalitních režimů;
16. Chráněných krajinných oblastech a národních parcích;

c) zaměstnance u soudů a státních zastupitelství;

d) zaměstnance:

1. České národní banky;
2. státních fondů;

e) zaměstnance územních samosprávných celků zařazených v:

1. obecních úřadech;
2. městských úřadech;
3. magistrátech statutárních měst nebo magistrátů územně členěných statutárních měst, úřadech městských obvodů nebo úřadech městských částí územně členěných statutárních měst;
4. krajských úřadech;
5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu;

f) zaměstnance územních samosprávných celků zařazených v obecní policii;

g) zaměstnance škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnance Policejní akademie České republiky;

Viz PŘÍLOHA P IV: Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 2, v Kč za měsíc.

Pro zaměstnance, kteří jsou zdravotnickými pracovníky poskytujícími zdravotní péči ve zdravotnickém zařízení, zařízení záchranné služby nebo zařízení sociálních služeb, platí platový tarif stanovený dle stupnice platových tarifů uvedené v příloze číslo 3. nařízení vlády č. 564/2006 Sb., v platném znění. Tato stupnice pro ně byla nově zavedena na základě nařízení vlády č. 201/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Viz PŘÍLOHA P V: Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 3, v Kč za měsíc.

V této oblasti došlo k zásadním změnám v souvislosti se změnami zákoníku práce. Blíže jsou tyto úpravy popsány v kapitole 2.2.5 Změny v odměňování po 1. 1. 2011. [8]

#### **2.2.4 Zvláštní druhy odměňování**

Zvláštním způsobem jsou odměňovány dohody o pracích mimo pracovní poměr, tzv. práce na dohodu. Jedná se o práci malého rozsahu. Dohodou je zde myšlena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Odměnou z práce na dohodu je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§74 až 77 ZP). Podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se výrazně zjednodušily právní úpravou obsaženou v současném ZP, platném od 1. 1. 2011. Zákon již nepředepisuje žádné hmotně-právní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírání těchto dohod s výjimkou časového omezení práce. Je tak jen na zaměstnavateli, zda vykonání práce zajistí pracovním poměrem nebo dohodami. Na rozdíl od pracovního poměru není zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Dohody tedy lze využít i pro tzv. nepravidelnou výpomoc, neboli „práci na zavolání“.

Při **dohodě o provedení práce** rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin/rok (do novely ZP 150 hodin).

U **dohody o pracovní činnosti** rozsah práce může činit maximálně polovina stanovené normální týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin. (§ 76, § 77 odst. 1 ZP).

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v příslušné dohodě. Do novely ZP dohoda o provedení práce nemusela být písemná. Pouze dohodu o pracovní činnosti byl povinen zaměstnavatel uzavřít písemnou formou. V současné době oba druhy dohod musejí být sjednány písemně.

Protože se tyto práce konají tzv. mimo pracovní poměr, vztahují se na ně sice ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru, ale s četnými výjimkami. Například nelze uplatnit ustanovení o pracovní době a době odpočinku (podle novely ZP 2012 ale nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin). U dohod není automatický nárok na dovolenou a na pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci, byť ji lze stanovit vnitřním předpisem a to za podmínek daných právní úpravou pro zaměstnance v pracovním poměru, případně i horších. Od 1. 1. 2012 se toto ustanovení vztahuje i na dohody o provedení práce.

Odměňování prací konaných na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr se řídí dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 138 ZP). Odměňování těchto zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, jako jsou například příplatky za práci přes čas, za práci ve svátek, za práci v noci, v sobotu a neděli a podobně. Není stanovena ani maximální výše odměny. Přesto však výš odměny není ponechána zcela na libovůli zaměstnavatele. Zákoník práce garantuje i pracovníkům na dohodu minimální mzdu. Rovněž je zaměstnavatel povinen dodržet zásadu rovnosti v odměňování.

Zaměstnanci na dohodu většinou nejsou účastni nemocenského a důchodového pojištění. Účastníky pojištění (a z něho vyplývajících výhod) jsou pouze v případě, že jejich odměna přesáhne hranici 10 000 korun za měsíc u dohod o provedení práce a 2 500 Kč u dohod o pracovní činnosti. [19]

### **2.2.5 Nepeněžní odměny**

Velmi významnou složkou v systému odměňování zaměstnanců jsou vedle odměn v penězích také tzv. nepeněžní odměny. Podstatnou roli především v motivaci motivování

pracovníků mohou sehrát odměny zaměřené na potřeby zaměstnance. Ať již se jedná o potřebu dosáhnout úspěchu, uznání, odpovědnosti, či osobního růstu.

Nepeněžní odměňování však souvisí nejen s motivací zaměstnanců, ale i s celkovou kulturou organizace, hodnotami, které jsou používány v běžném životě organizace. Systém nepeněžních odměn může významně k rozvoji kultury organizace přispívat.

### **Potřeba uznání**

S potřebou úspěchu je těsně spojena i potřeba uznání, potřeba odměny za dosažení úspěchu. Udělení pochvaly zaměstnanci, vyzdvižení jeho práce, ocenění pracovníka za mimořádný výkon, dlouholeté služby pro organizaci nebo za příkladný přístup ke klientům se tak stává důležitým prvkem motivace samotného zaměstnance. Takové ocenění může motivovat také jeho spolupracovníky.

### **Povýšení**

Trvalejší formou uznání s velmi významným motivačním účinkem je povýšení (které vlastně není tak úplně nepeněžní formou odměny) nebo přeřazení pracovníka na novou, zajímavou či přitažlivější práci. Je třeba si uvědomit, že k povyšování je třeba v organizaci vytvořit spravedlivý a zaměstnancům jasný systém. Povýšení „nespravedlivé“ z pohledu zaměstnanců může být naopak značně demotivující pro ostatní zaměstnance.

### **Osobní růst**

Ne všichni zaměstnanci musejí být ambiciózní, popřípadě uspokojují své potřeby osobního rozvoje aktivitami ve svém volném čase. Pro řadu zaměstnanců je velkou motivací možnost osobního rozvoje nabízené organizací. Proto je získávání nových dovedností a prokazování kvalifikace rovněž velice důležitým prvkem systému odměňování. Příležitost ke vzdělávání a rozvoji může být silnou pobídkovou složkou (např. v oblasti informačních technologií, v marketingu, v bezpečnostních složkách aj.) Vzhledem k tomu, že se zvýšením kvalifikace zaměstnanec stává žádanějším na trhu práce, může tak paradoxně vzniknout situace, kdy se organizace obává, že nejkvalitnější zaměstnanci se stanou zajímavými i pro jiné organizace, které je mohou chtít získat pro sebe. Tato situace může být příčinou neochoty investovat do vzdělávání a rozvoje pracovníků.

## Odpovědnost

Další kategorií potřeb, která může být zařazena mezi nepeněžní složky motivace pracovníků je odpovědnost. Pro mnohé pracovníky může být odměnou a může je motivovat možnost ovlivňovat rozhodnutí, která dělají jiní. Jejich motivaci to posiluje tím, že rozhodnutí skupiny nebo celé organizace pak považuje za své vlastní. Efektivní využití porad týmu, schůzek pracovních skupin a schůzek, na nichž se hodnotí výkony jednotlivců, může k tomu poskytnout příležitost. Naopak nedostatek těchto příležitostí, zejména jestliže se tím ztratí příležitost podat návrhy na zlepšení, které by přinesly prospěch jednotlivci, skupině nebo celé organizaci, povede po čase ke snížení motivace u jedinců, kteří mají silnou touhu ovlivňovat druhé. Je však důležité si uvědomit, že tuto potřebu nemají všichni zaměstnanci, tj. uvědomit si, že odpovědnost navíc pro ty, kteří o ni nestojí, může být mimořádně stresující. Dát takovému pracovníkovi odpovědnost za druhé tak může v důsledku mít nulový, nebo dokonce negativní efekt.

Používání nepeněžních odměn je důležitou složkou odměňování pracovníků. Správné využití takových odměn je věcí vedoucích pracovníků. Právě na nich leží odpovědnost uspokojování potřeby úspěchu, uznání, či osobního růstu. [3]

## 2.3 Změny v odměňování po 1. 1. 2011

U zaměstnanců veřejných služeb a správy je způsob, rozsah a čerpání finančních prostředků určených na platy přesně stanoven. Proto byl jen velmi malý prostor pro postupy odlišující se od právní úpravy platových poměrů. Do konce roku 2010 tak mohli zaměstnavatelé odměňující své zaměstnance z veřejných zdrojů používat pouze zákonné složky platu a to jen za podmínek stanovených zákonem nebo prováděcím předpisem vlády. Prostor pro kolektivní vyjednávání o platech, stejně jako prostor k úpravě platů vnitřním předpisem, byl tak výrazně omezen.

### 2.3.1 Změny v zákoníku práce

Od 1. 1. 2011 však došlo zákonem č. 347/2010 v § 123 ZP k těmto změnám:

- bylo rozšířeno zmocnění vlády k vymezení zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel uplatnit zvláštní způsob určení platového tarifu. To v praxi

znamená, že lze určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro první až dvanáctý platový stupeň s tím, že nové znění umožňuje plošné uplatnění tohoto principu. Výjimku tvoří pouze většina pedagogických pracovníků;

- nově je vláda zmocněna stanovit okruh zaměstnanců, se kterými je možné sjednat smluvní plat (smluvní plat byl v předchozí právní úpravě u pracovníků veřejných služeb a správy vyloučen);
- bylo zrušeno zmocnění vlády ke stanovení podmínek pro zvláštní způsob zařazení zaměstnanců, kteří vykonávají práce, které závisí především na talentu nebo na fyzické zdatnosti a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce, do platové třídy;
- na návrh ministerstva práce a sociálních věcí byla rozšířena možnost takzvaného **pásmového odměňování**. Dosud se používala třeba ve zdravotnictví. Nyní se týká většiny zaměstnanců veřejného sektoru. Takový způsob odměňování v jednotlivých třídách, aniž se musí brát striktně ohled na počet odpracovaných let. Pásmovému odměňování se také říká zvláštní určení platového tarifu. Je založené na tom, že zaměstnavatel posoudí schopnosti zaměstnance a pak jej v rámci jeho platové třídy zařadí do kteréhokoli platového stupně, které se určují podle počtu odpracovaných let. Délka praxe tedy pro něj nebude rozhodující. Zaměstnanec tedy může získat lepší finanční ohodnocení, než mu podle délky praxe náleží, ale i horší. [19]

### 2.3.2 Změny nařízení vlády č. 564/2006 Sb. vyvolané změnou zákoníku práce

Právní úprava platových poměrů pro zaměstnance ve veřejném sektoru stanovená zákoníkem práce po změně provedené zákonem č. 347/2010 Sb. umožňuje vládě, aby samostatně stanovila:

- stupnice platových tarifů (bez zákonem určujících nebo limitujících kritérií);
- vymezila okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel uplatnit zvláštní způsob určení platového tarifu (u pracovníků kterým lze určit plat v rámci rozpětí platových stupňů stanovených pro 1. až 12. platový stupeň v platové třídě do které jsou zařazení);
- stanovila okruh zaměstnanců, se kterými je možno sjednat smluvní plat.

### Změny stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky

Nařízení vlády č. 347/2010 Sb. nezměnilo stupnice platových tarifů, které tvoří přílohy 1 až 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění platném do konce roku 2010. Nově však doplnilo přílohy č. 4 a 5, ve kterých se stanoví stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky.

Stupnice tarifů pro pedagogické pracovníky jsou koncipovány jinak než stupnice platových tarifů pro ostatní zaměstnance ve veřejných službách a správě. Jsou sice stanoveny pro 16 platových tříd (přestože v praxi jsou využívány jen některé), ale jejich diferenciací funkce je potlačena a pedagogičtí pracovníci tak mají prakticky shodné výchozí úrovně platových tarifů pro všechny kvalifikované pedagogické pracovníky. Rozdíly v platových tarifech mezi jednotlivými platovými třídami je tak pouze minimální.

Platový postup v závislosti na dosažené praxi je omezen pouze na 5 stupňů a je výrazně potlačen rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším platovým stupněm. Nová úprava byla stanovena s cílem zvýšit zaměstnavatelům pravomoci spojené s nakládáním s prostředky na platy a umožnit tak větší prostor pro diferencované odměňování pedagogických pracovníků. Při uplatnění zvláštního způsobu určení platového tarifu může zaměstnavatel zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Nemusí přitom respektovat částky platových tarifů stanovené pro jednotlivé stupně, ale může v daném rozpětí stanovit platový tarif jakoukoliv částkou. Školské odbory i pedagogičtí pracovníci, se kterými jsem měla možnost hovořit, však často chápou tuto úpravu jako vytvoření prostoru pro libovůli vedoucích pracovníků a určování výše platu jednotlivým zaměstnancům bez jakýchkoli kritérií, respektive na zcela subjektivních kritériích zaměstnavatele, nebo konkrétních vedoucích pracovníků. Na jedné straně je třeba chápat, že nelze rovné zacházení se zaměstnanci při stanovení platu mechanicky aplikovat formu rovnostářského odměňování. Na straně druhé je třeba si uvědomit, že odměňování těchto pracovníků po 1. 1. 2011 je do jisté míry problematické a teprve čas ukáže, zda se úpravami podařilo naplnit cíle, které měly být touto změnou dosaženy.

### **Smluvní plat**

Smluvní plat je zcela novým platovým institutem zavedeným od 1. 1. 2011 pro oblast veřejné správy a služeb. Okruh zaměstnanců, s nimiž je možno sjednat smluvní plat dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je omezen nařízením vlády na



zaměstnance zařazené do 13. a vyšší platové třídy. Jedná se tedy o zaměstnance vykonávající nejnáročnější práce, zaměstnance, u kterých je předpoklad vysokoškolského magisterského vzdělání. Jedná se především o pracovníky v ústředních správních orgánech, ve zdravotnictví, ve vědě a výzkumu, o špičkové zaměstnance resortu školství, nebo o tajemníky statutárních měst.

Smluvní plat zahrnuje veškeré složky platu, na které by jinak zaměstnanci vznikl nárok, ať již se jedná o platový tarif, příplatek za vedení, tzv. režimové příplatky (za práci v noci, v sobotu a neděli atd.) nebo osobní příplatek. Vedle smluvního platu nelze poskytnout zaměstnanci jiné složky platu než odměny.

Cílem smluvního platu je umožnit nadstandardní ocenění a stabilizaci výjimečně schopných pracovníků a zvýšit konkurenceschopnost zaměstnavatelů veřejného sektoru na trhu práce směrem k podnikatelské sféře.

### **Snížení platových tarifů**

Vláda dále schválila snížení platových tarifů o 10 % proti současnému stavu u příslušníků bezpečnostních služeb (Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace). Průměrný měsíční pokles platu se dle oficiálních zdrojů pohybuje mezi 2200 a 2500 Kč.

Došlo rovněž ke snížení platových tarifů vojáků o 10 %. Očekávaná úspora ve veřejných rozpočtech je cca 470 mil. Kč. Průměrný pokles platu se ohybuje kolem 1 710 Kč měsíčně. Dotkne se 23 tisíc vojáků z povolání. [11]

### **2.3.3 Další změny v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. po 1. 1. 2011**

Podle předchozí právní úpravy mohl zaměstnavatel ve dle nařízení vlády stanovených případech **obsadit pracovní místo zaměstnancem, který nesplňoval kvalifikační předpoklad vzdělání**. Tento postup však mohl uplatnit pouze v případě, že nebyl v rozporu s úpravou stanovenou zvláštním předpisem. Dnem 1. ledna 2011 byla v nařízení vlády zrušena všechna platná nařízení pro výjimečné zařazení zaměstnance do platové

třídy. V případech, kdy tomu nebrání zvláštní právní předpis je rozhodnutí o obsazení konkrétního pracovního místa zaměstnancem, který nespĺňuje kvalifikační předpoklad vzdělání platovým předpisem, **plně v pravomoci zaměstnavatele**. Zaměstnanec však nemá na výjimečné zařazení právo a nemůže se ho domáhat.

