

Právní vymezení služebního hodnocení příslušníků Policie České republiky

Anotace: Vědecká studie se v první části zabývá otázkou právního vymezení služebního hodnocení příslušníků Policie České republiky ve vztahu k důležitým zákonům, upravujícím činnosti, práva a povinnosti příslušníka Policie České republiky. V druhé části je pozornost věnována výstupům z provedeného výzkumu, který byl zaměřen na to, jak je vnímáno služební hodnocení samotnými příslušníky Policie České republiky v policejní praxi.

Klíčová slova: zákon, služební hodnocení, příslušník Policie České republiky, metody hodnocení, prioritní oblasti hodnocení.

1. Právní vymezení Policie České republiky

Policie České republiky byla zřízena v roce 1991 zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky¹, a ve svém vývoji prošla řadou reforem. Ta první a zároveň poslední větší reforma všech jejích činností proběhla v roce 1993 v souvislosti s rozdělením státu a vznikem České republiky. V průběhu let musela police adekvátně reagovat na mnoho okolností přicházejících z vnitřního i vnějšího prostředí tak, aby byla stále v očích veřejnosti chápána jako respektovaná moderní instituce. V této souvislosti musela zavést mnoho inovačních změn do své práce, což patřilo mezi hlavní úkoly vrcholového vedení Policie ČR (zaměstnanci Policejního prezidia Policie ČR v čele s policejním prezidentem). Je nutné si uvědomit, že současná Policie ČR zaměstnává okolo 55 000 lidí (příslušníků a občanských zaměstnanců). Zmíníme některé důležité inovační projekty, které si v rámci své strategie Policie vytyčila:

- Zavedení nového systému hodnocení pracovního výkonu příslušníků.
- Implementace Modelu Excellence EFQM do Policie ČR.
- Projekt Strategie pro práci Policie ČR ve vztahu k národnostním a etnickým menšinám v České republice.
- Projekt Vize 2015.
- Zavedení projektu Community Policing.
- Přijetí Etického kodexu Policie České republiky².
- Přijetí zákona č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů³.
- Přijetí zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky⁴.

Současně výrazně stoupaly nároky společnosti, která čím dál více volala a nadále volá po vstřícném a vyváženém přístupu policistů. Z tohoto důvodu byla v roce 2006 zpracována rozsáhlá analýza policejních činností, která se společně s relevantními průzkumy veřejného mínění stala stěžejním materiálem pro dlouho očekávanou druhou velkou reformu. Hlavním cílem **Reformy Policie ČR**⁵ je přeměnit českou policii v moderní policejní sbor, který tvoří profesionálně vystupující policisté. Od začátku roku 2009 začala police pracovat v nových podmínkách a naplňuje tak reformu v praxi, což je ze strategického hlediska dlouhodobý proces.

¹ Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

² Rozkaz policejního prezidenta č. 1/2005 – Etický kodex Policie České republiky.

³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků.

⁴ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

⁵ LANGER, I., MARTINŮ, O. *Reforma Policie ČR, služba v nových podmínkách*, s. 7.

2. Systém hodnocení příslušníků PČR

Položme si otázku, co je to hodnocení příslušníků¹ a co si pod ním máme představit. Hodnocení příslušníků policie znamená posuzování jejich vlastností, postojů, názorů, jednání, vystupování a výsledků pracovního výkonu vzhledem k určité situaci, v níž se pohybují, vzhledem k činnostem, které vykonávají, a vzhledem k lidem, s nimiž vstupují do kontaktu.

V rámci policie má každý příslušník určité pracovní zařazení. Příslušníci, kteří řídí další podřízené, mají vymezené kompetence dané zastávanou funkcí. Tyto činnosti jsou vyjádřeny popisem zastávaného pracovního zařazení. Příslušníci policie musí k tomu disponovat určitými schopnostmi, dovednostmi a speciálními znalostmi.

Další specifikou policejní práce je, že při výkonu služebních činností musí policisté odlišovat situaci standardní, obvykle zvládnutelnou rutinním postupem, od situace konfliktní, stresové, kdy je nezbytné volit odlišnou taktiku jednání s občanem a dbát na profesní etiku. Důležitým cílem je tedy sladit kvalifikaci a odborné znalosti a schopnosti příslušníka s nároky práce. Musíme mít na paměti i to, že na něj nepříznivě působí nejen nadlimitní zátěž, ale i zátěž podlimitní, která vzniká tehdy, jestliže nemůže uplatnit své znalosti, schopnosti nebo ovlivnit výsledek své činnosti. Pro vedoucí příslušníky (hodnotitele) patří mezi nejnáročnější úkoly ve vztahu k hodnoceným příslušníkům: vytvořit předpoklady pro rozvoj hodnoceného vedoucí ke zvyšování jeho kvalifikace a flexibility, a tím i zlepšování jeho postavení v pracovním procesu. Z tohoto důvodu by si měl umět každý příslušník i vedoucí příslušník (hodnotitel) na základě vlastního úsudku uvědomovat vztah příslušníka ke své profesi a ke službě. Z. Kovařík² jej vymezuje ve dvou rovinách:

1. Vztah k profesi příslušníka policie – vyjadřuje vztah k zobecněnému souboru činností příslušníků bez bližšího rozlišování konkrétního druhu služby, odbornosti či specializace, který se oproti jiným povoláním liší svými zvláštnostmi a charakteristickými rysy. Tato úroveň vztahové pozice zahrnuje spíše vztah k širším sociálním a jiným podmínkám, které tomuto povolání vytvářejí širší rámec (např. tradice a společenská prestiž povolání příslušníka policie).

2. Vztah příslušníka policie ke službě - vyjadřuje především vztah příslušníka ke konkrétnímu druhu policejní služby, policejní funkci (včetně dosažené služební hodnosti), vykonávané v konkrétních sociálních a jiných podmínkách daného služebního pracoviště a lokality.

Vztah ke službě se utváří v důsledku odrazu této služby a jejích podmínek v psychice příslušníka.

