

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Akademický rok: 2010/2011

Jméno a příjmení: Jaroslav Macůrek

Vedoucí práce: Mgr. et. Bc. Konstadinová

Studijní obor: Veřejná správa

Název tématu: Odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracoval samostatně, že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal a způsobem ve vědecké práci obvyklým

Plzeň, srpen 2011

Jaroslav Macůrek

Chtěl bych tímto poděkovat vedoucí mé bakalářské práce, Mgr. et. Bc. Konstadinové, za odbornou pomoc a cenné připomínky, jimiž mi pomohla při její přípravě a realizaci.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Plat	7
3 Příplatky.....	18
4 Odměny za práci	20
5 Historický vývoj	22
6 Aktuální stav a jeho porovnání	27
7 Závěr	46
8 Abstract.....	48

1 Úvod

Vymezení problému

Při odměňování zaměstnanců za práci v nepodnikatelské sféře hovoříme o „platu“, zatímco v podnikatelské sféře o mzdě. V podnikatelské sféře jsou v České republice zaměstnány 4/5 všech zaměstnanců, zbývající jednu pětinu tvoří zaměstnanci v nepodnikatelské sféře. V této jedné pětině jsou zahrnuti např. pracovníci ústředních a územních orgánů státní správy, zdravotnických zařízení, vědeckých a výzkumných ústavů, armády a policie. Zajímavé jsou údaje o výši odměny za vykonanou práci. Již mnoho let se hovoří o tom, že v nepodnikatelské sféře platy zaostávají. Toto tvrzení podporují také údaje za první čtvrtletí 2011, které dokladují, že platy v nepodnikatelské sféře se dále snižují a nůžky mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou se dále rozevírají. „V 1. čtvrtletí 2011 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství 23 144 Kč, což je o 471 Kč (2,1 %) více než ve stejném období roku 2010. V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila nominálně o 3,0 %, reálně o 1,3 %, v nepodnikatelské sféře se snížila nominálně o 1,7 %, reálně o 3,3 %.“ Podnikatelská a nepodnikatelská sféra zaznamenaly také velmi rozdílný vývoj. V podnikatelské sféře došlo k drobnému, půlprocentnímu nárůstu zaměstnanosti, v nepodnikatelské sféře zaměstnanost výrazně poklesla – o více než 11 tisíc, to je - 1,6 % původního stavu. Až do třetího čtvrtletí 2010 přitom docházelo v nepodnikatelské sféře k mírnému nárůstu počtu zaměstnanců. Jestliže dříve platilo, že nepodnikatelská sféra, která zaměstnává ve větší míře zaměstnance s vyššími stupni vzdělání, má vyšší aritmetický průměr platů proti podnikatelské sféře, poslední vývoj tuto danost již popřel – průměrný plat v nepodnikatelské sféře byl již nižší o 658 Kč než průměrná mzda v podnikatelské.“¹ Uvedené aktuální informace o odměňování zaměstnanců dokladují, že platy nepodnikatelské sféře skutečně klesají. Tato skutečnost je předmětem mnoha diskusí samotných zaměstnanců i těch, kteří o výši platů rozhodují. V současné době ohlášené další snižování platů v nepodnikatelské sféře, které se bude výrazně dotýkat také Policie ČR, vyvolává nervozitu, zklamání zaměstnanců, nemluvě o demotivujících faktorech.

¹ ČSÚ: *Komentář k vývoji průměrné mzdy zaměstnanců*. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/78A80032A062>>

V pořadí již několikáté snížení platů v nepodnikatelské sféře se jeví jako velký problém, zvláště, když přihlédneme k tomu, že se ve velké většině jedná o středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané zaměstnance. Problémem, který bude práce řešit, je situace v odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře.

Zaměření práce

Práce se bude zabývat problematikou odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře, v analytické části práce se zaměřením na platovou problematiku příslušníků Policie České republiky. Odměňování zaměstnanců bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání v podnikatelské nebo nepodnikatelské sféře, je vždy v centru pozornosti, protože se bezprostředně dotýká milionů občanů České republiky. Zeptáme-li se náhodně kteréhokoli zaměstnance na to, jak je spokojen s výší své mzdy nebo platu, zcela určitě se ve většině případů setkáme s negativní odpovědí. Téměř všichni zaměstnanci jsou přesvědčeni, že je jejich zaměstnavatel odměňuje nespravedlivě, že by jejich měsíční plat nebo mzda mohly být vyšší. Můžeme se občas setkávat s názory zaměstnanců v podnikatelském sektoru, kteří v diskusích poukazují na to, že jsou to oni, kdo musí vydělat na to, aby zaměstnanci v nepodnikatelské sféře mohli dostávat plat, přičemž kritizují jeho výši, aniž znají skutečnosti s ním spojené. Zaměstnanci v nepodnikatelské sféře naopak argumentují tím, že oni mají většinou vyšší vzdělávání než zaměstnanci podnikatelské sféry. Kde je pravda a zejména, jaké faktory ovlivňují platy v nepodnikatelské sféře, bude řešit předkládaná práce.

Vymezení cíle práce

Cílem práce je na základě teoretických poznatků získaný na základě studia odborné literatury analyzovat problematiku týkající se odměňování příslušníků Policie České republiky, tj. zabývat se vývojem odměňování za práci v posledních letech a zároveň identifikovat zásadní problémy, které jsou s odměňováním příslušníků Policie ČR spojeny.

Metody práce

Pro získání poznatků spojených s platovou problematikou v nepodnikatelské sféře bylo nejprve nutné zaměřit se na získání přehledu literatury, která se k dané problematice váže, následně vybrat ke studiu ty, které mají k dané problematice úzkou vazbu a poznatky z této literatury uplatnit v průběhu tvorby předkládané práce.

2 Plat

Za odvedenou práci dostávají zaměstnanci finanční odměnu, jejíž výše je dohodnutá buď přímo v pracovní smlouvě anebo je její součástí v příloze této pracovní smlouvy. Můžeme se setkat s otázkou, co je pro kterou stranu výhodnější, zda mít výši dohodnuté mzdy nebo platu přímo uvedenou přímo v pracovní smlouvě anebo v příloze.

Z hlediska zaměstnance je vždy výhodnější (a ušetří si v budoucí době možné problémy), když je výše platu nebo mzdy uvedena přímo v pracovní smlouvě. Je tímto způsobem chráněn před zaměstnavatelem, který mu nemůže (pokud konkrétním způsobem neporušil příslušná ustanovení zákoníku práce a nezpůsobil zaměstnavateli škodu) libovolně snížit výši platu nebo mzdy. V případě, že je výše platu nebo mzdy uvedena pouze v příloze pracovní smlouvy, představuje tento stav pro zaměstnance značné riziko, že mu zaměstnavatel pouze na základě svého uvážení může snížit stanovenou výši odměny za práci.

„Podnikatelská sféra má odměňování založené na vývoji produktivity práce jednotlivce a odměňování v nepodnikatelské sféře je založeno na principu seniority (zásluhovosti) – čím více odsloužených let, tím vyšší plat.“² Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně³ dále stanoveno jinak. Na odměňování zaměstnanců za práci v podnikatelské sféře se vztahují paragrafy 122-137 zákoníku práce.

Platy v nepodnikatelské sféře upravoval dříve zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech v platném znění. V současné době se tento zákon vztahuje pouze na vojáky z povolání. Od 1. ledna 2007 řeší platy zaměstnanců také zákoník práce. Platem se rozumí peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za plat se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

² HOLUB, M., ŠLAPÁK, M.: *Změny při stanovení rozhodného období v souvislosti s prodlužující se střední délkou života*. Praha: VÚSPV, nedat. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z [www: <http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Holub_Slapak.pdf>](http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Holub_Slapak.pdf)

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění, § 109, odst. 2

(§ 3, odst. 2 z. p.). Zákon v § 1 přesně uvádí, kdo pobírá plat (resp. na koho se tento zákon přesně vztahuje). Jsou to zaměstnanci zaměstnavatele, kterým je:

- a) stát,⁴
- b) územní samosprávný celek,⁵
- c) státní fond,⁶
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz⁷ poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,⁸ nebo
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení,⁹ s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Nejprve se budeme zabývat strategií odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře z teoretického hlediska. Odměňování zaměstnanců je značně citlivé téma. Práce s lidskými zdroji je náročná zejména z hlediska komunikace. Tam, kde komunikace nefunguje efektivně nebo nefunguje vůbec, lze očekávat, že při sebemenším problému mohou vzniknout potíže. Pokud zaměstnavatel nebude věnovat pozornost pracovnímu výkonu, hodnotit ho, nemůže očekávat, že zaměstnanec bude se svým finančním ohodnocením vždy spokojen. Charvát například konstatuje, že „Zaběhnuté postupy práce nejsou zpochybňovány a schází tlak na změnu paradigmatu. Důsledkem je podcenění významu strategie a tím spojené podcenění celé škály problémů.“¹⁰ Platí

⁴ Například zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecné zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů,

⁷ § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

⁸ § 124 školského zákona.

⁹ Zákon č. 245/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ CHARVÁT, J: *Firemní strategie pro praxi*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 139.

zkušenost, že nevyjasnění toho, podle jakých kritérií je zaměstnanec odměňován, může vést k nedobrym vztahům na pracovišti. Zaměstnanci považují takové nejasnosti za křivdu a jen těžko je možné je přesvědčit, že tomu tak není. Halík formuloval závěr: „Dobry pracovník musí být zaplacen dobre. Neustále debaty na pracovišti o mzdě vedou ke snížení pracovního výkonu následně i produktivity práce. V konečném důsledku tak nepřijde o svoji dobrou mzdu jen pracovník, ale v hodnocení míry zisku i organizace.“¹¹ Platové tabulky v nepodnikatelské sféře mnohdy omezují možnosti odměňování mimo tabulky. Nehovoříme nyní o posledních událostech nestandardního odměňování některých zaměstnanců ve vedoucích funkcích. Možností jak odměnit zaměstnance za nadstandardní pracovní výkon je mnoho. Jedná se o správné vytvoření strategie odměňování. Strategii odměňování charakterizuje Armstrong například takto: „Strategie odměňování je prohlášení o záměru, který definuje, co chce organizace v dlouhodobé perspektivě udělat v oblasti vytváření a realizace politiky, způsobů a procesů odměňování, které pomohou při dosahování jejich podnikatelských cílů a naplňování potřeb stran zainteresovaných na organizaci.“¹² Zároveň popisuje jednotlivé fáze strategie odměňování. Zdůrazňuje, že na sebe pevně navazují. Za důležité považuje správné stanovení cílů odměňování s tím, že zaměstnavatel musí vycházet především z dlouholetých zkušeností, které při uplatňování strategie odměňování získal. Na druhé místo Armstrong stanoví formulování návrhů na zlepšení a doporučuje vytvořit a ověřit tyto návrhy v pilotní studii, s jejíž pomocí může efektivně zjistit případné nedostatky. Ty opět prověří, zda tomu skutečně tak je, formuluje opravené návrhy a teprve potom vytvoří závěrečný návrh dokumentu. Po prověření všech detailů následuje fáze zavádění nové strategie odměňování a její realizace.¹³

Celková odměna zaměstnance se skládá ze čtyř základních složek, které tvoří:

- **základní či pevná mzda** (tj. hodinová, týdenní, resp. měsíční mzda včetně přesčasů), vázaná na zastávané pracovní místo,
- **polopevná složka** mzdy vázaná na hodnocení osobních schopností zaměstnance (vyplácená např. ve formě osobního hodnocení),