Další změnou v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. je **úprava platových tarifů pro zaměstnance Technologické agentury**. Respektive došlo k doplnění okruhu zaměstnanců, kterým přísluší platový tarif podle druhé stupnice platových tarifů o zaměstnance Technologické agentury České republiky zřízené k 1. červenci 2009.

Změnil se i **okruh důvodů pro poskytování zvláštního příplatku**. Nařízením vlády č. 564/2006 Sb. je poskytován zaměstnancům, kteří vykonávají práce v pracovních podmínkách spojených se zatěžujícími vlivy zvláštní příplatek (jsou vymezeni v § 129 odst. 1 ZP). Zvláštní příplatek je nově zaveden pro výkon prací, při nichž zaměstnanec přichází do styku s cizinci umístěnými v zařízeních pro zajištění cizinců nebo s žadateli o udělení mezinárodní ochrany ubytovaných v azylových zařízeních. [11]

### **Snížení platových tarifů**

Rozhodně nejdiskutovanější a nejvíc odmítanou změnou je, že vláda 7. prosince 2010, jak již bylo řečeno, schválila snížení platových tarifů o 10 % proti stavu v roce 2010 u příslušníků bezpečnostních služeb (Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace a ke snížení platových tarifů vojáků o 10 % oproti stavu roku 2010.

Na platy ve státní sféře šlo v roce 2011 o 11,5 miliardy méně, ale ne všichni na to doplatili stejně. Pro řadu státních zaměstnanců platí snížení prostředků na platy o deset procent. Vláda však připravila půdu pro šetření v základních platech i tam, kde k přímému snížení prostředků na platy nedošlo. Našla „šalamounské“ řešení. Nemusí bourat současné tabulky. Mírnou změnou zákoníku práce ale umožnila, aby vedoucí mohli svým lidem dát i nižší nebo vyšší plat, než jaký by jim náležel podle odpracovaných let nyní (pásmové odměňování viz výše). Právě to umožní ušetřit peníze na platech tam, kde nepřipadá v úvahu větší propouštění. [5]

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 3 ODMĚŇOVÁNÍ U POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

### 3.1 Vymezení základních pojmů

#### 3.1.1 Policie české republiky

„**Policie České republiky** je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady č. 283/1991 Sb. ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.“

„Policie České republiky je podřízena ministerstvu vnitra. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky. Úkoly Policie České republiky plní 47 000 policistů a 11 000 zaměstnanců policie. [13]

#### 3.1.2 Služební poměr

Policisté jsou ve služebním poměru. Služební poměr upravuje zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů (upravuje i služební poměr v ostatních bezpečnostních sborech ČR, celní správě, vězeňské službě a u hasičů a zpravodajských služeb). Služební poměr je jednou z forem účasti občanů v pracovním procesu, kterou se občané podílejí na plnění úkolů, které jsou směřovány k ochraně státního zřízení, veřejného pořádku, bezpečnosti osob a majetku. Služební poměr je zvláštním pracovněprávním vztahem. Jeho obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti policie a policisty, která vytvářejí předpoklady pro plnění úkolů policie a tím i bezpečnostní politiky státu. [12]

#### 3.1.3 Služební příjem (§112, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

V rámci služebního poměru je místo pojmu plat používán pojem služební příjem. Je to odměna za práci policistů ve služebním poměru. Je tvořen složkami upravenými v právních předpisech. U policistů se jedná o: platový tarif, příplatky za vedení, příplatky za zastupování, příplatky za noční službu, za službu v sobotu a neděli, hodnostní příplatek,

zvláštní a osobní příplatek, příplatek za dělenou službu, služební příjem za službu konanou nad základní dobu služby, další služební příjem a odměny.

**Platový tarif** (§115 až 117, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Platový tarif je základní složkou služebního příjmu. Jsou v něm vyjádřeny rozdíly ve složitosti, psychické a fyzické náročnosti a odpovědnosti vykonávané práce. Podle tohoto rozlišení jsou platy u PČR rozvrženy do 5. až 12. platové třídy. Jsou určeny pevnou měsíční výměrou pro jednotlivé platové třídy. Základní tarif je měsíční nárokovou složkou služebního příjmu. Příslušník má nárok na základní tarif, který je daný pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován, a pro tarifní stupeň, do něhož je zařazen.

Viz PŘÍLOHA P VI: Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011.

Po novele je i u policistů možné stanovit smluvní plat. Dále, je vzhledem k náročnosti profese policisty, stejně jako u některých jiných profesí, v platovém předpise zakotven nárok na zvýšení platového tarifu, odpovídající 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně, ve kterém je policista zařazen.

### **Hodnostní příplatek**

Hodnostní příplatek je nárokovou složkou a je součástí tarifu služebního příjmu policisty. Jsou jím oceněny především specifické podmínky při výkonu služby, ať již se jedná o nutnost dodržování tužší kázně, povinnost plnit některé povinnosti i mimo službu, či ve zvláštních omezeních při výkonu služby apod. Výše tohoto příplatku je stanovena podle hodnotí v rozsahu 900 až 2000 Kč.

**Příplatek za vedení** (§ 118, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Příplatek za vedení je poskytován policistům, kteří stanovují a ukládají podřízeným policistům služební úkoly, řídí a kontrolují jejich výkon a dávají jim v tomto směru rozkazy a pokyny. Je poskytován měsíční paušální částkou se sazbami určenými pro jednotlivé funkce platovému služebnímu řádu.

**Příplatek za zastupování** (§124, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Jestliže policista v řídicí funkci nemůže dlouhodobě vykonávat svoji funkci, je jeho zastupováním pověřen jiný policista. Za toto zastupování mu náleží příplatek. Jeho výše je určena v rámci rozpětí stanoveného pro funkci, kterou policista zastupuje. Tento příplatek je poskytován v případě zastupování delšího než 4 týdny.

**Osobní příplatek** (§122, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Osobní příplatek je nenárokovou složkou služebního příjmu. Je poskytováno v případě, že policista dosahuje velmi dobrých výsledků ve službě, nebo plní více úkolů než ostatní policisté. Je určena horní hranice příplatku – maximálně 60% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, kam je policista zařazen. Výše osobního příplatku je určována nadřízeným, na základě individuálního hodnocení policisty. Je tedy často do značné míry ovlivněn subjektivitou nadřízeného a limitován výší přidělených prostředků, jak je blíže popsáno ve výzkumné části práce.

**Příplatek za dělenou službu**

Dělenou službou je služba, jejíž rozdělení na dvě, nebo více částí vyplývá z rozvrhu služební doby. V policejní praxi je využívána jen velmi zřídka. Činí paušálně 20 Kč za každou rozdělenou službu, ať již je rozdělena na jednu, či více částí.

**Příplatek za noční službu**

Policistovi náleží příplatek ve výši 20% průměrného hodinového služebního příjmu za službu od 22. do 6. hodin. Veškerá doba noční služby se počítá, ale je poskytována pouze za celé hodiny.

**Zvláštní příplatek** (§120, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Zvláštní příplatek je závaznou složkou služebního příjmu. Jsou jím oceněny mimořádné vlivy ztěžující výkon služby. Existuje několik druhů příplatků:

- za ztížené a zdraví škodlivé podmínky;
- za službu ve směnném a nepřetržitém provozu;

- za činnosti spojené s ochranou zájmu státu (může dojít k ohrožení života či zdraví).

Sazby tohoto příplatku jsou stanoveny podle skupin činností (I. až II. skupina) podle závazného pokynu ministra vnitra.

**Odměny** (§123, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Odměny jsou fakultativní (nepovinnou) složkou služebního příjmu. Mohou být poskytovány za splnění mimořádných nebo zvláště významných služebních úkolů. Zvláštní odměnu mohou také získat policisté jako ocenění pracovních zásluh při dovršení 50-ti let věku, nebo při odchodu do důchodu. Výše odměn není upravena právními předpisy.

**Odměna za služební pohotovost** (§126, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Za nařízenou služební pohotovost náleží příslušníkovi PČR odměna. Není to odměna za vykonanou službu, ale za jeho připravenost ke služebním úkolům. Kompenzuje omezení disponování policisty osobním volnem. Činí 35% průměrného hodinového služebního příjmu (v neděli 70%) a 10 % při pohotovosti mimo pracoviště (15% v neděli).

**Náhradní volno a služební příjem za službu přesčas** (§125, hlava II. zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Policistovi přísluší náhradní volno za každou hodinu služby přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce. Neposkytne-li PČR příslušníkovi policie náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době, má nárok na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu koná. Za dobu čerpání náhradního volna služební příjem není krácen. To však neplatí, jestliže policistovi byla nařízena služební pohotovost a době pohotovosti vykonával službu přesčas. V tomto případě má nárok na služební příjem za službu přesčas, i když ještě nevykonal 150 hodin služby přesčas. Náhradní volno mu v tomto případě nelze udělit. [15]

### 3.1.4 Naturální náležitosti příslušníků PČR:

Služební poměr policisty se v mnoha ohledech liší od běžného zaměstnaneckého poměru. Při skončení služebního poměru má policista nárok na některá další plnění. Vedle bezplatné služební výstroje mají policisté nárok tzv. výsluhy. Pokud je policista propuštěn z důvodu porušení služebního slibu nebo spáchání úmyslného trestného činu tak mu toto plnění nenáleží. Tato práce se naturálními náležitostmi přímo nezabývá, nicméně pro úplnost řešené problematiky je třeba je uvést.

**Odchodné** - se poskytuje jednorázově, při odchodu minimálně po šesti letech trvání služebního poměru. Je poskytováno ve výši jednoho měsíčního hrubého služebního příjmu a zvyšuje se o jednu jeho polovinu za každý další ukončený rok trvání služebního poměru. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního hrubého služebního příjmu.

**Výsluhový příspěvek** - činí 20% měsíčního hrubého služebního příjmu, jestliže policista vykonával službu alespoň po dobu 15 let. Za 16. až 20. rok služby se příspěvek zvyšuje o 3%. Za 21. 25. rok služby se příspěvek zvyšuje o 2% a za 26. rok služby a každý další ukončený rok služby se příspěvek zvyšuje o 1%. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50% měsíčního hrubého služebního příjmu.

#### **Sociální výhody:**

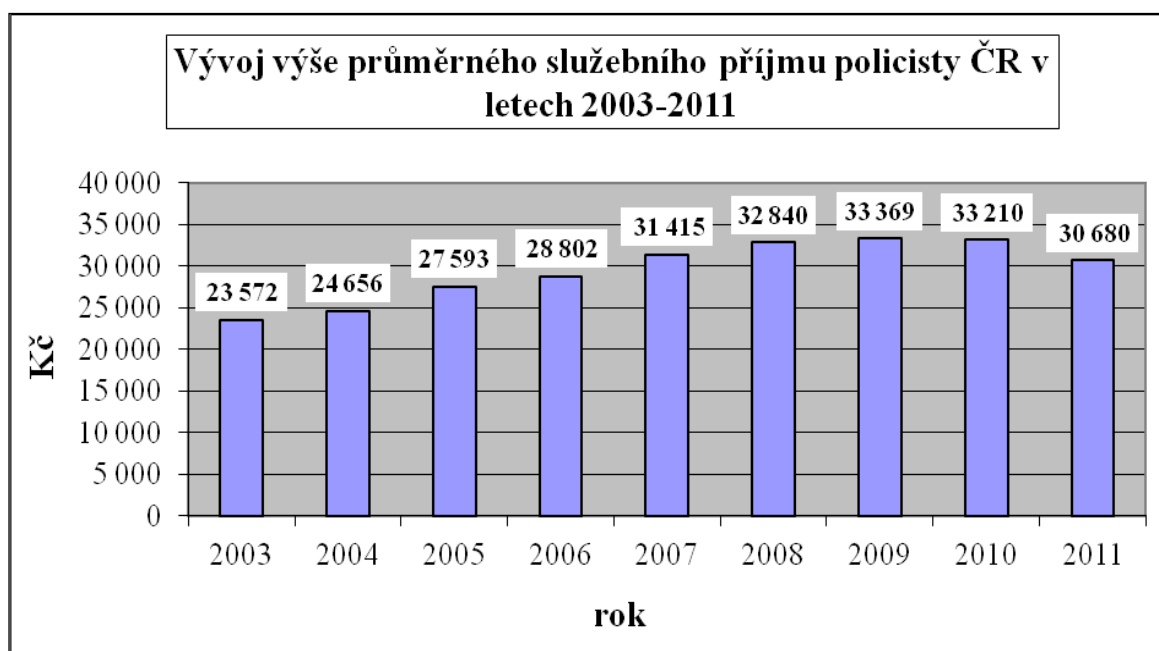
Policista má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce. Právně je upraven i nárok na **udělování služebního volna**. Dále je možné policistům, kteří studují nebo se účastní výběrového řízení poskytovat studijní volno s nárokem na služební příjem. Vymezenému okruhu policistů, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let, se poskytuje k upevnění jejich zdraví **ozdravný pobyt** v délce 14 kalendářních dní v roce ve formě lázeňské péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit. Pro policisty je zajištěna **bezplatná psychologická péče** a provoz anonymní Linky pomoci v krizi, tel. 974 834 688. Pro potřeby policistů je zřízena **síť resortních zdravotnických zařízení**, které poskytují kvalifikovanou zdravotní péči. Lázeňské služby včetně rekondičních pobytů poskytují lázeňské léčebné ústavy zřízené Ministerstvem vnitra. Ve svém volném čase mohou policisté využívat také celou řadu resortních sportovních zařízení, případně se stát členy sportovních klubů policie rozmístěných po území celé republiky. Mezi další výhody lze zařadit například **příspěvky na dovolenou či na kulturní akce** z fondu kulturních a sociálních potřeb. [6]