Na základě uvedených premis lze v úzkém slova smyslu vymezit vztah příslušníka ke službě jako – společenským a individuálním vývojem podmíněný, psychikou zprostředkovaný subjektivní odraz výkonu služby, jejích konkrétních podmínek a širších společenských souvislostí existence a fungování policie. Jeho základem je kromě poznávání zejména prožívání a hodnocení vykonávaných činností a podmínek služby, promítajících se do osobnostní sféry příslušníka prostřednictvím situačních a relativně stálějších psychických struktur.

Z tohoto konstatování vyplývá závěr, že každý vedoucí pracovník v Policii ČR by měl znát základy obecné psychologie a základy psychologie osobnosti. Tyto teoretické znalosti by měl umět aplikovat v praxi, konkrétně při řízení a vedení podřízených. Znalost potřeb podřízených a znalost jejich hodnotových systémů předurčuje vedoucímu příslušníkovi snáze

¹ JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu*, Praha 2009, s. 65 – 70.

² KOVAŘÍK, Z. *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha 2003, s. 10 – 11.

plnit každodenní úkoly vyplývající z policejní služby, které zabezpečuje prostřednictvím podřízených příslušníků. To mu pomáhá při určování stimulů pro každého podřízeného příslušníka a zvolení vhodné z mnoha motivačních teorií. Následně musí vedoucí příslušník pracovní výkon svých podřízených hodnotit, což je cílený proces, prováděný průběžně. Pro vlastní hodnocení každého příslušníka by měl každý z vedoucích příslušníků dobře ovládat metodiku hodnocení a respektovat zásady uvedené v Etickém kodexu Policie České republiky¹.

Nový systém hodnocení příslušníků Policie ČR, který byl do celé policie plošně zaveden od roku 2002, byl koncipován výhradně jako systém komunikační, a to mimo jiné i proto, že v Policii České republiky dlouho fungoval výhradně princip velení namísto principu řízení a vedení lidí. Vlastní systém hodnocení by měl ve svém důsledku korespondovat s § 203 zákona č. 361/2003 Sb.², ve kterém je služební hodnocení vymezeno:

- Služební hodnocení příslušníka obsahuje posouzení jeho odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úroveň teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby.
- Služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou se provádí jednou ročně a provádí se vždy před konáním služební zkoušky.
- Služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou se provádí podle potřeby, nejméně jednou za 3 roky. Provádí se též na základě žádosti příslušníka (např. výběrové řízení), nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od posledního služebního hodnocení.
- Služební hodnocení vychází z průběžného každoročního hodnocení, které provádí přímý nadřízený příslušníka v průběhu kalendářního roku a schvaluje jej hodnotitel.
- Metodika provádění služebního a průběžného hodnocení je shodná.

Následně by mělo být zabezpečeno jeho propojení s plánováním kariéry každého příslušníka (připravovaný kariérní řád), ve smyslu tvorby plánů osobního rozvoje.

3. Právní vymezení hodnocení příslušníků Policie ČR

Podle zákona o Policii České republiky³ a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁴ jsou vedoucí příslušníci povinni hodnotit výsledky práce podřízených příslušníků⁵. Vlastní služební hodnocení je vymezeno v § 203 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

- (1) Služební hodnocení příslušníka obsahuje posouzení jeho odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úroveň teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby. Služební hodnocení obsahuje i úkoly pro další odborný rozvoj příslušníka.
- (2) Služební hodnocení je podkladem pro rozhodování ve věcech služebního poměru příslušníka. Provádí je vedoucí příslušník nebo jím pověřený příslušník.

¹ Rozkaz policejního prezidenta č. 1/2005 – Etický kodex Policie České republiky.

² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 203 – služební hodnocení.

³ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků, který je účinný od 1. ledna 2009. Zcela zrušil zákon, který mu předcházel - zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků je účinný od 1. ledna 2007. Zcela zrušil zákon, který mu předcházel – zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 45, odst. 2, písm. a.

- (3) Opis služebního hodnocení obdrží hodnocený příslušník. Jestliže s ním nesouhlasí, má právo podat proti němu písemné námitky vedoucímu hodnotiteli do 15 dnů ode dne jeho obdržení. Vedoucí hodnotitele námitkám vyhoví a služební hodnocení změní nebo námitky zamítne a služební hodnocení potvrdí do 30 dnů ode dne jejich podání.
- (4) V závěru služebního hodnocení hodnotitel uvede, zda příslušník ve výkonu služby dosahuje
- a) vynikajících výsledků,
 - b) velmi dobrých výsledků,
 - c) dobrých výsledků,
 - d) dobrých výsledků s výhradami, nebo
 - e) neuspokojivých výsledků.
- (5) Služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou se provádí jednou ročně, provádí se vždy před konáním služební zkoušky. Služební hodnocení příslušníka na dobu neurčitou se provádí podle potřeby, nejméně jednou za 3 roky. Služební hodnocení se provádí též na základě žádosti příslušníka, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od posledního služebního hodnocení. Služební hodnocení vychází z průběžného každoročního hodnocení, které provádí přímý nadřízený příslušníka v průběhu kalendářního roku a schvaluje je hodnotitel.
- (6) Služební hodnocení se nezpracovává na příslušníka, který v hodnoceném období vykonával službu kratší než 6 měsíců.
- (7) Ředitel bezpečnostního sboru služebnímu hodnocení nepodléhá.

Služební hodnocení je koncipováno jako základní podklad pro rozhodování ve věcech služebního poměru. Služební hodnocení na rozdíl od předcházejícího stavu nemá bezprostřední právní důsledky, spočívající v převedení na jinou funkci nebo propuštění ze služebního poměru, nejde-li o příslušníka zařazeného ve služebním poměru na dobu určitou. Rozhodující roli však služební hodnocení bude hrát zejména při postupu do vyšší služební hodnosti a bude současně nástrojem k personální práci služebního funkcionáře s příslušníkem ve vztahu k jeho dalšímu odbornému růstu. Jestliže ale bude příslušník dosahovat opakovaně neuspokojivých výsledků ve výkonu služby, může být, s ohledem na porušování služebních povinností, propuštěn ze služebního poměru v důsledku uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti.