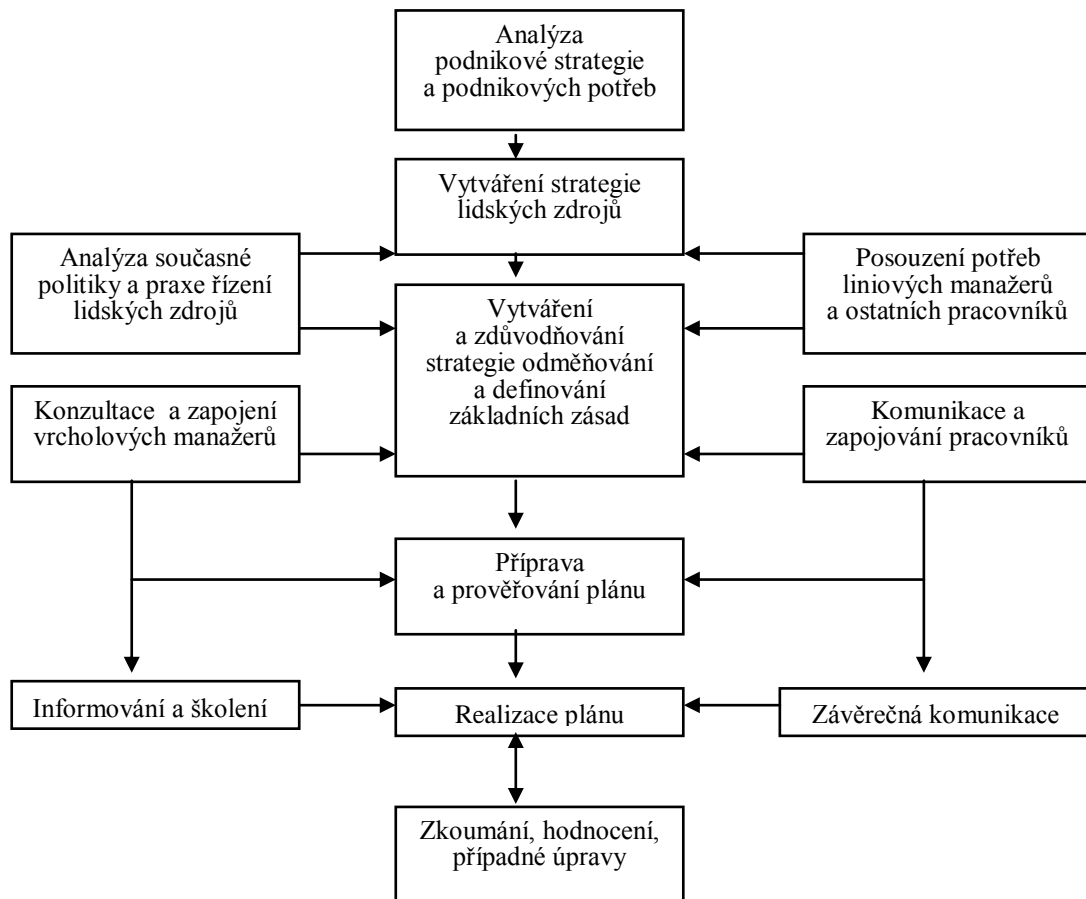
¹¹ HALÍK, Jiří: *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 104.

¹² ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 529.

¹³ Tamtéž, s. 533.

- **pohyblivá motivační**, resp. výkonová složka (výkonové odměny či bonusy, provize, podílu na zisku, úkolové a akordní mzdy apod.) vázaná na individuální výkon zaměstnance, výkon jeho pracovní skupiny, případně výkon podniku,
- **zaměstnanecké výhody** vázané na zaměstnanecký vztah k organizaci, případně za hierarchické postavení v ní. ¹⁴

Obrázek 1 Model procesu vytváření strategie odměňování



Zdroj: ARMSTRONG, :Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada Publishing , 2007, s. 535.

Základními složkami odměňování jsou např.:

- základní mzda/plat,
- příplatky vyplývající z výsledků kolektivního nebo individuálního vyjednávání,
- odměna odrážející funkční postup/povýšení,
- odměna za dosažení určité úrovně schopností,

¹⁴ URBAN, Jan.: *Praktické zásady odměňování*. 09. 09. 2005. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z URL: <[http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article\[id\]=16776400&article\[area_id\]=10000515](http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article[id]=16776400&article[area_id]=10000515)>

- vyrovnání za změnu pracovního zařazení (např. převedení na jiný druh práce),
- příplatky odrážející místo bydliště atd. ¹⁵

Armstrong, který se dlouhodobě zabýval problematikou odměňování zaměstnanců bez ohledu na to, zda pracovali v podnikatelském či nepodnikatelském sektoru, formuloval několik základních bodů, které se týkaly celého systému odměňování. Podle jeho názoru je součástí systému odměňování politika, která je základním vodítkem k přístupům k řízení odměňování, dále konkrétní vypracované postupy, které zaručují zaměstnancům za odvedenou práci peněžní nebo nepeněžní odměny, vypracované procesy, které se týkají hodnocení specifikovaných typů prací a individuálního pracovního výkonu zaměstnance a v neposlední řadě procedury, jejichž prostřednictvím je celý systém udržován s cílem, aby fungoval účinně a efektivně. ¹⁶

Systém odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře je dán platovými tabulkami. Názory na jejich rozpětí jsou různé, názory na délku praxe také. Řepa na základě různých připomínek a názorů formuloval svůj názor na odměňování: „V tradičně vedené organizaci jsou zaměstnanci odměňováni podle svého postavení a za individuální výkon. Odměňování má dlouhodobý či přímo statický (paušální) charakter. Takový systém je těžko schopen vyjít vstříc požadavkům mimořádných akcí (změn), pouze za cenu mimořádného nasazení a mimořádných odměn, které však silně narušují proces plánování výkonů. Mají-li se pak tyto „mimořádné akce“ stát běžnou součástí života organizace, jak velí požadavek „permanentní změny“, je již tradiční systém zcela nevyhovující“. ¹⁷

Jestliže hovoříme o odměňování a o tom, do jaké míry je vůči jednotlivým zaměstnancům spravedlivé, musíme se také zmínit o motivaci. Stále slyšíme, jak je důležité zaměstnance motivovat. Aby tomu tak bylo, je nutné stanovit konkrétní cíle, které budou snadno kontrolovatelné, měřitelné. Pokud bude zaměstnanec tyto cíle znát, bude informován o tom, jaká bude jeho odměna za splnění úkolu, lze oprávněně hovořit, že je správně motivován. Forysth konstatoval, že: „Motivace jde ruku v ruce s ostatními manažerskými aktivitami, a protože to, jak lidé pracují, je tak úzce spojeno

¹⁵ WALKER, Alfred J. a kol.: *Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie*. Praha: Grada Publishing, 2003, s. 103.

¹⁶ ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 517.

¹⁷ ŘEPA, V.: *Podnikové procesy – procesy řízení a modelování*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 28.

s tím, co si o své práci myslí, jak o ní přemýšlejí. Motivování lidí se může stát neoddělitelnou součástí celkové manažerské práce“.¹⁸

V posledních letech se často můžeme setkat s názory, že pro podávání efektivního a nadstandardního pracovního výkonu je důležitá týmová práce. Názory na její uplatňování v pracovním procesu se různí. Jsou lidé, kteří dávají přednost tomu, aby pracovali samostatně od začátku až do konce a za výsledky své práce nesli odpovědnost. Jsou také zaměstnanci, kteří raději pracují v kolektivu, protože mají pocit, že se mohou v případě potřeby poradit, v případě vzniklého problému se v kolektivu vždy najde někdo, kdo pomůže. Odborníci tvrdí, že lidé by se měli naučit dávat přednost týmové práci, protože mohou o problémech neformálně diskutovat, lépe se eliminují vzniklé chyby. Motivace lidí se zvyšuje. Když je v pracovním kolektivu spokojenost, přátelské pracovní ovzduší, lidem se lépe pracuje. Nejsou pod vlivem stresu, který je v případě pracovního procesu faktorem, který ovlivňuje jejich pracovní výkon. Připomeňme si názor Crkalové a Riethofa,¹⁹ že „charakteristickým znakem efektivních týmů je možnost růstu jednotlivých členů týmu a tím týmu jako celku. Z tohoto důvodu je pro efektivní fungování týmu velmi přínosné, porozumíme-li odlišnostem a různým rolím jednotlivých členů týmu“.

Práce v týmu není v podmínkách České republiky příliš rozšířena. Běžně se tímto způsobem pracuje ve výzkumných a vědeckých ústavech apod., ale ne v podnikatelské sféře. V týmu pracuje například Policie ČR. V diskusích se můžeme často setkat s pojmy týmová práce a pracovní skupina. Mnoho lidí se domnívá, že se jedná o stejný pojem, což není tak zcela přesné. Zahradková²⁰ chápe vytvořenou pracovní skupinu jako „Skupinu lidí, kteří jsou spolu spojeni do pracovního celku náplní práce, při níž jsou na sobě závislí pracovní hierarchií nebo stylem práce“. S jejím názorem nesouhlasí např. Kantorová,²¹ která prosazuje názor, že skutečný tým „Je malé seskupení lidí, kteří oddaně směřují ke společnému cíli. Sdílejí se cíle a každý člen skupiny je stejně odpovědný jak za výsledky týmu, tak za obecný pracovní přístup týmu. To však neznamená, že jsou všichni členové týmu stejní.“ „Rozdíl mezi pracovní skupinou a týmem je ten, že důraz v pracovní skupině je vždy kladen na to, aby mohl každý jedinec

¹⁸ FORSYTH, P.: *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 11-12.

¹⁹ CRKALOVÁ, A., RIETHOF, N.: *Jak zefektivnit práci v týmu*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 11.

²⁰ ZAHRÁDKOVÁ, E.: *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005, s. 19.

²¹ KANTOROVÁ, K.: *Týmová práce*. Vydání první. Ostrava: Fakulta strojní VŠB – TU Ostrava, 2007, 43 s., elektronický učební text, s. 6. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.fs.vsb.cz/euprojekty/415/tymova-prace.pdf>>

převzít zodpovědnost za svou oblast. Zodpovědnost se tu nesdílí a ani není potřeba nic takového zavádět“.

Vraťme se ještě zpátky k názorům Crkalové a Riethofa, které se týkají týmů. Formulovali hlavní znaky efektivního týmu, mezi které patří:

- znalost a porozumění cílům,
- kvalitní otevřená komunikace,
- jasné rozdělení rolí v týmu,
- vhodné složení týmu,
- atmosféra důvěry a podpory,
- posilování tvořivosti a podstupování rizika,
- spoluúčast na rozhodování.²²

V práci již bylo zdůrazněno, že pro spravedlivé a motivující odměňování je důležité mít správně stanoveny cíle. Armstrong²³ je definuje následovně: Strategie odměňování stanoví, co organizace přesně zamýšlí v dlouhodobé perspektivě odměňování. Politika odměňování poskytuje návod pro rozhodování a potřebné kroky. Praxe odměňování vytváří strukturu stupňů a sazeb za odměňování: Procesy odměňování tvoří realizace a způsoby realizace politiky a provádění praktické stránky odměňování. Postupy (procedury) odměňování zabezpečují, že vše bude fungovat.

Cíle řízení odměňování charakterizoval takto:

- odměňování lidí podle toho, jak si je organizace cení a jak je chce platit,
- odměňovat správné věci, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků,
- motivovat lidi, získávat jejich oddanost a angažovanost,
- vytvářet kulturu výkonu,
- motivovat lidi a získat jejich oddanost a angažovanost,
- propojovat postupy v odměňování s cíli podnikání a s hodnotami pracovníků,
- vytvářet pozitivní zaměstnanecké vztahy,
- vytvářet procesy celkového odměňování,

²² CRKALOVÁ, A., RIETHOF, N.: *Jak zefektivnit práci v týmu*. Praha: Grada Publishing, 2007, s.

10.

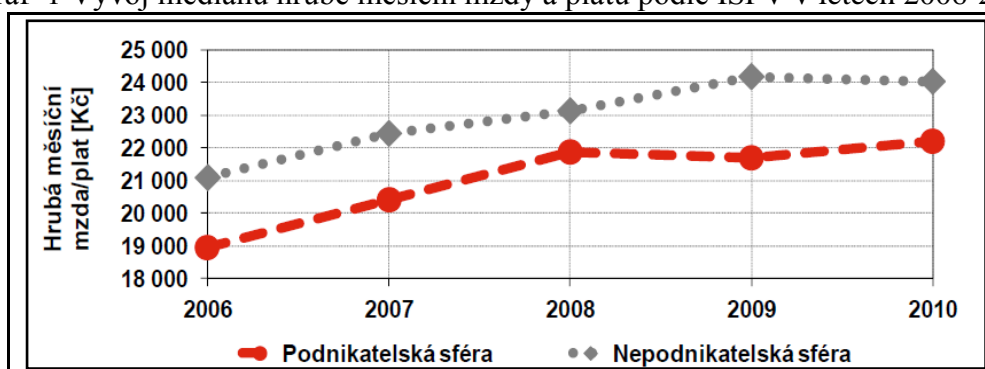
²³ ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*. Praha. Grada Publishing, 2009, s. 23.

- fungovat spravedlivě,
- fungovat důsledně – rozhodnutí o odměně nesmějí být závislá na libovůli managementu,
- fungovat transparentně.²⁴

Vývoj mezd a platů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v roce 2010²⁵

V roce 2010 dosáhl medián hrubé měsíční mzdy výše 22 207 Kč v podnikatelské sféře a 24 026 Kč ve sféře nepodnikatelské. Meziroční vývoj se mezi oběma sférami lišil, jak ukazuje *graf 1*.