### 3.2 Vývoj platu policistů v letech 2006 až 2011

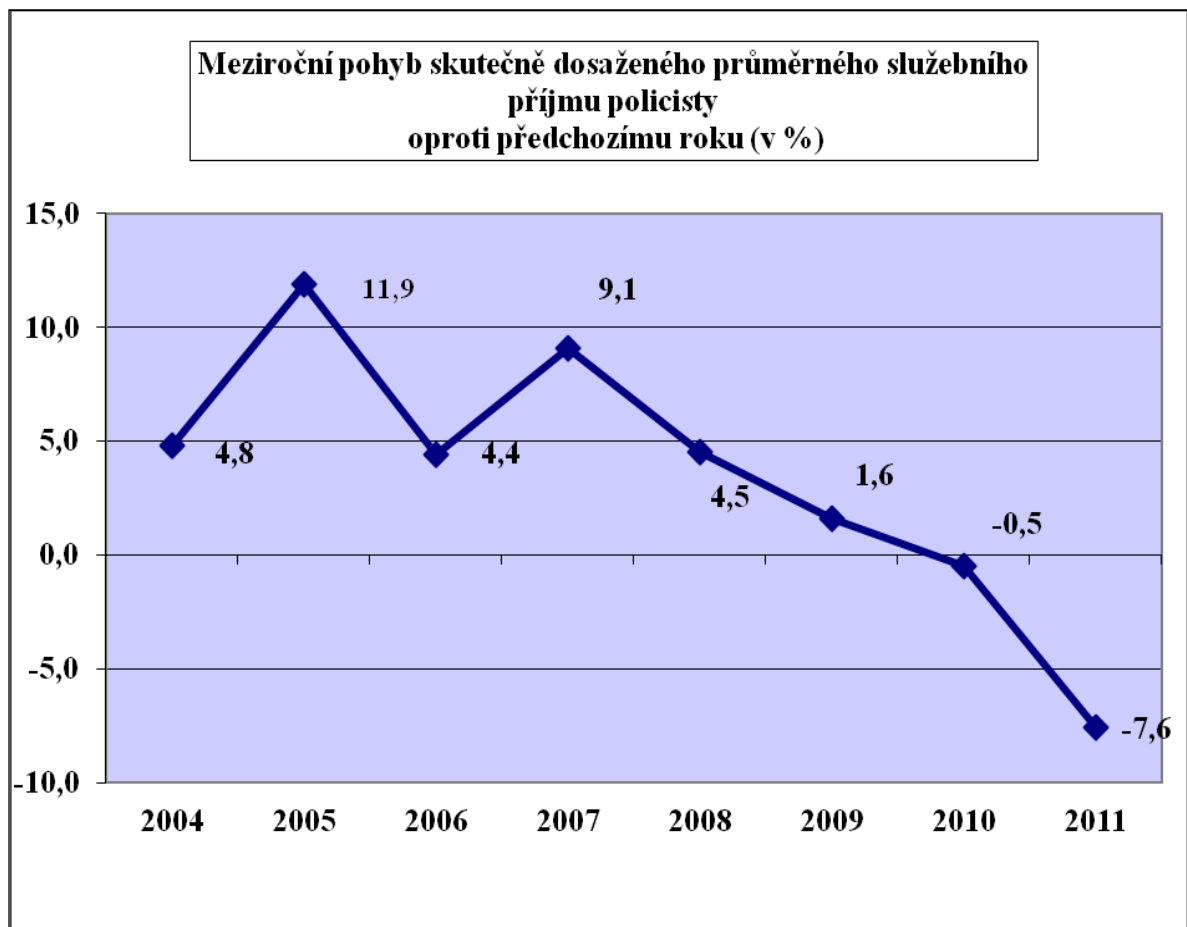
Odměňování za práci policistů se vyvíjelo v souladu s vývojem samotné policie. K nejvýraznější změně došlo po roce 1989, kdy vstoupil v platnost zákon 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky a v lednu 2007 zákon 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Novým zákonem došlo na jedné straně ke zpřísnění systému služebního poměru, na straně druhé určité právní jistoty v souvislosti s nemožností propustit příslušníka PČR z důvodu rušení jeho konkrétního služebního místa z důvodu reorganizace. Mělo dojít i k dlouho avizovanému nárůstu služebních platů, k němuž však přes řadu novelizací nedošlo. Jak již bylo avizováno od roku 2011, naopak došlo k výraznému snížení služebního příjmu příslušníků PČR.



Obr. 1. - Vývoj výše průměrného služebního příjmu policisty ČR v letech 2003-2011. [6]

Narižením vlády č. 374/2010 ze dne 7. prosince 2010 byly policistům sníženy tarify o 10 %. Dle [www.policie.cz](http://www.policie.cz) celkový objem na platy však nebyl krácen o deset procent jako většině ostatních státních zaměstnanců, ale jen o 6,3%. Zbytek finančních prostředků (do celkového 10% snížení objemu prostředků na platy příslušníků PČR) byl kompenzován z prostředků na neobsazená služební místa.



Obr. 2. - Meziroční pohyb skutečně dosaženého průměrného služebního příjmu policisty oproti předchozímu roku (v%). [6]

V teoretické rovině, kdy policistovou tvoří tarifní složka asi 70% služebního příjmu, klesl služební příjem skutečně v průměru něco okolo 7%. Avšak, jak je podrobně popsáno ve výzkumné části, je skutečný dopad snížení objemu finančních prostředků na platy, je v řadě případů (především na řadové policisty) výrazně vyšší. [6]

### 3.3 Výzkumná část

Výzkumná část bakalářské práce je zaměřena na odměňování příslušníků Policie České republiky v Jihomoravském kraji. Na Jižní Moravě pracuje k 1. 5. 2012 3 410 policistů, z čehož je 320 žen. Průměrný plat policisty v Jihomoravském kraji od roku 2008 do roku 2009 mírně stoupal (z 30 751 Kč na 31 202 Kč). V roce 2010 došlo poprvé k mírnému poklesu (31 121 Kč) a v roce 2011 došlo k poklesu téměř o dva tisíce korun na 29 260 Kč.

### 3.3.1 Použité metody

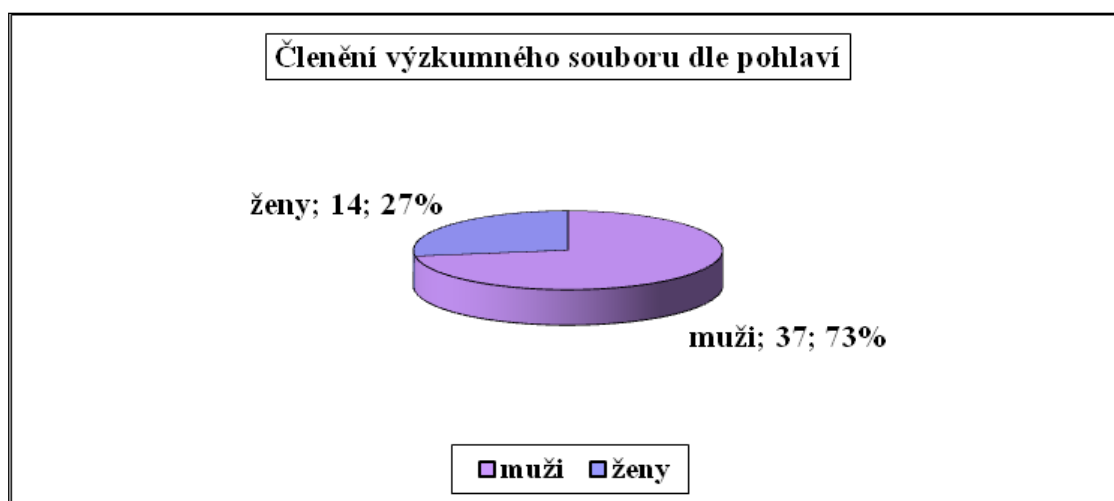
Při zpracování výzkumu byla použita matematicko-statistická analýza, vizuální analýza (grafické vyjádření vztahů), seskupovací analýza a prvky SWOT a PEST analýzy.

Výzkum byl proveden metodou dotazování, formou výzkumného dotazníku v kombinaci s osobním pohovorem. Rozhodující role metody dotazování byla dána tím, že jiným způsobem požadované údaje v podstatě nešlo zjistit.

### 3.3.2 Identifikace respondentů dotazníkového výzkumu

Celkově bylo osloveno 70 příslušníků PČR v Jihomoravském kraji. Vzhledem k tomu, že jsem s většinou respondentů (se všemi, kteří odevzdali vyplněný dotazník) přímo hovořila, je návratnost výzkumných dotazníků poměrně vysoká - 73%, což lze považovat za výrazně pozitivní jev. Výzkumu se tedy zúčastnilo 51 příslušníků PČR v Jihomoravském kraji. 73 % mužů (37 respondentů) a 27 % žen (14 respondentek).

Viz PŘÍLOHA P VII: Výzkumný dotazník.

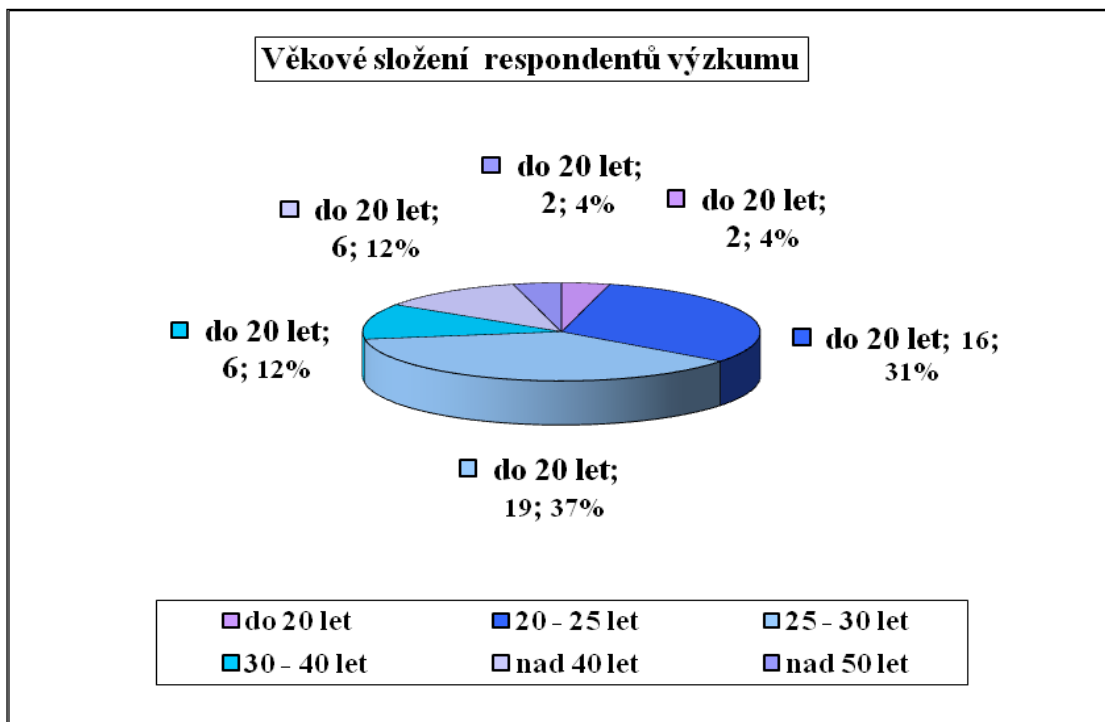


Obr. 3. - Členění výzkumného souboru dle pohlaví

Zdroj: vlastní.

Úvod dotazníku sloužil k identifikaci samotných účastníků a zaměřil se na pohlaví, věk, celkový počet let praxe, počet let služebního poměru u PČR a zjištěním průměrného služebního příjmu respondentů.

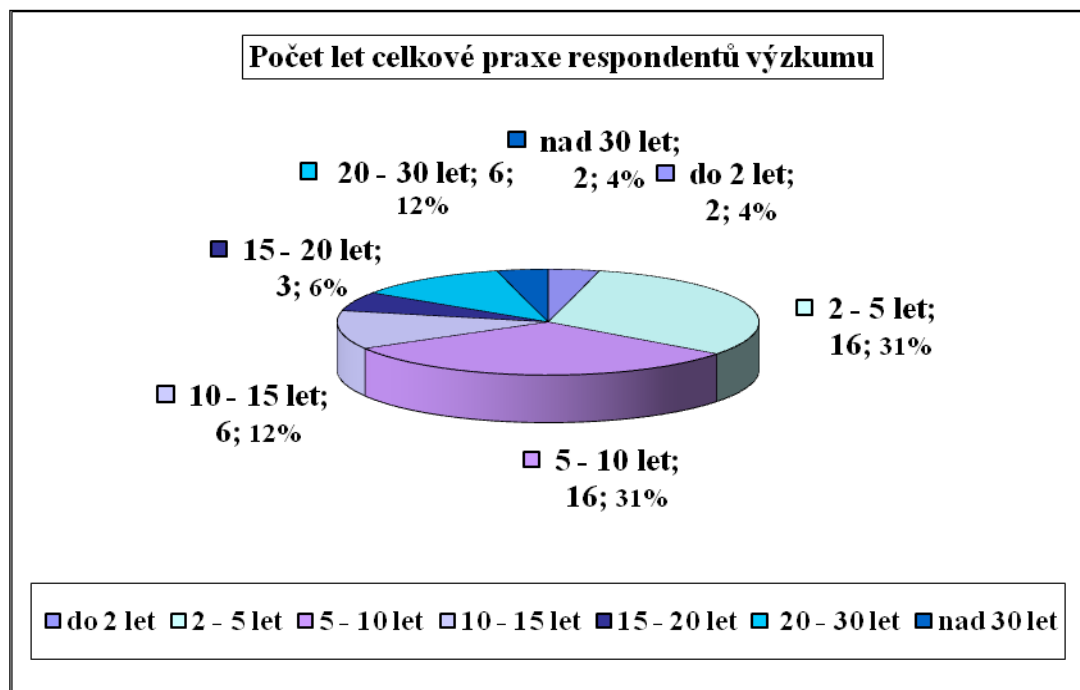
Věk účastníků výzkumu se pohyboval v rozmezí 20 až 52 let.



Obr. 4. - Věkové složení respondentů výzkumu

Zdroj: vlastní.

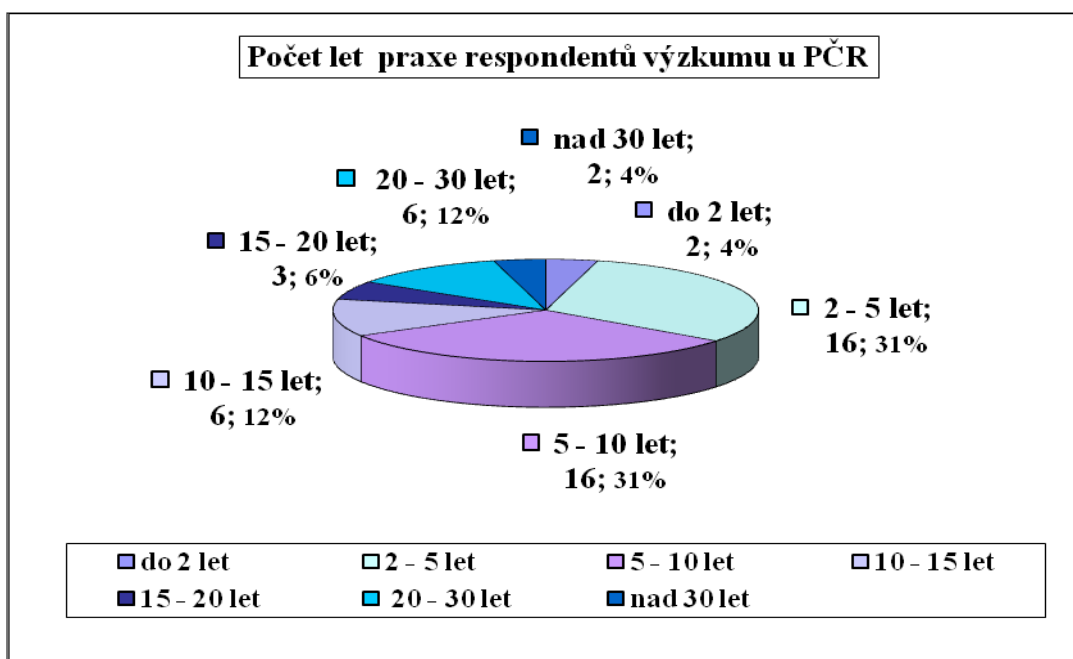
Celkový počet let praxe respondentů se pohyboval v rozmezí 1 roku až 33 let.



Obr. 5. - Počet let celkové praxe respondentů výzkumu

Zdroj: vlastní.