Vlastní metodika procesu služebního hodnocení¹ příslušníků je upraven interními akty řízení (IAŘ) platnými v rámci Policie České republiky. IAŘ jsou vydávány převážně formou Závazných pokynů policejního prezidenta (dále jen ZP PP) z důvodu jednotného postupu v rámci zpracovávání hodnocení pracovního výkonu na jednotlivé příslušníky policie. Každý nový IAŘ, který upravoval danou metodiku hodnocení, byl vždy krůčkem dopředu, a to ve vztahu ke zjednodušení dané metodiky. Vždy se vycházelo z provedených analýz výzkumů zaměřených na systém hodnocení, a z připomínek z praxe (k danému systému hodnocení se mohli vyjadřovat všichni příslušníci policie – forma otevřené diskuze na webových stránkách Policejního prezidia České republiky, elektronická síť intranet). Určený tým posuzovatelů tyto připomínky dále vyhodnocoval a ty, které byly přínosné, dále rozpracovával do konkrétní podoby s cílem zlepšit stávající metodiku hodnocení.

Přehled IAŘ, které upravovaly postup a novou metodiku hodnocení příslušníků:

¹Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 203.

- ZP PP č. 96 ze dne 28. června 2002 k provádění průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky (*zrušeno*).
- ZP PP č. 136 ze dne 6. listopadu 2003, kterým se mění ZP PP č. 96/2002 k provádění průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.
- ZP PP č. 67 ze dne 7. května 2007, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky (*zrušeno*).
- ZP PP č. 141 ze dne 29. srpna 2008, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky (*zrušeno*).
- Rozkaz policejního prezidenta č. 189 ze dne 15. prosince 2008, kterým se mění ZP PP č. 141/2008, kterým se stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky (*zrušeno*).
- ZP PP č. 79 ze dne 26. června 2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

4. Vymezení základních pojmů metodiky hodnocení příslušníků

Pro účely hodnocení příslušníků policie byly vymezeny tyto základní pojmy¹ :

Hodnoceným – příslušník (policista), který je hodnocen.

Hodnotitelem – vedoucí příslušník² provádějící služební hodnocení a schvalující průběžné hodnocení.

Přímým nadřízeným – nejbližší služebně nadřízený policista nebo vedoucí zaměstnanec policie 1. a 2. stupně řízení³ hodnoceného, který provádí jeho průběžné hodnocení.

Vedoucím hodnotitele – služební funkcionář⁴, pokud není zároveň hodnotitelem; v takovém případě je vedoucím hodnotitele nadřízený služební funkcionář.

Garantem hodnocení – příslušník, který byl zaškolen k provádění systému hodnocení. Školení garantů hodnocení zabezpečuje ředitelství pro řízení lidských zdrojů a o účasti na tomto školení jim vydává osvědčení. Garanti hodnocení následně proškolují hodnotitele, přímé nadřízené a popřípadě hodnocené. Obsahem školení je detailní popis způsobu provádění hodnocení a seznámení s principy hodnocení. Cílem školení je pochopení účelu hodnocení, jeho význam pro řídicí činnost, osvojení principů hodnocení a zajištění jednotnosti hodnocení. O způsobu organizace školení rozhoduje služební funkcionář.

Pověřeným policistou – policista písemně pověřený a proškolený hodnotitelem nebo garantem hodnocení k provedení služebního hodnocení.

Prioritou – postupy a opatření k dosažení stanoveného cíle, jímž je dáвана přednost před jinými.

Oblastí – okruh znalostí a odborná připravenost policisty k výkonu služby z hlediska schopností, dovedností a vystupování v profesních situacích.

Standardem – hodnotitelem požadovaná úroveň výkonu služby a jeho výsledků dosahovaných v rozsahu stanoveném právním předpisem⁵ a plnění dalších úkolů v jednotlivých oblastech.

¹ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky, čl. 2.

² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 5, odst.1 a odst. 2 a 5.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 124 odst. 3.

⁴ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 46/2009, o personální pravomoci.

⁵ Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Principem hodnocení - postupy a pravidla, jejichž dodržování je zárukou objektivit hodnocení; principy hodnocení jsou:

1. Posuzování výkonu služby z hlediska hodnocení jednotlivých oblastí a případných záznamů významných událostí.
2. Porovnávání úrovně výkonu služby hodnoceného se standardem.

Hodnoceným obdobím – období od termínu posledního hodnocení k termínu nového hodnocení.

Osobní znalostí – znalost hodnoceného hodnotitelem zejména na základě přímé spolupráce, řídicí činnosti nebo účasti na společných poradách; lze ji doplnit též z informací získaných z podkladových materiálů o služební činnosti hodnoceného.

Správce osobních údajů – je ředitelství pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia České republiky, které zabezpečuje komplexní řízení procesu hodnocení včetně zajištění souladu s právními předpisy a interními akty řízení.

Zpracovatelem osobních údajů - je hodnotitel, přímý nadřízený, vedoucí hodnotitele, pověřený policista, tříčlenná komise¹, předchozí hodnotitel a garant hodnocení.

Přístup k výstupům z hodnocení – nahlížení do hodnocení. Do hodnocení mohou nahlížet na pracovišti hodnotitele nebo přímého nadřízeného vedoucí hodnotitele, hodnocený, garanti hodnocení a členové senátu poradní komise určeného k projednání námitek policisty proti služebnímu hodnocení. O nahlížení do hodnocení se vyhotoví záznam včetně uvedení důvodu nahlížení, který se založí a uchovává po dobu uložení hodnocení u hodnotitele nebo u přímého nadřízeného. Hodnocený důvod neuvádí. Nahlížení do hodnocení uloženého v osobním spise hodnoceného je upraveno interním aktem řízení².

Námítka proti služebnímu hodnocení – má právo písemně podat hodnocený v případě, že s obsahem nebo závěrem služebního hodnocení nesouhlasí, přičemž postupuje podle právního předpisu³. O námitkách proti služebnímu hodnocení rozhoduje vedoucí hodnotitele⁴ po projednání v senátu poradní komise. Členem senátu poradní komise nesmí být hodnotitel. Hodnocený je o způsobu vyřešení námitek informován písemně vedoucím hodnotitele, rozhodnutí se nevydává.

5. Metodika hodnocení

Vlastní metodika hodnocení obsahuje:

- Hodnocení a sebehodnocení klíčových oblastí.
- Rozhovor hodnotitele s hodnoceným.
- Hodnocení významných událostí.
- Závěr hodnocení.
- Úkoly pro další odborný rozvoj policisty.

