

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Bakalářská práce

Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě

Předkládá: Petr Uher

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2017

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Petr UHER
Osobní číslo: R14B0091P
Studijní program: B6804 Právní specializace
Studijní obor: Veřejná správa
Název tématu: Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě
Zadávající katedra: Katedra veřejné správy

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Právní úprava odměňování
3. Odměňování v režimu platu
4. Odměňování v režimu mzdy
5. Praktická část - postup při stanovení platů policistů
6. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: **cca 40 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

viz zvláštní seznam

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**

Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2017**

L.S.

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan

JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. října 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, březen 2017

.....

Petr Uher

Poděkování

Rád bych rád poděkoval vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Sequensové za cenné rady a připomínky, jež mi pomohly zpracovat tuto práci. Také chci poděkovat těm, kteří se se mnou podělili o vlastní zkušenosti a dále těm, kteří mi umožnili přístup k materiálům potřebným pro vypracování této práce. Jedná se především o vedoucí personálního odboru Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje Bc. Michaelu Jelínkovou.

OBSAH

Úvod.....	1
Teoretická část.....	3
1 Vymezení pojmů.....	4
1.1 Odměna.....	4
1.2 Zaměstnanec.....	4
1.3 Veřejná správa.....	5
1.3.1 Státní správa.....	5
1.3.2 Samospráva.....	6
2 Historický vývoj právní úpravy odměňování.....	7
2.1 Feudalismus až počátek 20. století.....	7
2.2 Období 1. republiky.....	8
2.3 Období po 2. světové válce.....	8
2.4 Po roce 1989.....	9
2.5 Současná právní úprava.....	10
3 Odměňování zaměstnanců v soukromém sektoru.....	11
3.1 Faktory ovlivňující odměňování.....	11
3.1.1 Vnitřní faktory.....	11
3.1.2 Vnější faktory.....	12
3.2 Mzda.....	12
3.2.1 Časová mzda.....	12
3.2.2 Úkolová mzda.....	13
3.2.3 Podílová mzda.....	13
3.2.4 Mzda za očekávaný výsledek.....	13

3.2.5	Mzda za znalosti a dovednosti.....	14
3.2.6	Mzda za přínos	14
4	Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě	15
4.1	Systemy veřejné služby	15
4.1.1	Kariérní systém.....	16
4.1.2	Smluvní systém	16
4.2	Plat.....	16
4.2.1	Platový tarif, platová třída, platový stupeň.....	17
4.2.2	Osobní příplatek	19
4.2.3	Příplatky k platu	19
4.2.4	Odměna	19
5	Zveřejňování platů úředníků	21
6	Odměňování příslušníků bezpečnostních sborů.....	23
6.1	Druhy služebního poměru.....	23
6.2	Místo výkonu služebního poměru	24
6.3	Systematizace	25
6.4	Služební hodnosti.....	25
6.5	Služební příjem a odměna za služební pohotovost.....	27
6.5.1	Základní tarif	27
6.5.2	Příplatek za vedení a příplatek za službu v zahraničí.....	28
6.5.3	Zvláštní příplatek.....	28
6.5.4	Osobní příplatek	29
6.5.5	Odměna	29
6.5.6	Odměna za služební pohotovost.....	29

6.5.7	Služební příjem za službu přesčas.....	30
	Praktická část	31
7	Postup při stanovení platů policistů	32
7.1	Přijetí nových uchazečů	32
7.2	Charakteristika jednotlivých tarifních tříd.....	33
7.3	Stavy policistů v rámci plzeňského kraje a jejich průměrné platy	35
7.4	Vývoj jednotlivých složek služebního příjmu od roku 2014 po současnost	37
7.5	Porovnání průměrné mzdy s průměrným platem policisty.....	38
	Závěr.....	41
	Resumé	43
	Resume	44
	Seznam použitých pramenů a literatury	45
	Přílohy	48

ÚVOD

Téma bakalářské práce Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě jsem si zvolil z několika důvodů. Tím primárním je zejména to, že jsem sám již deset let zaměstnán ve veřejné správě, konkrétně u bezpečnostního sboru policie České republiky. Jsem odměňován platem, jež je vypočítáván pomocí platových tříd a tarifních stupňů. Vzhledem k mé osobní konfrontaci s danou problematikou jsem se rozhodl tuto oblast prostudovat podrobněji. V práci se budu zabývat i jinými sektory veřejné správy s ohledem na uvedené téma. Problém odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře jako celku chci rozebírat mimo jiné i proto, že mám ve svém okolí mnoho přátel, kteří jsou rovněž jako já zaměstnání ve veřejné správě, avšak nejen u bezpečnostního sboru Policie České republiky, ale také v místní samosprávě, například na úseku sociálních věcí na městských úřadech či na Magistrátu města Plzně.

V teoretické části bakalářské práce se zaměřím na vývoj právní úpravy odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. Tyto právní podklady budu analyzovat z předrevoluční legislativy platné před rokem 1989 a z právní úpravy platné od revoluce až do současné doby. Pokusím se zachytit vývoj právních norem upravujících odměňování, jejich postupné změny a dopad na osoby zaměstnané v sektoru veřejné správy. Rovněž se pokusím čtenáři přiblížit a vysvětlit základní pojmy, jež jsou spjaty s problematikou odměňování osob zaměstnaných ve veřejné správě.

Další oblast teoretické části bakalářské práce bude zaměřena na rozdíl mezi mzdou zaměstnance soukromého sektoru a platem pracovníka veřejné správy. Také popíši jednotlivé složky platu a systém, podle kterého jsou platy pracovníkům veřejné správy přidělovány. Rád bych se ve své práci zabýval i problematikou zveřejňování platu úředníků, což pro některé lidi pohybující se ve veřejné správě je poměrně tabu. Dále se budu snažit čtenáři přiblížit rozdělení platových tříd, jejich výši a také další složky služebního příjmu příslušníků ve služebním poměru. Tuto oblast se budu snažit rozpracovat poněkud detailněji. Budu se v ní věnovat i zařazování příslušníků do jednotlivých služebních hodnot, což má na jejich služební příjem velký vliv.

V praktické části bakalářské práce se budu věnovat zejména postupu při stanovení platů policistů. V této oblasti se budu zabývat i procesem přijímání příslušníků k Policii České republiky, jejich služebním růstem a s tím souvisejícím růstem jejich finančního ohodnocení. Budu charakterizovat jednotlivé tarifní třídy podle pracovní náplně zaměstnanců a podle požadavků na vzdělání příslušníka. Výši příjmů v jednotlivých tarifních třídách budu studovat na konkrétních příkladech vycházejících z údajů poskytnutých Krajským ředitelstvím policie Plzeňského kraje. Na základě těchto údajů a údajů získaných z Českého statistického úřadu porovnáím výši služebního příjmu příslušníka policejního sboru a výši průměrné mzdy v České republice. Tyto údaje porovnáím v určitém časovém období tak, aby bylo možné pozorovat určitý vývoj těchto finančních složek.

Nakonec se pokusím zhodnotit odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. V praktické části uvedu konkrétní příklady takového odměňování u příslušníků sboru Policie České republiky.

Teoretická část

1 VYMEZENÍ POJMŮ

1.1 Odměna

Odměnu lze chápat jako pracovní podmínku, kterou stanovuje zákon, což zaručuje i Listina základních práv a svobod – „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“¹ Zároveň ji můžeme definovat i tak, že se jedná o motivační prvek, jenž je poskytován ve formě mzdy, platu nebo v jiné peněžní podobě. Odměnu v moderním pojetí lze chápat mnohem širěji. Může jít o povýšení, pochvalu či vzdělávání zajišťované organizací, ve které se zaměstnanec nachází. Cílem odměňování je odměňovat lidi za hodnotu, jež svojí činností vytvářejí, dostatečně je motivovat, získávat a udržovat kvalitní pracovníky.²

1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která je jedním z účastníků pracovněprávního vztahu a zavazuje se vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Za tuto činnost zaměstnanci přísluší mzda či plat. Nový Občanský zákoník vymezuje v § 35 podmínky pracovněprávní způsobilosti.³ Zaměstnanec veřejné správy lze chápat jako osobu pracující ve veřejných službách. Tito zaměstnanci jsou placeni z veřejných prostředků.⁴

¹ Ústava ČR: Listina základních práv a svobod, čl. 28, str. 20; Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7208-972-7.

² ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788024714073. s. 515

³ 1) Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. 2) Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.

⁴ HÁJEK, Vladimír, Aleš ADAMÍK a Miroslav STUHLÍK. *Platové předpisy ve veřejných službách a správě : ve znění platném k roku 2010*. Třinec: RESK, 2010, 2010(978-80-904324-2-0). s. 4 - 5

1.3 Veřejná správa

Veřejnou správu lze charakterizovat jako správní činnost související s poskytováním veřejných služeb. Dále tato správní činnost souvisí s řízením a zajišťováním záležitostí ve veřejném zájmu. Pojmu veřejná správa lze přikládat dvojí význam. V prvním případě ji můžeme chápat jako určitý druh činnosti (spravování) – **materiální pojetí**. Ve druhém pak jako činnost osob a organizačních jednotek, což jsou úřady či útvary jako přímí nositelé veřejné správy – **formální pojetí**. Pozitivní vymezení je chápáno jako plnění veřejných úkolů, které veřejná správa zabezpečuje bez ohledu na to, kdo tyto veřejné úkoly plní, zda jsou to státní orgány, státní zřízení, orgány samosprávné nebo soukromoprávní subjekty. V negativním vymezení je veřejná správa označována jako soubor všech činností, které nelze zařadit pod činnost moci zákonodárné ani soudní.⁵

1.3.1 Státní správa

Státní správa je součástí veřejné správy a můžeme ji označovat jako její originální formu. Státní správa je součástí moci výkonné.⁶ Moderní správní věda označuje státní správu za původní formu veřejné správy. Tento názor mnohých autorů je opíráno o fakt, že jen státní správa sleduje celospolečenský zájem, tedy zájem veřejný. Oproti tomu orgány samosprávy zastávají zájmy, jež jsou vždy nějak teritoriálně ohraničeny v rámci své působnosti. I když tento zájem je také veřejný, není mu přikládána taková váha jako zájmu celého státu a tedy všech občanů. Státní správa by měla mít za cíl vytvoření co nejkompaktnější, nejefektivnější a také nejehospodárnější správy.⁷

⁵ HENDRYCH, Dušan. *Správní věda: teorie veřejné správy*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 8086395863. s. 14 – 15

⁶ Výkonná moc v České republice je rozdělena mezi prezidenta a vládu. Upravuje ji třetí hlava Ústavy České republiky, popisující kromě kompetencí prezidenta České republiky a vlády České republiky i možnost zákonem zřizovat ministerstva a popisuje i státní zastupitelství. K výkonné moci patří i ústřední správní orgány státu (například Český statistický úřad), orgány místní samosprávy (kraje jako vyšší územní samosprávné celky a obce jako základní územní samosprávné celky). Součástí výkonné moci jsou agentury a úřad, řízené uvedenými orgány (např.: Policie ČR). Pod složku výkonné moci řadíme i Nejvyšší kontrolní úřad či Českou národní banku.