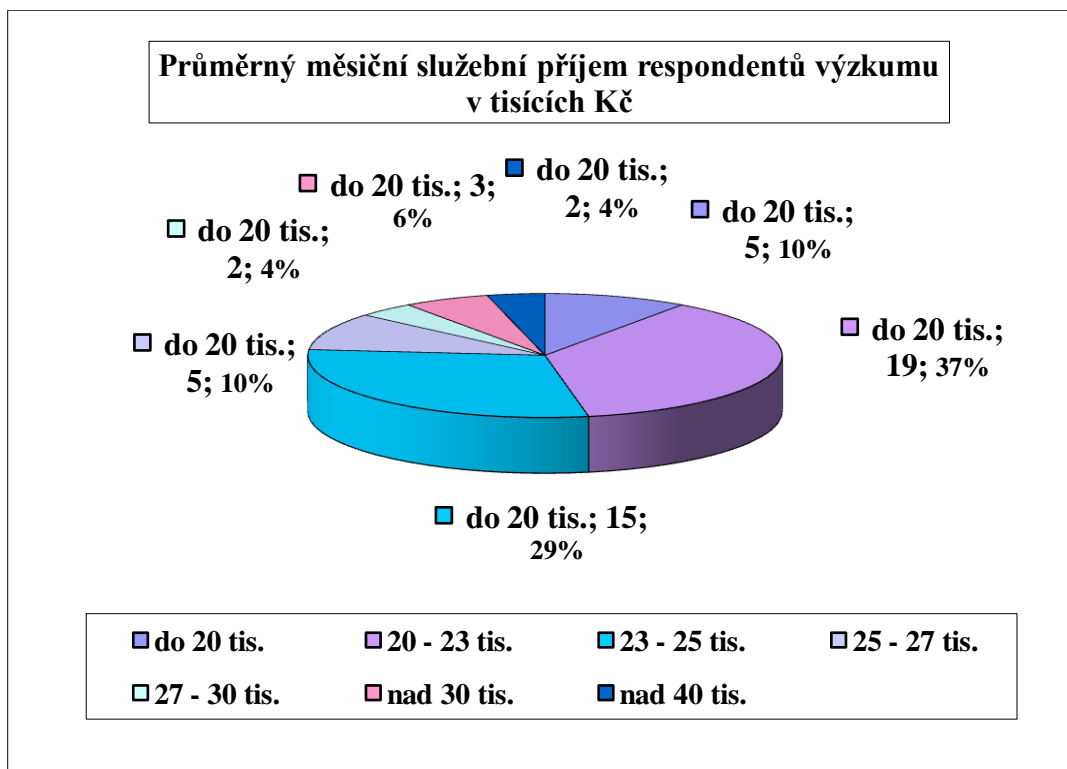
Počet let ve služebním poměru se pohyboval v rozmezí 1 roku až 30 let.



Obr. 6. - Počet let praxe respondentů výzkumu u PČR

Zdroj: vlastní.

Výše služebního příjmu se pohybovala v rozmezí 20 000 až 45 000 Kč.



Obr. 7. - Průměrný měsíční služební příjem respondentů výzkumu v tisících Kč

Zdroj: vlastní.

Vytvoříme-li z výsledků výzkumu **fiktivního průměrného respondenta**, pak by jím byl příslušník PČR Jihomoravského kraje ve věku 31 let s celkovou praxí 11,4 roku a s 6,5 lety služebního poměru u PČR. Jeho služební příjem by činil 24 857 Kč.

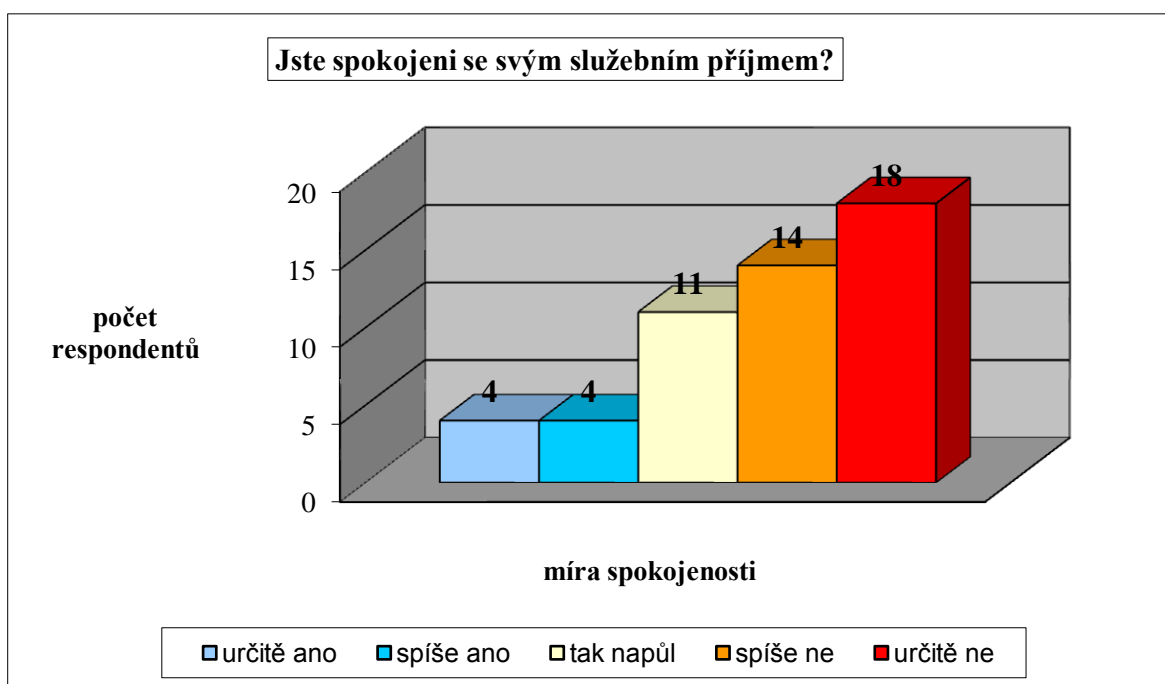
### 3.3.3 Výzkumný dotazník – část A

Tato část výzkumného dotazníku byla, pro co největší jednoduchost a tím zároveň zajištění co nejvyšší návratnosti dotazníků, provedena formou zaškrtnutí odpovědí na příslušnou otázku z vybraných možností:

odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE

Pro srozumitelnost a přehlednost výsledků výzkumu jsou jednotlivé odpovědi zpracovány do grafů a následně blíže komentovány.

**V otázce číslo 1.** respondenti odpovídali na otázku, zda jsou spokojeni s výší svého příjmu.



Obr. 8. - Odpověď na otázku:

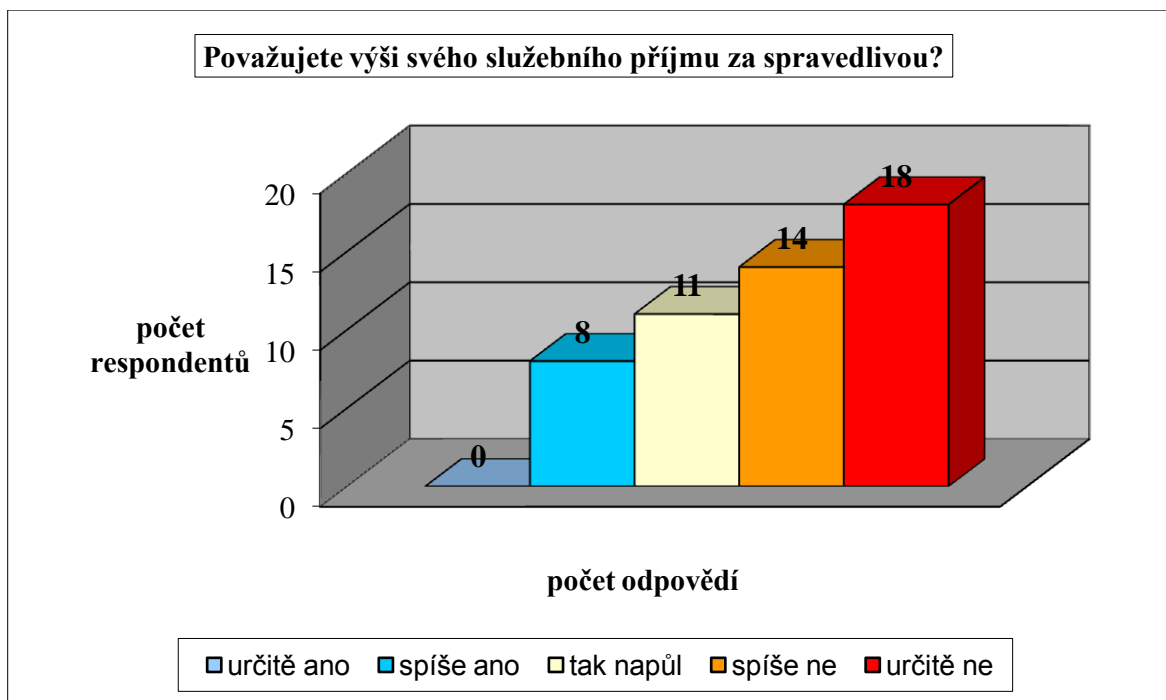
„Jak jste spokojeni se svým služebním příjmem?“

Zdroj: vlastní.

Z grafu jasně vyplývá, že většina účastníků výzkumu není se svým služebním příjmem spokojena. Téměř 2/3 respondentů je výrazně nespokojeno. Zajímavým výsledkem je, že jako spokojení, spíše spokojení a spokojení tak napůl se vyjadřovali nejen příslušníci s nejvyšším příjmem (ti s nejdelší dobou služebního poměru), což je více či méně logické, ale i nejmladší policisté s minimální dobou služebního poměru a nejnižším služebním příjmem (do 23 let). Příslušníci s praxí u PČR nad 2 roky se vesměs vyjádřili jako spíše nespokojeni a výrazně nespokojeni (celkem 32 respondentů z 51). Celkově lze říci, že

výzkum zde potvrdil nespokojenost příslušníků policie s výší služebního příjmu prezentovaný v médiích.

**V otázce č. 2** účastníci výzkumu hodnotí, zda považují výši svého služebního příjmu za spravedlivou.



Obr. 9. - Odpověď na otázku:

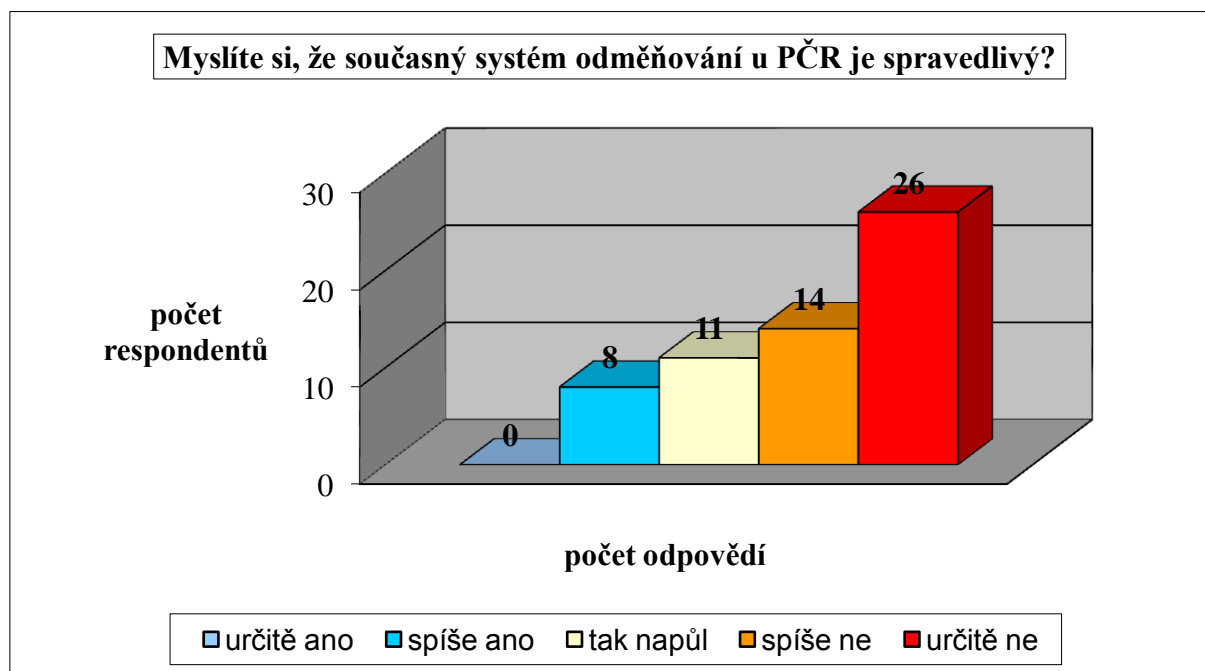
„Považujete výši svého služebního příjmu za spravedlivou?“

Zdroj: vlastní.

V této oblasti se nenašel ani jediný respondent, který by svůj služební příjem považoval za spravedlivý. A opět téměř 2/3 účastníků výzkumu odpověděly, že výši svého služebního příjmu považují za nespravedlivou, nebo spíše nespravedlivou. Tentokrát se nespokojení respondenti byli z celého věkového spektra účastníků výzkumu i spektra délky praxe.

**Otázka č. 3** se příslušníků PČR dotazuje, zda považují systém odměňování u PČR za vyhovující.





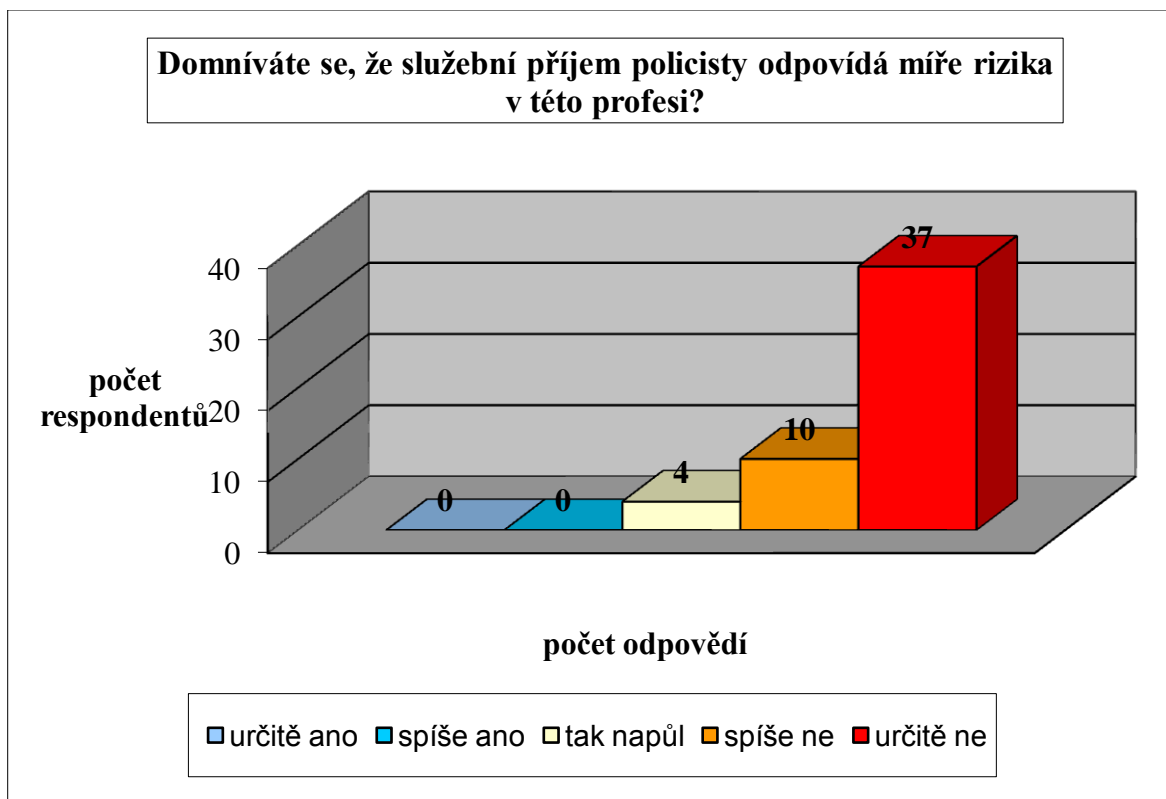
Obr. 10. - Odpověď na otázku:

„Myslíte, že současný systém odměňování u PČR je spravedlivý?“

Zdroj: vlastní.