Graf 1 Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy a platu podle ISPV v letech 2006-2010



Zdroj: ISPV, 2011

Poznámka: ISPV = Informační systém o průměrném výděлку

Z *grafu 1* je patrné, že v roce 2010 meziročně vzrostl medián hrubé měsíční mzdy v podnikatelské sféře o 2,3 %. V nepodnikatelské sféře poprvé od roku 2006 medián hrubého měsíčního platu poklesl, a to o 0,6 %. Pokles platů v nepodnikatelské sféře byl způsoben především meziročním poklesem prémie a odměn, jak ukazuje *tabulka 1*.

Tabulka 1 Složky průměrného hrubého měsíčního platu v nepodnikatelské sféře v roce 2009 a 2010

Vybrané složky hrubého měsíčního platu	2009	2010	Meziroční změna	
	[Kč/měs]	[Kč/měs]	[Kč/měs]	[%]
Průměr hrubého měsíčního platu	25 730	25 637	-93	99,6
Z toho:				
Tarifní plat	16 260	16 669	409	102,5
Náhrady	2 954	2 989	35	101,2
Osobní příspěvek	2 248	2 246	-2	99,9
Prémie a odměny	2 061	1 559	-502	75,6

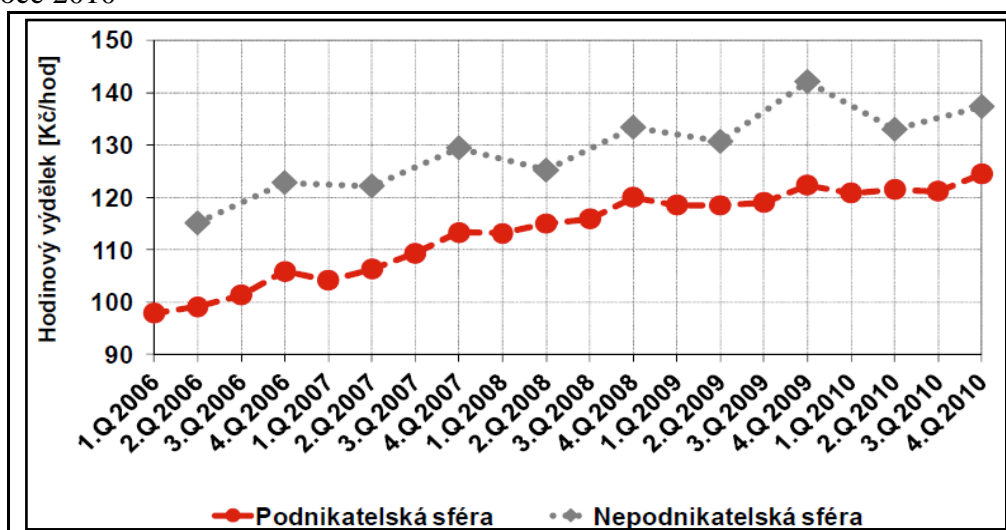
Zdroj: ISPV, 2011

²⁴ ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 515.

²⁵ IPSV: *Zveřejněny výsledky ISPV za 1. – 4. čtvrtletí 2010*. 14. 03. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-ISPV-za-1---4--ctvrtleti-2010.aspx>>

Tendence ve vývoji hodinového výdělku jsou podobné těm, které naznačuje hrubá měsíční mzda. V podnikatelské sféře se ve 4. čtvrtletí 2010 meziročně zvýšil hodinový výdělek o 1,8 %, a dosáhl tak výše 124,5 Kč. V nepodnikatelské sféře hodinový výdělek meziročně poklesl o 3,3 % a dosáhl ve 4. čtvrtletí 2010 výše 137,3 Kč. Vývoj hodinového výdělku v obou sférách ukazuje *graf 2*.

Graf 2 Vývoj mediánu hodinového výdělku v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v roce 2010



Zdroj: IPSV, 2011

Tabulka 2 Zaměstnání s největší relativní meziroční změnou mediánu hrubého měsíčního platu v nepodnikatelské sféře v roce 2010

Zaměstnání	Hrubý měsíční plat	Meziroční index
	[Kč/měsíc]	[%]
Nárůst:		
1. Všeobecné zdravotní sestry	27 754	103,9
2. Kuchaři	14 431	102,2
3. Pomocníci a uklízeči	12 129	102,1
Pokles:		
1. Učitelé na základních školách	25 090	95,7
2. Vychovatelé v družinách a domovech dětí a mládeže	19 406	96,0
3. Berní a daňovní pracovníci	23 827	99,3

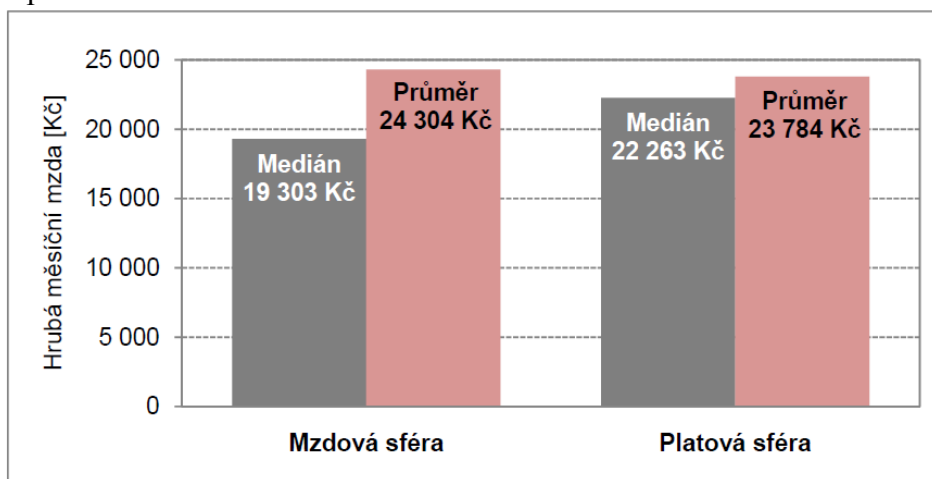
Zdroj: ISPV, 2011

Z tabulky 2 vyplývá, že si nejvíce polepšily zdravotní sestry, naopak největší pokles byl zaznamenán u berních a daňových pracovníků. V zjištěných údajů se jakékoli

změny v platech policistů nepromítly, protože v porovnání s ostatními profesemi neměly tak výrazný charakter.

Z údajů obsažených v Informačním systému o průměrném výdělku²⁶ vyplývá, že v 1. čtvrtletí 2011 vzrostla hrubá měsíční mzda ve mzdové sféře, zatímco v platové sféře došlo ke snížení platů. Medián hrubé měsíční mzdy dosáhl ve mzdové sféře v 1. čtvrtletí 2011 výše 19 303 Kč. Ve stejném období činil průměr hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře 24 304 Kč, a zvýšil se tak o 2,8 % oproti stejnému období předchozího roku. Medián hrubého měsíčního platu dosáhl v platové sféře v 1. čtvrtletí 2011 výše 22 263 Kč. Průměr hrubého měsíčního platu v platové sféře ve sledovaném období meziročně poklesl o 1,7 % na 23 784 Kč. Medián a průměr hrubé měsíční mzdy (platu) ve mzdové a platové sféře ukazuje *graf 1*.

Graf 3 Medián a průměr hrubé měsíční mzdy/platu ve mzdové a platové sféře v prvním čtvrtletí 2011



Zdroj: ISPV, 30. 6. 2011

Medián hrubého měsíčního platu byl v platové sféře v 1. čtvrtletí 2011 o 2 960 Kč vyšší než medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře. Z hlediska průměru byla situace opačná – ve sledovaném období byl průměr mzdy ve mzdové sféře o 520 Kč vyšší než průměr platu v platové sféře. Z výše uvedeného vyplývá, že ve srovnání s platovou sférou existují ve mzdové sféře větší rozdíly mezi příjmy jednotlivých zaměstnanců.

²⁶ ISPV: Zveřejněny výsledky ISPV za první čtvrtletí 2011. 30. 06. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-ISPV-za-1--ctvrtleti-2011.aspx>>

Tuto skutečnost potvrzuje i rozdíl mezi mediánem a průměrem mzdy (platu) v jednotlivých sférách. V 1. čtvrtletí 2011 byl rozdíl mezi průměrem a mediánem mzdy vyšší ve mzdové sféře (5 001 Kč) než v platové sféře (1 521 Kč).

Tabulka 3 Hrubý měsíční plat v platové sféře v prvním čtvrtletí 2011

Odvětví (sekce CZ-NACE)	Hrubý měsíční plat	
	Medián	Průměr
	Kč/měs	Kč/měs
Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	23 915	25 662
Vzdělávání	21 009	21 255
Zdravotní a sociální péče	21 928	24 944
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	18 804	19 921
Celkem platová sféra	22 263	23 784

Zdroj: ISPV, 30. 6. 2011

Tabulka 3 dokladuje hrubý měsíční plat v platové sféře v prvním čtvrtletí. Z uvedených údajů vyplývá, že na prvním místě se umístili zaměstnanci státní správy, obrany a sociálního zabezpečení.

3 Příplatky

Podle pracovního zařazení a vykonává pracovní funkce, která je uvedena v pracovní smlouvě, včetně výše základního platu, jsou ve smlouvě uvedeny příplatky, na které má zaměstnanec z titulu své pracovní funkce nárok.

Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

Příplatek za vedení přísluší také:

- a) zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem,
- b) zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Výše příplatku za vedení činí:

Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Příplatek za vedení²⁷ přísluší vedoucímu zaměstnanci v organizační složce státu, kterou je správní úřad v čele s ministrem, Kanceláři prezidenta České republiky, Úřadu vlády České republiky, Kanceláři Veřejného ochránce práv, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Nejvyšší kontrolní úřad a Bezpečnostní informační službě České republiky přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení, který činí dle *tabulky 4*:

²⁷ Zákon č. 143/1992 Sb., § 5, odst. 1.

Tabulka 4 Příplatky k platu za vedení

funkce	příplatek za vedení Kč měsíčně
1. vedoucí oddělení (zástupce ředitele odboru)	od 2000 do 5000
2. ředitel odboru	od 3500 do 8000
3. vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, Úřadu vlády České republiky, Kanceláře veřejného ochránce práv, Úřadu pro ochranu osobních údajů (včetně jejich zástupců), náměstek ministra a náměstkyně ředitele Bezpečnostní informační služby České republiky	od 6000 do 13000

Zdroj: http://www.vyplata.cz/zakony/z143-1992sb_3-12_14_15_19_20.php

Vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v odstavci 1, přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení, jehož sazby stanoví prováděcí předpis vydaný podle §23 v rámci těchto rozpětí – *tabulka 5*.

Tabulka 5 Další příplatky k platu

funkce	příplatek za vedení Kč měsíčně
1. vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	od 500 do 3000
2. vedoucí zaměstnanec, který řídí více útvarů organizace, s výjimkou zástupce statutárního orgánu	od 1000 do 6000
3. zástupce statutárního orgánu	od 2000 do 9000
4. statutární orgán	od 3000 do 13000

Zdroj: http://www.vyplata.cz/zakony/z143-1992sb_3-12_14_15_19_20.php

4 Odměny za práci

Odměny jsou jednorázovou nenárokovou složkou platu, kterou lze zaměstnancům poskytnout pouze v případech stanovených příslušným nařízením vlády (včetně odměn při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, které v tzv. rozpočtové sféře - na rozdíl od sféry podnikatelské mají povahu odměny za práci). **Odměna za pracovní pohotovost** není sice složkou platu, avšak je upravena v :

- **Na pracovišti** (mimo pracovní dobu) ve výši 50 % a jde-li o den pracovního klidu ve výši 100 % výpočtového základu, který je od 1.1.2001 poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v příslušném kalendářním měsíci,
- **Mimo pracoviště** (mimo pracovní dobu) ve výši 15 % a jde-li o den pracovního klidu ve výši 25 % výpočtového základu.

Odměna za pracovní pohotovost přísluší všem zaměstnancům, včetně těch, jimž je poskytován příplatek za vedení. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti se, ale tato odměna neposkytuje, neboť zaměstnanci přísluší plat (tj. plat za práci přesčas).²⁸

Zaměstnanci si mnohdy pokládají otázku, jaký je rozdíl mezi prémie a odměny. Mnozí se domnívají, že je to prakticky jedno a totéž, což je omyl. Prémie má stanovená přesná pravidla pro vyplacení určité peněžní částky na základě splnění předem stanovených, a především měřitelných, ukazatelů, jako např. produktivity práce, dodržení termínu. Mohou také být stanovena pravidla, která přesně určí, kdy nebude odměna vyplacena. Prémie tak představují pobídkovou (také pohyblivou) složku mzdy. Na rozdíl od prémie je odměna nejistá. Není zde možnost stanovit měřitelné kritérium, na základě kterého bude práce hodnocena. Z tohoto důvodu přesnou výši odměny zaměstnanec neví. „Zaměstnavatel státní a veřejné správy a služeb (rozpočtového sektoru) může přiznat mimořádnou odměnu zaměstnanci navíc k jeho platu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.“²⁹

²⁸ VYPLATA.CZ: *Příplatky státních zaměstnanců*. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/priplatkystatnichzamestnancu.php>>

²⁹ FETTER, R. W.: *Odměny a prémie – jaký je mezi nimi rozdíl?* 18. 02. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/odmeny-a-premie-jaky-je-mezi-nimi-rozdil/420741>>

Pro zaměstnance v rozpočtové sféře zákon č. 143/1992 Sb., a příslušná prováděcí nařízení vlády stanoví podmínky pro poskytování odměn při dovršení padesáti let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Jiné odměny, např. za odpracovaná léta nebo při dovršení 55 let věku, poskytovat nelze.