⁷ VALEŠ, Lukáš. *Politologické aspekty veřejné správy*. 2006. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 8073800101. s. 29

1.3.2 Samospráva

Samospráva je způsob řízení určitého celku, ve kterém subjekt sám o sobě rozhoduje autonomním způsobem, tedy spravuje se sám. Samosprávu můžeme označovat za demokratického představitele politického režimu, jehož legitimita je zaručena přímo občany. Jsou tak mnohem více zapojeni do rozhodovacího procesu a mají větší možnost kontroly, například se mohou účastnit veřejných jednání krajských a obecních zastupitelstev. Stát může do činnosti samosprávy zasahovat pouze v případech, ve kterých jsou její činy a rozhodnutí v rozporu se zákonem. V situacích, v nichž orgány samosprávy spravují pouze záležitosti daného společenství, se jedná o výkon samostatné působnosti. Pokud stát deleguje výkon státní správy na orgány samosprávy, hovoříme o přenesené působnosti.⁸

⁸ VALEŠ, Lukáš. *Politologické aspekty veřejné správy*. 2006. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 8073800101. s. 14-16

2 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ

2.1 Feudalismus až počátek 20. století

Právní úprava odměňování se postupně vyvíjela již od doby feudalismu. V oblastech pracovní práva se jednalo zejména o právo horní, cechovní předpisy a také robotní patenty. Nejvýznamnější dokumentem z této doby na našem území byl zákoník *Ius regale montanorum* vydaný roku 1300 n. l. králem Václavem II. Tato sbírka zákonů byla napsána latinsky a skládala se ze čtyř knih, v nichž upravovala těžbu stříbra a zavedla novou minci - pražský groš. Jako nejvýznamnější zásadu tohoto zákoníku můžeme označit právo na spravedlivou odměnu za práci, které je upravováno i dnes čl. 28 v Listině základních práv a svobod. Dále zákoník upravoval výši mzdy, délku pracovního týdne i to, že pokud pracovníkovi nebyla vyplácena mzda déle než dva týdny, získal zástavní právo na díle, na kterém pracoval.⁹ Ve 13. století se uzavírali tři druhy pracovních smluv, jež upravovaly oblast odměn za vykonanou práci. Byli to smlouvy učednické, čelední a tovaryšské. Tyto smlouvy stanovovaly, že odměna za vykonanou práci bude vyplácena až po určitém čase.

V roce 1811 byl vydán Všeobecný občanský zákoník (zkratka ABGB). Platil v českých zemích do roku 1950 a v části věnované pracovnímu právu až do roku 1965. V Rakousku a Lichtenštejnsku platí tento zákoník dodnes. Tento Všeobecný občanský zákoník upravoval odměňování za práci a pozitivně přistupoval k uzavírání smluv mezi dvěma stranami. Podle této právní úpravy bylo možno vyplácet mzdu až po skončení práce.¹⁰ Roku 1859 byl přijat Živnostenský řád, který ve své podstatě rušil omezení svobod podnikání s výjimkou několika mála živností, jež byly prohlášeny za koncesní. Díky velmi liberálnímu přístupu tohoto řádu byla veškerá podnikatelská činnost svobodná, což mělo za důsledek úplnou volnost ve výrobě a odbyt. Tato liberálnost se však nevztahovala k pracovníkům a zřízcům, kteří se i nadále řídili starými cechovními předpisy. Pro zaměstnavatele tak platilo pouze jedině paragrafové ustanovení, jež jim ukládalo za povinnost vyplácet mzdu svým zaměstnancům.

⁹ MALÝ Karel a kolektiv autorů. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2003. ISBN 80-7201-433-1

¹⁰ Iuridictum: Encyklopedie o právu. *Občanský zákoník* [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z: https://iuridictum.pecina.cz/w/Ob%C4%8Dansk%C3%BD_z%C3%A1kon%C3%ADk

Podstatné zhoršení situace v oblasti sociálních a pracovních práv dělníků nastalo ve válečném období v letech 1914 – 1918. V této době byla pracovníkům prodloužena pracovní doba až na 13 hodin denně, přitom reálná mzda neustále klesala. V roce 1919 byl přijat zákon, jenž zřizoval mzdové úřady, které v oblasti mzdových sporů měly rozhodující úlohu, a zároveň stanovoval i výši minimální mzdy. O rok později vstoupil v platnost zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví a také zákon č. 145/1920 Sb., o hornických rozhodčích soudech. Tyto soudy měly rozhodovat o odvoláních z výroků závodních rad ve mzdové problematice.

2.2 Období 1. republiky

V období 1. republiky se v oblasti pracovního práva začaly objevovat kolektivní smlouvy a hned bylo patrné, že mají pro fungování pracovních a mzdových podmínek velký význam. Tyto smlouvy byly uzavírány prostřednictvím odborových organizací, které zastupují zaměstnance při jednání se zaměstnavateli. V roce 1937 byly přesunuty tyto smlouvy do zákona. Za okupace byly ponechány v platnosti původní právní předpisy s provedenými zásadními změnami, které přineslo nacistické opatření. Tyto úpravy se týkaly nucených prací, nuceného sjednocení odborových organizací atd. Protektorátní předpisy také umožňovaly tzv. totální nasazení na práce do Německa. V roce 1939 bylo přijato vládní nařízení č. 139/1939 Sb., o úřadech práce. Tím byly zřízeny úřady práce jako nové správní orgány na území protektorátu. Hlavní náplní těchto úřadů bylo zejména obsazování volných pracovních míst, kontrola nezaměstnaných nebo výkon dozoru nad zprostředkováním práce. Také byla provedena nová mzdová opatření a nesměly se uzavírat kolektivní smlouvy.¹¹

2.3 Období po 2. světové válce

Po osvobození Československa a konci 2. Světové války se státní zřízení vrátilo k právním předpisům z období 1. republiky a předpisy přijaté v období protektorátu nebyly uznávány. V roce 1946 byl přijat významný zákon s velmi pozitivním ohlasem u zaměstnanců, jde o zákon č. 248/1946 Sb., o státně uznávaných svátcích. Tento zákon totiž přiznával zaměstnancům náhradu mzdy

¹¹ JANDOVÁ, Gabriela. *Omezování práv českých obyvatel protektorátu v pracovníprávní oblasti*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra právních dějin.

ve výši sto procent ve státem uznávaných svátcích a památných dnech. Veškeré pracovní právo bylo po únoru v roce 1948 změněno podle socialistických principů, což přinášelo zaměstnancům částečné zlepšení pracovních podmínek. V roce 1948 byl také přijat zákon, který upravoval mzdové podmínky. Zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice upravoval mzdy dělníků, náhrady za cestovní a stěhovací výkony, také se zaměřoval na zrovnoprávnění mezd mužů a žen v pracovním poměru. Od roku 1962 se v oblasti pracovního práva začaly sjednocovat právní normy, které byly nepřehledné a neefektivní. Toto sjednocování trvalo až do roku 1965, vše vyústilo ve vydání zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, který nahradil skoro všechny pracovní právní předpisy. Tento zákon se opíral o jednotnost, komplexnost a kogentní právní úpravu. Výši odměny za práci určovala především její kvalita, množství, společenský význam a kvalifikovanost pracovníků. Zároveň v tomto období platily obecně závazné mzdové předpisy, jež upravovaly tarifní systémy, mzdové příplatky, mzdové formy a také výši minimální a maximální tarifní mzdy.¹²

2.4 Po roce 1989

Po roce 1989, který byl plný politických a společenských změn, započala ekonomická reforma, s ní i reforma mzdová, jelikož odměňování v té době mělo zcela jiný význam. Na toto veškeré dění bylo třeba zareagovat tvorbou nové právní úpravy, při které museli zákonodárci vzít v úvahu to, že každý zaměstnavatel je jiným způsobem vázán na státní rozpočet. Právní úprava byla vymezena v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku. Pak následoval také zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v dalších organizacích a orgánech, který sjednocoval způsoby odměňování v celé rozpočtové sféře. Podle tohoto zákona byli odměňováni zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž výdaje či náklady na platy jsou hrazeny ze státního rozpočtu. Jedná se, např. o zaměstnance obcí, některých státních fondů, státních zdravotnických zařízení apod. S ohledem na tento a jiné zákony chápané jako předpisy speciální, které upravovaly tuto problematiku, ztrácel tehdejší zákoník práce na svém významu. Jen nepatrnou změnu přinesla

¹² JANDOVÁ, Gabriela. *Omezování práv českých obyvatel protektorátu v pracovníprávní oblasti*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra právních dějin.

novela z roku 2001. Týkala se úpravy toho, kterým zákonem se řídit při poskytování mzdy.

2.5 Současná právní úprava

Dne 1. ledna 2007 vstoupil v platnost nový zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb., do něhož byla soustředěna i právní úprava zákona č. 143/1992 Sb.¹³ Podle tohoto zákona se postupuje při stanovování odměn zaměstnanců v pracovněprávních vztazích až do současné doby. Dalšími platovými předpisy, podle kterých se postupuje, jsou nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které byly novelizovány nařízením vlády č. 381/2010 Sb., v prosinci roku 2010 a nařízením vlády č. 44/2011 Sb., v únoru roku 2011. Dalším právním předpisem, který upravuje platové poměry zaměstnanců ve veřejné správě, je 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.¹⁴ K právním předpisům upravujícím odměňování řadíme i často diskutovaný zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, jenž upravuje službu státních zaměstnanců ve správních úřadech a jejich odměňování.

¹³ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování ve veřejných službách a správě: stav k ..* Praha: Eurounion, 2006, **2006**(4284). ISBN 8073170477. s. 10 - 11

¹⁴ HÁJEK, Vladimír, Aleš ADAMÍK a Miroslav STUHLÍK. *Platové předpisy ve veřejných službách a správě: ve znění platném k roku 2010* Třinec: RESK, 2010, **2010**(978-80-904324-2-0). s. 80 - 82

3 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOUKROMÉM SEKTORU

Odměňování v soukromém, ziskovém sektoru je velmi spjato se správným řízením lidských zdrojů. Je to poměrně složitý proces, který je sestavován z více faktorů a je podrobován velké pozornosti jednotlivých pracovníků v organizaci. Odměňováním za práci vzniká u zaměstnanců další motivace k vyšším výkonům, k osobnímu rozvoji či vzdělávání. Tím se dosahuje větší efektivity, produktivity a konkurenceschopnosti dané organizace, jelikož každá nově získaná znalost pracovníků zvyšuje hodnotu lidských zdrojů. Výše ohodnocení je ovlivněna pracovním trhem, strukturou zaměstnanců, kolektivním vyjednáváním a strategií odměn v organizaci. Na základě těchto faktorů je potom stanoveno komu, za jakou činnost a kolik bude podnik či organizace platit. Toto všechno by mělo být opřeno o zásady spravedlnosti, rovnosti, důslednosti a transparentnosti. Je velmi důležité odměňovat pracovníky správně. V porovnání s jinými lidmi, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, by i poskytovaný plat či mzda měla být ve stejné výši.¹⁵ Některé formy odměňování nemají ani hmotnou povahu, přesto jsou nedílnou součástí správné motivace pracovníka, vedou k jeho spokojenosti, pocitu důležitosti a přinášejí mu radost. Což je pro správné a efektivní působení organizace velmi důležité.¹⁶

3.1 Faktory ovlivňující odměňování

Na odměňování zaměstnanců působí celá řada vnějších a vnitřních faktorů. Úkolem zaměstnavatele je se s nimi vyrovnat a pokud možno je pro svého zaměstnance vylepšit a sloučit s jeho potřebami