Více jak polovina respondentů na otázku: „Myslíte si, že současný systém odměňování u PČR je spravedlivý“ odpověděla, že určitě ne. Zbývající policisté hodnotí odměňování u PČR jako spíše nespravedlivé (14 respondentů), spravedlivé tak napůl (11 respondentů) a 8 policistů hodnotí systém odměňování jako spíše spravedlivý. Žádný z respondentů neodpověděl ve výzkumném dotazníku ano, považují služební příjem za spravedlivý. Jako jasně nespravedlivý považují systém odměňování u Policie České republiky především respondenti s platem v rozmezí 23 až 27 tisíc korun, s délkou služby od 5 do 15 let. Je zajímavé, že v odpovědi na tuto otázku se liší odpovědi žen, které odpověděly (8 ze 14), že považují odměnu za práci policistů za buď spravedlivou tak napůl nebo spíše spravedlivou. Domnívám se, že tento výsledek je do značné míry ovlivněn obecně celkově nižší výší příjmu za práci žen v ČR a také tím, že menšina z dotazovaných policistek pracuje přímo „v terénu“.

V otázce č 4. odpovídali policisté na otázku, zda podle jejich názoru služební příjem policisty odpovídá míře rizika jeho profese.



Obr. 11. - Odpověď na otázku:

„Domníváte se, že služební příjem policisty odpovídá míře rizika v této profesi?“

Zdroj: vlastní.

Na tuto otázku odpovědělo vůbec nejvíc respondentů z celé výzkumné části dotazníku A „určitě ne“. Jen 1/5 odpověděla, že služební příjem příslušníka PČR spíše neodpovídá míře rizika v tomto povolání a jen 4 respondenti odpověděli, že míra rizika je ohodnocena tak napůl. Žádný z účastníků výzkumu neodpověděl, že považuje služební příjem za odpovídající, ani spíše odpovídající míře rizika v tomto povolání. Pozoruhodné je, že všechny ženy odpověděly „určitě ne“, což výrazně nekoresponduje s odpovědí na předchozí otázku, zda ženy policistky považují příjem příslušníka PČR za spravedlivý, kde většina žen odpověděla, že považují příjem za spravedlivý, nebo spíše nespravedlivý.

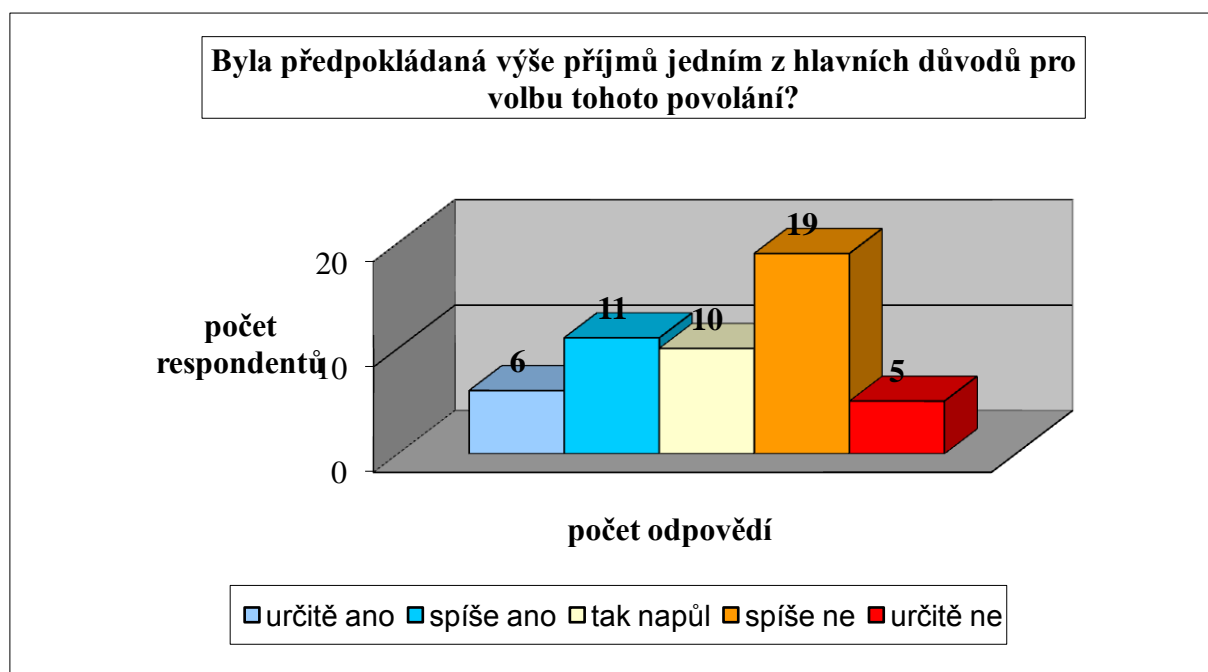
Při mých rozhovorech s policisty v rámci výzkumu byla otázka rizikovosti a odměny za riziko jednou z nejdiskutovanějších. Policisté velmi často vyjadřovali svou nespokojenost v této oblasti. Srovnávali své služební příjmy (a příjmy bezpečnostních složek obecně,

zvláště u hasičů) s příjmy ostatních pracovníků státní sféry. Poukazovali na skutečnost, že mnozí z nich denně nasazují život pro společnost a přitom jejich platy nejsou vyšší než u ostatních profesí. Jako příklad uváděli nejčastěji učitele a zdravotníky.

Jeden z respondentů například uváděl, že jeho stejně stará manželka (tedy i se stejnou praxí, se stejným stupněm vzdělání – u obou se jedná o první zaměstnání) pracující jako referenta finančního úřadu vydělává v průměru o 1 800 Kč měsíčně více než on. Jiní srovnávali svou odměnu práci především s učiteli a vnímají své služební příjmy s ohledem na míru rizika jako značně podhodnocené.

Z jednání s policisty bylo znát i „soucítění“ s pracovníky další složky záchranného systému - s hasiči, jejich průměrný plat je ještě o zhruba tisíc korun nižší. A také skutečné % snížení platů hasičů v roce 2011 bylo o 9,1 %. Řada policistů v této souvislosti (pro mne překvapivě) vnímala to, že platy hasičů jsou ještě nižší než jejich jako nespravedlnost a to především právě pro ještě výrazně vyšší míru rizik při vykonávání tohoto povolání.

**V otázce č. 5** odpovídají policisté na otázku, zda byla výše příjmů jedním z hlavních důvodů pro jejich volbu povolání příslušníka PČR.



Obr. 12. - Odpověď na otázku: „

Byla předpokládána výše příjmů jedním z hlavních důvodů pro volbu tohoto povolání?“

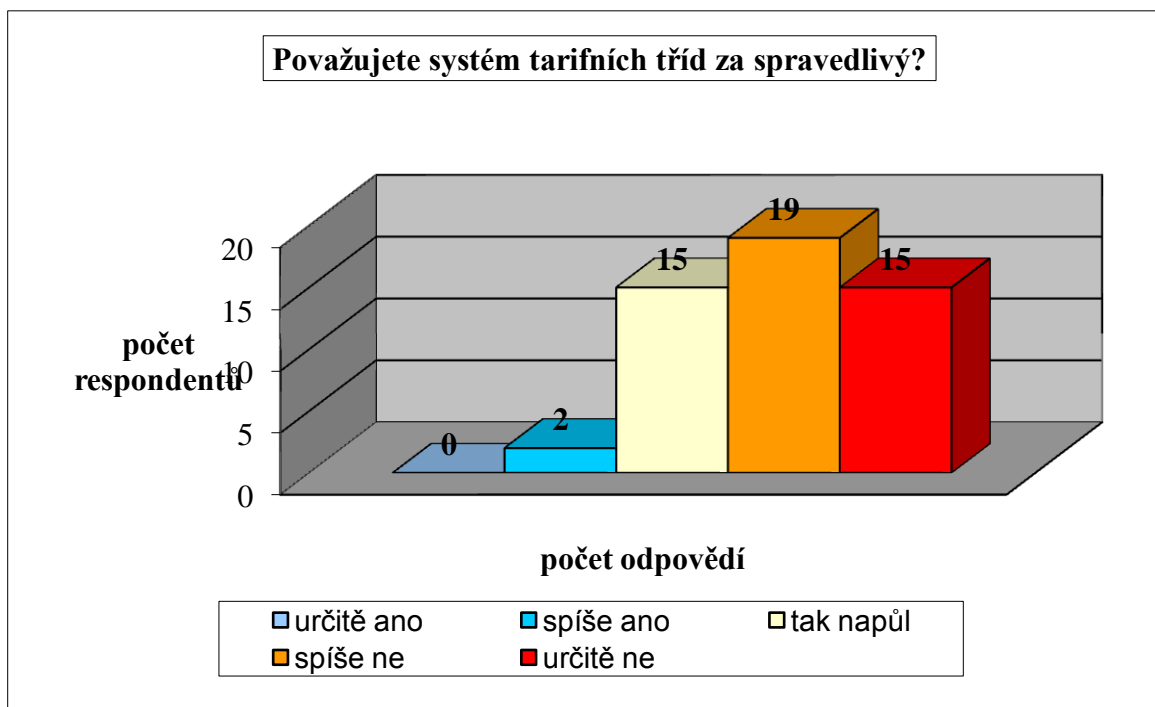
Zdroj: vlastní.

Zde respondenti odpovídali v rozsahu všech oblastí možných odpovědí. Nevezmeme-li v úvahu 10 policistů, kteří se pohybují s odpovědí „tak napůl“ v polovině rozsahu spektra odpovědí, pak se většina účastníků výzkumu (24) vyslovila, že předpokládaná výše příjmu u PČR jejich příchod PČR spíše neovlivnila nebo určitě neovlivnila.

Opět se liší odpověď žen. Polovina z nich (7) odpověděla, že výši služebního příjmu při výběru tohoto povolání ovlivněna byla. To pravděpodobně opět souvisí s obecným nepoměrem výše platů mezi muži a ženami popsáným v komentáři otázky číslo 3. Zajímavé je, že ovlivnění výši služebního příjmu při volbě povolání policisty nepřipustil žádný z respondentů starších 30 let (z celkem 12). Odpověď „tak napůl“ volili nejčastěji policisté ve věkové kategorii do 25 let (7).

V osobním rozhovoru řada policistů uvedla, že je k práci policistů motivovala sama podstata tohoto povolání (zde často přímo použili slogan „pomáhat a chránit“). Někteří říkali, že toto povolání považují za prestižní a 7 jich uvedlo jako příčinu svého zaměstnání v řadách příslušníků PČR malou možnost uplatnění se na dnešním trhu práce v jiné oblasti.

**Otázka č. 6 – považujete systém tarifních tříd za spravedlivý?**



Obr. 13. - Odpověď na otázku:

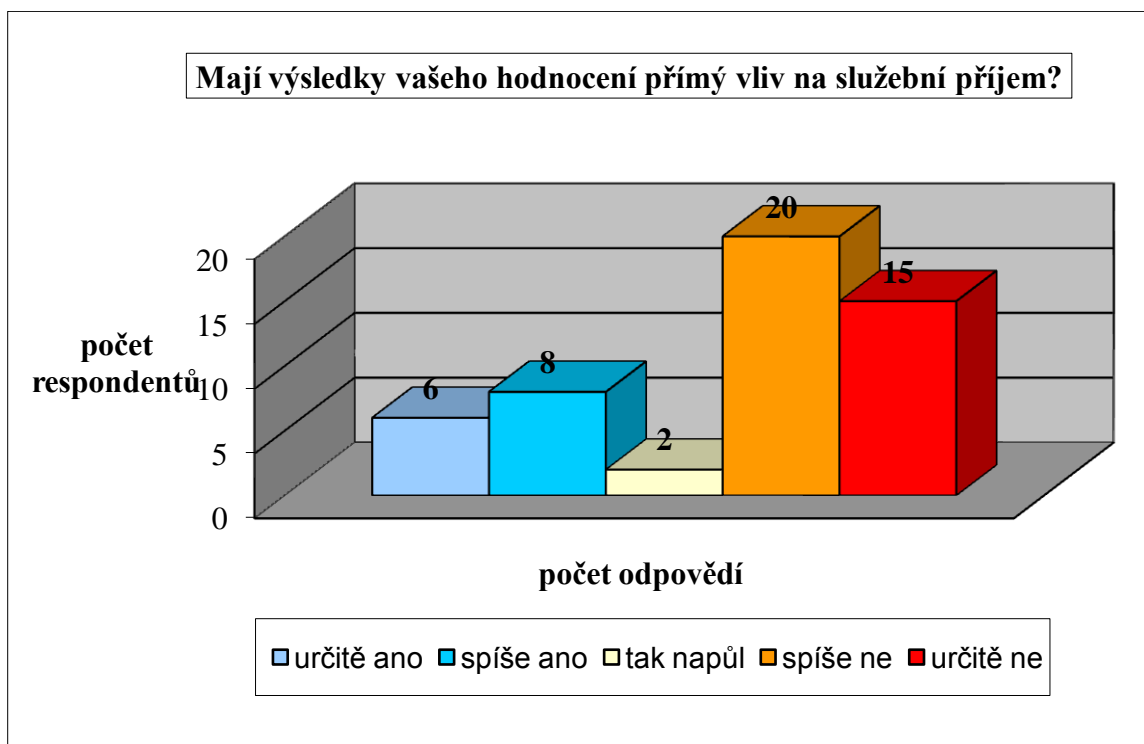
„Považujete systém tarifních tříd za spravedlivý?“

Zdroj: vlastní.

Na tuto otázku odpověděla téměř polovina dotazovaných, že systém tarifních tříd spravedlivý není. Jen 15 respondentů považuje tarifní třídy za spravedlivé tak napůl. Dva policisté (oba ve vedoucích funkcích) hodnotili systém tarifních tříd za spíše spravedlivý a žádný za určitě spravedlivý.

Podle osobních rozhovorů vnímají policisté jako nespravedlivé především to, že tarifní třída je stanovena podle nejnáročnější vykonávané práce policistou, respektive to, že podle mínění policistů není toto pravidlo v praxi plně dodržováno. Dále řada z nich kritizovala, že není dostatečně diferencováno, zda policista pracuje převážně v kanceláři, nebo „v terénu“. Také katalog činností v bezpečnostních sborech zařazených do jednotlivých tarifních tříd vnímají především řadoví policisté jako nespravedlivý a nesprávně postavený.

V otázce č. 7 hodnotili policisté, zda výsledky jejich hodnocení mají přímý vliv na jejich služební příjem.



