

Výsluhové nároky policistů ČR a jejich dopad na veřejné finance

Bakalářská práce

Vedoucí práce:
Ing. Jan Ostřížek, Ph.D.

Jiří Kalina

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Janu Ostřížkovi, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné rady a konstruktivní doporučení, které mi ochotně poskytoval v průběhu vypracování mé bakalářské práce.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval samostatně s využitím zdrojů, které uvádím v seznamu literatury a pod odborným dohledem Ing. Jana Ostřížka, Ph.D.

V Brně dne 2. ledna 2012

Abstract

Kalina, J. *Early-retirement entitlement of Czech police officers and their impact entitlement to public finances*. Bachelor thesis. Brno: Mendel university in Brno 2011.

The work deals with the analysis of police officers leaving the CR between 2004 – 2010 and their impact entitlement to public finances in the two sub-periods, the corresponding laws in force on the service of the security forces. The aim is to determine which of the compared periods represented in terms of claims for payment greater burden public finances, and present their own proposals, which should lead to savings of public finances in the region and improving internal relations and the police operation.

Keywords

work relationship, income, severance payment, rent, number of police men, public finance.

Abstrakt

Kalina, J. *Výsluhové nároky policistů ČR a jejich dopad na veřejné finance*. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011.

Práce se zabývá analýzou odchodů policistů ČR v letech 2004 – 2010 a dopadem jejich výsluhových nároků na veřejné finance ve dvou dílčích obdobích, odpovídajících účinností platných zákonů o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Cílem je určit, které z porovnávaných období představovalo z hlediska vyplacení výsluhových nároků pro veřejné finance větší zátěž, a dále představit vlastní návrhy, které by měly vést k úsporám veřejných financí v této oblasti a zlepšení vnitřních poměrů a chodu Policie ČR.

Klíčová slova

služební poměr, služební příjem, odchodné, výsluhový příspěvek, početní stavy policistů, veřejné finance.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	11
1.1	Úvod	11
1.2	Cíl práce	12
2	Metodika	13
3	Teoretická část	14
3.1	Služební poměr	14
3.1.1	Druhy služebního poměru	14
3.1.2	Vznik služebního poměru	15
3.1.3	Předpoklady k přijetí do služebního poměru	15
3.1.4	Přijímací řízení	16
3.1.5	Vznik služebního poměru	16
3.2	Skončení služebního poměru	17
3.2.1	Způsoby skončení služebního poměru dle ZSP 361/2003 Sb.	18
3.2.2	Způsoby skončení služebního poměru dle ZSP 186/1992 Sb.	18
3.3	Služební příjem	19
3.3.1	Složky služebního příjmu	19
3.4	Výsluhové nároky	21
3.4.1	Odchodné	21
3.4.2	Výsluhový příspěvek (Příspěvek za službu)	22
3.4.3	Souběh výsluhového příspěvku s důchodem	24
3.4.4	Dílčí shrnutí	24
3.5	PČR a Veřejné finance	24
3.5.1	Veřejné finance	24
3.5.2	PČR jako veřejný statek	24
3.5.3	Rozpočtová soustava	25
3.5.4	Veřejné rozpočty	25
3.5.5	Státní rozpočet	26
3.5.6	Financování PČR	26
3.5.7	Finanční odbor	28

3.5.8	Kancelář projektů a evropských fondů.....	28
4	Analýza odchodů policistů	30
4.1	Celkové úbytky policistů ze služebního poměru	30
4.1.1	Odchody policistů	31
4.2	Výpočet odchodného a výsluhových příspěvků	32
4.3	Srovnání konstrukce výpočtu výsluhových nároku v obou obdobích	33
4.3.1	Konstrukce odchodného.....	34
4.3.2	Konstrukce výsluhových příspěvků.....	35
4.4	Analýza odchodů policistů s nárokem na odchodné.....	35
4.4.1	Počet příjemců odchodného v I. období.....	36
4.4.2	Počet příjemců odchodného v II. období	37
4.4.3	Odchodné vyplácené v letech 2004 – 2010	38
4.5	Analýza výsluhového příspěvku	38
4.5.1	Počet příjemců výsluhového příspěvku v I. období	39
4.5.2	Počet příjemců výsluhového příspěvku v II. období.....	39
4.5.3	Výsluhový příspěvek v letech 2004 – 2010.....	40
4.6	Výpočet výsluhových nároku na jednoho policistu.....	41
4.6.1	Výpočet výsluhových nároků na jednotlivce	42
4.7	Analýza plánovaných a skutečných stavů	43
4.8	Vyhodnocení celkových výsluhových nároků	46
5	Zhodnocení analýzy odchodů	48
5.1	Vyhodnocení analýzy	48
5.2	Dopad na Veřejné finance	49
5.3	Navrhovaná opatření.....	51
5.3.1	Oblast skladby personální struktury PČR.....	51
5.3.2	Oblast zefektivnění vnitřního chodu PČR.....	52
5.3.3	Oblast služebního příjmu a výsluhových nároků	53
5.3.4	Dílčí shrnutí	54
6	Diskuse	56
7	Závěr	58