Odměny lze poskytovat pouze za mimořádné nebo zvlášť významné pracovní úkoly, určená životní výročí a za osobní pomoc při zdolávání mimořádných událostí. Posouzení míry mimořádnosti či významnosti pracovního úkolu náleží plně do pravomoci zaměstnavatele. Rovněž míru osobní pomoci při zdolávání a odstraňování následků mimořádných živelních událostí posuzuje zaměstnavatel. Naproti tomu životní výročí, při nichž lze odměnu zaměstnanci poskytnout, jsou v nařízení vlády taxativně stanovena. Zaměstnavatel nemůže stanovený okruh rozšiřovat, a to ani v kolektivní smlouvě. V té však může sjednat podmínky, podle nichž bude využívat možnosti poskytování odměn, popř. v závislosti na jejich plnění i maximální výši odměn. Odměnou lze tedy ocenit pouze pracovní zásluhy při dovršení padesáti let věku, nebo po přiznání invalidního důchodu, anebo po nabytí nároku na starobní důchod. Nelze ji však přiznat po nabytí nároku na důchod za výsluhu let. Zaměstnanci po přiznání důchodu za výsluhu let nebrání věk a zdravotní stav v tom, aby nadále vykonával jiné zaměstnání, v němž nabude nárok na starobní důchod, případně při zhoršení zdravotního stavu splní podmínky pro přiznání invalidního důchodu.³⁰

³⁰ I-PORADCE: *C – Odměny v nepodnikatelské sféře*. Nedat. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=5535>>

5 Historický vývoj

Havelková konstatuje, že „Platem je v České republice odměňováno více než 700 000 zaměstnanců působících ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatelé se při určování platu nemohou odchýlit od platné právní úpravy, musejí striktně dodržovat zákonem stanovená pravidla a rovněž nemohou zaměstnancům poskytovat cokoli nad rámec právní úpravy. Důvodem této závazné právní úpravy je skutečnost, že prostředky na platy jsou z převážné většiny hrazeny z veřejných zdrojů. Díky pevně a jasně stanoveným pravidlům zabezpečuje současný platový systém zejména:

- rovné odměňování mezi zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni u různých typů zaměstnavatelů působících ve veřejných službách a správě,
- rovné odměňování mezi zaměstnanci stejného typu zaměstnavatele (např. finančních úřadů) v různých regionech České republiky,
- rovné odměňování mezi ženami a muži,
- odměňování podle délky započitatelné praxe, nikoliv podle věku zaměstnance.“³¹

Je nesporné, že platový systém přináší zaměstnancům veřejných služeb a správy jistotu a stabilitu odměňování. I s ohledem na výše naznačenou svázanost s právní úpravou nabízí platový systém rovněž řadu možností, jak individuálně ohodnotit výkonnější zaměstnance, odborníky apod.

Vrátíme-li se do historie odměňování před rokem 1989, fakta jednoznačně ukazují, že tehdejší úprava mezd a platů byla demotivující. Novelizace nenutila zaměstnance být aktivními, protože věděli, že svou výši mzdy nebo platu mají zajištěnu bez ohledu na to, jak kvalitní pracovní výkon odvádějí.

Dandová, přední česká odbornice na pracovní právo uvádí, že „V socialistickém Československu byla minimální mzda spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. Tvořila obyčejně obsahovou náplň nejnižší tarifní třídy. Z toho se odvozoval názor, že minimální mzdou se odměňují nekvalifikovaní zaměstnanci vykonávající lehkou práci. Zavedení právní úpravy minimální mzdy přinesla až novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb., kdy bylo vloženo do zákoníku práce

³¹ HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

ustanovení § 111 odst. 3, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda a že vláda stanoví nařízením výši, případně podmínky pro její určení. Na základě toho byla poprvé minimální mzda právně v naší republice upravena jednotně nařízením vlády č. 99/1991 Sb., o minimální mzdě s účinností dnem vyhlášení tj. 25. 2. 1991 po předchozím projednání v Radě hospodářské a sociální dohody. Minimální mzda byla tehdy stanovena ve výši 10,80 Kčs na hodinu a 2 000 Kčs měsíčně pro zaměstnance pracující 42,5 hodiny týdně.³²

Po roce 1989 došlo v České republice k mnoha významným změnám. Zaměříme-li se pouze na změny ekonomické, je nutné zmínit i změny v pracovním právu. Zejména s přípravou na vstup do Evropské unie bylo nutné řešit problematiku výraznější implementace mezinárodního pracovního práva do české legislativy, tak jak se Česká republika písemně zavázala v mezinárodních úmluvách. Postupně bylo schváleno několik nových zákonů týkajících se pracovního práva. Především byl schválen zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a o odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

V prosinci 2006 byl po dlouhých diskusích mezi vládou, odbory a svazy zaměstnavatelů schválen nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který jako celek nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Tímto zákonem byl zrušen zákoník práce č. 65/1965 Sb. účinný od 1. ledna 1966, tj. celkem 41 let. Například byla nově zakotvena ustanovení týkající se výběru osob ucházejících se o zaměstnání, upraven vznik pracovního poměru, bylo zavedeno tzv. konto pracovní doby. Velká pozornost je v novém zákoníku práce věnována mzdovým otázkám – kde se pojmově rozlišuje vedle mzdy a platu tzv. odměna z dohod. Velmi podrobně je také upravena otázka náhrad poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Do konce roku 2006 bylo odměňování zaměstnanců upraveno dvěma právními normami:

- zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

³² DANDOVÁ, E.: *Minimální mzda a minimální mzdové tarify*. Nedat. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <http://www.i-paradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=66362>>

- dále zákonem č. 143/1992 Sb., o platu v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

K 1. lednu 2007 nabyl účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, do kterého byla zahrnuta příslušná ustanovení bývalého zákona o mzdě a o platu. Zároveň byly v rámci nové účinnosti zákoníku práce vydány další potřebné normy:

- nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,
- 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,
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (dále jen katalog prací).

Odměňování za pracovní výkon v nepodnikatelské sféře se řídí tím, jak složitou, odpovědnou a namáhavou práci zaměstnanec na základě pracovní smlouvy odvádí. Aby bylo možné práci zaměstnance správně a spravedlivě ohodnotit, k tomu slouží tzv. platové tarify, do jednoho z nich je zaměstnanec zařazen s ohledem také na příslušnou stupnici platových tarifů (tzv. platové tabulky). Zaměstnanec je v souladu s právní úpravou zařazen do jedné z 16 platových tříd, a to podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Pravidla pro platové tarify

Pro platové tarify platí ze zákoníku práce několik pravidel:

1. platový tarif v 16. platové třídě činí nejméně 3,4násobek platového tarifu v 1. platové třídě,
2. platový tarif ve 12. platovém stupni činí nejméně 1,5násobek platového tarifu v 1. platovém stupni,

3. platové tarify v platových třídách a stupních se proti nejbližší nižšímu platovému tarifu zvyšují o shodný procentní přírůstek,

4. platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

Platové tarify jsou tak stanoveny podle jasně daných pravidel, platové třídy i platové stupně jsou odstupňovány o stejný procentní přírůstek. Stupnice platových tarifů a pravidla pro zařazování zaměstnanců do platových tříd a stupňů jsou shodné na celém území České republiky. Platový systém vychází z ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, které říká, že „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“

Před podpisem pracovní smlouvy se musí vedoucí pracovník rozhodnout, do které platové třídy, zaměstnance zařadí, do kterého platového stupně a platového tarifu v příslušné stupnici platových tarifů. Rozhodující vliv na zařazení do platové třídy má druh práce, který je sjednán v pracovní smlouvě. Využívá přitom popisu pracovních činností nebo náplní. Vychází také z dosaženého stupně vzdělání, kvalifikačních předpokladů nebo potřebného vzdělání podle ust. § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Potřebné vzdělání je stanoveno zvlášť pro každou platovou třídu - *tab. 4*. Vedoucí pracovník zároveň musí mít na paměti, že potřebné vzdělání nenahrazuje kvalifikační předpoklady podle zvláštních právních předpisů.

Tabulka 4 Potřebné vzdělání

Platová třída	Potřebné vzdělání
1., 2.	základní vzdělání; základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání s výučním listem; střední vzdělání
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitou; střední vzdělání s výučním listem
7., 8.	střední vzdělání s maturitou
9.	vyšší odborné vzdělání; střední vzdělání s maturitou
10.	vysokoškolské vzdělání bakalářské; vyšší odborné vzdělání
11., 12.	vysokoškolské vzdělání magisterské; vysokoškolské vzdělání bakalářské
13. – 16.	vysokoškolské vzdělání magisterské

Zdroj: <http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>

Havelková doplňuje, že v praxi nastávají tři možné situace:

- zaměstnanec dosáhl nejvyššího vzdělání shodného s potřebným vzděláním nutným pro zařazení do příslušné platové třídy podle nejnáročnější práce, která je po něm požadována – to znamená, že potřebné vzdělání je splněno, zaměstnanec je zařazen do příslušné platové třídy,
- zaměstnanec dosáhl vyššího vzdělání, než stanoví § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. pro danou platovou třídu, tj. k vyššímu než potřebnému vzdělání se nepřihlíží,
- zaměstnanec dosáhl nižšího vzdělání, než je stanoveno jako předpoklad pro zařazení do příslušné platové třídy - zaměstnavatel může využít některé z možností výjimečného zařazení do platové třídy (viz níže).³³

Tabulka 5 Platové stupně a započítatelná praxe

Platový stupeň	Započítatelná praxe
1.	do 1 roku
2.	do 2 let
3.	do 4 let
4.	do 6 let
5.	do 9 let
6.	do 12 let
7.	do 15 let
8.	do 19 let
9.	do 23 let
10.	do 27 let
11.	do 32 let
12.	nad 32 let

Zdroj: <http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>

Druhá stupnice platových tarifů - je určena pro zaměstnance ve správních úřadech, Policii ČR, ozbrojených silách, BIS, vězeňské službě, ČSSZ, NKÚ, dále pro zaměstnance soudů a státních zastupitelství, ČNB a státních fondů, obecních, městských a krajských úřadů, magistrátů, obecní policie a škol zřizovaných Ministerstvem vnitra ČR, zaměstnance Akademie věd ČR a Grantové agentury ČR.

³³ HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

6 Aktuální stav a jeho porovnání

Problematika platů zaměstnanců nepodnikatelského sektoru je v posledních měsících předmětem zájmu nejen zaměstnanců, kterých se bezprostředně dotýká, ale prakticky celé společnosti. Nikomu se nebude nikdy líbit, když bude vědět, že za svou práci, o které se domnívá, že odvádí dobře, dostane nižší odměnu, a to zvláště za situace, kdy vidí, jak se ve společnosti finančními prostředky týká, téměř nic vláda nepodniká proti korupci, určitá část zaměstnanců v nejvyšších pracovních pozicích bere neodůvodněné stasisicové platy apod. Situace je taková, že většina lidí bude s výší svého platu soustavně nespokojená, i kdyby byla dvojnásobná. Neradi také slyší na argument, že když se jim v práci nelíbí plat, ať si najdou jiné zaměstnání, že mohou jít do soukromé sféry anebo začít podnikat, že dneska tu možnost má každý, kdo splňuje příslušné podmínky stanovené živnostenským zákonem.

Pro příslušníky Policie ČR a jejich finanční odměnu za odvedený pracovní výkon jsou určující příslušné platové tabulky. Jejich nadřazení berou také do úvahy jejich nadstandardní práci, kterou chtějí ocenit mimořádnými odměnami apod. Zvláště v posledních letech mají velmi omezené možnosti. Neustálé odčerpávání finančních prostředků pro rezort Ministerstva vnitra ČR a tím pádem pro všechny složky, které zahrnuje, nutí přijímat stále více úsporných opatření, která se mj. promítají také do výše mezd. Mnoho příslušníků policie vidí proto jako velmi absurdní, že pravidelně absolvují hodnocení svého pracovního výkonu, přičemž bez ohledu na to, zda plní pouze své pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a příslušných předpisů, anebo pracují nadstandardně, mají stále stejný plat a před sebou vidinu, že jim bude i při kvalitním plnění služebních úkolů sníženo.