3.1.1 Vnitřní faktory

- pracovní náplň, požadavky na danou pozici, hodnocení pozice, postavení zaměstnance v hierarchii organizace
- efektivita, přístup a chování zaměstnance na pracovišti, složitost pracovních úkolů, včasné a kvalitní plnění zadaných úkolů, hodnocení zaměstnance

¹⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788024714073. s. 515

¹⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683. s. 283

- pracovní podmínky na daném místě, bezpečnostní podmínky pro vykonávanou pracovní pozici, stres, pohodlí a celkově prostředí, ve kterém pracovník vykonává svoji činnost

3.1.2 Vnější faktory

- situace na trhu, především podobné pracovní pozice, zaměstnanost, úroveň a kvalifikovanost pracovníků, systém odměňování v daném regionu, státě či odvětví
- platné zákony pracovněprávních oblastí, předpisy a kolektivní smlouvy. Minimální nebo dohodnuté mzdové tarify, povinné příplatky atd.¹⁷

3.2 Mzda

Mzda je odměnou za vykonanou práci, která je poskytována zaměstnavatelem v soukromé sféře. Výše mzdy je ujednávána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, případně je její výše stanovena nějakým vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem. V zákoníku práce je mzda definována takto „ *Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*“¹⁸ Mzda není poskytována pouze na základě pracovněprávního poměru, ale je důležité, aby došlo k výkonu práce. Pokud tato situace nenastane, má zaměstnanec od zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy v případě zákonem stanovených podmínek. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci, např. při překážkách v práci, které zákoník práce rozděluje na překážky na straně zaměstnance a na překážky na straně zaměstnavatele. Tyto překážky v práci jsou zákoníkem práce přesně definovány, je striktně upraveno za jakých podmínek a v jaké výši je náhrada mzdy přiznána.¹⁹

3.2.1 Časová mzda

V České republice je tento druh mzdy nejpoužívanější. Časová mzda spadá do základní složky mzdy a nejsou do ni počítány prémie a bonusy. Je to hodinová, týdenní či měsíční částka, kterou pracovník dostává za svoji vykonanou práci.

¹⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683. s. 285 - 287

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 109 odst. 2

¹⁹ GRULICHOVÁ, Blanka. *Mzda a plat*. Praha, 2011. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

V České republice je týdenní fond pracovní doby stanoven na 40 hodin. Na to je upírána poměrně velká pozornost pracovníků, protože na tomto základě vnímají spravedlivost systému odměňování. Časová mzda je založena na tarifech vycházejících z reálné hodnoty práce v dané organizaci.

3.2.2 Úkolová mzda

Je často používána pro odměňování dělnické profese. V tomto systému je pracovník odměňován určitou částkou za každou jednotku práce, kterou odvede. Výše mzdy se tedy přímo odvíjí od počtu odvedených jednotek. Při aplikování této formy mzdy je samozřejmě důležité, aby byl zjistitelný a kontrolovatelný výkon každého pracovníka. Pro efektivní působení musí být nastavena práce v organizaci tak, aby každý z pracovníků mohl plně využívat fond své pracovní doby.

3.2.3 Podílová mzda

Tato mzda má svoji dlouholetou tradici zejména v obchodních činnostech a v některých službách, ve kterých je odměna pracovníka závislá na prodaném množství. V současné době se využívá jako provize pro obchodní zástupce (prodejce - dealery), kteří svoji činnost vykonávají přímo v terénu. Jejich mzdu tvoří podíl na dosažené tržbě bez ohledu na to, jak dlouho jsou v práci (odtud podílová mzda). Výhodou v této formě odměny je přímý vztah k odvedené práci. Za nevýhodu lze označit faktor, který pracovník nemůže ovlivnit, například nabízený produkt.

3.2.4 Mzda za očekávaný výsledek

Tato forma mzdy patří mezi málo používané. Odměna náleží za dohodnutý soubor prací nebo určitý výkon, který se zaměstnanec zaváže odvést během určitého období v předem dohodnutých parametrech. Bývá používán zejména u středních vedoucích zaměstnanců. Předpokladem správného působení této formy odměňování je přesné stanovení dohodnutých výsledků, možnost dohledu nad nimi, stanovení přesného postupu a důkladné plánování.²⁰

²⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683. s. 309 - 3012

3.2.5 Mzda za znalosti a dovednosti

Jedna z nejnovějších forem odměňování, která je založena na pobídce. Odměna je přímo závislá na schopnosti pracovníka kvalifikovaně a efektivně vykonávat úkoly, které jsou spjaty s více pracovními místy. V této formě odměny se skrývá i řada nevýhod. Mezi ty s určitostí patří to, že daný pracovník má vykonávat činnosti různorodé a jeho kvalifikovanost nemůže toto široké spektrum činností obsáhnout, což se přímo odráží na kvalitě jeho odvedené práce.

3.2.6 Mzda za přínos

Přínosem můžeme označit roli jedince, která hraje velký význam při dosažení týmových nebo organizačních cílů. Obecně můžeme říci, že odměňování za přínos v sobě skrývá odměňování za výsledky a odměňování za schopnost. Pracovník je odměněn za dosavadní výkon a zároveň je vytvářena motivace pro úspěšnou budoucnost. Proto je tato mzdová forma považována za vhodný nástroj motivace pracovníků nejen k výkonu, ale slouží i k jejich rozvoji. Výstupem z tohoto procesu by měli být vzdělaní a schopní pracovníci.²¹

²¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683. s. 313 - 314

4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

System odměňování zaměstnanců veřejné správy je ohraničen právní úpravou, která příliš neumožňuje vychýlení, jelikož je zpracována velmi detailně. Organizace veřejné správy jsou, na rozdíl od soukromého podnikatelského sektoru, omezeny v rozhodování, např. o výši odměn a jednotlivých složkách platu, a to z důvodů, že finanční prostředky jsou dány přesným rozpočtem a je u nich uplatňován jednotný systém odměňování. I v tomto ohledu veřejná správa jen velmi těžko konkuruje soukromému sektoru. Veřejná správa jakoby sama volala po vytvoření vhodných systémových opatření, která by správně reagovala na nové požadavky veřejné správy a správně motivovala její zaměstnance, zejména to je správně nastavený směr výchovy a vzdělávání zaměstnanců. Důležitý je tedy funkčně způsobilý kontrolní a sankční systém, správně zvolený systém platových úprav, služebního postupu a povyšování.²²

V současné době se odměňování zaměstnanců veřejné správy řídí zákoníkem práce a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., které se již několikrát novelizovalo dalšími nařízeními, nově i zákonem č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Jen vláda je oprávněna stanovovat konkrétní podmínky pro jednotlivé složky platu. Jejimi nařízeními a zákony jsou vymezeny dolní a horní limity platů.²³ Zákoník práce stanovuje plat jako peněžité plnění zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát či jeho organizační složka, státní fond nebo příspěvková organizace. Tento musí podle dohody dosahovat minimální mzdy.²⁴

25

4.1 Systémy veřejné služby

V současné době chápeme veřejnou službu jako právní termín, který označuje právní postavení veřejných zaměstnanců. Veřejná služba se vztahuje hlavně k právnímu postavení civilních zaměstnanců veřejné správy.

²² HENDRYCH, Dušan. *Správní věda: teorie veřejné správy*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 8086395863. s. 192

²³ CHLÁDKOVÁ, Alena. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.1.2004*. Vyškov: Irena Spirová, 2003. ISBN 8023916769. s. 448

²⁴ Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje 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.

²⁵ *Zákoník práce: redakční uzávěrka* .. Ostrava: Sagit, 1999. ÚZ. ISBN 9788074881299.

4.1.1 Kariérní systém

Tento je zažitý i v České republice. Podle této zákonné úpravy služebních vztahů je služební poměr garantován jako trvalý, je v něm zaručen služební a platový postup. Kariérní systém je nastaven tak, aby pro zaměstnance bylo výhodné setrvat ve veřejné službě jako v celoživotním zaměstnání. Na počátku jsou noví uchazeči přijímáni na nástupní pozice a postupem času, pokud splňují zákonem nebo jiným právním předpisem stanovené předpoklady, jsou povyšováni nebo jim je umožněn postup do vyšších pozic. Tento systém můžeme označovat jako loajální.

4.1.2 Smluvní systém

Je systém praktikovaný v severských zemích, například v Nizozemsku či Dánsku, a je založen na opačných principech než kariérní systém. Základem tohoto systému je katalog služebních míst. Na tato místa se může hlásit jakýkoliv uchazeč, o jeho přijetí rozhodují pouze jeho schopnosti ověřované ve výběrových řízeních. V tomto systému můžeme nalézt výhody v podobě větší výkonnosti, pružnosti a schopnosti se přizpůsobit aktuálním potřebám. Naopak nevýhodou tohoto systému je určitá nestabilita a větší fluktuace zaměstnanců.²⁶

4.2 Plat

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) *stát,*
- b) *uzemní samosprávních celek,*
- c) *státní fond,*
- d) *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo*
- e) *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona²⁷*

²⁶ Jurištic: Správní právo. *Veřejná služba a systém veřejné služby* [online]. [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://spravni.juristic.cz/514416/clanek/spravni2.html>

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 109 odst. 3

Plat se skládá ze čtyř základních složek. A to z tarifu, osobního příplatku, příplatku k platu a odměn.

4.2.1 Platový tarif, platová třída, platový stupeň

Systém tarifů je založen na hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. V tomto systému hodnocení je zohledňována i úroveň praktických zkušeností. Dle těchto kritérií je zaměstnanec zařazen do platové třídy a podle té je stanoven platový tarif. Stupnice platových tarifů je stanovena jednotně pro všechna odvětví. Limitujícím faktorem pro zařazení zaměstnance do platové třídy je dosažený stupeň vzdělání ve srovnání s požadavky stanovenými katalogem pro práce v jednotlivých tarifních třídách. Katalog správních činností, ve kterém nalezneme rozdělení platových tříd podle odborného zaměření, upravuje nařízení vlády č. 302/2014 Sb.