Za prioritní lze považovat hodnocení klíčových oblastí, tzn. posouzení odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí, včetně jejich aplikace při výkonu služby. Stanovené oblasti hodnocení (celkem 18):

¹ Pokud nelze zabezpečit zpracování služebního hodnocení za běžných podmínek, hodnotitel písemně pověří zpracováním podkladů pro hodnocení tříčlennou komisí. Závěry komise jsou pro hodnotitele při vyplňování příslušných záznamových archů služebního hodnocení závazné. Součástí služebního hodnocení je zápis z jednání komise obsahující výčet dokladů a metod, na základě kterých komise učinila závěr. Služební hodnocení, zápis z jednání komise a závěr komise se zakládají do osobního spisu hodnoceného.

²Závazný pokyn policejního prezidenta č. 102/2007, kterým se stanoví podmínky a rozsah nahlížení do osobního spisu příslušníka Policie ČR.

³Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 203, odst. 3.

⁴Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků, § 194.

Sebevzdělávání, organizační schopnosti, odbornost, řízení, reprezentace policie, odolnost vůči zátěži, služební příprava, odpovědnost za majetek státu svěřený policii, odpovědnost za vykonanou službu, ochota a iniciativa, schopnost týmové služby, komunikace, schopnost rozhodování, sebeovládání, schopnost získat autoritu, respekt vůči nadřízeným, splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením, administrativní dovednosti.

6. Výstupy z výzkumu k hodnocení příslušníků

K získání konkrétních poznatků o průběhu procesu hodnocení příslušníků policie v policejní praxi (jak je v praxi realizován a jak na něho pohlíží samotní policisté) byl na Policejní akademii ČR v Praze (dále jen PA ČR) v první polovině roku 2009 realizován empirický průzkum, který byl součástí prodlouženého Výzkumného záměru PA ČR na léta 2009 a 2010¹. Jeho cílem bylo na základě získaných dat z dotazníkového šetření zjistit názory policistů na jejich služební hodnocení. Konkrétně se jednalo o analýzu názorů dotázaných policistů na nejdůležitější oblasti jejich hodnocení – preferování jednotlivých oblastí hodnocení. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 454 policistů (průměrná délka služby byla 10 let).

Z analýzy názorů dotázaných policistů na problematiku služebního hodnocení byl vypracován seřazený seznam jednotlivých oblastí hodnocení podle míry jejich důležitosti. Z níže uvedených tabulek vyplývá, že respondenti jednoznačně za prioritní oblast považují odbornost a komunikaci. K neméně důležitým oblastem ve svém hodnocení zařadili dotázaní policisté oblast odpovědnosti za majetek státu svěřený policii a splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením.

¹Konkrétně se jednalo o integrovaný výzkumný úkol č. 4: „Optimalizace vzdělávacího procesu na PA ČR“ a dílčí úkol 4/8: „Výzkum vzdělávacích potřeb policistů působících na manažerských pozicích v rámci Policie ČR“. Řešitelský tým ve složení: Dr. Ján Šugár, CSc., Dr. Zdeněk Kovařík, CSc., PhDr. Petr Jedinák, Ph.D., následně výstupy z pilotního průzkumu analyzoval, s cílem využití získaných informací do vlastní policejní praxe.

Sestupně seříděné oblasti podle míry důležitosti

	N	Průměr	Směrodatná odchylka
Důležitost odbornosti	453	1.70	.730
Důležitost komunikace	454	1.89	.742
Důležitost sebeovládání	454	1.89	.747
Důležitost odpovědnosti za vykonanou službu	454	1.90	.691
Důležitost schopnosti rozhodování	453	1.91	.717
Důležitost řízení	454	2.00	.881
Důležitost schopnosti týmové služby	454	2.01	.769
Důležitost sebevzdělávání	452	2.04	.745
Důležitost odolnosti vůči zátěži	454	2.08	.717
Důležitost reprezentace policie	454	2.10	.833
Důležitost organizačních schopností	454	2.10	.753
Důležitost schopnosti získat autoritu	454	2.14	.736
Důležitost ochoty a iniciativy	453	2.19	.829
Důležitost respektu v úči nadřízenému	454	2.32	.812
Důležitost střelecké, taktické a služební přípravy	454	2.49	.939
Důležitost administrativních dovedností	454	2.59	.797
Důležitost tělesné přípravy	454	2.61	.923
Důležitost splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením	454	2.65	.944
Důležitost odpovědnosti za majetek státu svěřený policii	454	2.70	.936

Tab. 1 – Vyhodnocení vymezených oblastí hodnocení
Pro názornost uvedeny některé výstupy ze zmíněného výzkumu:

**První nejdůležitější oblast profesní připravenosti pro osobní zdokonalení
v nejbližším období**

	Četnost	Procenta	Procenta z platných	Kumulativní procenta
Odborné znalosti	162	35.7	37.4	37.4
Jazykové znalosti	65	14.3	15.0	52.4
Sebevzdělávání	33	7.3	7.6	60.0
Fyzická zdatnost, profesní příprava	32	7.0	7.4	67.4
Práce na PC	22	4.8	5.1	72.5
Komunikace s podřízenými	20	4.4	4.6	77.1
Administrativní dovednosti	19	4.2	4.4	81.5
Získání manažerských schopností	14	3.1	3.2	84.8
Dobře organizovat rozdělení práce	11	2.4	2.5	87.3
Praxe	10	2.2	2.3	89.6
Speciální odborné kurzy	10	2.2	2.3	91.9
Učit se psychologii	9	2.0	2.1	94.0
Naučit se motivovat podřízené	5	1.1	1.2	95.2
Umět správně rozhodovat	4	.9	.9	96.1
Všeobecný přehled	4	.9	.9	97.0
Profesionalita	3	.7	.7	97.7
Schopnost vést podřízené	3	.7	.7	98.4
Být po všech stránkách vzorem	1	.2	.2	98.6
Morální hodnoty manažera	1	.2	.2	98.8
Náladové chování - sebeovládání	1	.2	.2	99.1
Nedůslednost	1	.2	.2	99.3
Nespolehlivost	1	.2	.2	99.5
Úcta a respekt k práci podřízených	1	.2	.2	99.8
Vzájemný respekt, vytvářet dobré vztahy	1	.2	.2	100.0
Celkem	433	95.4	100.0	