„Hodnocení služebního výkonu policistů je původní systém, který vznikl v rámci policie. Systém klade důraz na posuzování kvality odvedené práce. Hodnocení je podkladem pro další řízení a rozhodování v personálních otázkách. Provádí se nejméně jednou v průběhu kalendářního roku a příslušník je hodnocen svým přímým nadřízeným. Hodnocení probíhá formou posouzení kompetencí - tj. předpokladů k výkonu práce a záznamů významných událostí. Zásadní místo v systému hodnocení zaujímá rozhovor hodnoceného s nadřízeným. Výsledky hodnocení slouží například pro kariérní postup v rámci policie, jako podklad pro finanční odměňování, ale i kázeňské

řízení.³⁴ Zaměstnaneckými výhodami rozumíme nepřímé finanční i nefinanční odměny, které mají peněžní hodnotu (tj. bezprostředně vyjádřitelné v penězích či převoditelnou na ně) a jsou poskytovány navíc k přímým finančním odměnám. Nejsou tedy poskytovány jako peníze „na ruku“ za konkrétní pracovní výkon, ale jejich hodnotu v penězích lze poměrně snadno vyjádřit.³⁵

Mezi zaměstnanecké výhody např. patří:

- Stabilizační a věrnostní odměny.
- Sociální systémy a systémy péče o zdraví. Penzijní připojištění, životní a úrazové pojištění, nadstandardní zdravotní péče, lázeňská péče.
- Finanční výpomoc při pořízení bydlení.
- Podpora při zvládání náročných životních situacích. Finanční půjčka při zvládání krizové situace.
- Úhrada jazykových kurzů. Firemní vzdělávání.
- Dotované stravování. Příplatky na ošacení.
- Volný čas a zábava. Příspěvky na rekreaci. Dodatková dovolená. Zvýhodněné účasti na různých podnicích.³⁶

V posledních měsících jsme svědky velkých sporů mezi vládou České republiky a zaměstnanci nepodnikatelské sféry. Současná situace ve světě nutí vládu, aby přijímala velmi tvrdá opatření na snížení státního deficitu, což se odráží také ve snaze snižovat platy zaměstnanců. „V souladu s Programovým prohlášením Vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010, podle kterého by se v roce 2011 měl snížit objem prostředků na platy a ostatní platby za provedenou práci o 10 % pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů, předložila vláda dne 19.

³⁴ POLICIE ČR: *Vznik, omezení, hodnocení služebního poměru*. [online]. [cit. 2011-08-15].

Dostupné z [www: <http://www.policie.cz/clanek/vznik-omezeni-hodnoceni-sluzebniho-pomeru.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/vznik-omezeni-hodnoceni-sluzebniho-pomeru.aspx)

³⁵ ŠINDELKA. V.: *Nefinanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody*. 24. 01. 2003 [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z URL: <http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>

³⁶ ŠINDELKA. V.: *Nefinanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody*. 24. 01. 2003 [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z URL: <http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>

srpna 2010 dvě varianty řešení, jak tohoto plánovaného snížení prostředků na platy docílit. Obě varianty obsahovaly změnu konstrukce stupnic platových tarifů.³⁷

Podívejme se nejprve, jaká je současná situace v odměňování příslušníků policie ČR.

Základní tarif

Složky služebního příjmu policisty:

Policista má nárok na služební příjem za výkon služby stanovený s ohledem ke službě přesčas v rozsahu 150 hodin za rok. Služební příjem je tvořen z následujících složek:

- základní tarif (tj. platový stupeň v platové třídě stanovený podle vzdělání, započítané praxe a služebního místa, na které je policista ustanoven),
- zvláštní příplatek (např. za činnosti spojené s ochranou zájmů státu, při nichž může dojít k ohrožení života nebo zdraví ve výši 1 000 až 6 000 Kč),
- osobní příplatek (nenárokový),
- odměna (např. splnění mimořádného úkolu).
- Příplatek za službu v zahraničí (poskytovaný v USD/EUR),
- příplatek za vedení (dle řídicí úrovně).³⁸

Další složky služebního příjmu

Naturální náležitosti:

Příslušník policie má nárok na bezplatnou služební výstroj a doplňky ke služební výstroji.

Výsluhové nároky:

Služební poměr policisty se v mnoha ohledech liší od běžného zaměstnaneckého poměru. Při skončení služebního poměru má policista nárok na některá další plnění. Pokud je policista propuštěn z důvodu porušení služebního slibu nebo spáchání úmyslného trestného činu, tak mu takovéto plnění nenáleží.

³⁷ HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

³⁸ POLICIE ČR: *Služební poměr*. [online]. [cit. 2010-11-05]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-socialni-vyhody.aspx>>

Odchodné

Poskytuje se jednorázově po šesti letech trvání služebního poměru. Je poskytováno ve výši jednoho měsíčního hrubého služebního příjmu a zvyšuje se o jednu jeho třetinu za každý další ukončený rok trvání služebního poměru. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního hrubého služebního příjmu.

Výsluhový příspěvek

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

Sociální výhody:

Základní doba služby policisty je 37,5 hodiny týdně a rozvrhuje se pravidelně nebo nepravidelně v dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu. Policista má nárok na **6 týdnů dovolené** v kalendářním roce. Právně je upraven i nárok na udělování služebního volna. Dále je možné policistům, kteří studují nebo se účastní výběrového řízení, poskytovat **studijní volno** s nárokem na služební příjem. Vymezenému okruhu policistů, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let, se poskytuje k upevnění jejich zdraví **ozdravný pobyt** v délce 14 kalendářních dní v roce ve formě lázeňské péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit. Pro policisty je zajištěna bezplatná psychologická péče a provoz anonymní **Linky pomoci v krizi, tel. 974 834 688**. Pro potřeby policistů je zřízena síť resortních zdravotnických zařízení, která poskytují kvalifikovanou zdravotní péči. Lázeňské služby včetně rekondičních pobytů poskytují **lázeňské léčebné ústavy zřízené Ministerstvem vnitra**. Ve svém volném čase mohou policisté využívat také celou řadu resortních sportovních zařízení, případně se stát členy sportovních klubů policie rozmístěných po území celé republiky. Mezi další výhody lze zařadit například **příspěvky na dovolenou či na kulturní akce** z fondu kulturních a sociálních potřeb.³⁹

³⁹ POLICIE ČR: *Služební příjem, výsluhové nároky a další sociální výhody*. [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z [www: <http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-socialni-vyhody.aspx>](http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-socialni-vyhody.aspx)

Na otázky jaký je průměrný plat policisty bez služeb odpovídal tisku JUDr. Milan Štěpánek, předseda Nezávislého odborového svazu Policie České republiky. „Průměrný služební příjem byl u Policie České republiky v roce 2009 cca 33.300 Kč hrubého, v roce 2010 je pokles o cca 800 Kč. Údaj je však poněkud zavádějící, průměr je výrazně zvyšován služebním příjmem ve vyšších tarifních třídách. Průměrná tarifní třída je zhruba pátá (z celkem jedenácti), kde průměr není dosahován. Přesně odlišit, zda se jednalo o služební příjem včetně příplatků je velmi složité vzhledem k počtu tříd i zatížení na jednotlivých územních útvarech nebo typech útvarů. Průměrný údaj hovoří o tom, že pohyblivé složky služebního příjmu byly v roce 2009 ve výši 6,5 %, pohotovosti a přesčasy samotné pak 2,7 %. Pojem „bez služeb“ nelze v této souvislosti přesně aplikovat, lze použít uvedené údaje o přesčasech. Nástupní služební příjem policisty je cca 19 tisíc korun hrubého.“⁴⁰ Přehled platových tarifních tříd příslušníků Policie ČR pro rok 2010 zvýšených o 10 % *tabulka 6.*

Tab. 6 Přehled platových tarifních tříd příslušníků Policie ČR pro rok 2010 zvýšených o 10 %

doba praxe	tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	15 570	16 900	18 330	19 890	21 580	23 410	25 400	27 560	29 900	32 450	35 200
do 6 let	2	16 160	17 530	19 020	20 640	22 390	24 290	26 360	28 600	31 030	33 660	36 520
do 9 let	3	16 760	18 190	19 730	21 410	23 320	25 200	27 350	29 670	32 190	34 930	36 520
do 12 let	4	17 390	18 870	20 470	22 210	24 100	26 150	28 370	30 780	33 400	36 240	39 320
do 15 let	5	18 050	19 580	21 240	23 050	25 010	27 130	29 440	31 940	34 650	37 600	40 790
do 18 let	6	18 720	20 310	22 040	23 910	25 950	28 150	30 540	33 140	35 960	39 010	42 330
do 21 let	7	19 430	21 080	22 870	24 810	26 920	29 210	31 690	34 380	37 310	40 480	43 920
do 24 let	8	20 160	21 870	23 730	25 740	27 930	30 300	32 880	35 670	38 710	42 000	45 560
do 27 let	9	20 910	22 690	24 620	26 710	28 980	31 440	34 110	37 010	40 160	43 570	47 280
do 30 let	10	21 700	23 540	25 540	27 710	30 070	32 620	35 390	38 400	41 670	45 210	49 050
do 33 let	11	22 510	24 420	26 500	28 750	31 200	33 850	36 720	39 840	43 230	46 910	50 890
nad 33 let	12	23 360	25 340	27 500	29 830	32 370	35 120	38 100	41 340	44 850	48 670	52 800

Zdroj: <http://www.policista.cz/clanky/reportaz/skrty-v-tarif-u-mimo-tarif-a-smennosti-radeji-ne-727/>

⁴⁰ TRIBUNE.CZ: *Kdo se má finančně lépe? Policista nebo lékař?* 09. 06. 2010. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z URL: < <http://www.tribune.cz/clanek/18111> >

Pro porovnání stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011 *tabulka 7*. Z ní je patrné, o jaký pokles platu by se u příslušníků policie jednalo.

Tabulka 7 Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011

doba praxe	tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	12 740	13 820	15 000	16 270	17 660	19 160	20 790	22 550	24 470	26 550	28 800
do 6 let	2	13 220	14 340	15 560	16 880	18 320	19 880	21 570	23 400	25 390	27 540	29 880
do 9 let	3	13 720	14 880	16 150	17 520	19 010	20 620	22 370	24 280	26 340	28 580	31 010
do 12 let	4	14 770	15 440	16 750	18 180	19 720	21 400	23 210	25 190	27 330	29 650	32 170
do 15 let	5	14 230	16 020	17 380	18 860	20 460	22 200	24 090	26 130	28 350	30 760	33 380
do 18 let	6	15 320	16 620	18 030	19 570	21 230	23 030	24 990	27 110	29 420	31 920	34 630
do 21 let	7	15 890	17 250	18 710	20 300	22 030	23 900	25 930	28 130	30 520	33 120	35 930
do 24 let	8	16 490	17 890	19 410	21 060	22 850	24 800	26 900	29 190	31 670	34 360	37 280
do 27 let	9	17 110	18 560	20 140	21 850	23 710	25 730	27 910	30 280	32 860	35 650	38 680
do 30 let	10	17 750	19 260	20 900	22 670	24 600	26 690	28 960	31 420	34 090	36 990	40 130
do 33 let	11	18 420	19 980	21 680	23 530	25 520	27 690	30 050	32 600	35 370	38 380	41 640
nad 33 let	12	19 110	20 730	22 500	24 410	26 480	28 730	31 180	33 830	36 700	39 820	43 200

Zdroj: <http://www.policista.cz/clanky/reportaz/skrty-v-tarifu-mimo-tarif-a-smennosti-radeji-ne-727/>

„Vysokoškolské vzdělání hraje roli v zařazení do tarifní třídy, na kterou je příslušné VŠ vzdělání požadováno - od sedmé tarifní třídy výše. Na toto místo nemůže být zařazen nikdo bez odpovídajícího vzdělání. Naopak ale může vysokoškolák sloužit v nižší tarifní třídě, bez toho aniž by byl rozdíl v příjmu mezi ním a příslušníkem s nižším vzděláním. Vysokoškolské vzdělání zde tedy nehraje roli. Služební příjem příslušníka bezpečnostního sboru tvoří základní tarif, příplatek za vedení (pouze u vedoucích služebních funkcionářů), zvláštní (tzv. „rizikový“) příplatek, osobní příplatek (nenároková složka příjmu) a odměna (na odměny za současné situace nejsou prostředky). Základní tarif se zvyšuje o 10 % příslušníkovi, který vykonává službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby. Na zvláštní příplatek má nárok příslušník, který koná službu ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách. Poskytování příplatku a jeho výše se řídí nařízením vlády o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách.⁴¹

O tom, že sama vláda České republiky nemá jasno o tom, jakým způsobem řešit platové úpravy zaměstnanců nepodnikatelského sektoru, svědčí několik postupně

⁴¹ tamtéž

vypracovaných, předložených a zavržených variant. Pro lepší přehlednost návrhy uvádíme ve zkráceném, heslovitém znění.