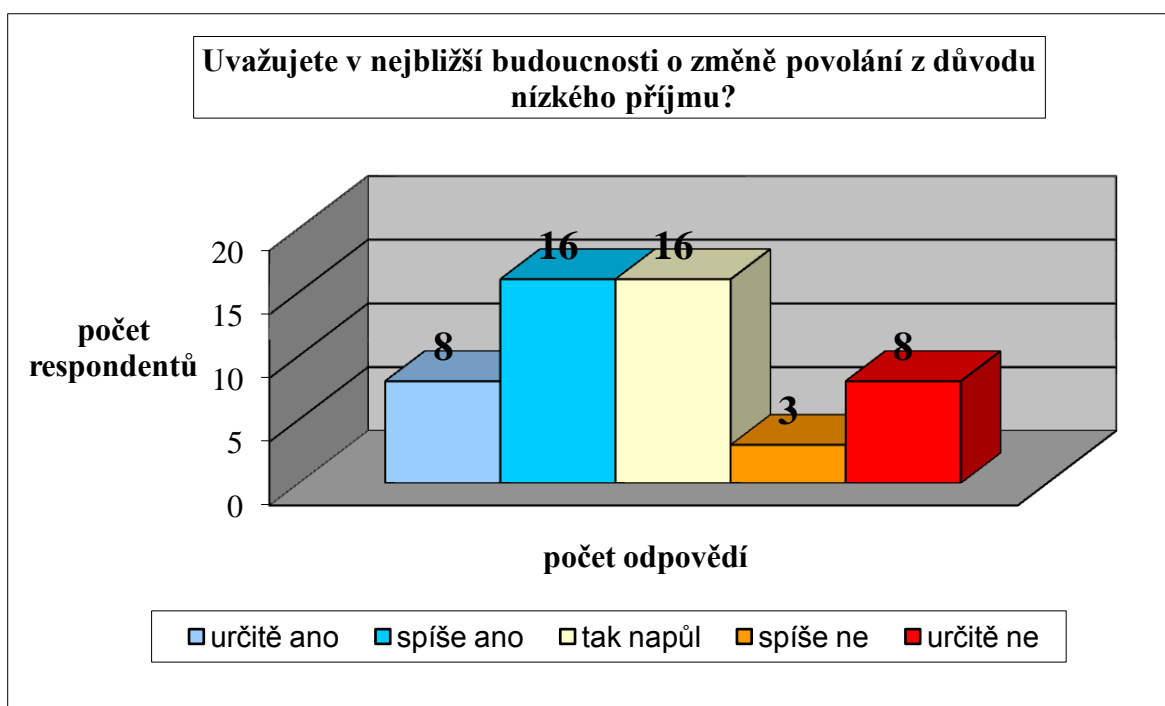
Obr. 14. - Odpověď na otázku:

„Mají výsledky vašeho hodnocení přímý vliv na služební příjem?“

Zdroj: vlastní.

Služební hodnocení by mělo být rozhodující při stanovení výšky nenáročných složek služebního příjmu policistů. 35 policistů-respondentů však vyjádřilo, že služební hodnocení na výši jejich příjmu nemá žádný (15) nebo minimální (20) vliv, což je v přímém rozporu s motivováním pracovníků policie i deklarovaným záměrem PČR jako takové. Vzhledem k tomu, že určování výše nenáročných složek platu považovali sami respondenti za jeden z největších problémů v odměňování policistů v obecné rovině, je tato situace ještě podrobněji rozebrána v komentáři k části B výzkumného dotazníku.

**V 8 otázce** odpovídali respondenti na otázku zda v nejbližší budoucnosti uvažují o změně povolání z důvodu nízkého služebního příjmu.



Obr. 15. - Odpověď na otázku:

„Uvažujete v nejbližší budoucnosti o změně povolání z důvodu nízkého příjmu?“

Zdroj: vlastní.

Jen 8 respondentů se vyjádřilo, že o změně povolání z důvodu nízkého příjmu vůbec neuvažuje. Logicky jsou to v převážné většině ti s nejvyšším služebním příjmem. Z 12 policistů s příjmem od 30 000 výše se takto vyjádřilo 8. Z toho vyplývá, že všichni policisté s příjmem nižším než 30 000 uvažují nějakým způsobem o odchodu z řad

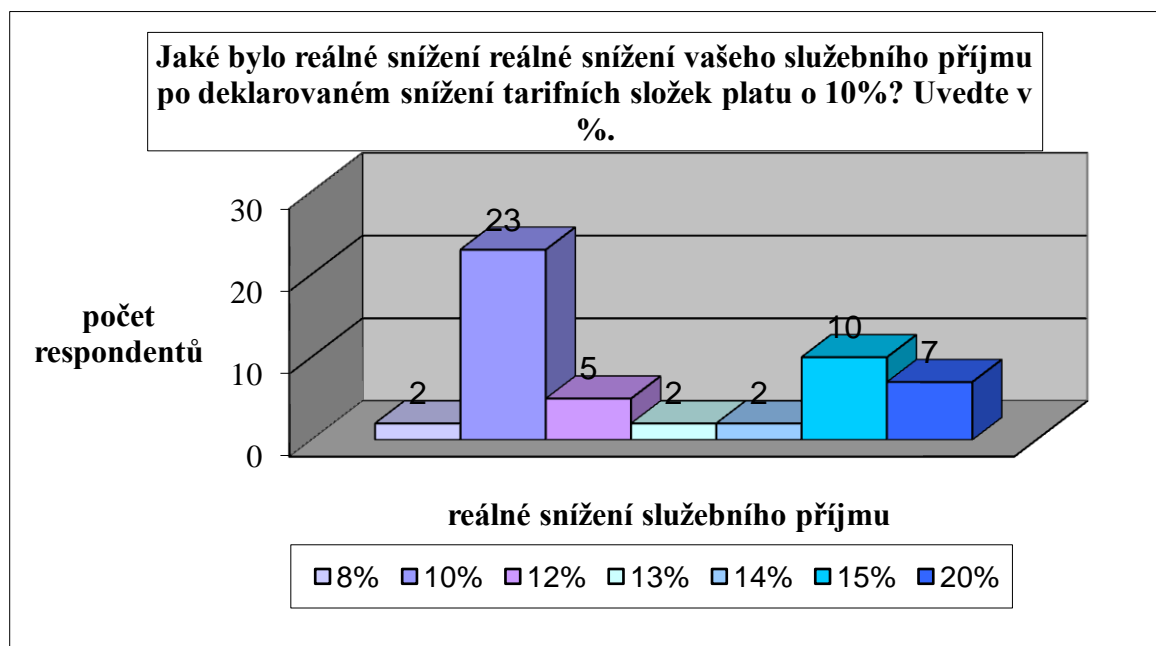
příslušníků PČR a do této skupiny se řadí i 4 policisté se služebním příjmem nad 30 000 Kč.

Z osobního kontaktu při vyplňování výzkumných dotazníků policisty jsem vnímala frustraci plynoucí z neuspokojování jejich základních potřeb. Policisté uvádějí, že snížení jejich příjmů v roce 2011 (a musíme si uvědomit, že snížení o 6,3 % je průměrné snížení a u některých, především řadových policistů je toto %, jak bude prezentováno v části B tohoto výzkumu, výrazně vyšší) je v mnohých případech přivádí do složité finanční situace. Nejpalčivěji vnímají tento problém policisté ve věku od 25 do 35 let. Jedná se o mladé policisty, kteří si založili rodiny, mají malé děti. Splácejí půjčky, řada z nich má manželky na mateřské dovolené a jejich finanční situace je špatná. Většina z těch, kteří vážně uvažují o odchodu z řad policie prezentuje, že by odcházela jen nerada, ale že jim zřejmě vzhledem k finanční situaci rodiny zřejmě nic jiného nezůstane. Do konce roku by českou policii mohlo opustit až dva tisíce jejích členů, jak uvedl i sám policejní prezident v pořadu české televize Otázky Václava Moravce tím, že policie nikoho nepropustí, ale tito lidé odejdou sami. Pokud dojde ke skutečnému naplnění tohoto katastrofického scénáře, pak se stavy policistů dostanou na hranici 38 až 39 tisíců mužů a žen v činné službě. To by v praxi znamenalo, že stav policistů se ocitne pod stavem určeným samotným MV ČR jako minimálním pro fungování policejního sboru. (Toto číslo se pohybuje podle ministerstva na hranici 40 310 policistů).

### 3.3.4 Výzkumný dotazník – část B

Druhá část výzkumného dotazníku se zaměřila na složitější otázky vztahující se k dané problematice, respektive otázky na které se nedalo odpovědět formou zaškrtnutí příslušné odpovědi z nabídky. Jednotlivé odpovědi respondentů byly opět zpracovány pro vyšší názornost do grafů a následně jsou komentovány.

**Otázka č. 1** – jaké bylo reálné snížení vašeho služebního příjmu po deklarováném 10% snížení tarifních platů o 10%.



Obr. 16. - Odpověď na otázku:

„Jaké bylo reálné snížení vašeho služebního příjmu po deklarovaném snížení tarifních složek platu o 10%? Uvedte v %.“

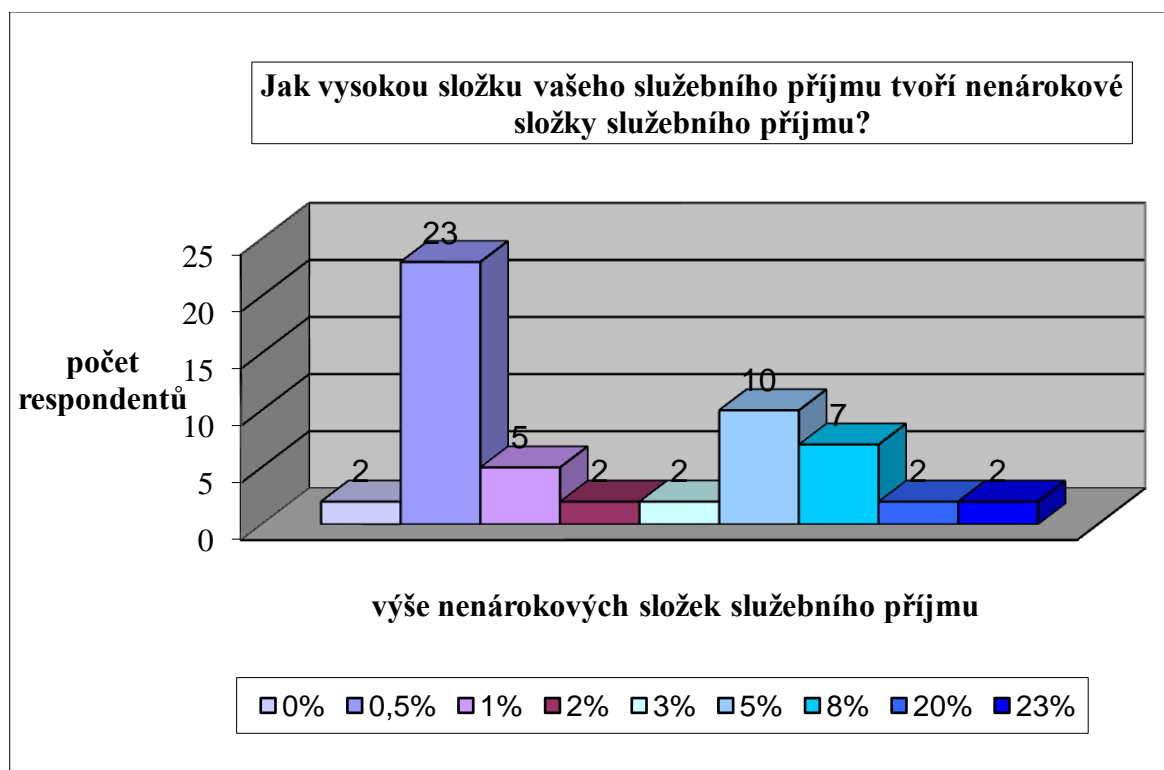
Zdroj: vlastní.

Jak vyplývá z grafu, téměř polovina dotazovaných policistů odpověděla, že jejich skutečné snížení příjmu činilo 10% a ne tedy 6,9 % deklarovaných policejním prezidiem. V těchto dimenzích se však vyslovili jen 2 respondenti (4%) jejichž 8% uvedených v dotaznících se tomuto číslu (6,3%) alespoň blíží. Pětina dotázaných uvedla snížení o 15% a 7 respondentů (téměř 14% policistů) uvedlo snížení služebního příjmu v roce 2011 o 20%. Účastníci výzkumu často poukazovali na to, že sice oficiálně došlo pouze o snížení tarifní mzdy o 10% a nijak se nemělo dotknout nenárokových složek služebního příjmu, ale že v mnoha případech došlo i na snížení objemu prostředků na nenárokové složky a tím u některých policistů došlo k poklesu výrazně vyššímu, než byl původně oznámen.

Na tomto místě je třeba uvést, pro mne překvapující skutečnost, že řada z dotazovaných neměla zcela jasné povědomí o jednotlivých složkách svého služebního příjmu. Někteří ve snaze odpovědět pravdivé údaje, dohledávali netarifní složky platu teprve při rozhovoru se mnou.



**Otázka č. 2** – jak vysokou část vašeho příjmu tvoří nenárokové složky (osobní ohodnocení, odměny, prémie)



Obr. 17. - Odpověď na otázku: „Jak vysokou složku vašeho služebního příjmu tvoří nenárokové složky služebního příjmu?“

Zdroj: vlastní.

Výsledky vyplývající z odpovědí respondentů na tuto otázku plně korespondují s výsledky odpovědí na otázku předchozí. Je logické, že pokud měla klesnout „pouze“ tarifní složka platu o 10 %, že pokud policista nemá žádnou nenárokovou složku příjmu, nemohl jeho služební příjem klesnout o méně než 10%. Rovněž z průzkumu je jasné, že u řady policistů muselo dojít i ke snížení netarifních složek platu. Zároveň je alarmující, že téměř polovina policistů (ve většině řadových policistů) uvádí, že jejich nenárokové složky mzdy činí pouze 0,5%. Pak se jako zásadní jeví otázka, jakou motivaci mohou mít tito policisté.

**Otázka č. 3** – Slovně popište v čem vidíte zásadní problémy stávajícího systému odměňování

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, jako v podstatě zásadní problém odměňování policistů vnímali respondenti nespravedlivé určování výše netarifních složek mzdy. Na

tuto skutečnost poukazovali často příslušníci PČR i v osobním rozhovoru. Velmi negativně vnímají situaci, že mohou mít sebelepší osobní hodnocení a přitom na finanční ohodnocení jejich práce to má jen malý nebo vůbec žádný vliv. Vedoucí pracovníci uváděli, že vzhledem k výši prostředků na platy policistů, respektive na nenárokové složky mzdy, mohou jen velmi těžko diferencovat mezi policisty podle výsledků jejich práce.

Situace u Policie ČR některé respondenty velmi zklamala, jejich představy byly úplně jiné. Vinu na tom, podle nich, často nesli velitelé, kteří podle účastníku výzkumu mnohdy nejsou ti správní lidé na svých místech. O výši osobního ohodnocení a ostatních nenárokových složek služebního příjmu rozhodují ne na základě objektivních výsledků policisty, ale na základě osobních vztahů. Tímto způsobem vnímali situaci téměř 2/3 respondentů, což je alarmující výsledek.

Až na druhém místě se, při zjišťování problémů systému odměňování, objevil problém s výši přidělovaných prostředků na nenárokové složky mzdy (necelá 1/2 respondentů). Tedy, z toho vyplývá, že policistům více než samotná výše osobního ohodnocení a dalších nenárokových složek mzdy vadí to, že nejsou přidělovány spravedlivě, podle výsledků osobního hodnocení, ale podle benevolence vedoucích. Při osobním rozhovoru s policisty často poukazovali na chybějící motivaci. Asi 1/3 respondentů vnímala jako negativní vztahy uvnitř PČR obecně slova smyslu.