Tab. 2 – Nejdůležitější oblast pro osobní zdokonalení

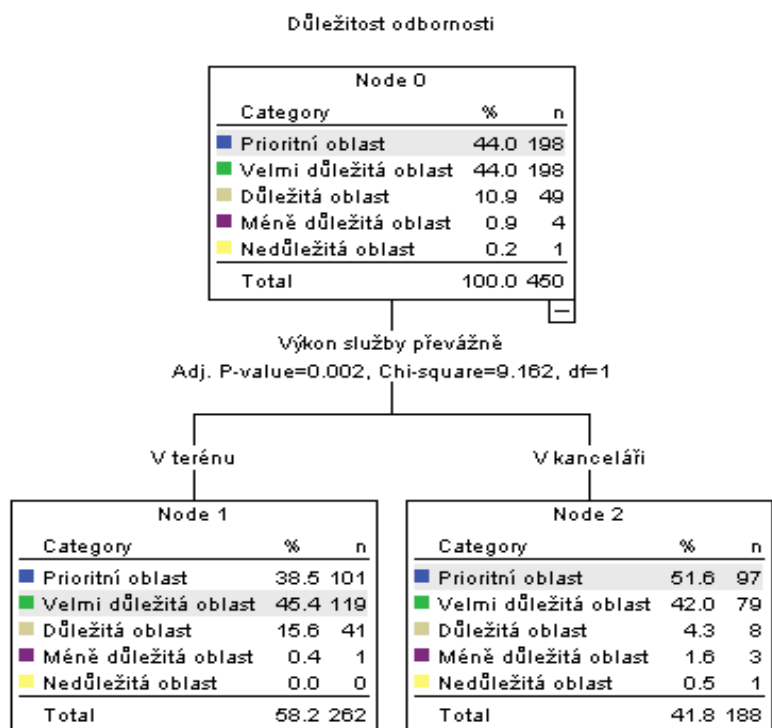
V následujícím textu pro názornost ukázky zpracovaných dat¹ z výzkumu, konkrétně k prvním třem z osmnácti určených oblastí, které určili respondenti (policisté) za prioritní:

- 1. Odbornost**
- 2. Komunikace**
- 3. Sebeovládání,**

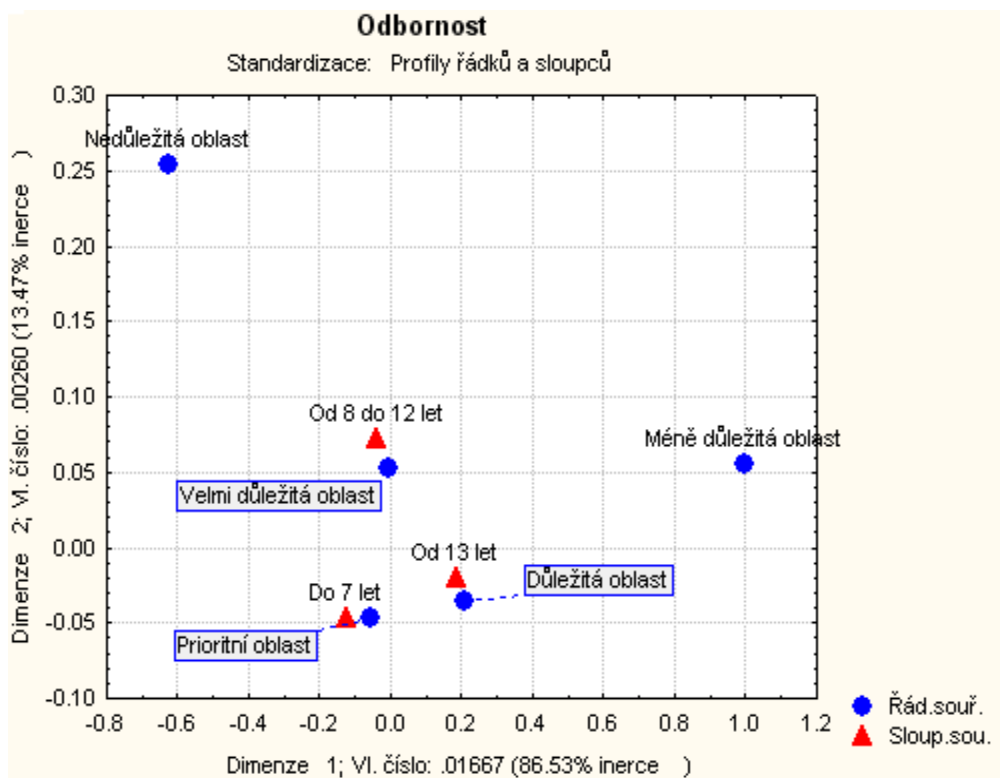
a k oblasti, kterou určili za nejméně důležitou z oblastí, které se posuzují v rámci služebního hodnocení příslušníků Policie ČR:

18. Odpovědnost za majetek státu svěřený policii.

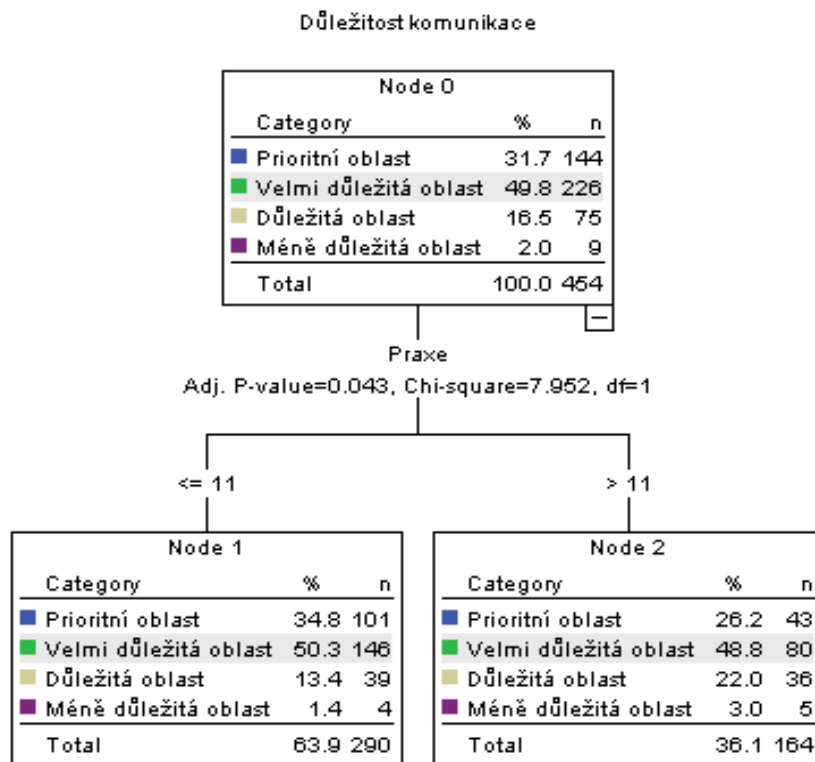
¹ Matematicko-statistická analýza empirických údajů za využití statistického software SPSS v. 11 Statistika v. 6.0., Answer Tree v. 3.1 (klasifikační stromy). Použita metoda logistické regrese, řešeno procedurou BINARY LOGISTIC REGRESSION. Získaná data dále zpracována za použití KORESPONDENČNÍ ANALÝZY (metoda pro podrobný rozbor struktury závislosti v kontingenční tabulce) a prezentována metodou určení souřadnic a jejich konverze do grafického výstupu – KORESPONDENČNÍ MAPY (viz KOVAŘÍK, Z. *Úvod do počítačové analýzy vícerozměrných úloh z policejní praxe*, Praha 2006, s. 113).