První varianta

- zrušit platové stupně v jednotlivých platových třídách, tzn. že pro každou platovou třídu by byl stanoven pouze jeden platový tarif namísto současných 12 platových tarifů, navíc snížený o 10 %.
- Dále tato varianta obsahovala změnu základny pro výpočet osobního příplatku a jeho výše byla zvýšena z 50 na 100 % a ze 100 na 200 %. Měla přinést možnou roční úsporu až ve výši 20,8 miliard Kč ročně. Podle vlády měla přinést průměrný pokles platových tarifů o 5190 Kč měsíčně. Podle propočtů odborů by tato varianta znamenala pokles platových tarifů od 10 do 40 %, a to v závislosti na délce dosažené praxe, přičemž nejvíce měli být postiženi zaměstnanci s dlouholetou praxí.⁴²

Druhá varianta

- vláda navrhovala zrušit stanovené minimální rozpětí platových tarifů mezi 1. a 12. platovým stupněm v platových třídách a způsob navyšování platových tarifů v platových stupních. V praxi by to znamenalo, že platové tarify by rostly s rostoucí délkou započitatelné praxe jen do určitého platového stupně a dále by se nezvyšovaly.
- U zaměstnanců zařazených ve vyšších platových třídách by se platové tarify zvyšovaly přibližně do 15 – 19 let praxe, poté by se zastavily. Avšak u zaměstnanců zařazených do nejnižších platových tříd se měly platové tarify zastavit většinou u praxe v délce 2 – 4 let.
- Dále byla stejně jako ve variantě I. navržena změna základny pro výpočet osobního příplatku a jeho výše byla zvýšena z 50 na 100 % a ze 100 na 200 %.
- Varianta II. měla přinést úsporu 6,86 miliard Kč ročně a průměrný pokles platových tarifů o 1710 Kč měsíčně. Varianta zakládala neodůvodněné rozdíly ve stanovení platových tarifů mezi zaměstnanci zařazenými do nižších a do vyšších platových

⁴² HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

tříd. Zatímco zaměstnancům ve vyšších platových třídách by se platové tarify snížily o 10 – 20 %, zaměstnancům v nižších platových třídách, jejichž platové tarify jsou již nyní často pod úrovní minimální mzdy, by tato varianta přinesla několikanásobně vyšší snížení platových tarifů.⁴³

Třetí varianta

- Drtivá většina (s výjimkou hlavního města Prahy, ministerstva financí, ministerstva zahraničních věcí a ministerstva pro místní rozvoj) vyslovila zásadní nesouhlas s navrženými změnami a odmítla navrhované změny.
- Kritizována byla nekonceptnost návrhu, délku připomínkového řízení, absenci analýzy finančních dopadů, neprojednání se sociálními partnery a nedostatek předchozího projednání s dotčenými subjekty. Úřad vlády navíc upozornil na problematickou slučitelnost návrhu s právem EU a se zajištěním principu rovnosti v odměňování.
- V reakci na vypořádání připomínek byla předložena vládě k projednání upravená varianta I. (dále varianta III.). Tato varianta byla oproti variantě I. upravená tak, že pro všechny zaměstnance ve veřejných službách a správě měla být stanovena pouze jediná stupnice platových tarifů a v této stupnici by byl pro každou platovou třídu stanoven pouze jediný platový tarif.
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. by se dále nemělo vztahovat na zaměstnance škol, školských zařízení a územních samosprávných celků. Pro uvedené zaměstnance měly být stupnice platových tarifů stanoveny samostatnými nařízeními vlády v gesci příslušných ministerstev.
- Ačkoliv byla tato třetí varianta předložena po vypořádání připomínek, které zásadně odmítaly varianty I. i II., předložil ministr práce a sociálních věcí variantu III., která byla ještě radikálnější než obě předchozí. V reakci na tuto skutečnost se zmobilizovaly odborové svazy a vyzvaly zaměstnance, aby podpořili demonstraci, která byla vyhlášena na 21. září 2010. Demonstrace proti chystaným škrtům a změnám systému odměňování se zúčastnilo více než 40 000 účastníků. Již několik dní po demonstraci ustoupil ministr práce a sociálních věcí od předložené III. varianty a upustil od zrušení platových stupňů a platových stupnic. Desetiprocentní

⁴³ tamtéž

úspory na platech chce dosáhnout pomocí další varianty úpravy platového systému, a to pomocí tzv. pásmového odměňování.⁴⁴

Čtvrtá varianta aneb pásmové odměňování

Čtvrtá varianta otevírala prostor pro tzv. pásmové odměňování. Díky jemu by bylo možné určit platový tarif bez ohledu na počet odpracovaných let a započitatelné praxe vůbec. Změna zákoníku práce konkrétně spočívá v následujícím:

- ruší pravidla pro stanovení platových tarifů,
- vypouští větu, která říkala, že se platové tarify stanoví ve 12 platových stupních,
- zmocňuje vládu k vydání nařízení stanovícího (nově) okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem,
- zmocňuje vládu k vydání nařízení stanovícího okruh zaměstnanců, se kterými je možné sjednat smluvní plat.⁴⁵

Zkrátíme-li celé další dějství, můžeme konstatovat, že celá perepetie týkající se platů zaměstnanců nepodnikatelské sféry byla ukončena 7. prosince 2010, kdy vláda konečně schválila změny platových tarifů ve státní a veřejné sféře. „Schválený návrh umožňuje na dobu maximálně 4 let zařadit zaměstnance do platové třídy, pro niž nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání. Tato doba může být i delší, pokud zaměstnanec v minulosti prokázal schopnost k výkonu požadované práce i s nižším vzděláním, s výjimkou pedagogických pracovníků umožňuje stanovení platového tarifu tzv. zvláštním způsobem; to znamená, že při určení platového stupně nebude muset být respektován počet let praxe. Vláda vyhověla požadavkům odborů a zachovala platové tabulky v nezměněné podobě. Výjimkou jsou pedagogičtí pracovníci – jejich tabulky jsou upraveny směrem nahoru. Ozbrojené složky – tam vláda schválila návrh, který vyplývá z požadavků ministerstva vnitra a ministerstva obrany. U ozbrojených složek dochází ke snížení jednotlivých složek v tarifních tabulkách o deset procent. Vláda dále schválila snížení platových tarifů o 10 % proti současnému stavu u příslušníků bezpečnostních služeb (Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České

⁴⁴ HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

⁴⁵ tamtéž

republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace). Průměrný měsíční pokles platu se bude pohybovat mezi 2200 a 2500 Kč.⁴⁶

Současná situace týkající se platů policistů v ČR

- Policisty čeká desetiprocentní snížení tarifního platu, což představuje v průměru 2500 korun měsíčně.
- Ministerstvo vnitra má v roce 2011 ušetřit 8,3 miliardy korun.
- Odejde 1800 policistů, jejich platy se přerozdělí.
- Republiková policie má mít 48 000 příslušníků, v roce 2010 jich je 44 000 a do konce letošního roku v rámci přirozené obměny od policie odejde 1800 lidí.
- Nárok na výsluhový příspěvek má 15 000 policistů, kteří si už odsloužili 15 let.
- Nejméně by se měly platové změny dotknout 10 000 občanských zaměstnanců policie, jejichž mzda je prý o 2000 korun nižší ve srovnání s celostátním průměrem.
- Změny se dotknou více policejního prezidia a krajských policejní ředitelství.
- Jednou ze stěžejních částí má být i uspíšení transformace cizinecké policie o dva roky, začít má už od roku 2011. Například agenda dlouhodobých pobytů má přejít na ministerstvo vnitra nebo jiný civilní úřad.⁴⁷

Platy policistů na Slovensku

Složky služebního příjmu

- funkční plat,
- přírůstek za výsluhu roků,
- hodnostní přírůstek,
- rizikový přírůstek,
- přírůstek za řízení,
- přírůstek za zastupování nebo za výkon dočasně neobsazené řídicí funkce,
- osobní přírůstek,

⁴⁶ VLÁDA ČR. *Vláda schválila změny platových tarifů*. 8. 12. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-zmeny-platovych-tarifu-78780/>>

⁴⁷ KOLEKTIV: *Úspory na vnitru: policistům klesnou platy o dva a půl tisíce korun*. 15. 08. 2010. Aktu. 16. 08. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-45691050-uspory-na-vnitru-policistum-klesnou-platy-o-dva-a-pul-tisice>>

- příplatek za státní službu ve zdraví škodlivém pracovním prostředí,
- příplatek za ovládání a používání cizího jazyka,
- příplatek o péči při přidělení služebního psa nebo služebního koně
- příplatek za péči a řízení služebního cestovního vozidla nebo motorového člunu,
- příplatek za výkon potápěčské činnosti,
- příplatek za nerovnoměrný čas ve službě.

Pro platové třídy příslušníků Policejního sboru je určen funkční plat *tabulka 8*.

Tabulka 8 Platové třídy Policejního sboru SR

platová třída	plat v euro
1	536,50
2	569,50
3	606,00
4	646,00
5	695,50
6	762,00
7	802,00
8	841,50
9	881,50

Zdroj: http://www.minv.sk/swift_data/source/policia/prevencia/zakon_cest_a_odvaha/POVOLANIE%20POLICAJTA.pdf

Policajtovi patří přídavek za výsluhu roků určený procentním podílem z funkčního platu odstupňovaný podle délky započítané odborné praxe *tabulka 9*.

Tabulka 9 Výsluha podle odborné praxe

pásmo	%	pásmo	%
do 2 roků	0	od 15 do 18 let	36,6
od 2 do 4 let	6,1	od 18 do 21 let	42,7
od 4 do 6 let	12,2	od 21 do 24 let	48,8
od 6 do 9 let	18,3	od 24 do 28 let	54,9
od 9 do 12 let	24,4	od 28 do 32 let	61
od 12 do 15 let	30,5	nad 32 let	67,1

Zdroj: http://www.minv.sk/swift_data/source/policia/prevencia/zakon_cest_a_odvaha/POVOLANIE%20POLICAJTA.pdf

Příslušníkům Policejního sboru patří hodnostní příplatek *tabulka 10*.

Tabulka 10 Hodnostní příplatek

hodnost	euro měsíčně
strážmistr	2,0
nadstrážmistr	8,5
podpraporčík - podporučík	18,5
praporčík - poručík	25,0
nadpraporčík - nadporučík	32,0
kapitán	38,5
major	45,0
podplukovník	51,5
plukovník	58,5
generál	65,5

Zdroj: http://www.minv.sk/swift_data/source/policia/prevenicia/zakon_cest_a_odvaha/POVOLANIE%20POLICAJTA.pdf

Naturální náležitosti

Příslušník policejního sboru má nárok na bezplatnou služební výstroj (stejnokroj, obuv) a doplňky k služební výstroji.

Výsluhové nároky

Služební poměr policisty se v mnohém liší od běžného zaměstnaneckého poměru. Po ukončení služebního poměru má policista nárok na některá další plnění.

Odchodné

Služební poměr musí trvat nejméně pět let. Poté obdrží náhradu ve výši jednoho průměrného služebního platu a zvyšuje se za každý další skončený rok trvání služebního poměru o jednu polovinu průměrného služebního platu, nejdéle do třiceti let trvání služebního poměru.

Výsluhový příspěvek

Pracovní poměr skončil uvolněním nebo propuštěním ode dne následujícího po dni skončení pracovního poměru:

- jednoho roka, když služební poměr trval nejméně pět let, ale méně než devět let,
- dvou let, když služební poměr trvale nejméně devět let, ale méně než dvanáct let,
- třech let, když služební poměr trval nejméně dvanáct let, ale méně než patnáct let.

Slovenské předpisy dále velmi podrobně rozepisují další podmínky, za kterých může policista výsluhový příspěvek obdržet.