Značné kritice ze strany příslušníků PČR byla také vystavena situace, kdy byla od ledna 2011 dána možnost oceňovat policisty v nejvyšších platových třídách (od 13. výše) smluvní mzdou. Respondenti vnímali již při stavu do konce roku 2010 jako nespravedlivou výši služebních příjmů příslušníků PČR zařazených ve vyšších platových třídách v poměru k příjmům jejich vlastním. V současnosti se rozdíl mezi řadovým policistou a policisty na vyšších stupních řízení jen dál prohlubují. Zde je třeba říci, že průměrný plat našeho „fiktivního respondenta“ (viz bod 3.2.2) činil 24 857 Kč. Průměrný plat policisty uváděný na stránkách Ministerstva vnitra je 30 680 Kč. Jasně tedy vyplývá, pokud výsledky šetření zobecníme na celou PČR, že služební příjmy vedoucích pracovníků zákonitě musejí být výrazně vyšší, bereme-li v úvahu počet řadových policistů a počet vedoucích, jedná se o značné částky. Kritika účastníků se zaměřovala především na „policejní šéfy“ na nejvyšších postech. Řadový policista (většinou jsou zařazení v páté tarifní třídě) ani zdaleka nedosahuje průměrného platu policisty PČR.

Negativně je policisty (1/3 respondentů) vnímáno, že příslušníkům PČR nejsou propláceny přesčas do limitu 150 hodin ročně. Proti tomuto rozhodnutí PČR podávala dokonce ústavní stížnost založenou na ustanovení § 112 odst. 2 zákona, kde se říká, že „příslušníkovi je služební příjem stanoven s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin ročně“. Úmysl zákonodárců byl, aby výjimečné, tedy případné potřeby bezpečnostních sborů, tedy policistů, hasičů, celníků a vězeňské služby byly řešeny přesčasovou prací bez nároku na mzdu. Připomínám, že to bylo v době, kdy průměrný plat např. policisty byl 33.000,- a počet policistů byl asi 47.000. Dnes je situace značně odlišná. Průměrná mzda klesla na 30 680 (u většiny řadových policistů se mzda pohybuje kolem 23 000 až 24 000 Kč), počet policistů klesl na 41.000 a z případné služby přesčas se stal pravidelný systém. Příslušníci bezpečnostních sborů jsou pravidelně rozepisováni do měsíčních plánů už s předpokládanými přesčasovými hodinami, kterých místo aby ubývalo, tak přibývá. Jaksi už neplatí to důležité pravidlo: „Příslušníkovi lze v **důležitém zájmu služby** nařídít výkon služby....“ Důvod je jednoduchý, příslušníků PČR je čím dál tím méně, je nutné naplnit služby. U některých policistů tak dochází k situaci, že již v polovině roku mají rozsah přesčasů 150 hodin vyčerpán. V dalším období jsou jim přesčasy sice propláceny, avšak vede to k tomu, že někteří mohou odpracovat až dva měsíce v roce navíc. Následky se mohou projevit v nedostatečném výkonu a přetížení a také v projevech zdravotních, sociálních a rodinných problémů. Zde je nutno říci, že policisté Ústavního soudu ČR neuspěli a neuspěla ani novela zákoníku práce podaná skupinou poslanců ČSSD na zrušení povinných přesčasů pro bezpečnostní složky, podaná v březnu 2012 - vláda tento návrh odmítla.

Negativně je policisty (1/3 respondentů) vnímáno, že příslušníkům PČR často nejsou poskytovány příplatky na noční službu ani službu ve svátek nebo neděli v plné výši. Devět policistů také uvedlo, že nebylo povýšeno (navzdory dobrému osobnímu hodnocení), neboť vyšší hodnota by znamenala také zařazení do vyšší tarifní třídy. Tato situace je samotnými policisty vnímána velmi negativně a vede k jejich další demotivaci.

**Otázka č. 4** – Pokud byste mohl/a něco změnit na současném odměňování příslušníků PČR, co by to bylo? Slovně popište.

Návrhy na změny v systému odměňování korespondovaly s odpověďmi na předchozí otázku. Policisté nejčastěji navrhovali:

- Výrazně posílit nenárokové složky služebního příjmu, jejich výši striktně odvozovat od výkonu ve službě, tak, aby jejich výše plně odpovídala služebnímu hodnocení. Následně provádět prověrky (vyšším managementem) zda je toto skutečně plněno a zamezit tak „přítelíčkování“ a neobjektivitě při stanovení výše netarifních složek platu.
- Přerozdělit část přidělených prostředků na netarifní složky služebního příjmu z vyššího managementu na řadové policisty. Zrušit možnost stanovení smluvní mzdy u nejvyšších platových tarifů.
- Snížit disproporce mezi tarifními třídami nejnižšími a nejvyššími. Upravit v tomto duchu katalog prací, tak aby odpovídal náročnosti vykonávané práce řadovými policisty.
- Zrušit neproplácení přesčasů do limitu 150 hodin.

### 3.3.5 Celkové zhodnocení výzkumu

Je nutné říci, že soubor respondentů je sice náhodný, vzhledem k relativně malému počtu respondentů však není možno při statistické analýze použít metody induktivní statistiky (zobecnění závěrů na základní soubor – PČR Jihomoravského kraje). To znamená, že výsledky výzkumu nemůžeme vnímat jako statisticky významné z pohledu celé PČR v Jihomoravském kraji, což ani nebylo záměrem této práce. Nicméně, jeho výsledky jsou jistě velmi zajímavé a vypovídají o skutečné výši služebního příjmu policistů a o tom, jak je odměňování u PČR vnímáno samotnými policisty. Podnětné jsou určitě i konkrétní návrhy respondentů na úpravu mzdového systému uplatňovaného u Policie České republiky.

Smutným závěrem je, že policisté, ač jsou velmi významnou skupinou státních zaměstnanců a jejich povolání je často velmi rizikové, jejich reálné příjmy výrazně klesly. Což je vnímáno velmi negativně i vzhledem ke skutečnosti, že příjmy všech zaměstnanců veřejné správy neklesly stejně, a některé byly v podstatě navýšeny (zdravotníci, učitelé). Je otázkou, jak mají být policisté, motivováni ke zkvalitňování své práce, když jsou vystaveni výraznějšímu snižování životní úrovně ve srovnání s dalšími skupinami zaměstnanců státu. Nezbývá než doufat, že vláda ke svému úkolu bude přistupovat odpovědně a nepřipustí další ekonomickou destabilizaci v Policii České republiky, která by mohla negativně podílet na úrovni vnitřní bezpečnosti státu.

Na zákonodárcích je také to, aby změnili nespravedlnost v zákoně směrem k PČR v oblasti neproplácení 150 hodin přesčasů, respektive jeho zneužívání. Podle mého názoru (a ten nebyl zvrácen ani rozhodnutím Ústavního soudu ČR) je tato úprava zákona skutečně diskriminační směrem k příslušníkům PČR. Aplikaci tohoto nařízení lze pochopit při výjimečných situacích bezprostředního ohrožení ať již státu, osob, či majetku. Podle mne je však skutečně vysoce nespravedlivé, aby odpracování 150 hodin přesčasů zdarma bylo běžným standardem. Nicméně, nezbyvá nic jiného, než respektovat nálezy Ústavního soudu. Do budoucna by však mělo dojít k takové změně zákona, která by vyloučila možnost vykládat současné znění zákona tak, že dochází k systémovému zneužívání určité skupiny obyvatelstva (policistů).

Podle veřejných zdrojů ([www.mv.cz](http://www.mv.cz)) vláda pro Ministerstvo vnitra ČR na letošní rok stanovila celkové výdaje ve výši 51 221 004 tisíc Kč. Celkový deficit, se kterým se MV letos bude muset vyrovnat, tak činí 1 852 787 tisíc. Aby se PČR v příštím roce vyrovnala (oproti loňskému roku) s deficitem ve výši 1 374 274 tisíc Kč., bude nutné dosáhnout o 1 679 příslušníků nižšího početního stavu, než byl v roce 2011. Toho bude dosaženo přirozeným každoročním odchodem policistů, nikoliv jejich propouštěním. Zároveň to bude znamenat zrušení pracovních míst a propuštění 273 občanských zaměstnanců. Tím dojde k úsporám v oblasti mzdových prostředků včetně souvisejících výdajů (povinné pojistné, odvody FKSP), o 1 212 562 tisíc Kč. Zbývajících 161 692 tisíc Kč bude uspořeno snížením rozpočtu na peněžité dary příslušníků na 0,5% objemu mzdových prostředků. [6]

.Na základě řady jednání o rozpočtu resortu Ministerstva vnitra v roce 2012 údajně žádné další snižování platů příslušníků bezpečnostních sborů a prostředků na provoz policie s dopadem do přímého výkonu služby nehrozí. Je otázkou, zda se při současné makroekonomické situaci podaří tento slib dodržet a jak se výše služebních příjmů bude pohybovat v dalších letech. Velkým otazníkem rovněž je, jak se za výše uvedených okolností bude vyvíjet přesčasová práce policistů. Je jasné, že s poklesem počtu policistů bude narůstat i přesčasová práce těch, kteří zůstanou. Trend, kdy je snížení objemu finančních prostředků na platy vyrovnáván v převážné většině odchodem policistů (a je jedno, či plánovaným přirozeným odchodem policistů do důchodu nebo odchodem nespokojených policistů do civilu) však nelze udržovat do nekonečna.

## ZÁVĚR

Odměňování pracovníků je vždy citlivou záležitostí. Probíhající reforma veřejné správy se zatím prosazuje jen velmi obtížně a logicky se musela dotknout oblasti odměňování. Paradoxně, má dojít ke zlepšení činnosti veřejných služeb a správy, při výrazném snížení finančních prostředků plynoucích do této oblasti ze státního rozpočtu.

Na platy ve státní sféře šlo v roce 2011 rok o 11,5 miliardy méně než v roce předchozím. Ne všichni zaměstnanci veřejné sféry na opatření vlády doplatili stejně. Je jasné, že je třeba šetřit. Je však třeba také zdůvodnit, proč se někomu bere méně a někomu více. Tak, jak snižování prostředků na platy proběhlo, budí zdání, že se jedná o pravděpodobně nejjednodušší (a politicky nejprůchodnější) řešení, je to však řešení často velmi nespravedlivé.

Bez velké újmy zatím „vyvázli“ nejen učitelé, ale také soudci, zdravotníci, ale i nejlépe placení experti, kteří si dokážou u svého zaměstnavatele vyjednat smluvní mzdu, jejíž uplatnění ve veřejné správě před úpravou ZP před 1. 1. 2011 nebylo možné.

Vzhledem ekonomické situaci a makroekonomickým prognózám nelze zpochybňovat omezení veřejných rozpočtů, na druhé straně rozhodně lze polemizovat o tom, zda muselo snížení prostředků na platy zaměstnanců veřejné správy být plošné a ne diferencované podle výše nenárokových složek platů. Rovněž přenesení vyšší odpovědnosti při rozdělování netarifních složek platu na vedoucí pracovníky se nejeví jako optimální. Ať již z hlediska možné neobjektivnosti, nebo proto, že je pásmové odměňování vnímáno samotnými zaměstnanci jako jakási „psychologické podmínka“ dalšího snižování výše přidělených prostředků na platy. Například ve školství došlo ke snížení tarifů, avšak zároveň k navýšení prostředků na nenárokové složky mzdy (osobní příplatky). Kde však vzít v současné ekonomické situaci jistotu, že v dalším období v tichosti nedojde ke snížení přidělených financí i na tuto složky platu a tím k celkovému rapidnímu poklesu příjmů učitelů. Vždyť již v koaliční smlouvě současné vlády se lze dočíst, že plánované procento snížení platů v rozpočtové sféře je na volební vlády období 20 % a jednání v tomto smyslu stále probíhají.

Jako neadekvátní se jeví, že na straně jedné je snížen plat většině pracovníků veřejných složek o 10 % a na straně druhé je dána naopak možnost zvýšení platů (těm, co je i do teď měli výrazně nejvyšší) využitím možnosti stanovení smluvních platů.

Nabízí se otázka, zda snížení prostředků na odměňování v rozpočtové sféře nešlo realizovat jinými způsobem vycházejícím ze skutečné praxe. Pokles prostředků na platy promítnout do všech složek veřejné správy rovnoměrně, ne podle „politické vůle“, ne „podle aktivity jednotlivých odborových svazů“ Pokud by dopad snižování prostředků na všechny pracovníky veřejných služeb a správy byl stejný, pak by se celkové procento snížení pro jednotlivé resorty nejen sjednotilo, ale logicky i snížilo.

Další otázkou je, zda se v jednotlivých resortech veřejné správy nenachází stále ještě dostatek „rezerv“ financí způsobených nehospodárností, korupcí, nedisciplinovaností. Jejich využitím (například důslednou kontrolou tolik diskutovaných veřejných zakázek) lze uspořít značné prostředky, které by šly využít i na platy zaměstnanců těchto resortů. Jinak řečeno: „Je třeba šetřit na správných místech“.

Prostor k úsporám je však i ve stávajících platových systémech veřejné správy. Například lze zpřísnit podmínky pro poskytování osobních příplatků. Důsledně dodržovat, že osobní příplatek je závislý na povinném osobním hodnocení. Dodržování tohoto pravidla pravidelně kontrolovat vyšším managementem, zamezit nespravedlivému přidělení netarifních složek mzdy podle toho, kdo je koho známý, kdo je jak oblíben, přidělovat netarifní složky platu podle skutečných výsledků práce.

Do budoucna je také možno omezit poskytování mimořádných odměn ročním objemem platových prostředků poskytovaných zaměstnanci (např. max. 25 % objemu tarifních platů) a důsledně kontrolovat, zda skutečně šlo o splnění konkrétního mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu podle § 134 ZP. Zavést podmínku písemného zhodnocení pracovního úkolu a zdůvodnění poskytnutí mimořádné odměny.

Dají se také snížit některé příplatky stanovené právními předpisy, respektive stanovit bližší kritéria pro jejich poskytování (např. příplatky za vedení v závislosti na počtu podřízených zaměstnanců).

Lze také navrhnout, aby si na pomocné administrativní a technické činnosti úřady najímaly externí pracovníky a firmy. Smlouvu s příslušným úřadem by tak měli jen ti zaměstnanci, u nichž je to s ohledem na jejich práci a odpovědnost nezbytně nutné a tím v důsledku ušetřit mzdové prostředky.

Zrušit smluvní platy, jejichž zavedení se jeví jako neuvážené. Ve veřejné správě nejsou v žádné členské zemi EU. Toto opatření vedlo ke snížení reálných platů řadových pracovníků veřejné správy, tedy těch, kteří již tak měli a mají příjmy nejnižší. Navíc zavedení smluvních platů vedlo k demotivaci ostatních pracovníků, diskriminaci a k destabilizaci pracovních kolektivů. Byl vytvořen další prostor pro nepotismus (preferování přátel, příbuzných), klientelismus a korupci.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] AMBROSOVÁ, Hana a KOL. *Meritum mzdy 2011*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN: 978-80-7357-613-4.
- [2] HÁJEK, Vladimír, ADAMÍK Aleš a STUHLÍK Miroslav. *Platové předpisy ve veřejných službách a správě*. Třinec: RESK, 2010. ISBN: 978-80-9043-242-0.
- [3] CHLÁDKOVÁ, Alena. *Odměňování pracovníků ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-566-3.
- [4] KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: Beck, 2007. ISBN: 978-80-7179-615-2.
- [5] MPSV: *Práce a právo* [online]. © 2002-2011 [cit. 6. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>
- [6] MVČR: *Platy policistů* [online]. [cit. 20. 11. 2011]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/platy-policistu>
- [7] NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND: *Analýza veřejné správy připravena v rámci projektu Phare: Zdokonalování veřejné správy v České republice* [online]. 2012 [cit. 6.5. 2012]. Dostupné z: <http://old.nvf.cz/archiv/versprava/analyza/>
- [8] Nařízení vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech ve veřejných službách a správě ve znění nařízení vlády č. 44/2011 Sb.
- [9] Nařízení vlády č. 222/2010 o katalogu prací ve veřejných službách a správě.
- [10] Nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.
- [11] NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ SVAZ: *Policie ČR a média* [online]. [cit. 20. 1. 2012]. Dostupné z: [www.nosp.cz/o-nas/NOS\\_PCR\\_a\\_media](http://www.nosp.cz/o-nas/NOS_PCR_a_media)
- [12] NOVÝ, Karel a KOL. *Služební poměr příslušníků Policie České republiky: základy teorie pracovního práva: výkon služby, finanční a jiné náležitosti*. Praha: Linde, 1999. ISBN: 80-7201-176-6.