Platový tarif je stanovován z 16 platových tříd, každá platová třída zahrnuje 12 platových stupňů. Stupnice platových tarifů nalezneme v přílohách k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. V příloze č. 1 nejsou zaměstnanci nijak blíže specifikováni. V příloze č. 2 jsou stanoveny platové tarify pro zaměstnance uvedené v § 303 odst. 1 zákoníku práce pro zaměstnance územního samosprávného celku, který je úředníkem, dále zaměstnancem státu v Akademii věd ČR, zaměstnancem státu v Grantové agentuře ČR a který je zaměstnancem státu v Technologické agentuře ČR. V příloze č. 3 jsou stanoveny platové tarify pro zdravotnické pracovníky, kteří poskytují zdravotní péči ve zdravotnickém zařízení, zařízení sociálních služeb nebo v zařízení záchranné služby. Příloha č. 4 uvádí zaměstnance, kteří jsou lékaři nebo zubními lékaři, jež poskytují zdravotní péči ve zdravotnickém zařízení ústavní péče nebo v zařízení záchranné služby²⁸

²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078#III.4>

Tabulka 1 – jednotlivé platové třídy a potřebné vzdělání

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

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Do platové třídy je zaměstnanec zařazován na základě druhu vykonávané práce, jež je uvedena v pracovní smlouvě a stanovena na základě katalogu prací. Zaměstnanec je řazen do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud tato není v katalogu prací uvedena, zařadí se zaměstnanec do takové platové třídy, ve které jsou práce srovnatelné z hlediska náročnosti, odpovědnosti a složitosti. Obecné charakteristiky platových tříd jsou uvedeny v příloze k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Dalším kritériem pro zařazení do platové třídy je vzdělání. Tyto kvalifikační předpoklady jsou uvedeny v § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Ve výjimečných případech může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do platové třídy, pro kterou nemá předepsané vzdělání. Důvodem k tomu může být zvláštní povahy vykonávané práce, zvláštní právní předpis, zaměstnanec starší 50 let, jenž

prokázal schopnosti v oboru, nebo zaměstnanec, jenž zahájil studium a potřebné vzdělání si doplní.²⁹

Do platového stupně příslušné třídy je zaměstnanec zařazen zaměstnavatelem na základě praxe, respektive na základě započitatelné praxe, doby péče o dítě, doby výkonu vojenské základní nebo civilní služby započtené zaměstnavatelem. Započitatelná praxe je stanovena v zákoníku práce v § 123 odst. 4. Musí být z oboru, který bude zaměstnanec vykonávat, a to i z důvodů, aby mohl předchozí vykonávané práce zúročit. Zaměstnanec předkládá doklad o předchozí praxi sám, například pracovní smlouvou, pracovním posudkem nebo i čestným prohlášením zaměstnance, pokud předchozí praxi nelze doložit jinak. V nařízení vlády č. 564/2006 Sb., nalezneme v § 4 odst. 7 pravidla, za jakých podmínek a jak dlouhá doba má být zaměstnanci ze započitatelné praxe odečtena.

4.2.2 Osobní příplatek

Slouží k individuálnímu ohodnocení zaměstnance, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, nadstandardní výkonnosti nebo kvality práce. Tento osobní příplatek může být stanoven až do výše 50 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do kterého je zaměstnanec zařazen.

4.2.3 Příplatky k platu

Příplatky k platu oceňují určité specifické podmínky práce a jejich úkolem má být kompenzování větší náročnosti práce, například práce ve svátek, práce v noci, práce v sobotu a neděli, nebo práce ve zhoršeném pracovním prostředí. Příplatky zohledňují i to, že má zaměstnanec na starosti další zaměstnance. Má tedy větší zodpovědnost a náročnější práci, a proto mu přísluší příplatek za vedení. Těmito příplatky zaměstnavatel kompenzuje zaměstnanci zásah práce do jeho soukromého života.³⁰

4.2.4 Odměna

Je nenárokovou složkou platu a poskytuje se jednorázově, záleží pouze na zaměstnavateli, zda ji poskytne. Slouží jako motivace a zároveň oceňuje, např.

²⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078#III.4>

³⁰ *Zákoník práce: redakční uzávěrka* .. Ostrava: Sagit, 1999. ÚZ. ISBN 9788074881299.

splnění mimořádného či zvlášť významného pracovního úkolu. Výši odměny stanovuje zaměstnavatel jako i to, co mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol je. Právní úprava k odměnám je poměrně strohá a nalezneme ji v § 134 zákoníku práce. Odměna může být poskytnuta i při různých životních jubileích, nebo při odchodu zaměstnance do důchodu. Toto je upraveno v § 224 zákoníku práce.³¹

³¹ *Zákoník práce: redakční uzávěrka* .. Ostrava: Sagit, 1999. ÚZ. ISBN 9788074881299.

5 ZVEŘEJŇOVÁNÍ PLATŮ ÚŘEDNÍKŮ

Toto téma je pro mnohé úředníky či zaměstnance veřejné správy velmi citlivé a nejráději by se mu vyhnuli. Oproti tomu zájem veřejnosti je jednoznačný a do jisté míry zcela pochopitelný. Informace o příjmech jsou a určitě i budou předmětem velkého zájmu většinové populace. Je to patrně spojeno s lidskou zvědavostí. Zároveň tento zájem může být spojen i se zcela rozumnými a pádnými důvody, ve kterých informace o výši příjmů jednotlivých zaměstnanců mohou být zpřístupněny i na základě právního nároku. Napříč společností převládá názor, že zaměstnanci veřejné správy jsou placeni z veřejných prostředků, a proto by měli mít lidé možnost znát výši jednotlivých odměn pro tyto zaměstnance.

Především platy vyšších úředníků jsou předmětem zájmu médií i běžných občanů, kteří se pokoušeli prolomit mlčenlivost pomocí zákona o svobodném přístupu k informacím. Tyto žádosti byli ve většině případů odmítány. Průlom v této věci přinesl až rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 5 As 57/2010-79. V tomto rozsudku soud vyhověl kasační stížnosti muže, jenž neúspěšně žádal informaci o mimořádných odměnách konkrétního úředníka zlínského magistrátu.³² Rozsudek ve své podstatě umožnil zveřejňování platů a odměn z veřejných prostředků. Tento názor se však nelíbil některým odborníkům a především Úřadu pro ochranu osobních údajů. Posléze však došlo k přehodnocení situace a ministr vnitra spolu s Úřadem pro ochranu osobních údajů vydal metodické doporučení k poskytování informací o platech pracovníků povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím. Dle tohoto doporučení je nutné respektovat rozsudek Nejvyššího správního soudu, takže lze informace o výši odměn a platu konkrétního zaměstnance při splnění podmínek, na základě individuální žádosti podané podle zákona o svobodném přístupu k informacím, poskytnout.³³

Přesto lze po vynesení tohoto rozsudku a i po metodickém doporučení říci, že zveřejňování platů je poměrně velké tabu a mnoho úředníků se mu všemožně brání. Důkazem jsou jen další nové spory, v nichž Nejvyšší správní soud vydává rozsudky. Přesto ani to nevede ke kýženému cíli. Příkladem lze uvádět několik

³² Rozsudek Nejvyššího správního soudu: č. j. 5 As 57/2010 - 86. v Brně, 2011.

³³ Informace o mzdě a platu. *Mzdová praxe* [online]. [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d38646v48599-zpracovani-informaci-o-mzde-a-platu/>

soudních sporů, ve kterých se různí aktivisté pokoušeli zjistit příjmy zaměstnanců Pražského hradu a pracovníků Kanceláře prezidenta. Teprve až v letošním roce Hrad zveřejnil odměny svých nejvyšších úředníků, to už ale opět hrozil další soudní spor.³⁴

Postoj Nejvyššího správního soudu je zcela zjevný. Zaměstnanci, kteří jsou odměňováni z veřejných prostředků, by měli zveřejňovat svůj příjem. Samotné zveřejňování by přispělo celkově k větší transparentnosti a přehlednosti ve financování veřejné správy. Celá věc je značně komplikovaná a postoj mnohých úředníků ji rozhodně neulehčuje. Utajování platů jen prohlubuje v očích veřejnosti nedůvěru ve fungování veřejné správy. V tomto ohledu by mohl být postoj tohoto vrcholného orgánu soudní moci v České republice příslibem pro pozitivnější budoucnost

³⁴Zprávy. *Český rozhlas* [online]. 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaci/_zprava/kolik-berou-hrad-zverejnil-odmeny-nejvyssich-uredniku-mynar-si-prisel-na-dva-miliony--1686941

6 ODMĚŇOVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

Všichni příslušníci bezpečnostních sborů jsou ve služebním poměru. Služební poměr můžeme vysvětlit jako vztah fyzické osoby, tedy příslušníka na straně jedné a státu na straně druhé. V tomto případě stát vystupuje jako právnická osoba a je zaměstnavatelem. Příslušník je tedy ve služebním poměru k České republice, práva a povinnosti státu vůči příslušníkovi plní bezpečnostní sbor. Ten je neodmyslitelnou součástí veřejné správy a vykonává tu část státní služby, kterou je služba veřejnosti. Bezpečnostní sbor má na starosti ochranu života, zdraví, majetku, pomoc při mimořádných událostech, zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti, dále pak plní funkce výkonu trestu a vazby.³⁵

Bezpečnostním sborem se dle zákona rozumí Policie České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Celní správa České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. V čele každého z těchto bezpečnostních sborů stojí vedoucí, pro něhož je v zákoně stanoveno legislativní označení ředitel bezpečnostního sboru. Pro jednotlivé sbory se pak toto označení liší – policejní prezident, generální ředitel, nebo ředitel.

Všichni příslušníci bezpečnostních sborů se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Tento zákon upravuje služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů v celém rozsahu, z tohoto důvodu na něj nelze vztáhnout jiné právní předpisy z oblasti pracovního práva, jako jsou např. zákoník práce nebo zákon o státní službě.³⁶

6.1 Druhy služebního poměru

Rozdělujeme dva druhy služebních poměrů. Podle délky jejich trvání tedy rozeznáváme služební poměr na dobu určitou a služební poměr na dobu neurčitou. Každý z těchto služebních poměrů má svá opodstatnění.

Do služebního poměru na dobu určitou jsou zařazováni všichni nově přijatí příslušníci. Délka jeho trvání je 3 roky, může však být i zkrácena v případě, že se

³⁵ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 5., rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2003. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-671-9.

³⁶ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ..* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 9788072637522.

jedná o příslušníka, který již ve služebním poměru byl. Služební poměr na dobu určitou může být zcela vypuštěn v případě, ve kterém od předchozího služebního poměru uběhlo méně jak 5 let. Tato doba určitá slouží především k posouzení toho, zda je daný příslušník pro práci vhodný. Zároveň i on má možnost se seznámit s fungováním systému v rámci sboru. U služebního poměru na dobu určitou probíhá každoroční služební hodnocení. Pokud je služební hodnocení posouzeno tak, že se příslušník neosvědčil, nebo zjistí, že není pro danou práci vhodný, musí být ze služebního poměru propuštěn.

Aby mohl být příslušník zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou, musí uplynout doba trvání služebního poměru na dobu určitou. V jejím závěru musí příslušník úspěšně absolvovat služební zkoušku. Tu může příslušník vykonat nejdříve 6 měsíců, nejpozději však měsíc před uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Ve služební zkoušce je příslušník podroben jak teoretickým znalostem, tak i zkoušce praktické způsobilosti pro výkon práce v bezpečnostním sboru. Služební zkouška má část písemnou, ústní a praktickou. Je vykonávána před tříčlennou komisí, kterou jmenuje ředitel bezpečnostního sboru. Pokud příslušník vykoná služební zkoušku úspěšně, je mu komisí vydáno osvědčení. V případě neúspěchu lze zkoušku jedenkrát opakovat.

Pro uzavření služebního poměru na dobu neurčitou musí být splněna i podmínka, že podle služebního hodnocení dosahuje příslušník alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby. Pokud by těchto výsledků nedosahoval, skončí poměr spolu s uplynutím doby určité.³⁷

6.2 Místo výkonu služebního poměru

Za místo výkonu služebního poměru je obecně považováno území České republiky, k výkonu služebního poměru však může docházet i v zahraničí. Toto nastává v případě plnění závazků mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Jedná se zejména o situace, kdy zajišťuje bezpečnost na mezinárodních akcích, pomoc při záchrannářských akcích či živelných pohromách nebo spolupráce policejních sborů v rámci zajišťování bezpečnosti, například ohledně migrační krize, která poslední dobou sužuje Evropu.

³⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 9 - § 11

Místem služebního působiště je podle stanovení zákona území obce na území České republiky, ve kterém příslušník vykonává službu. Na toto služební působiště je příslušník ustanovován rozhodnutím služebního funkcionáře. Specifické je to v případě Celní správy České republiky. Příslušník bezpečnostního sboru může být služebním funkcionářem převelen na jiné místo, než je jeho místo služebního působiště, a to až na dobu trvání 60 dnů, které jsou obvyklými dny služby v průběhu kalendářního roku.³⁸

6.3 Systematizace

Systematizace je tvořena z důvodu správného fungování a efektivního působení bezpečnostního sboru. Systematizace obsahuje přesné počty služebních míst v jednotlivých sborech, zároveň určuje výši prostředků vynakládaných státním rozpočtem na příjmy příslušníků bezpečnostních sborů.

Přípravu návrhu systematizace má za úkol ředitel bezpečnostního sboru ve spolupráci se svým nadřízeným. V rámci návrhu systematizace pro příslušníky zařazené v Policejní akademii České republiky v Praze a v policejních školách spolupracuje ministr vnitra spolu s rektorem a ředitelem školy. Příslušný ministr, v jehož kompetenci je daný bezpečnostní sbor, poté předkládá návrh systematizace vládě České republiky spolu s požadovaným množstvím peněz na služební příjmy. Tento návrh je schvalován vládou vždy na následující kalendářní rok.³⁹

6.4 Služební hodnosti

Všichni příslušníci bezpečnostních sborů jsou ustanovováni do služebních hodností. Ty jsou určeny na základě systematizace služebních míst. Každý příslušník musí mít služební hodnost, jež je požadována na dané služební místo.

S tím je spojeno i požadované vzdělání a doba trvání služebního poměru. Stupeň požadovaného vzdělání se pohybuje od středního/středního s výučním listem pro hodnost referent až po vysokoškolské v magisterském studijním programu pro hodnosti rada, vrchní rada, vrchní státní rada. V případě, v němž příslušník nedosahuje požadovaného vzdělání, nemůže být na dané služební místo jmenován. V současnosti zákon stanovuje 11 stupňů hodností. Pro každou

³⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 6 a §36

³⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 4

služební hodnost je stanovena tarifní třída, podle té je určován základní tarif, jenž je hlavní složkou služebního příjmu příslušníka.⁴⁰

Tabulka 2 – služební hodnosti

Třída	Služební hodnost	Minimální vzdělání	Minimální trvání služebního poměru	Přiřazené hodnostní označení
1	referent	střední s maturitní zkouškou	-	rotný (rtn.)
2	vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	-	strážmistr (stržm.)
3	asistent	střední s maturitní zkouškou	-	nadstrážmistr (nstržm.)
4	vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	podpraporčík (pprap.)
5	inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	praporčík (prap.)/nadpraporčík (nprap.)
6	vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	nadpraporčík (nprap.)/podporučík (ppor.)
7	komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	poručík (por.)/nadporučík (npor.)
8	vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	kapitán (kpt.)/major (mjr.)
9	rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	podplukovník (pplk.)/plukovník (plk.)
10	vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	plukovník (plk.)
11	vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	plukovník (plk.)

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů poskytnutých personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje

⁴⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 7

6.5 Služební příjem a odměna za služební pohotovost

Příslušníkovi vzniká nárok na služební příjem za výkon služby i v jiných případech, těmi jsou, např. překážky ve službě, dovolená, studium atd. Služebním příjmem je peněžité plnění poskytované bezpečnostním sborem, a to ve výši a za podmínek stanovených zákonem. Ten také stanovuje, že příslušníkovi lze nařídít až 150 hodin přesčasu v kalendářním roce. V rámci bezpečnostních sborů vzniká nárok na stejný služební příjem pro příslušníka i příslušnici, ale pouze v případě, že vykonávají stejnou službu.

Služební příjem je tvořen několika složkami, jež dohromady tvoří hodnotu, která náleží příslušníkovi za vykonanou službu. Jednotlivé složky služebního příjmu jsou: základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek, odměna a služební příjem za službu přesčas.⁴¹

6.5.1 Základní tarif

Jedná se o základní složku služebního příjmu, která tvoří jeho hlavní část. Je poskytován pravidelně v pevných měsíčních částkách. Základní tarif je stanoven pro tarifní třídu, jež je určena pro služební místo a služební hodnost, do které je příslušník jmenován, a pro tarifní stupeň, do něhož je zařazen.

Základní tarif je příslušníkovi navýšen o 10 % v případě, pokud vykonává službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby.

Tarifní třída je stanovena podle nejnáročnější činnosti, která je na služebním místě požadována. Pro služební místo vedoucího příslušníka je stanovena tarifní třída podle nejnáročnější činnosti v působnosti příslušné organizační jednotky bezpečnostního sboru. V souladu s charakteristikami tarifních tříd, které jsou uváděny v příloze zákona, stanovuje vláda svým nařízením katalog činností pro jednotlivé tarifní třídy v bezpečnostních sborech. Tarifní třídy jsou stanovovány podle namáhavosti, složitosti a odpovědnosti.

Tarifní stupeň zajišťuje odstupňování základních tarifů v tarifních třídách. Kdy každé tři roky je započítáván tarifní stupeň na základě získaných odborných zkušeností, to lze provádět až do 12 tarifního stupně. Získané odborné

⁴¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 112 - §113

skutečnosti se započítávají do doby praxe, do níž je započítávána doba výkonu služby podle zákona, ale i doba jiné praxe jako je, např. doba výkonu vojenské základní služby, civilní služby, doba mateřské a rodičovské dovolené v maximálním rozsahu 3 let. Prokázaná doba jiné praxe je ta, jíž vykonával příslušník v rozsahu, který podle její využitelnosti k výkonu její složitosti určuje služební funkcionář.⁴²

6.5.2 Příplatek za vedení a příplatek za službu v zahraničí

Příplatek za vedení je složkou služebního příjmu, na kterou má nárok příslušný vedoucí příslušník a je stanovena v pevné měsíční výši. Rozpětí výše se stanovuje podle řídicí úrovně služebního místa a náročnosti řídicí činnosti. Posouzení této náročnosti je plně v kompetenci služebního funkcionáře.

Příplatek za službu v zahraničí je poskytován příslušníkovi po dobu jeho působení v zahraničí. Během té je zařazen do zálohy činné a působí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů. Výše příplatku za službu v zahraničí se poskytuje ve výši 700 až 4000 USD případně v rovnocenné výši EURO. V době, v níž je příslušníkovi poskytován tento příplatek, mu zaniká nárok na náhradní volno, služební příjem za práci přesčas a odměnu za služební pohotovost.⁴³

6.5.3 Zvláštní příplatek

Tento příplatek je určen pro příslušníka, který vykonává svoji činnost ve ztížených podmínkách, zdraví škodlivých pracovních podmínkách, nebo v případech, ve kterých je jeho služba spojena s ochranou zájmu státu, při nichž může dojít k ohrožení jeho života, zdraví nebo se jedná o službu mimořádně psychicky složitou. Podmínky pro poskytování tohoto příplatku a jeho výše podléhají nařízení vlády.

Další skupinou, která má nárok na zvláštní příplatek, jsou příslušníci vykonávající svoji službu v prostředí s vysokou mírou ohrožení zdraví a vyžadující pro svoji činnost používání izolační dýchací přístroje.

⁴² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 114 - § 117

⁴³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 118 - § 119

Obecně lze říci, že tento příplatek slouží k určité finanční kompenzaci, kterou bezpečnostní sbor hradí svým příslušníkům.⁴⁴

6.5.4 Osobní příplatek

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu a slouží k ocenění výkonu služby v mimořádném rozsahu nebo kvalitě. Pomocí tohoto příplatku by měl být příslušník motivován k tomu, aby jeho výkon služby byl co nejkvalitnější. Výše osobního příplatku může být plněna až do 60 % základního tarifu příslušníka.

Služební funkcionář je ten, kdo rozhoduje o přiznání, změně nebo odejmutí osobního příplatku. Toto rozhodnutí musí být písemně odůvodněno. Zákon však přesně nestanovuje postup v rozhodování služebních funkcionářů, a proto velmi záleží na jejich morálních vlastnostech ohledně stanovování osobních příplatků.⁴⁵

6.5.5 Odměna

Tato složka platu ve své podstatě plní stejnou funkci jako osobní příplatek, ale s tím rozdílem, že je poskytována jednorázově. Odměnou je příslušník oceněn v případě splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu, pokud splní náležité služební úkoly za nepřítomného příslušníka nebo jí může být oceněn příslušník při dosažení 50 let věku za dosavadní výkon služby.

Jako v předešlém případě spadá veškeré rozhodování ohledně poskytování odměn do pravomocí služebních funkcionářů, kteří mají prostřednictvím této složky platu možnost ocenit své podřízené a tím je i správně motivovat.⁴⁶

6.5.6 Odměna za služební pohotovost

Služební pohotovost může být příslušníkovi nařízena v důležitém zájmu služby. Můžeme ji definovat jako dobu, v níž je příslušník připraven k případnému výkonu služby mimo předem stanovenou dobu služby v týdnu. V době, v níž by jinak náleželo příslušníkovi osobní volno, musí být na určeném místě. Jedná se tedy o zásah do osobního života, a proto zákon stanovuje kompenzace za uvedený zásah a poskytuje příslušníkovi odměnu. Ze zákona vyplývá, že služební funkcionář nařizuje příslušníkovi služební pohotovost na

⁴⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 120

⁴⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 122

⁴⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 123

služebně nebo mimo ni. Odměna za služební pohotovost je stanoven tak, aby nebyla větší než služební příjem, je tvořena jeho poměrnými částkami. Za hodinu služební pohotovosti na služebně náleží příslušníkovi odměna ve výši 35 %, pokud se jedná o den pracovního klidu 70 % průměrného hodinového služebního příjmu. V případě, v němž se jedná o služební pohotovost mimo služebnu, náleží příslušníkovi odměna ve výši 10 %. A pokud se jedná o den pracovního klidu, je to 15 % průměrného hodinového služebního příjmu. Odměna za služební pohotovost není součástí služebního příjmu, jelikož není odměnou za vykonanou práci, ale za zásah do soukromí příslušníků.⁴⁷

6.5.7 Služební příjem za službu přesčas

Dle zákona má příslušník nárok na náhradní volno za každou hodinu přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce. Pokud bezpečnostní sbor neposkytne příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas, má nárok na poměrnou část přiznaného základního tarifu, zvláštního příplatku a osobního příplatku. Tato část služebního příjmu připadá na každou hodinu služby.⁴⁸

⁴⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 126

⁴⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 125

Praktická část

7 POSTUP PŘI STANOVENÍ PLATŮ POLICISTŮ

V této praktické části bakalářské práce vysvětlím čtenářům postup při stanovení platu policisty. Dále přiblížím vývoj platů příslušníků policie v rámci Plzeňského kraje v posledních čtyřech letech. Uvedené informace byly získány ve spolupráci s personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Těmito údaji bych rád přiblížil úroveň platů některých policistů s ohledem na vývoj průměrné mzdy v rámci České republiky za stejné období.

7.1 Přijetí nových uchazečů

Od 1. ledna 2003 nabyl účinnost zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který upravuje i služební poměr příslušníků Policie České republiky. Přijetím tohoto zákona došlo k definitivnímu legislativnímu oddělení služebního poměru od soukromoprávních poměrů, jež upravuje zákoník práce.