Seznam obrázků

Obrázek 1 14 VÚSC = 14 krajských ředitelství PČR.....	26
Obrázek 2 Úbytky ze služebního poměru.....	29
Obrázek 3 Průměrný služební příjem.....	32
Obrázek 4 Konstrukce odchodného.....	33
Obrázek 5 Konstrukce výsluhového příspěvku.....	34
Obrázek 6 Odchodné 2004 – 2010.....	37
Obrázek 7 Přírůstky výsluhového příspěvku.....	39
Obrázek 8 Plánované a skutečné stavy policistů.....	43
Obrázek 9 Celkové výsluhové nároky.....	45

Seznam tabulek

Tab. 1	Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011.....	19
Tab. 2	Počet příjemců odchodného, kteří v uvedený rok ukončili služební poměr.....	35
Tab. 3	Počet příjemců odchodného, kteří v uvedený rok ukončili služební poměr.....	36
Tab. 4	Počet příjemců výsluhového příspěvku v uvedených letech (bez kumulace).....	38
Tab. 5	Počet příjemců výsluhového příspěvku v uvedených letech (bez kumulace)...	38
Tab. 6	Zadání výpočtu výsluhových nároku	41
Tab. 7	Výsledky výpočtu výsluhových nároků.....	42
Tab. 8	Celkové finanční náklady za období 2004 – 2010 v miliardách Kč.	43
Tab. 9	Celkové výdaje MVČR na vyplacení výsluhových nároků v rámci rezortu.....	49
Tab. 10	Výsluhový příspěvek bezpečnostních sborů ve vybraných zemích EU.....	55

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
FO	Finanční odbor
KPEF	Kancelář projektů evropských fondů
KŘP	Krajské ředitelství policie
MV	Ministerstvo vnitra
PČR	Policie České republiky
SR	Státní rozpočet
VÚSP	Vyšší územní správní celky
ZSP	Zákon o služebním poměru

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Policie České republiky je vymezena zákonem č. 273/2008 Sb., jako ozbrojený bezpečnostní sbor, zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Policie České republiky (dále jen PČR) slouží veřejnosti, z čehož vyplývá, že mezi její hlavní úkoly patří ochrana bezpečnosti osob a majetku, ochrana veřejného pořádku, předcházení trestné činnosti, plnit úkoly související s ochranou vnitřního pořádku a další úkoly svěřené jí zákony a předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.

Každý policista se s nástupem do služebního poměru zavázal složením přísahy plnit tyto úkoly, a to i s nasazením vlastního života. Právě tento fakt je jedním z řady důvodů, proč služba u PČR bývá často samotnými policisty označována jako poslání. Mezi další důvody patří zákonná povinnost policisty provést služební zákrok nebo jiné opatření i v době osobního volna, kdy není ve službě, pokud je svědkem trestné činnosti, zejména je-li pak ohrožen život a zdraví osob. Dále můžeme jmenovat faktory (podmínky ztěžující výkon služby) jako jsou vysoká rizikovitost služby, přísné požadavky na fyzickou kondici a zdravotní způsobilost policistů, psychická náročnost služby, dodržování etického kodexu policisty i mimo službu, zákaz přivýdělnku podnikáním při trvajícím služebním poměru. Tyto důvody, kterými jsem službu u PČR přirovnal k poslání, můžeme zároveň označit jako rozdíly mezi služebním poměrem a pracovním poměrem, ve kterém jsou zaměstnaní ostatní občané České republiky.