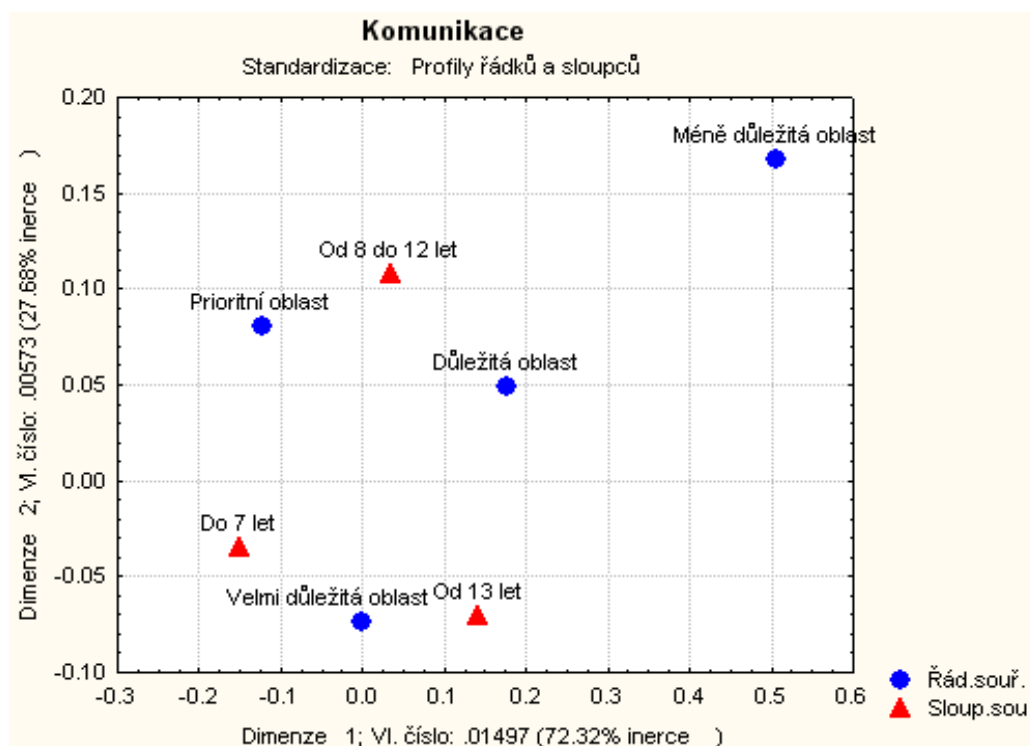
Tab. 1.1. A – Důležitost odbornosti



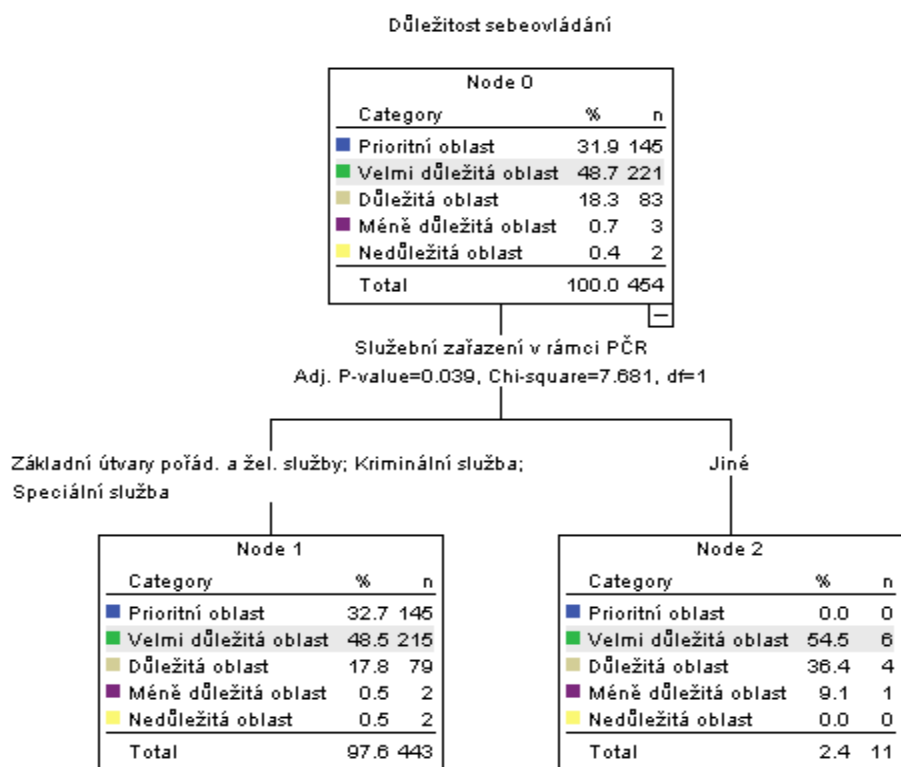
Tab. 1.1. B – Důležitost odbornosti



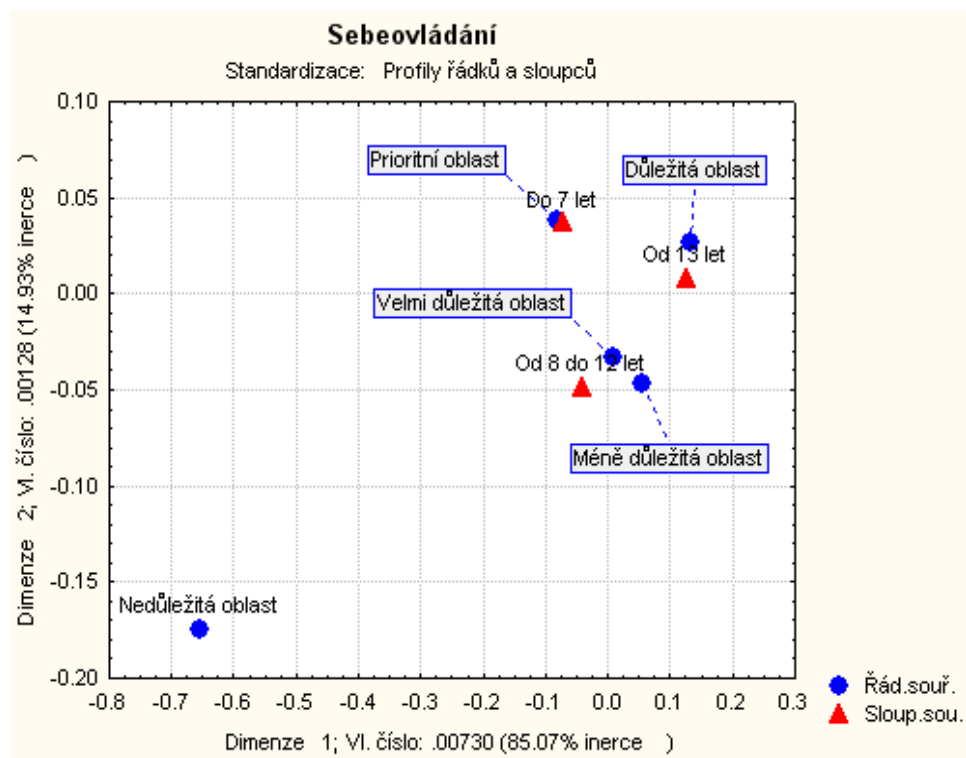
Tab. 1.2. A – Důležitost odbornosti



Tab. 1.2. B – Důležitost odbornosti

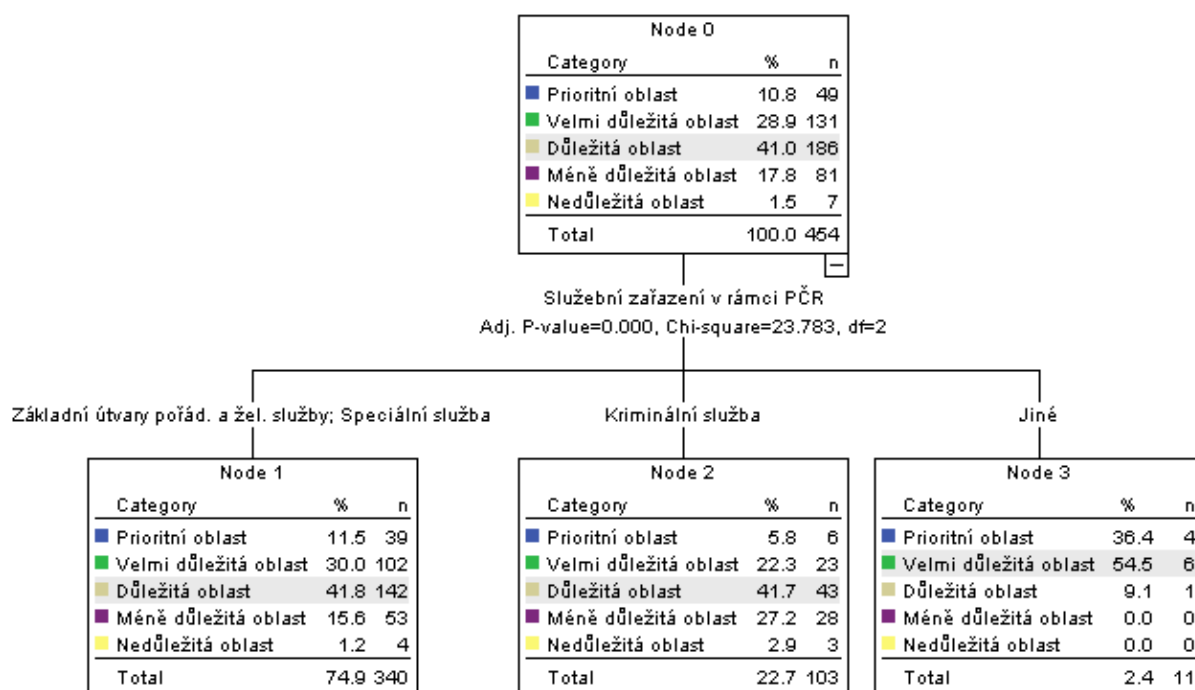


Tab. 1.3. A – Důležitost sebevládnání

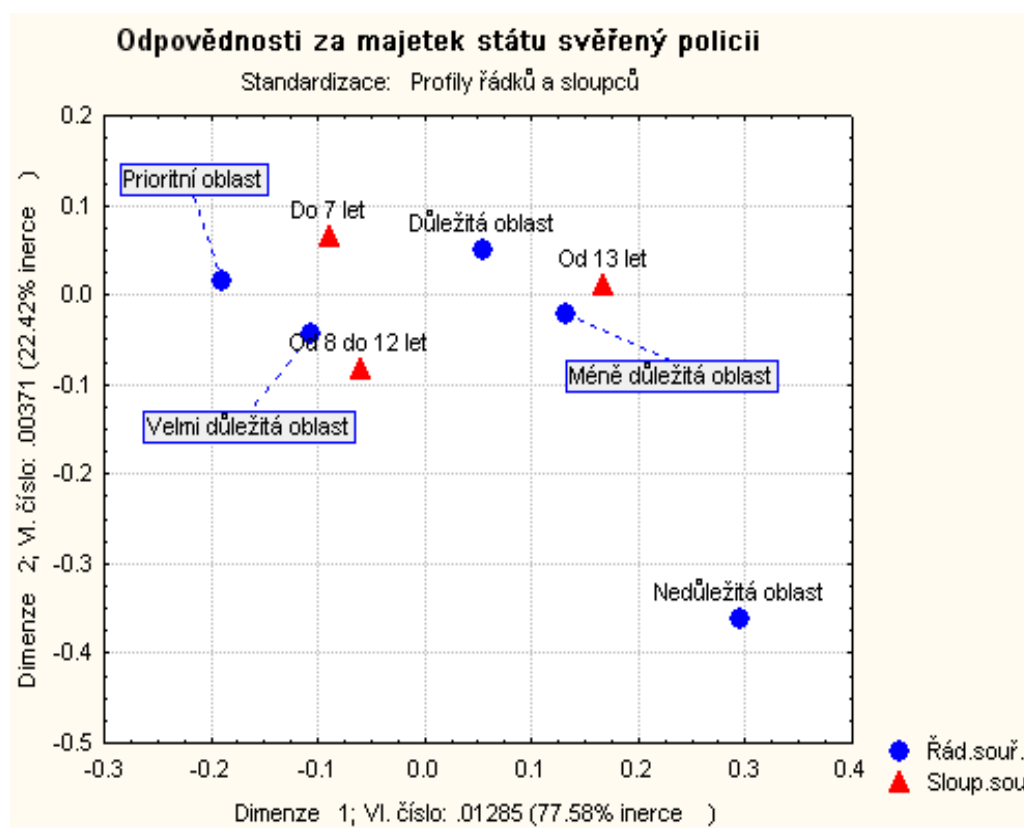


Tab. 1.3. B – Důležitost sebevládnání

Důležitost odpovědnosti za majetek státu svěřený policii



Tab. 1.18. A – Důležitost odpovědnosti za majetek státu svěřený policii



Tab. 1.18. B – Důležitost odpovědnosti za majetek státu svěřený policii

Závěr

Cílem, který je očekáván od služebního hodnocení příslušníků Policie České republiky, by mělo být získání objektivních a nezpochybnitelných podkladů pro:

- Posouzení kvality plnění úkolů Policie ČR a motivace policistů k jejich plnění.
- Posouzení, zda je chování policistů v souladu s Etickým kodexem Policie ČR.
- Řízení a kontrolu výkonu služby policistů.
- Rozhodování ve věcech kázeňských a ve věcech služebního poměru.
- Posouzení odbornosti policisty, jeho profesních znalostí a schopností.
- Stanovení případného plánu úkolů dalšího odborného rozvoje policisty.

Dále by mělo být hodnocení zaměřeno na případné další vzdělávání příslušníka a pro vlastní organizaci by mělo být využíváno k tvorbě systému „personálních rezerv“ a k rozvoji vnitřní komunikace směrem od direktivního k participativnímu stylu, a tím se pozitivně podílet na tvorbě organizační kultury. Následně by mělo být zabezpečeno jeho propojení s plánováním kariéry každého příslušníka (připravovaný kariérní řád, který zatím není právně vymezen), ve smyslu tvorby plánů osobního rozvoje.

To, že je služební hodnocení právně vymezeno – v souladu s platnými zákony České republiky, je zajištěna podmínka, že služební hodnocení splňuje tyto základní prvky:

- **Služební hodnocení příslušníků policie není v rozporu s platnými zákony, mezinárodními ujednáními a lidskými právy. V celém jeho procesu jsou vyloučeny prvky jakékoliv diskriminace.**