Platy policistů v Německu

„Německý systém oceňování zaměstnanců je na rozdíl od českého, celkem komplikovaný a vyznačuje se i tím, že se částky (a tabulky) liší v tak zvaných starých spolkových zemích (území bývalé SRN/BRD) a nových spolkových zemí (území bývalé NDR/DDR). Pro státy bývalé NDR platí, že zde policisté pobírají 92,5% toho, co jejich kolegové na Západě. Plat v Německu se samozřejmě liší podle toho, zda teprve studujete nebo zda již pracujete jako samostatný policista (hodnota „Polizeimeister“ a výš). Náš výčet tak začneme „u školáků“ na Západě (bývalá SRN). Základní částka představuje pro školáky přibližně 800 euro čistého příjmu (mittlerer Dienst) nebo 850 euro čistého příjmu (gehobener Dienst), které se po 1 roce studia zvyšuje o 1. půlku policejního přídatku, což představuje přibližně 60 euro pro každého studenta, ať studuje v rámci mittlerer (mD) nebo gehobener Dienst (gD). Po dalším roku studia dostává každý i druhou půlku policejního přídatku, který činí taktéž 60 euro. Po třech letech studia tak každý svobodný začínající policista dostává plat buď 920 euro (mittlerer Dienst) nebo 970 euro (gehobener Dienst).“⁴⁸

„Na Západě dostává každý ženatý policista v rámci mittlerer Dienst 100,24 euro (gD: 105,29 euro) hrubého a pokud má 1 dítě, tak se částka zvyšuje na 190,28 euro (gD: 195,33 euro) hrubého, přičemž s 2. dítětem si polepší o dalších 90,05 euro hrubého a každým dalším dítětem pak o dalších 235 euro hrubého, což platí pro obě skupiny. Po skončení svého studia a nástupu do mittlerer Dienst v hodnosti Polizeimeister tak svobodný policista ve věku 24 let v hlídkové službě vydělává s příplatkem za směnnost a dalšími příplatky přibližně 1785 euro čistého. Při nástupu do gehobener Dienst v hodnosti Polizeikommissar pak částka činí přibližně 1905 euro čistého.“⁴⁹

„Stejně jako v České republice tak i v Německu se s množstvím let a zároveň příslušnou funkcí zvyšuje základní tarifní ohodnocení, přičemž zde určitou roli hraje i věk. Jediné, co zůstává beze změny, je velikost přídatku na druhé a další dítě. Při

⁴⁸ KLINOVSÝ, P.: *Německý policista a jeho plat*. 06. 04. 2009. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/nemecky-policista-a-jeho-plat-510/>>

⁴⁹ KLINOVSÝ, P.: *Německý policista a jeho plat*. 06. 04. 2009. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/nemecky-policista-a-jeho-plat-510/>>

hodnocení výše platů je také nutné přihlédnout k cenám v Německu, stejně jako k výši platů ostatních profesí. Zvláště pro policisty z bývalé SRN se nejedná o zvláště lukrativní zaměstnání, protože ceny nemovitostí, stejně jako podnámů, jsou velice vysoké. Stejně tak je nutné dodat, že učitel nebo dělník v těchto zemích je schopen si vydělat až 2500 eur měsíčně.⁵⁰

Tabulka 11 Ukázka vybraných tabulek

Familienzuschläge					
Stufe	1	2		2. Kind	ab3. Kind je
A 2 bis A 8	103,78 €	197,01 €		93,23 €	290,48 €
	101,74 €	193,14 €		91,40 €	284,79 €
	2,04 €	3,87 €		1,83 €	5,69 €
übrige	109,00 €	202,23 €			
	106,86 €	198,26 €			
	2,14 €	3,97 €			

Allgemeine Stellenzulage			
Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst	Höherer Dienst
A 5 bis A 8	A 9 + A 10	A 9 bis A 13	A 13
16,96 €	66,34 €	73,74 €	73,74 €
16,63 €	65,04 €	72,29 €	72,29 €
0,33 €	1,30 €	1,45 €	1,45 €

Jährliche Sonderzahlung	
640,00 €	Beamtinnen und Beamte (bei Teilzeit anteilig)
200,00 €	Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst
320,00 €	Versorgungsempfängerinnen und –empfänger
25,56 €	Sonderbetrag für jedes Kind, für das ein Kindergeldanspruch besteht

Zdroj: [http://www.gdp-dir1.de/service8.htm#3\)ost](http://www.gdp-dir1.de/service8.htm#3)ost)

Platy policistů v Rakousku

„Policistům v sousedním Rakousku, kterým letos – na rozdíl od policistů českých – jejich vláda zaručila navýšení tarifních platů o 0,85 %, což představuje minimálně 25,50 eur. specifikem rakouské policie je vedle velice propracovaného systému vzdělávání policistů. Základní tarifní plat rakouského policisty závisí na vzdělání, počtu let a hodnosti či funkci, do níž je policista zařazen. Po nástupu k policii je mladý elév po

⁵⁰ tamtéž

základním policejním vzdělání zařazen do skupiny E2b, kde se po každých přibližně dvou letech posune o jeden platový stupeň výše (celkem je jich pro tuto skupinu 19). Ve skupině E2b pak může rakouský policista pokračovat až do důchodu nebo (nejméně po 6 letech zkušební doby) zvýšit svou kvalifikaci a stát se službu vedoucím policistou (Dienstführender Beamte), což v praxi většinou znamená přestoupit ke kriminální službě. Tím se posune do skupiny E2a a automaticky se mu zvedá plat. Pro povýšení je samozřejmě nutné další vzdělávání a příslušná hodnost. Nelze se tedy spoléhat pouze na odsloužená léta jako v České republice. Platové třídy *tabulka 12*.

Tabulka 12 Ukázka platových tříd

in der Gehalts- stufe	in der Verwendungsgruppe			
	E 1	E 2a	E 2b	E 2c
€				
1			1.528,1	1.433,7
2			1.547,5	1.453,5
3		1.710,1	1.580,7	1.473,2
4	1.972,9	1.749,8	1.646,6	1.497,4
5	2.056,2	1.789,6	1.679,9	1.521,7
6	2.139,2	1.887,7	1.713,2	1.548,9
7	2.222,3	1.924,1	1.746,3	1.575,7
8	2.304,9	1.960,5	1.779,9	1.603,0
9	2.386,9	1.996,8	1.813,8	
10	2.563,8	2.033,3	1.847,8	
11	2.740,4	2.069,8	1.930,8	
12	2.830,8	2.117,5	2.014,4	
13	2.960,6	2.244,9	2.088,7	
14	3.091,1	2.315,7	2.124,1	
15	3.182,1	2.386,3	2.207,5	
16	3.273,3	2.462,2	2.291,0	
17	3.364,6	2.537,9	2.373,8	
18	3.455,7	2.613,6	2.456,5	
19	3.667,4	2.660,2	2.502,7	
19+Daz	3.985,0			
19+daz		2.706,8	2.548,9	
19+DAZ		2.776,7	2.618,2	

Dr. Na

Zdroj: http://www.policista.cz/files/articles/787-787/2011-gehaltstabellen-exekutivdienst_wachebeamte-pdf.pdf

Po dalších dvou letech má rakouský policista možnost posunu do další – nejvyšší – skupiny, označené jako E1. Pro její dosažení musí policista splňovat vedle nejméně odsloužených osmi let i důstojnickou zkoušku a vysokoškolské vzdělání, které mu umožní obsadit velitelskou pozici v hodnosti poručíka. V této skupině (Verwendungsgruppe) už se mu pak po každých cca 2 letech navyšuje plat podle zvyšujícího se platového stupně (Gehaltsstufe).

„ Pro délesloužící policisty (E2a) a důstojníky (E1) existuje ještě možnost získat příplatek za funkci, jíž dotyčný zastává. Výše funkčního příspěvku se odvíjí v první řadě od funkčního stupně, jímž je daná pozice ohodnocena. Podle nároků na znalosti, schopnosti, odpovědnost a potřebu organizace a komunikace jsou velitelské funkce rozděleny do čtyř stupňů (Funktionsstufe). Pro každou skupinu (E2a a E1) je dále vytvořeno několik funkčních skupin (Funktionsgruppe) podle hodnosti a odsloužených let, která dále ovlivňuje výši příspěvku. Samozřejmostí, platnou pro všechny policisty, je příplatek za riziko, rozdělený do tří kategorií (274,1 , 207,5 a 165,9 euro), příplatek za neděle a státní svátky (3,409 euro za hodinu), příplatek za službu v noci (2,3 euro za hodinu), příplatek za službu o víkendu (2 eura za hodinu), příplatek za strážní službu (Wachdienstzulage - závisí na skupině) a jakýsi dobropis s názvem "Zeitgutschrift" ve výši 11,2 eur. Služební příplatky *tabulka 13*.

Tabulka 13 Služební příplatky

der Verw. Gruppe	in der Funktionsgruppe	Funktionsstufe			
		1	2	3	4
€					
E 1	1	60,6	70,9	80,9	91,3
	2	70,9	91,3	111,3	151,9
	3	172,2	243,2	354,3	709,2
	4	222,9	303,9	486,2	962,3
	5	243,2	324,2	526,7	1.033,1
	6	303,9	405,1	709,2	1.195,1
	7	354,3	455,8	759,4	1.316,6
	8	714,2	952,5	1.429,0	2.000,6
	9	761,9	1.048,0	1.571,7	2.381,4
	10	905,3	1.143,0	1.714,5	2.952,9
	11	1.143,0	1.333,6	1.905,3	3.238,8
E 2a	1	60,6	70,9	80,9	91,3
	2	70,9	91,3	111,3	131,7
	3	101,3	151,9	202,5	253,1
	4	151,9	202,5	253,1	303,9
	5	202,5	253,1	405,1	617,9
	6	253,1	303,9	506,4	658,2
	7	303,9	405,1	607,7	810,3

Zdroj: http://www.policista.cz/files/articles/787-787/2011-gehaltstabellen-exekutivdienst_wachebeamte-pdf.pdf

Posledním bonusem rakouských policistů je odměna ve výši 100,5 eur pro všechny skupiny policistů (E2b, E2a, E1), jež se vyplácí každý měsíc. V průměru činí plat policisty při základním výcviku 1489,59 euro a v nejnižší skupině E2b (po základním dvouletém výcviku) přibližně 2027,30 eur bez příplatků za svátky a noční služby. Ač se

nám i nejnižší částka 36 346 Kč pro policejní začátečníky může zdát až závratná a částka pro nové policisty 49 466 Kč jako nesplněný sen, je nutné si uvědomit, že na rakouské poměry se jedná v prvním případě téměř o plat nekvalifikovaného dělníka a v případě druhém o plat dělníka kvalifikovaného.⁵¹

Mezinárodní srovnání platů policistů

Jak vyplývá z uvedeného srovnání platů příslušníků Policie ČR, policistů ze Slovenska, Německa a Rakouska, nejméně podrobné jsou údaje o platech a dalších finančních výhodách uveřejněny u policistů v České republice. Autor práce vycházel úmyslně pouze z podkladů veřejně dostupných z internetu, aby si bylo možné udělat představu o tom, jak je s informacemi o platových záležitostech policistů, kteří jsou placeni z veřejných zdrojů, v České republice nakládáno. Ostatně o tom svědčí i poslední kauza Aktualne.cz, které se nemohlo domoci získání údajů o platech státních úředníků. Informace o platech českých policistů v podobě, tak jak jsou uvedeny u policistů prezentovaných zemích, nebylo, přes snahu autora, možné na internetu dohledat. Objevují se pouze dílčí informace, které jsou již zastaralé. Příkladem je výňatek z rozhovoru z roku 2007:

„To nebyla dobrá věc v systému odměňování, která se stala za minulých vlád. Byť totiž zákon o služebním poměru nenabyl účinnosti, platy příslušníků se výrazně vylepšovaly. Uvedu příklad na platových tarifech u policistů. V roce 2003 byl jejich průměrný měsíční platový tarif 12 848 Kč. V roce 2007 u směnařů, což je 3. až 7. třída, je průměrný tarif 25 700 Kč. Nebavíme se o celkové mzdě, ale o tarifu, který má tu důležitou vlastnost, že se nemění. Daný příslušník jej má prostě jistý, zkrátka se o něm nediskutuje. Takže se stalo to, že byť zákon nenabyl účinnosti, my jsme se zatím dostali na dvojnásobnou hodnotu tohoto tarifu. Samozřejmě mi můžete namítnout, že příslušníky nezajímá tarif, ale celkový plat. Jenomže i s celkovým platem je to podobné. Každý rok se totiž celkový průměrný plat u příslušníků zvyšoval víc než u kterýchkoliv jiných státních zaměstnanců. Jestliže jsme totiž v roce 2003 měli u policistů průměrný

⁵¹ KLINOVSKEÝ, P.: *Platy policistů v Rakousku*. 10. 04. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/787/>>

měsíční plat 23 500 Kč, pak v roce 2007 předpokládám, že se dostaneme někde kolem 31 500 Kč.⁵²

Druhý příklad z roku 2009: Ministr vnitra Ivan Langer po jednání oznámil, že: "Ministerstvo vnitra a policejní prezidium jsou schopny garantovat policistům, že v průběhu tří let 2007- 2009 nedojde k propadu mezd." Policejní prezident Oldřich Martinů ministrovo vyjádření doplnil o informaci, že mzdové prostředky určené k valorizaci mezd budou v roce 2009 na rozdíl od letoška uvolňovány od začátku roku. Průměrný plat policistů tak příští rok vzroste o čtyři procenta.⁵³ Informace pro policisty je skutečně „vyčerpávající“.