Dle Tomka (2007) v podmínkách služebního poměru dochází vlivem působení negativních specifik služby, jak uvádí Šetek (2006, s. 4) typických pro ozbrojené bezpečnostní sbory, k zpravidla rychlejšímu opotřebení příslušníků, než v podmínkách pracovního poměru a s přibývajícím odsloužením roky tak ztrácí cenu na trhu práce. Bylo by minimálně neetické, propustit příslušníka po 30 letech ve služebním poměru proto, že již nestačí zdravotním, fyzickým a dalším požadavkům, potřebných pro výkon služebního místa. Právě tyto důvody vedly zákonodárce k tomu, aby každý policista po dosažení určitého věku, který je možné brát jako hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby a odsloužením určité zákonem stanovené doby, byl motivován výsluhovými nároky k dobrovolnému odchodu ze služebního poměru. Výsluhový příspěvek za službu je opakujícím se peněžitým nárokem příslušníka souvisejícím se skončením služebního poměru, který plní regulační, kompenzační a sociální funkci. Právě odchody policistů a jejich výsluhové nároky budou hlavními předměty zkoumání mé práce, které bude spočívat ve srovnání dvou období odpovídajících účinností zákonů o služebním poměru v těchto obdobích, a to zák. č. 186/1992 Sb. a zák. č. 361/2003 Sb., s posouzením dopadů výsluhových nároků na veřejné finance, protože oba zákony se od sebe diametrálně liší ve vyměřování výsluhových nároků, což mělo za následek masivní odchody policistů.

V současné době je rozpočet ministerstva vnitra velice diskutovaným tématem. Jeho nastavení vyvolalo nepříznivou ekonomickou situaci uvnitř PČR, která nemá v její novodobé historii období. Investice byly pozastaveny téměř na nulu, mzdy policistů byly plošně sníženy nařízením vlády, sníženy byly i provozní výdaje a změnám se nevyhnuly ani výsluhové nároky. Protože sám sloužím u PČR, zvolil jsem si tuto problematiku jako téma své bakalářské práce.

1.2 Cíl práce

Hlavní cíle mé bakalářské práce jsou dva. Prvním je srovnání odchodů policistů ČR ve dvou základních obdobích, a to dle zákona o služebním poměru zák. č. 186/1992 Sb. a dle zákona o služebním poměru zák. č. 361/2003 Sb. (účinný od 1. 1. 2007) v časovém horizontu od roku 2004 do roku 2010. Následně vyhodnotím a určím období, které představovalo z hlediska vyplácení výsluhových nároků pro veřejné finance větší zátěž.

Druhým cílem bude navrhnout opatření, kterými bych chtěl dosáhnout snížení výdajů státního rozpočtu na výsluhové nároky policistů ČR a zároveň zefektivnění provozu policie ovlivněním oblastí řízení lidských zdrojů a personalistiky.

2 Metodika

Nejprve rozřídím a vyhodnotím zdrojová vstupní data tak, aby bylo možné podle nich určit počty příjemců odchodného a výsluhového příspěvku pro každý jednotlivý rok ze dvou základních srovnávaných období. Poté sestavím koeficienty potřebné pro výpočet výsluhových nároků. Dále provedu ekonomickou analýzu výsledků a vyhodnocení.

Dle zákona o služebním poměru zák. č. 186/1992 Sb. budu sledovat v prvním základním období (tj.: 1.1.2004 až do 31. 12. 2006) tyto intervaly:

- o až 6 let (bez nároku na odchodné i výsluhové příspěvky)
- 6 až 10 let (kdy po 6ti letech má policista nárok na odchodné ve výši posledního hrubého služebního příjmu a zvyšuje se za každý další ukončený rok služebního poměru o jednu polovinu hrubého měsíčního služebního příjmu)
- 10 let a více (kdy příspěvek činí 20 % služebního příjmu, jestliže policista konal službu alespoň po dobu deseti roků. Za každý další ukončený rok této služby se příspěvek zvyšuje o 1 % služebního příjmu).

Dle zákona o služebním poměru zák. č. 361/2003 Sb. v druhém základním období (tj.: 1. 1. 2007 – 31. 12. 2010) se bude jednat o tyto intervaly:

- o až 6 let (bez nároku na odchodné i výsluhové příspěvky)
- 6 až 15 let (1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu)
- 15 let a více (20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu).

Následně za pomoci metod finanční matematiky vypočítám výši výsluhového příspěvku na jednoho policistu pro obě období. Výsluhový příspěvek bude určen pro intervaly v I. období 10 let a více a v II. období 15 let a více. K jeho výpočtu budu dále pracovat s průměrnými služebními příjmy v jednotlivých letech časového horizontu a stanovenými koeficienty odvislými od délky trvání služebního poměru. Dále zjištěné výsledky odchodových a výsluhových příspěvků vyhodnotím a porovnám za obě období. Než určím, který z principů sestavování výsluhových nároků představuje pro veřejné finance větší zátěž, zohledním krátce, (nejsou zcela předmětem zkoumání práce), některé další faktory, jako jsou náklady na práci, věková skladba sboru atd. Po tomto určení se budu na základě zjištěných poznatků věnovat analýze a pojmenování slabých míst v systému za účelem sestavení vlastních návrhů vedoucích ke snížení rozpočtových výdajů na výsluhové nároky policistů, a zároveň k celkovému zefektivnění služby u PČR.