- **Každý hodnocený příslušník má právo domáhat se změny svého hodnocení a argumentovat ve svůj prospěch. Své právo může uplatnit prostřednictvím k tomu zřízených institucí organizace, odborů či soudů.**

Literatura

JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu*, PA ČR, Praha 2009, ISBN 978-80-7251-314-7.
KOUBEK, J. *Řízení pracovního výkonu*, Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-116-X.

KOVAŘÍK, Z. *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha, Police History, 2003, ISBN 80-86477-13-4.

KOVAŘÍK, Z. *Úvod do počítačové analýzy vícerozměrných úloh z policejní praxe*, Policejní akademie České republiky v Praze, Praha 2006, ISBN 80-7251-228-5.

LANGER, I., MARTINŮ, O. *Reforma Policie ČR, služba v nových podmínkách*, Praha MV ČR, 2009.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších změn, doplňků a navazujících zákonných norem a interních aktů řízení.

Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění nařízení vlády č. 517/2005 Sb., ve znění pozdějších změn.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

Keywords: legal act, service evaluation, member of the Police of the Czech Republic, methods of evaluation, prior spheres of evaluation

Summary

Juridical determination of service evaluation of members of the Police of the Czech Republic – outcomes of research, perception by police practice.

The first part of the scientific study covers the question of juridical determination of service evaluation of members of the Police of the Czech Republic in relation to important legislative acts that regulate activity, rights and duties of members of the Police of the Czech Republic. Second part is devoted to outputs of the research that was aimed at perception of service evaluation by members of the Police of the Czech Republic in police service.

*PhDr. Petr Jedinák, Ph.D.
Policejní akademie České republiky
v Praze
Fakulta bezpečnostního managementu
katedra managementu a informatiky
e-mail: jedinak@polac.cz*

Recenzenti: doc. Ing. Ludmila Mládková, Ph.D., prof. PhDr. Ing. Bohuslav Minařík, CSc.