Zákon o služebním poměru samostatně upravuje odměňování příslušníků bezpečnostních sborů za jejich výkon služby. Cílem při tvorbě tohoto zákona bylo vytvořit jednoduchý, přehledný a spravedlivý systém odměňování. Požadavkem Ministerstva práce a sociálních věcí bylo vytvoření zákonné úpravy, která bude přizpůsobena předpisům pro ostatní rozpočtovou sféru. Výsledkem je současný stav, v němž zákon stanovuje 11 tarifních tříd a 12 tarifních stupňů. Odměňování a výše jednotlivých složek platu v rámci služebního příjmu je pak každoročně konkretizována v rámci nařízení vlády.⁴⁹

Noví uchazeči o práci u policejního sboru jsou přijímáni na základě úspěšného vykonání přijímacího řízení a musí splňovat podmínky uvedené v § 13 zákona č. 361/2003 Sb. Předpokladem pro úspěšné přijetí do služebního poměru je věk nad 18 let, občanství České republiky, trestní bezúhonnost, alespoň střední vzdělání s maturitou, osobnostní, fyzická a zdravotní způsobilost. Dále uchazeč nesmí být členem politické strany či hnutí, nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

⁴⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k roku 2007*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 9788072633852.

Bezúhonnost je prokazována opisem z evidence Rejstříku trestů. Osobnostní způsobilost je prověřována psychologickým vyšetřením u policejního psychologa, který zkoumá osobnostní předpoklady pro výkon služby. Zdravotní způsobilost nových uchazečů posuzuje policejní lékař na základě výpisu ze zdravotní dokumentace a dalších vyšetření. Fyzickou způsobilost prokazují noví adepti úspěšným vykonáním fyzických testů.⁵⁰

Po splnění všech předem popsaných podmínek může být nový uchazeč přijat do služebního poměru a je ustanoven služebním funkcionářem do 2. tarifní třídy, tedy do hodnosti vrchní referent. V této tarifní třídě nový policista vykonává základní odbornou přípravu ve školicích střediscích Policie ČR. Po úspěšném absolvování této základní odborné přípravy je policista ustanoven do 3. tarifní třídy do hodnosti asistenta.

Služební poměr vznikne rozhodnutím služebního funkcionáře, které také musí obsahovat výrok o jednotlivých složkách služebního příjmu. V dalším průběhu služby lze ustanovit příslušníka na volné služební místo s vyšší služební hodností, jen v případech kdy splňuje odborné požadavky.

7.2 Charakteristika jednotlivých tarifních tříd

1. tarifní třída – služební hodnost referent

min. dosažené vzdělání - střední nebo střední s výučním listem

Přesně vymezené činnosti s rámcovým zadáním a přesnými výstupy, stejnorodé. Větší možnosti volby různých postupů s rámcovými návaznostmi na další procesy, kde jsou předmětem činnosti ucelené systémy s vnitřním řádem.

2. tarifní třída – služební hodnost vrchní referent

min. dosažené vzdělání - střední s maturitní zkouškou

Rámcově vymezené činnosti se zadáním dle obvyklých postupů, různorodé, postupy se značnými vazbami na další procesy. Předmětem jsou samostatné systémy s možným členěním na subsystémy a vazbami na další systémy.

⁵⁰ Informace o přijetí k PČR. *Policie ČR* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/informace-k-prijeti-do-sluzebniho-pomeru-prislusnika-policie-cr.aspx>

3. tarifní třída – služební hodnost asistent

min. dosažené vzdělání - střední s maturitní zkouškou

Odborné činnosti, kdy jsou předmětem komplexní systémy. Ty mohou být členěny na subsystemy. Vedení jednoduchých agend s malým rozsahem působností a omezenými vazbami na další agendy.

4. tarifní třída – služební hodnost vrchní asistent

min. dosažené vzdělání – střední s maturitní zkouškou

Zajišťování širokého souboru činností se stanovenými postupy, které jsou organickou součástí širších procesů, které nazýváme odborné specializované činnosti. Plnění uceleného souhrnu služebních úkolů.

5. tarifní třída – služební hodnost inspektor

min. dosažené vzdělání – střední s maturitní zkouškou

Zajišťování komplexu činností s obecnými vstupy, značnou variantou řešení a postupů. Specifické vazby na široký okruh procesů, složité služební agendy organizačních složek bezpečnostního sboru s vymezenou teritoriální působností.

6. tarifní třída – služební hodnost vrchní inspektor

min. dosažené vzdělání – střední s maturitní zkouškou / vyšší odborné

Systémové činnosti, kde je hlavním předmětem služební agenda bezpečnostních sborů s jednoznačnými vztahy k ostatním daným agendám. Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení s velmi širokými vazbami na další procesy.

7. tarifní třída – služební hodnost komisař

min. dosažené vzdělání – vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu

Systémové činnosti, kde hlavní náplní je systémová agenda bezpečnostních sborů. Specializované činnosti v oborech služby organizačních složek s územní působností a s rozsáhlým vnitřním členěním.

8. tarifní třída – služební hodnost vrchní komisař

min. dosažené vzdělání – vysokoškolské v bakalářském studijním programu

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, velmi rámcově vymezenými výstupy s vazbami na další procesy v oborech. Systémové činnosti ve specializovaných oborech či služebních agendách zasahujících do různých právních oblastí.

9. tarifní třída – služební hodnost rada

min. dosažené vzdělání – vysokoškolské v magisterském studijním programu

Koncepce dlouhodobého vývoje bezpečnostních sborů s rozsáhlým vnitřním členěním, právně složitou problematikou. Systémové specializované činnosti ve specializovaných oborech. Koordinace výkonu služeb s rozsáhlou územní působností.

10. tarifní třída – služební hodnost vrchní rada

min. dosažené vzdělání – vysokoškolské v magisterském studijním programu

Koncepce dlouhodobého vývoje s širokými vazbami na jiné celospolečenské systémy nebo oblast specializovaných služeb. Koordinace výkonu služeb s rozsáhlou územní působností včetně řízení a uzavírání dohod s příslušnými územními celky sousedních států.

11. tarifní třída – služební hodnost vrchní státní rada

min. dosažené vzdělání – vysokoškolské v magisterském studijním programu

Určování koncepce vývoje vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku v rámci České republiky a koordinace s mezinárodními a nadnárodními systémy.⁵¹

7.3 Stavy policistů v rámci plzeňského kraje a jejich průměrné platy

Z poskytnutých údajů personálního oddělení Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je znám stav policistů tohoto kraje k 1. lednu 2017. Zároveň je známá i výše finančních prostředků, která jim byla vyplacena za výkon služby.

⁵¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příloha č. 1 k zákonu č. 361/2003 Sb.* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z361_2003priloha1

Personální stav příslušníků Policie České republiky k tomuto dni byl 2228 policistů, nárok na jejich plat pojmul finance ve výši 74 000 129 Kč. Tento finanční obnos bude v příslušné tabulce rozdělen do jednotlivých složek služebního příjmu a do jednotlivých platových tříd podle údajů sdělených personálním oddělením.

Tabulka 3 – průměry jednotlivých složek služebního příjmu pro rok 2017

tarifní třída	počet policistů	základní tarif	zvláštní příplatek	osobní příplatek	služební příjem
2	94	16 238	2 975	103	19 316
3	118	19 457	4 019	225	23 701
4	220	22 517	3 990	904	27 411
5	682	25 304	3 855	1 344	30 503
6	509	29 501	3 742	2 410	35 653
7	421	30 166	3 763	3 781	37 710
8	161	32 644	3 684	4 851	41 179
9	23	37 722	3 826	11 717	53 265
	2228	26873	3 780	2 254	32 907

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů poskytnutých personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje

V uvedené tabulce nalezneme počty policistů zařazených v jednotlivých tarifních třídách, je zde uvedena průměrná částka, která jim je vyplácena tarifně, a také průměrná částka zvláštního a osobního příplatku.

Z příslušné tabulky je patrné, že nejvíce policistů je v Plzeňském kraji zařazeno v 5. tarifní třídě se služební hodností inspektor, který může působit na obvodním oddělení jako policista s přiděleným územím. Takových příslušníků nalezneme v kraji 682. Naopak policistů v 9. tarifní třídě se služební hodností rada má Krajské ředitelství pouze 23. Jedná se zejména o policisty, kteří mají na starosti územní odbor a jsou pověřeni jeho řízením.

7.4 Vývoj jednotlivých složek služebního příjmu od roku 2014 po současnost

V této kapitole se budu rád věnovat zachycení vývoje služebního příjmu policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje od roku 2014 do současnosti. Pro následující rozbor jsem si vybral policisty zařazené do 2. tarifní třídy. Jedná se o nově přijaté příslušníky k bezpečnostnímu sboru a příslušníky absolvující základní odbornou přípravu. Dále se budu zabývat příslušníky, kterých je v rámci kraje nejvíce, a to policisty zařazenými v 5. tarifní třídě vykonávající svoji službu v rámci obvodních oddělení. Třetí skupinou jsou příslušníci v 9. tarifní třídě, tedy například řídicí důstojníci územních odborů.

Tabulka 4 – porovnání vybraných tarifních tříd v letech 2014 - 2017

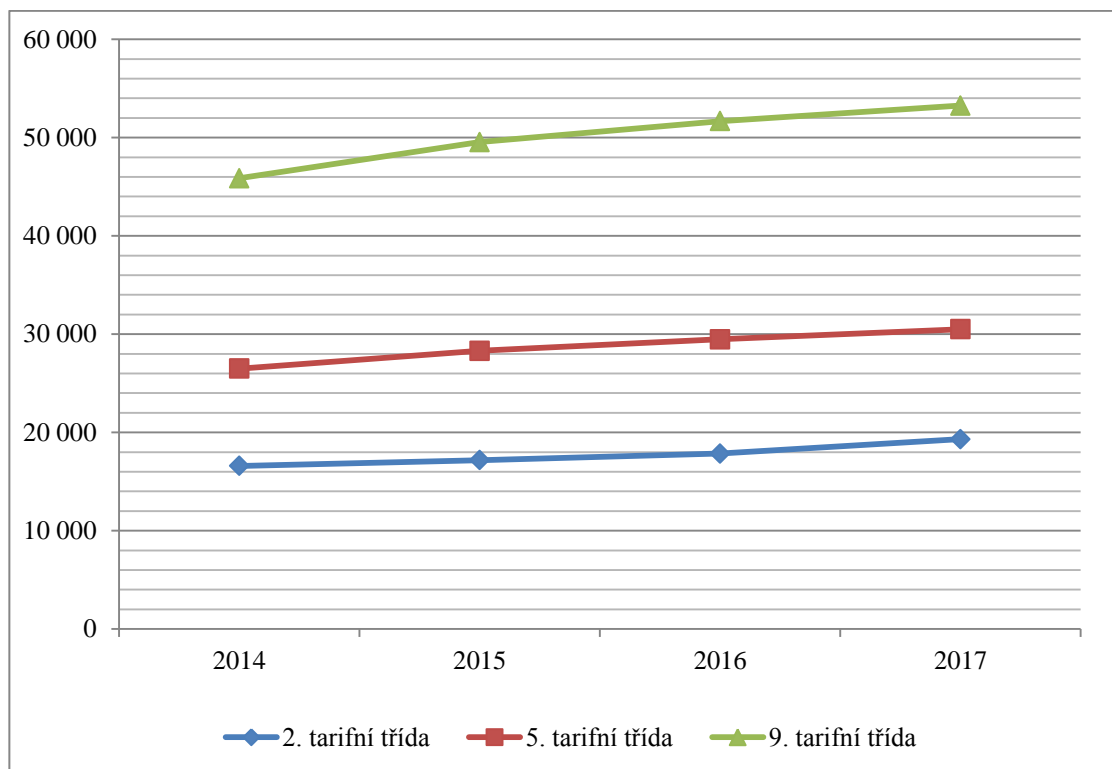
		2014	2015	2016	2017
2. tarifní třída	základní tarif	14 057	14 843	15 660	16 238
	zvláštní příplatek	2 457	2 263	2 124	2 975
	osobní příplatek	79	70	59	103
		16 593	17 176	17 843	19 316
5. tarifní třída	základní tarif	22 085	23 095	24 242	25 304
	zvláštní příplatek	3 239	3 853	3 868	3 855
	osobní příplatek	1 172	1 355	1 374	1 344
		26 496	28 303	29 484	30 503
9. tarifní třída	základní tarif	32 671	34 529	36 358	37 722
	zvláštní příplatek	3 063	3 833	3 822	3 826
	osobní příplatek	10 125	11 188	11 500	11 717
		45 859	49 550	51 680	53 265