Situace kolem platů policistů v České republice se stala natolik neúnosná, že příslušníci Policie České republiky a jejich odbory několikrát zorganizovali protestní demonstrace na podporu svých oprávněných požadavků. Proklamované snížení jejich platů v době, kdy se Česká republika stále potýká s kriminalitou a dalšími negativními jevy, je pro ně nemyslitelná. Odchody policistů z řad Policie České republiky jsou na pořadu každého dne. Situaci kolem Policie České republiky navíc komplikuje nedostatek finančních prostředků na běžný provoz této složky. Při studiu různých diskusních témat na serverech provozovaných představiteli řadových policistů a policejních odborů, jejichž autory jsou sami policisté, je zřejmé nejen rozčarování těchto policistů z dlouhodobě přetrvávající situace, ale na druhé straně také snaha upozorňovat na nesolidní hospodaření s finančními prostředky, které má Policie České republiky k dispozici. Z diskusí je také zřejmé, že mezi řadovými příslušníky je velmi malá informovanost o platech policistů, protože mnohé dotazy a diskusní příspěvky o tom vypovídají zcela jasně.

Mezinárodní srovnání platů lze chápat pouze jako orientační, protože jak autor všech příspěvků uvádí, platová problematika jednotlivých států, která se týká platů policie, je značně složitá a v Německu se navíc liší podle rozhodnutí jednotlivých států. Porovnávat platy policistů v jednotlivých zemích pouze podle jejich výše je zavádějící. Nelze z nich vyvozovat, nakolik jsou pro příslušníky policie dostačující, protože není provedeno srovnání s mnoha dalšími podstatnými ukazateli, např. s životními náklady

⁵² KISLINGER, R.: *Nový služební zákon i přes jeho nedostatečnost vítám, říká Jaroslav Salivar*. 12. 09. 2007. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/novy-sluzebni-zakon-i-pres-jeho-nedostatecnosti-vitam-rika-jaroslav-salivar-71/>>

⁵³ HEINZ, L.: *Policejní odboráři dohodli s ministerstvem navýšení mezd*. 17. 09. 2008. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/policejni-odborari-dohodli-s-ministerstvem-navyseni-mezd-349/>>

na bydlení, zajištění základních potřeb atd. Skutečností ale je, že tak, jak je prezentováno odměňování policistů v Německu a v Rakousku a jak je propracováno, v České republice chybí. Kriticky se lze také postavit k obsahu příspěvků týkajících se odměňování příslušníků Policie České republiky přímo na serveru Ministerstva vnitra ČR, kde se autoři o nárokových příspěvcích policistů zmiňují jen všeobecně a úzkostlivě se vyhýbají jakékoli zmínce o konkrétních platových souvislostech. Pravdou je, že platové tabulky mají k dispozici přímo policisté, ale není důvod, proč by měla být výše platů tajena před veřejností.

7 Závěr

Platová problematika příslušníků Policie České republiky je v posledních letech stále aktuálním tématem. Není sporu o tom, že se jedná o náročné povolání s velkým psychickým i fyzickým zatížením. V rámci úspor ve státním rozpočtu musela ve všech resortech nastoupila přísná restriktivní politika, která se ve svém důsledku také dotkla avizovaného snížení platů policistů, požárních a dalších zaměstnanců, kterých se snížení platů dotýká. Celá situace kolem platů je o to složitější, že policisté dokládají na konkrétních číslech, kolik chybí policistů. Například v roce 2008, jich bylo přes pět tisíc. Museli je nahradit kolegové, kteří tak často překračují povolený počet neplacených přesčasových hodin, což vede nutně k jejich únavě a stoupajícímu stresu. Problematika zvyšování platu se stala již pravidelným námětem mnoha rozhovorů v médiích, v diskusních pořadech apod.

„Vtip je v tom, že celá Policie ČR není účetní jednotkou a nemá vlastního statutárního zástupce. Policie ČR je účetní jednotkou ministerstva vnitra a statutárním zástupce ministerstva vnitra je ministr vnitra. Tento stav je jednoduše řečeno nemožný, už jenom proto, že celý policejní aparát stojí jenom na personálních nákladech ročně něco přes 18 miliard korun. Takže je jasné, že celá reforma zejména u policie musí jít cestou jasných rozdělení kompetencí na nižší úrovně.“⁵⁴

Již minimálně od roku 2007 se na veřejnosti objevují informace o velké nespokojenosti příslušníků Policie České republiky s úrovní jejich platů. Na všech úrovních se diskutuje o nutnosti nového služebního zákona, protože zákon č. 363/2003 Sb., byl již desetkrát novelizován, což na kvalitě činnosti všech složek, kterých se týká, neprospěje. Tvorba tohoto zákona byla i z politického hlediska velmi náročná.

V dubnu 2011 vláda schválila další snížení platů policistům a hasičům o 409 milionů korun, což představuje plat pro 714 policistů a 134 hasičů. Dle vyjádření vlády tato místa obsazena. Lze se zeptat proč, když sami policisté a jejich odbory uvádějí několik tisíc policistů.

Práce se snažila poukázat na základní problémy, které se týkají platové problematiky policistů a dalších složek, které spadají pod resort ministerstva vnitra. Problematika je natolik složitá, že si zasluhuje mnohem podrobnější analýzy a dalšího rozpracování, například v návazné diplomové práci. Autor se snažil shrnout nejdůležitější poznatky,

⁵⁴

tamtéž

které mají vliv na odměňování policistů a dalších složek. Situace je natolik aktuální, že prakticky denně se můžeme setkat v médiích s názory na tuto problematiku. Všeobecně je možné říci, že každá ze stran, které se tato problematika dotýká, se domnívá, že má pravdu ona a kompromis se hledá jen obtížně. Podle vývoje stávající situace je pravděpodobné, že problematika odměňování policistů a dalších nebude ve stávající ekonomické situaci státu ještě dlouho vyřešena ke spokojenosti zaměstnanců.

8 Abstract

The present work deals with the current issue of remuneration of members of Police of the Czech Republic. Dissatisfaction with the ranking police officers of their work is constantly increasing and even is already reflected in public demonstrations meet wage demands. The present work analyzes the extent of its biggest problems that the government of the Czech Republic again in the near term to address.

Literatura

ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, 800 s., ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*. Praha. Grada Publishing, 2009, 448 s., ISBN 978-80-247-2890-2.

CRKALOVÁ, A., RIETHOF, N.: *Jak zefektivnit práci v týmu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007. 200 s. ISBN 978-80-247-1624-4.

FORSYTH, P.: *Jak motivovat svůj tým*. Praha. Grada Publishing, 2009, 112 s., ISBN 978-80-247-2128-6.

HALÍK, Jiří: *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2475-1.

CHARVÁT, J.: *Firemní strategie pro praxi*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2006, ISBN 80-247-1389-6.

ŘEPA, V.: *Podnikové procesy – procesy řízení a modelování*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 288 s. ISBN 978-80-247-2252-7.

WALKER, Alfred J. a kol.: *Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie*. Praha: Grada Publishing, 2003, ISBN 80-247-0440-8.

ZAHRÁDKOVÁ, E.: *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7367-042-9.

Internetové zdroje

ČSÚ: *Komentář k vývoji průměrné mzdy zaměstnanců*. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/78A80032A062>>

ČTK: *Slovenští policisté se bouří*. 25. 10. 2005. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://aktualne.centrum.cz/zpravy/krimi/clanek.phtml?id=564960>>

DANDOVÁ, E.: *Minimální mzda a minimální mzdové tarify*. Nedat. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=66362>>

FETTER, R. W.: *Odměny a prémie – jaký je mezi nimi rozdíl?* 18. 02. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/odmeny-a-premie-jaky-je-mezi-nimi-rozdil/420741>>

HAVELKOVÁ, T.: *Platové tarify – mýty a skutečnost*. 12. 11. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.e-sondy.cz/pravni-servis/1802-3/platove-tarify-myty-a-skutecnost>>

HOLUB, M., ŠLAPÁK, M.: *Změny při stanovení rozhodného období v souvislosti s prodlužující se střední délkou života*. Praha: VÚSPV, nedat. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z www: <http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Holub_Slapak.pdf>

I-PORADCE: *C – Odměny v nepodnikatelské sféře*. Nedat. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=5535>>

IPSV: *Zveřejněny výsledky ISPV za 1. – 4. čtvrtletí 2010*. 14. 03. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-IPSV-za-1---4--ctvrtleti-2010.aspx>>

IPSV: *Zveřejněny výsledky ISPV za první čtvrtletí 2011*. 30. 06. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-IPSV-za-1--ctvrtleti-2011.aspx>>

KANTOROVÁ, K.: *Týmová práce*. Vydání první. Ostrava: Fakulta strojní VŠB – TU Ostrava, 2007, 43 s., elektronický učební text, s. 6. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.fs.vsb.cz/euprojekty/415/tymova-prace.pdf>>

KISLINGER, R.: *Nový služební zákon i přes jeho nedostatečnost vítám, říká Jaroslav Salivar*. 12. 09. 2007. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/novy-sluzebni-zakon-i-pres-jeho-nedostatecnosti-vitam-rika-jaroslav-salivar-71/>>

KLINOVSKÝ, P.: *Německý policista a jeho plat*. 06. 04. 2009. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/nemecky-policista-a-jeho-plat-510/>>

KLINOVSKÝ, P.: *Platy policistů v Rakousku*. 10. 04. 2011. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.policista.cz/clanky/reportaz/787/>>

KOLEKTIV: *Úspory na vnitru: policistům klesnou platy o dva a půl tisíce korun*. 15. 08. 2010. Aktul. 16. 08. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-45691050-uspory-na-vnitru-policistum-klesnou-platy-o-dva-a-pul-tisice>>

POLICIE ČR: *Služební poměr*. [online]. [cit. 2010-11-05]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-socialni-vyhody.aspx>>

POLICIE ČR: *Služební příjem, výsluhové nároky a další sociální výhody*. [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-socialni-vyhody.aspx>>

POLICIE ČR: *Vznik, omezení, hodnocení služebního poměru*. [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z www: <<http://www.policie.cz/clanek/vznik-omezeni-hodnoceni-sluzebniho-pomeru.aspx>>

ŠINDELKA. V.: *Nefinanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody*. 24. 01. 2003 [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z URL: <<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>>

TRIBUNE.CZ: *Kdo se má finančně lépe? Policista nebo lékař?* 09. 06. 2010. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.tribune.cz/clanek/18111>>

URBAN, Jan.: *Praktické zásady odměňování*. 09. 09. 2005. [online]. [cit. 2011-08-06]. Dostupné z URL: <[http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article\[id\]=16776400&article\[area_id\]=10000515](http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article[id]=16776400&article[area_id]=10000515)>

VLÁDA ČR. *Vláda schválila změny platových tarifů*. 8. 12. 2010. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-zmeny-platovych-tarifu-78780/>>

VYPLATA.CZ: *Příplatky státních zaměstnanců*. [online]. [citace 2011-08-06]. Dostupné z URL: <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/priplatkystatnichzamestnancu.php>>

Dokumenty

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění,

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecné zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 245/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Grafy

Graf 1 Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy a platu podle ISPV v letech 2006-2010

Graf 2 Vývoj mediánu hodinového výdělku v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v roce 2010

Graf 3 Medián a průměr hrubé měsíční mzdy/platu ve mzdové a platové sféře v prvním čtvrtletí 2011

Tabulky

Tabulka 1 Složky průměrného hrubého měsíčního platu v nepodnikatelské sféře v roce 2009 a 2010

Tabulka 2 Zaměstnání s největší relativní meziroční změnou mediánu hrubého měsíčního platu v nepodnikatelské sféře v roce 2010

Tabulka 3 Hrubý měsíční plat v platové sféře v prvním čtvrtletí 2011

Tabulka 4 Příplatky k platu za vedení

Tabulka 5 Další příplatky k platu

Tabulka 6 Přehled platových tarifních tříd příslušníků Policie ČR

Tabulka 7 Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011

Tabulka 8 Platové třídy Policejního sboru SR

Tabulka 9 Výsluha podle odborné praxe

Tabulka 10 Hodnostní příplatek

Tabulka 11 Ukázka vybraných tabulek

Tabulka 12 Ukázka platových tříd

Tabulka 13 Služební příplatky

Obrázek

Obrázek 1 Model procesu vytváření strategie odměňování