- [13] POLICIE ČR: *Policie ČR* [online]. © 2011 [cit. 31. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>
- [14] REKTOŘÍK, JAROSLAV. A KOL. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru.* Praha: Ekopress, 2002. ISBN 80-86119-60-2.
- [15] TOMŠÍK, Pavel. *Teorie motivace a odměňování pro řízení lidských zdrojů.* Brno: MZLU, 2005. ISBN 80-715-7845-2.
- [16] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích.
- [17] Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.
- [18] Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení.
- [19] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [20] Zákon č. 626/2009 Sb., o reformě veřejných financí.
- [21] ZÁKONY PRO LIDI: *Narižení vlády kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů na rok 2011* [online]. [cit. 18. 11. 2011]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-374>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Jm jihomoravský

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MVČR Ministerstvo vnitra České republiky

NV nařízení vlády

PČR Policie České republiky

ZP zákoník práce

## SEZNAM OBRÁZKŮ

**Obr. 1.** - Vývoj výše průměrného služebního příjmu policisty ČR v letech 2003-2011

**Obr. 2.** - Meziroční pohyb skutečně dosaženého průměrného služebního příjmu policisty oproti předchozímu roku (v%)

**Obr. 3.** - Členění výzkumného souboru dle pohlaví

**Obr. 4.** - Věkové složení respondentů výzkumu

**Obr. 5.** - Počet let celkové praxe respondentů výzkumu

**Obr. 6.** - Počet let praxe respondentů výzkumu u PČR

**Obr. 7.** - Průměrný měsíční služební příjem respondentů výzkumu v tisících Kč

**Obr. 8.** - Odpověď na otázku: „Jak jste spokojeni se svým služebním příjmem?“

**Obr. 9.** - Odpověď na otázku: „Považujete výši svého služebního příjmu za spravedlivou?“

**Obr. 10.** - Odpověď na otázku: „Myslíte, že současný systém odměňování u PČR je spravedlivý?“

**Obr. 11.** - Odpověď na otázku: „Domníváte se, že služební příjem policisty odpovídá míře rizika v této profesi?“

**Obr. 12.** - Odpověď na otázku: „Byla předpokládána výše příjmů jedním z hlavních důvodů pro volbu tohoto povolání?“

**Obr. 13.** - Odpověď na otázku: „Považujete systém tarifních tříd za spravedlivý?“

**Obr. 14.** - Odpověď na otázku: „Mají výsledky vašeho hodnocení přímý vliv na služební příjem?“

**Obr. 15.** - Odpověď na otázku: „Uvažujete v nejbližší budoucnosti o změně povolání z důvodu nízkého příjmu?“

**Obr. 16.** - Odpověď na otázku: „Jaké bylo reálné snížení vašeho služebního příjmu po deklarováném snížení tarifních složek platu o 10%? Uveďte v %.“

**Obr. 17.** - Odpověď na otázku: „Jak vysokou složku vašeho služebního příjmu tvoří nenárokové složky služebního příjmu?“

## SEZNAM PŘÍLOH

**PŘÍLOHA P I:** Platné sazby minimální mzdy.

**PŘÍLOHA P II:** Platné nejnižší sazby zaručené mzdy.

**PŘÍLOHA P III:** Stupnice platových tarifů, v Kč za měsíc.

**PŘÍLOHA P IV:** Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 2, v Kč za měsíc.

**PŘÍLOHA P V:** Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 3, v Kč za měsíc.

**PŘÍLOHA P VI:** Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011.

**PŘÍLOHA P VII:** Výzkumný dotazník

**PŘÍLOHA P I:** Platné sazby minimální mzdy. [15]

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)				
	100 %	90 %	80 %	75 %	50 %
40	48,10	43,30	38,50	36,10	24,10
38,75	49,70	44,70	39,80	37,30	24,90
37,5	51,30	46,20	41,00	38,50	25,70

**PŘÍLOHA P II:** Platné nejnižší sazby zaručené mzdy. [15]

Skupina prací	40	38,75	37,5	v Kč za měsíc
	hodin týdně v Kč za hodinu			
1	48,10	49,60	51,30	8000
2	53,10	54,80	56,60	8900
3	58,60	60,50	62,50	9800
4	64,70	66,80	69,00	10 800
5	71,50	73,80	76,20	12 000
6	78,90	81,40	84,10	13 200
7	87,10	89,90	92,80	14 600
8	96,20	99,30	105,50	16 100

## PŘÍLOHA P III: Stupnice platových tarifů, v Kč za měsíc. [15]

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6550	7110	7710	8350	9060	9830	10660	11570	12550	13620	14780	16020	17370	18850	20470	22200
2	do 2 let	6790	7370	8000	8670	9400	10200	11060	12000	13030	14130	15340	16630	18030	19570	21240	23030
3	do 4 let	7050	7650	8300	9000	9770	10580	11480	12460	13520	14670	15920	17260	18720	20300	22050	23900
4	do 6 let	7320	7940	8620	9340	10140	10990	11920	12930	14040	15230	16520	17910	19420	21070	22880	24800
5	do 9 let	7600	8240	8950	9690	10520	11400	12370	13420	14570	15810	17140	18580	20160	21860	23740	25740
6	do 12 let	7890	8550	9290	10070	10920	11840	12840	13930	15120	16410	17800	19290	20920	22690	24640	26710
7	do 15 let	8190	8890	9640	10450	11340	12280	13330	14450	15690	17030	18470	20010	21710	23550	25570	27710
8	do 19 let	8500	9230	10000	10840	11770	12750	13830	15000	16280	17670	19160	20770	22530	24440	26530	28760
9	do 23 let	8820	9580	10390	11260	12220	13230	14360	15570	16900	18350	19890	21550	23380	25360	27540	29840
10	do 27 let	9150	9940	10780	11680	12680	13730	14910	16160	17540	19040	20640	22370	24260	26310	28570	30970
11	do 32 let	9510	10320	11190	12120	13160	14250	15480	16770	18200	19760	21420	23220	25170	27310	29650	32140
12	nad 32 let	9870	10720	11620	12580	13660	14780	16070	17400	18890	20510	22230	24100	26120	28340	30770	33350

**PŘÍLOHA P IV:** Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 2, v Kč za měsíc. [15]

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7420	8050	8730	9460	10270	11130	12070	13110	14220	15420	16750	18150	19680	21360	23180	25150
2	do 2 let	7700	8360	9060	9830	10670	11560	12530	13600	14750	16000	17380	18830	20430	22160	24060	26100
3	do 4 let	7980	8680	9400	10200	11070	11990	13000	14120	15310	16610	18050	19550	21200	23000	24970	27080
4	do 6 let	8280	9010	9770	10580	11490	12450	13500	14660	15890	17240	18730	20280	22000	23870	25910	28110
5	do 9 let	8610	9350	10140	10990	11930	12920	14010	15220	16490	17890	19430	21050	22830	24770	26880	29160
6	do 12 let	8940	9700	10520	11400	12380	13410	14540	15800	17110	18560	20170	21840	23690	25700	27900	30260
7	do 15 let	9280	10080	10920	11840	12850	13920	15080	16400	17770	19270	20930	22670	24580	26680	28950	31400
8	do 19 let	9630	10460	11340	12280	13340	14440	15650	17020	18440	19990	21720	23530	25510	27680	30050	32580
9	do 23 let	9990	10850	11770	12750	13840	14990	16240	17660	19130	20750	22540	24420	26470	28730	31190	33810
10	do 27 let	10380	11270	12220	13230	14370	15560	16850	18330	19860	21530	23390	25340	27470	29810	32370	35080
11	do 32 let	10770	11690	12680	13730	14920	16150	17500	19030	20610	22350	24270	26290	28510	30940	33590	36410
12	nad 32 let	11180	12140	13160	14250	15490	16760	18160	19750	21390	23200	25190	27290	29590	32110	34850	37780



**PŘÍLOHA P V:** Stupnice platových tarifů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 3, v Kč  
za měsíc. [15]

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7680	8340	9040	9800	10630	11520	12500	13570	14720	15960	17340	18790	20370	22110	24000	26040
2	do 2 let	7970	8660	9380	10180	11050	11970	12970	14080	15270	16560	17990	19490	21150	22940	24910	27020
3	do 4 let	8260	8990	9730	10560	11460	12410	13460	14620	15850	17200	18690	20240	21950	23810	25850	28030
4	do 6 let	8750	9330	10120	10960	11900	12890	13980	15180	16450	17850	19390	20990	22770	24710	26820	29100
5	do 9 let	8920	9680	10500	11380	12350	13380	14510	15760	17070	18520	20120	21790	23630	25640	27830	30190
6	do 12 let	9260	10040	10890	11800	12820	13880	15050	16360	17710	19210	20880	22610	24520	26600	28880	31320
7	do 15 let	9610	10440	11310	12260	13300	14410	15610	16980	18400	19950	21670	23470	25450	27620	29970	32500
8	do 19 let	9970	10830	11740	12710	13810	14950	16200	17620	19090	20690	22490	24360	26410	28650	31110	33730
9	do 23 let	10340	11230	12190	13200	14330	15520	16810	18280	19800	21480	23330	25280	27400	29740	32290	35000
10	do 27 let	10750	11670	12650	13700	14880	16110	17440	18980	20560	22290	24210	26230	28440	30860	33510	36310
11	do 32 let	11150	12100	13130	14220	15450	16720	18120	19700	21340	23140	25120	27220	29510	32030	34770	37690
12	nad 32 let	11580	12570	13630	14750	16040	17350	18800	20450	22140	24020	26080	28250	30630	33240	36070	39110

**PŘÍLOHA P VI:** Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011. [21]

**Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011.**

(Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 374/2010 Sb.)

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Dob a prax e	Tarifn í stupe ň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	1274 0	1382 0	1500 0	1627 0	1766 0	1916 0	2079 0	2255 0	2447 0	2655 0	2880 0
do 6 let	2	1322 0	1434 0	1556 0	1688 0	1832 0	1988 0	2157 0	2340 0	2539 0	2754 0	2988 0
do 9 let	3	1372 0	1488 0	1615 0	1752 0	1901 0	2062 0	2237 0	2428 0	2634 0	2858 0	3101 0
do 12 let	4	1423 0	1544 0	1675 0	1818 0	1972 0	2140 0	2321 0	2519 0	2733 0	2965 0	3217 0
do 15 let	5	1477 0	1602 0	1738 0	1886 0	2046 0	2220 0	2409 0	2613 0	2835 0	3076 0	3338 0
do 18 let	6	1532 0	1662 0	1803 0	1957 0	2123 0	2303 0	2499 0	2711 0	2942 0	3192 0	3463 0
do 21 let	7	1589 0	1725 0	1871 0	2030 0	2203 0	2390 0	2593 0	2813 0	3052 0	3312 0	3593 0
do 24 let	8	1649 0	1789 0	1941 0	2106 0	2285 0	2480 0	2690 0	2919 0	3167 0	3436 0	3728 0
do 27 let	9	1711 0	1856 0	2014 0	2185 0	2371 0	2573 0	2791 0	3028 0	3286 0	3565 0	3868 0
do 30 let	10	1775 0	1926 0	2090 0	2267 0	2460 0	2669 0	2896 0	3142 0	3409 0	3699 0	4013 0

do 33 let	11	1842 0	1998 0	2168 0	2353 0	2552 0	2769 0	3005 0	3260 0	3537 0	3838 0	4164 0
nad 33 let	12	1911 0	2073 0	2250 0	2441 0	2648 0	2873 0	3118 0	3383 0	3670 0	3982 0	4320 0

**Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011  
zvýšená o 10 % podle § 114 odst. 2 zákona**

(Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 374/2010 Sb.)

Stupnice zvýšených tarifů o 10% pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Dob a prax e	Tarifn í stupe ň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	1402 0	1521 0	1650 0	1790 0	1943 0	2108 0	2287 0	2481 0	2692 0	2921 0	3168 0
do 6 let	2	1455 0	1578 0	1712 0	1857 0	2016 0	2187 0	2373 0	2574 0	2793 0	3030 0	3287 0
do 9 let	3	1509 0	1637 0	1777 0	1928 0	2092 0	2269 0	2461 0	2671 0	2898 0	3144 0	3412 0
do 12 let	4	1566 0	1699 0	1843 0	2000 0	2170 0	2354 0	2554 0	2771 0	3007 0	3262 0	3539 0
do 15 let	5	1625 0	1761 0	1912 0	2075 0	2251 0	2442 0	2650 0	2875 0	3119 0	3384 0	3672 0
do 18 let	6	1686 0	1829 0	1984 0	2153 0	2336 0	2534 0	2749 0	2983 0	3237 0	3512 0	3810 0
do 21 let	7	1748 0	1898 0	2059 0	2233 0	2424 0	2629 0	2853 0	3095 0	3358 0	3644 0	3953 0
do 24 let	8	18140	19680	21360	23170	25140	27280	29590	32110	34840	37800	41010
do	9	1883	2042	2216	2404	2609	2831	3071	3331	3615	3922	4255

27 let		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
do 30 let	10	1953 0	2119 0	2299 0	2494 0	2706 0	2936 0	3186 0	3457 0	3750 0	4069 0	4415 0
do 33 let	11	2027 0	2198 0	2385 0	2589 0	2808 0	3046 0	3306 0	3586 0	3891 0	4222 0	4581 0
nad 33 let	12	2103 0	2281 0	2475 0	2686 0	2913 0	3161 0	3430 0	3722 0	4037 0	4381 0	4752 0

## PŘÍLOHA P VII: Výzkumný dotazník

Identifikace:					
1.	Pohlaví				
2.	Věk				
3.	Celkový počet let praxe (celkem ve všech zaměstnáních)				
4.	Počet let služebního poměru u PČR				
5.	Váš průměrný hrubý měsíční služební příjem v roce 2011				
Výzkumný dotazník - část A.					
1. Jste spokojen/a se svým služebním příjmem?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
2. Považujete výši svého služebního příjmu za spravedlivou?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
3. Myslíte, že současný systém odměňování u PČR je vyhovující?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
4. Domníváte se, že služební příjem policisty odpovídá míře rizika v této profesi?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
5. Byla předpokládaná výše příjmu jedním z hlavních důvodů pro Vaši volbu tohoto povolání?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
6. Považujete systém tarifních tříd za spravedlivý?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
7. Mají výsledky Vašeho hodnocení přímý vliv na Vás služební příjem?					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE

<b>8. Uvažujete v nejbližší budoucnosti o změně povolání z důvodu nízkého příjmu?</b>					
odpověď zaškrtněte x	určitě ANO	spíše ANO	tak napůl	spíše NE	určitě NE
<b>Výzkumný dotazník - část B.</b>					
<b>1. Jaké bylo reálné snížení Vašeho platu po deklarováném snížení tarifních platů o 10 %? Uveďte v %.</b>					
<b>2. Jak vysokou část Vašeho příjmu tvoří nenárokové složky (osobní ohodnocení, odměny, prémie)? Uveďte v %.</b>					
<b>3. V čem vidíte zásadní problémy stávajícího systému odměňování u PČR? Slovně popište.</b>					
<b>4. Pokud by jste mohl/a něco změnit na současném odměňování příslušníků PČR, co by to bylo? Slovně popište.</b>					

Zdroj: vlastní