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů poskytnutých personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje

Z výše uvedených příkladů ve vybraných tarifních třídách je patrný růst platů policistů. Postupné navyšování platů nastalo od roku 2014 a vláda tím usilovala o napravení snížení platů příslušníků bezpečnostních sborů, ke kterému došlo v roce 2010, kdy základní tarify byly sníženy nařízením vlády o 10 %.⁵²

⁵² Týden.cz: domácí politika [online]. 2010 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/vlada-odklepla-snizeni-platu-statnich-zamestnancu_188027.html

obr. 1 – graf znázorňující vývoj platů v letech 2014 - 2017



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů poskytnutých personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje PČR

Tento trend by měl podle ministra vnitra Milana Chovance pokračovat, jelikož Policie potřebuje přijímat do svých řad nové příslušníky, ale zároveň si i udržet zkušené kolegy. Bezpečnostní sbor by těžko hledal do svých řad nové uchazeče, pokud by soukromý sektor poskytoval svým zaměstnancům vyšší finanční možnosti. Tento postoj lze vyvodit i ze schůzky ministra financí s ministrem vnitra o navýšení základních tarifů pro policisty o 10 % od 1. července 2017.⁵³

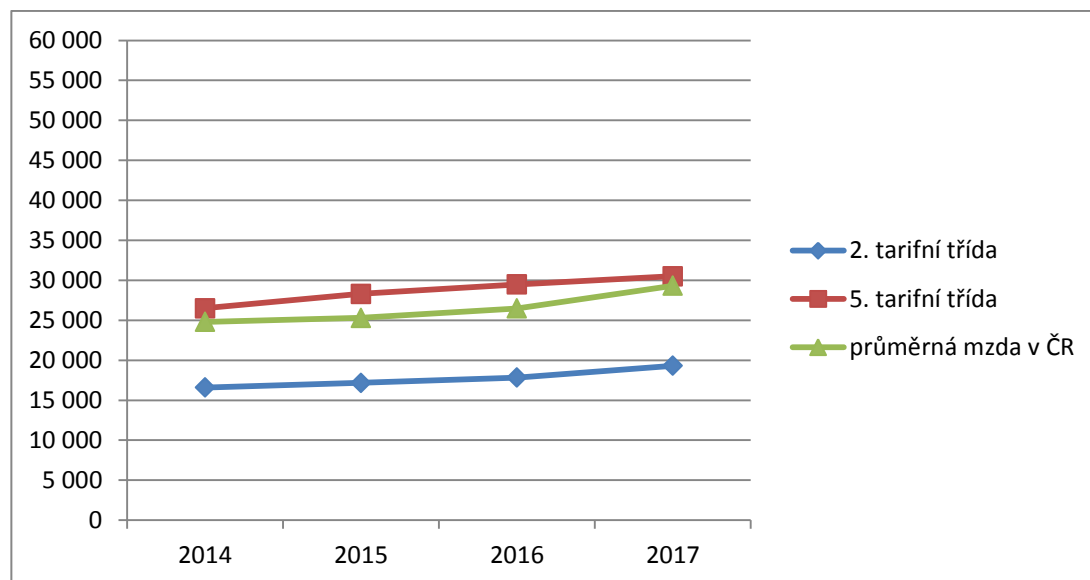
7.5 Porovnání průměrné mzdy s průměrným platem policisty

Tak jako se vyvíjí plat v rámci bezpečnostního sboru, narůstají i mzdy v České republice. Podle informací, jež uvádí Český statistický úřad, byla průměrná mzda v roce 2014 v České republice 24 806 Kč. Na přelomu roku 2016 a 2017 již statistika uvádí vyšší průměrné mzdy 29 320 Kč. Rád bych tedy

⁵³ Zprávy. *I.DNES.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/policie-hasici-chovanec-0sc-/domaci.aspx?c=A170109_193732_domaci_cen

porovnal výši průměrné mzdy v jednotlivých letech v rámci České republiky s platy policistů v Plzeňském kraji.^{54 55}

obr. 2 – graf porovnávající průměrnou mzdu v ČR se služebním příjmem policisty



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů poskytnutých personálním oddělením Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje

Pro výše uvedený graf jsem zvolil služební příjem policisty ve 2. tarifní třídě z důvodu, že se jedná o nově nastoupivší policisty. Z tohoto grafu by mohlo být zřejmé, zda tito uchazeči jsou motivováni pro práci u policie. Dále jsem zvolil příslušníka zařazeného v 5. tarifní třídě z důvodu nejhojněji obsazené tarifní třídy v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Z grafu je patrné, že průměrná mzda v České republice vzrůstá téměř rovnoběžně se služebním příjmem

⁵⁴ Český statistický úřad. *Průměrné mzdy 2014* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2014-truea9fbwn>

⁵⁵ Novinky.cz. *Průměrná mzda v ČR roste* [online]. 2017 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/431707-prumerna-mzda-v-cesku-vzrostla-a-atakuje-hranici-30-000-korun.html>

policisty. Ale v posledním období, tedy na přelomu roku 2016 a 2017, nabral růst průměrné mzdy strmější tendenci. Příslušný graf ukazuje průměrný služební příjem nově nastoupivšího policisty, tedy příslušníka 2. tarifní třídy hluboko pod průměrným příjmem v této zemi. I zde může být příčina poměrně složité náborové kampaně v rámci tohoto ozbrojeného bezpečnostního sboru. Služební příjem policisty v 5. tarifní třídě je lehce nad průměrnou mzdou udávanou Českým statistickým úřadem. Otázkou zůstává, jak dlouho tomu takto bude, protože vidíme, jakou strmost nabrala průměrná mzda v České republice. Je také třeba říci, že v rámci 5. tarifní třídy nalezneme široké věkové zastoupení, tedy i různé množství tarifních stupňů, jsou zde totiž i jedinci, kteří slouží 25 let. I vzhledem k novým informacím ohledně pokračování navyšování základních tarifů se domnívám, že situace v rámci tohoto ozbrojeného bezpečnostního sboru, který je nedílnou součástí veřejné správy, se pomalu daří zlepšovat. Je otázkou, zda to bude dostačující a nakolik se podaří, na základě těchto změn přivést, do jeho řad nové perspektivní uchazeče.

ZÁVĚR

Hlavním cílem mojí bakalářské práce bylo tuto oblast prozkoumat podrobněji a podat ucelený obraz o dané problematice tak, aby pro obecnou veřejnost bylo uvedené téma o něco srozumitelnější.

Bakalářská práce je rozdělena do sedmi kapitol. V úvodu jsem nejprve stručně vymezil jednotlivé pojmy, které jsou s danou problematikou v přímé spojitosti. Jedná se zejména o odměňování, zaměstnanec, veřejná správa. Stěžejními zákony, které se promítají do této bakalářské práce, jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Další součástí této práce jsou nařízení vlády, která podrobněji upravují jednotlivá odměňování.

Ještě před výše uvedenými právními předpisy jsem se snažil přiblížit v kapitole druhé to, jak se odměňování vyvíjelo od doby feudalismu, přes úskalí v době 2. světové války, totalitního režimu až do současné právní úpravy. V následujících kapitolách jsem věnoval pozornost tomu, abych čtenáři přiblížil rozdíly mezi odměňováním v režimu mzdy, které je spjato se soukromým sektorem. Snažil jsem se zachytit jednotlivé formy mzdy i to, jak je důležité správně odměňovat zaměstnance z důvodu motivace. V návaznosti na to jsem se dále věnoval odměňování v režimu platu, tedy již zaměstnancům veřejné správy. V této části byly popsány jednotlivé složky platu, rozdělení zaměstnanců do příslušných tarifních tříd a tarifních stupňů.

V kapitole páté nalezneme vysvětlení ohledně zveřejňování platů úředníků. Je třeba zmínit, že se to týká především vysoko postavených úředníků, kteří mají tendenci ve většině případů výši svých příjmu tajit. K tomu však zaujal Nejvyšší správní soud určité stanovisko, na jehož základě jsou povinni tyto platy veřejnosti oznámit. Nejvyšší správní soud toto své rozhodnutí odůvodnil tím, že tito úředníci jsou placeni s veřejných prostředků, a proto má veřejnost právo znát, jak jsou finančně ohodnoceni za svoji práci.

Kapitola šestá byla věnována odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, tedy problematice, která se přímo vztahuje k mojí osobě, jelikož jsem již deset let ve služebním poměru jako příslušník Policie České republiky. Zde jsem

vysvětlil zákonnou úpravu, na jejímž základě jsou příslušníci bezpečnostních sborů odměňováni. Vymezil jsem jednotlivé složky služebního příjmu a vysvětlil, na základě čeho jsou příslušníkům přiznávány. Věnoval jsem se i služebnímu hodnostem, které jsou v rámci bezpečnostních sborů používány, v příslušné tabulce dokázal, kdo může být do jednotlivých služebních hodností ustanovován a za jakých podmínek to probíhá.

Praktickou část bakalářské práce jsem věnoval postupu při stanovení platů policistů v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. To vyšlo mojí žádostí vstříc a poskytlo mi prostřednictvím pracovnice personálního oddělení údaje ohledně služebních příjmů, které vyplácí svým zaměstnancům. Na základě těchto údajů jsem mohl názorně ukázat, jak vysoký služební příjem náleží policistům tohoto Krajského ředitelství policie v jednotlivých tarifních třídách. Díky těmto údajům jsem mohl porovnat vývoj služebních příjmů za poslední čtyři roky. Tyto příjmy mají vzrůstající tendenci, což je příslušníky pozitivně vnímáno. Ale při porovnání s růstem průměrné mzdy v České republice je patrné, že ta v posledním období stoupá o něco rychleji. Tento postup patrně nepřiláká do řad policie nové uchazeče, což by mělo být, dle mého názoru hlavním cílem Policie České republiky, stejně tak jako udržení si zkušených jedinců ve svých řadách. Pozitivním zjištěním je, že si toto zřejmě uvědomuje i vláda České republiky, protože přislíbila další navýšení základních tarifů o 10 % od 1. července 2017. Z vlastní zkušenosti vím, že ne vždy je společností tento ozbrojený bezpečnostní sbor vnímám pozitivně, ale je třeba si uvědomit, i vzhledem k bezpečnostní situaci v rámci Evropy, jak důležitou roli v České republice zaujímá a do jaké míry se ve své podstatě dotýká všech jejích občanů.

Závěrem lze říci, že odměňování zaměstnanců veřejné správy je dosti obsáhlé téma, které se týká velkého množství lidí. Nepřímo se ale týká všech, a proto je důležité mu věnovat patřičnou pozornost a zajistit jeho pracovníkům perspektivní a motivující prostředí, jelikož jenom tak se může stát veřejná správa lépe fungující a získat si i větší důvěru občanů České republiky.

RESUMÉ

Tato bakalářská práce popisuje systém odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy, dále je popsán historický vývoj právní úpravy až do současné podoby na území České republiky. Je zmíněn systém odměňování v soukromém sektoru, tedy odměňování v režimu mzdy. Následně je představen platový systém ve veřejné správě, jeho právní úprava a jednotlivé složky platu. V této bakalářské práci je také rozebrána problematika zveřejňování platů úředníků. Další kapitola se věnuje odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, je vyložena tvorba jejich služebního příjmu v návaznosti na jejich služební hodnost.

Praktická část se zabývá přijímáním nových uchazečů k policejnímu sboru, tvorbou platu a jeho výší u nově přijatých příslušníků. Jsou popsány služební příjmy v jednotlivých tarifních třídách v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Je zmapován vývoj těchto služebních příjmů za poslední čtyři roky a je porovnán s vývojem průměrné mzdy v České republice. V závěru práce je zdůrazněna důležitost věnování se samotnému odměňování zaměstnanců veřejné správy, což jistě může zlepšit její efektivitu a fungování.

Klíčová slova: Veřejná správa, odměňování, zaměstnanec, plat, bezpečnostní sbory

RESUME

This thesis explains the system of remuneration of employees in public administration. The theoretical part explains the basic concepts. It also describes the historical development of legislation until the present form in the Czech Republic. It is mentioned remuneration system in the private sector, thus rewarding the regime wages. Subsequently is explained salary system in the public administration, its legislation and individual components of salary. This thesis discusses the issue of disclosure of official's salaries. Another chapter deals with the remuneration of members of the police forces, it interpreted the formation of their career income linked to their official rank.

The practical part deals with the adoption of new candidates for the police force, and the creation of the salary amount of newly admitted members. As described above, the service revenue per postpaid classes within the Regional Police Directorate of the Pilsen region. It charted the development of these service revenues over the last four years and is compared with the development of the average wage in the Czech Republic. In conclusion, it is emphasized the importance to devote himself remuneration of public servants, which certainly can improve its efficiency and functioning.

Key words: Public administration, remuneration, employee, salary, security forces

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

Literatura:

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788024714073.
- HÁJEK, Vladimír, Aleš ADAMÍK a Miroslav STUHLÍK. *Platové předpisy .. ve veřejných službách a správě : ve znění platném k ..* Třinec: RESK, 2010, 2010(978-80-904324-2-0).
- HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část. 5., rozš. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2003. Beckovy právnické učebnice. ISBN 8071796719.
- HENDRYCH, Dušan. *Správní věda: teorie veřejné správy*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 8086395863.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.1.2004*. Vyškov: Irena Spirová, 2003. ISBN 8023916769.
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování ve veřejných službách a správě: stav k ..* Praha: Eurounion, 2006-^^^, 2006(4284). ISBN 8073170477.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd.* Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683.
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přeprac. vyd.* Praha: Linde, 2003. ISBN 8072014331.
- MATES, Pavel. *Kapitoly z historie české veřejné správy v letech 1848-1989*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 8070798467.
- *Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ..* Praha: ASPI, 2005, 2007(3498). Meritum (ASPI).
- POMAHAČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 8071797480.
- TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ..* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 9788072633852.
- VALEŠ, Lukáš. *Politologické aspekty veřejné správy*. 2006. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 8073800101.

Právní předpisy:

- zákon č. 248/1946 Sb., o státně uznávaných svátcích
- zákon č. 244/1948 Sb., o mzdové politice
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 64/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinný do 31. 12. 2006
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců 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
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. prosince 2010, Čj. 5 As 57/2010 – 86

Internetové prameny:

- Týden.cz: *domáci politika* [online]. 2010 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/vlada-odklepla-snizeni-platu-statnich-zamestnancu_188027.html
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078#III.4>

- Jurištic, Správní právo. *Veřejná služba a systém veřejné služby* [online]. [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://spravni.juristic.cz/514416/clanek/spravni2.html>
- Iuridictum, Encyklopedie o právu. *Občanský zákoník* [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z: https://iuridictum.pecina.cz/w/Ob%C4%8Dansk%C3%BD_z%C3%A1kon%C3%ADk
- Novinky.cz. *Průměrná mzda v ČR roste* [online]. 2017 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/431707-prumerna-mzda-v-cesku-vzrostla-a-atakuje-hranici-30-000-korun.html>
- Český statistický úřad. *Průměrné mzdy 2014* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2014-truea9fbwn>
- Český statistický úřad: *průměrná mzda* [online]. [cit. 2017-03-09].
- Zprávy. *I.DNES.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/policie-hasici-chovanec-0sc-/domaci.aspx?c=A170109_193732_domaci_cen
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příloha č. 1 k zákonu č. 361/2003 Sb.* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z361_2003priloha1
- Informace o přijetí k PČR. *Policie ČR* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/informace-k-prijeti-do-sluzebniho-pomeru-prislusnika-policie-cr.aspx>
- Policie ČR [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/default.aspx>
- Zákony pro lidi. *Nariadení vlády 330/2016* [online]. 2016 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-330>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nariadení vlády 316/2016 Sb.* [online]. 2016 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/27968/NV_316_2016.pdf

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Tabulka platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě pro rok 2017

Příloha č. 2 Tabulka platových tarifů příslušníků bezpečnostních sborů pro rok 2017

Příloha č. 1: Tabulka platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.⁵⁶

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 270	7 900	8 550	9 270	10 060	10 910	11 840	12 840	13 920	15 120	16 400	17 780	19 270	20 910	22 710	24 620
2	do 2 let	7 540	8 180	8 880	9 620	10 440	11 320	12 280	13 320	14 460	15 680	17 020	18 450	20 010	21 710	23 560	25 550
3	do 4 let	7 830	8 490	9 220	9 990	10 850	11 750	12 740	13 830	15 000	16 280	17 660	19 150	20 770	22 530	24 470	26 510
4	do 6 let	8 130	8 810	9 570	10 370	11 260	12 200	13 230	14 360	15 580	16 900	18 330	19 870	21 540	23 370	25 390	27 510
5	do 9 let	8 440	9 150	9 940	10 760	11 670	12 650	13 730	14 890	16 170	17 550	19 020	20 620	22 360	24 250	26 340	28 550
6	do 12 let	8 760	9 490	10 310	11 180	12 120	13 140	14 240	15 460	16 770	18 200	19 750	21 400	23 210	25 170	27 340	29 620
7	do 15 let	9 090	9 870	10 700	11 600	12 590	13 630	14 790	16 030	17 400	18 890	20 490	22 210	24 080	26 130	28 370	30 740
8	do 19 let	9 440	10 250	11 100	12 030	13 070	14 150	15 340	16 640	18 060	19 600	21 260	23 040	24 990	27 110	29 430	31 900
9	do 23 let	9 790	10 630	11 540	12 500	13 560	14 690	15 940	17 280	18 760	20 360	22 060	23 900	25 930	28 130	30 550	33 100
10	do 27 let	10 170	11 030	11 960	12 960	14 080	15 240	16 550	17 930	19 460	21 130	22 910	24 820	26 910	29 190	31 680	34 360
11	do 32 let	10 560	11 470	12 420	13 450	14 610	15 810	17 190	18 610	20 190	21 930	23 760	25 770	27 930	30 290	32 890	35 650
12	nad 32 let	10 960	11 900	12 900	13 970	15 160	16 400	17 830	19 310	20 960	22 750	24 660	26 730	28 980	31 440	34 130	36 990

⁵⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nařízení vlády 316/2016 Sb.* [online]. 2016 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/27968/NV_316_2016.pdf

**Příloha č. 2: Tabulka platových tarifů příslušníků bezpečnostních sborů
pro rok 2017⁵⁷**

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	15 780	17 120	18 580	20 160	21 880	23 730	25 730	27 920	30 300	32 880	35 670
do 6 let	2	16 380	17 770	19 280	20 910	22 700	24 620	26 710	28 980	31 430	34 120	37 010
do 9 let	3	16 990	18 420	19 990	21 700	23 540	25 550	27 710	30 060	32 610	35 400	38 400
do 12 let	4	17 620	19 130	20 750	22 510	24 420	26 500	28 750	31 190	33 840	36 720	39 840
do 15 let	5	18 290	19 850	21 530	23 360	25 340	27 490	29 830	32 360	35 100	38 090	41 330
do 18 let	6	18 970	20 590	22 340	24 230	26 290	28 530	30 940	33 580	36 440	39 520	42 880
do 21 let	7	19 680	21 360	23 180	25 140	27 280	29 590	32 110	34 830	37 800	41 010	44 500
do 24 let	8	20 430	22 160	24 050	26 080	28 300	30 710	33 320	36 140	39 210	42 540	46 170
do 27 let	9	21 200	22 990	24 940	27 070	29 360	31 860	34 570	37 500	40 690	44 140	47 900
do 30 let	10	21 990	23 850	25 890	28 080	30 470	33 060	35 860	38 900	42 210	45 810	49 700
do 33 let	11	22 810	24 760	26 850	29 140	31 610	34 290	37 220	40 370	43 800	47 520	51 560
nad 33 let	12	23 660	25 680	27 870	30 230	32 800	35 580	38 610	41 900	45 450	49 300	53 490

Stupnice zvýšených tarifů o 10% pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	17360	18840	20440	22180	24070	26110	28310	30720	33330	36170	39240
do 6 let	2	18020	19550	21210	23010	24970	27090	29390	31880	34580	37540	40720
do 9 let	3	18690	20270	21990	23870	25900	28110	30490	33070	35880	38940	42240
do 12 let	4	19390	21050	22830	24770	26870	29150	31630	34310	37230	40400	43830
do 15 let	5	20120	21840	23690	25700	27880	30240	32820	35600	38610	41900	45470
do 18 let	6	20870	22650	24580	26660	28920	31390	34040	36940	40090	43480	47170
do 21 let	7	21650	23500	25500	27660	30010	32550	35330	38320	41580	45120	48950
do 24 let	8	22480	24380	26460	28690	31130	33790	36660	39760	43140	46800	50790
do 27 let	9	23320	25290	27440	29780	32300	35050	38030	41250	44760	48560	52690
do 30 let	10	24190	26240	28480	30890	33520	36370	39450	42790	46440	50400	54670
do 33 let	11	25100	27240	29540	32060	34780	37720	40950	44410	48180	52280	56720
nad 33 let	12	26030	28250	30660	33260	36080	39140	42480	46090	50000	54230	58840

⁵⁷ *Zákony pro lidi. Nařízení vlády 330/2016* [online]. 2016 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-330>