3 Teoretická část

3.1 Služební poměr

Právní vztah, v němž příslušníci vykonávají službu se označuje jako služební poměr. Služební poměr je tedy vztahem mezi Českou republikou a příslušníkem, bez ohledu na to, v jakém bezpečnostním sboru je příslušník zařazen a je zakládán rozhodnutím služebního funkcionáře (Tomek, 2007, s. 21). Tento zaměstnanecký vztah je podmíněn souhlasem příslušníka s jeho vznikem a je vyjádřen žádostí občana o přijetí do služebního poměru. Stát vystupuje v tomto vztahu jako zaměstnavatelský subjekt.

V současné době je v platnosti Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., jehož účinností od 1. 1. 2007 dochází ke zrušení zákona č. 186/1992 Sb. Dle Tomka (2007, s. 15–16) je jedním z hlavních cílů zák. č. 361/2003 Sb. vytvoření podmínek pro dokončení probíhající generační obměny personálního obsazení bezpečnostních sborů. Také proto jsou v zákoně nově koncipovány výsluhové nároky příslušníků. Ty by měly napomáhat k řešení problému věkové struktury příslušníků i v budoucnosti. Zpřísnění kritérií pro zdravotní a fyzickou způsobilost příslušníků tento problém řešit nemůže, proto je výsluhový příspěvek významným motivem pro odchod ze služebního poměru po dosažení 50 let, neboť jeho výměra dosáhne okolo 50 % průměrného měsíčního hrubého služebního příjmu, což představuje přibližně 70% čistého výdělku příslušníka. Nová konstrukce výsluhového příspěvku dle zák. č. 361/2003 Sb., představuje zcela zásadní změny oproti systému výměr příspěvku dle zák. č. 186/1992 Sb. Doba trvání služebního poměru, po které vznikl nárok na výsluhový příspěvek, se prodloužila z dosud požadovaných 10 let na 15 let. Získání nároku na příspěvek za službu podle dosavadních předpisů již po 10 letech trvání služebního poměru bylo ve zřejmém rozporu se zájmem na celoživotní službě v bezpečnostním sboru. Také zánik nároku na příspěvek po splnění podmínek pro pobírání starobního důchodu dle dosavadní právní úpravy zák. č. 186/1992 Sb., vedl k paradoxním situacím. Příslušník, který konal službu až do splnění podmínek pro nárok na starobní důchod, nepobíral příspěvek vůbec, kdežto příslušník, který ukončil trvání služebního poměru po 10 letech ve věku 30 let, měl nárok na pobírání příspěvku, byť v nevelké výměře, po dobu déle než 30 let. Proto podle nového zákona nárok na výsluhový příspěvek trvá i po dosažení důchodového věku a je vyplácen jak rozdíl mezi vyšší starobního důchodu a výsluhového příspěvku.

3.1.1 Druhy služebního poměru

Jak píše Tomek (2007), služební poměr příslušníka je koncipován jako celoživotní povolání, proto je rozdělen do dvou etap, a to služební poměr:

- a) na dobu určitou
- b) na dobu neurčitou

Služební poměr na dobu určitou – do služebního poměru na dobu určitou se zařadí každý příslušník s prvním přijetím do služebního poměru a trvá 3 roky. Během této doby si na straně jedné ověřuje bezpečnostní sbor způsobilost příslušníka k výkonu služby a vhodnost k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou, a na straně druhé si příslušník ověřuje, zda mu bude služba u bezpečnostního sboru vyhovovat.

Služební poměr na dobu neurčitou – do služebního poměru na dobu neurčitou je příslušník zařazen po splnění následujících podmínek:

- a) po uplynutí doby služebního poměru na dobu určitou
- b) po úspěšném vykonání služební zkoušky
- c) jestliže dle závěru služebního hodnocení dosahuje ve výkonu služby alespoň dobrých výsledků.

3.1.2 Vznik služebního poměru

Jak uvádí Tomek (2007), služební poměr není dvoustranným projevem vůle účastníků, jako je tomu při vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou, ale jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. Zde se nabízí otázka, zdali může být občan povolán do služby proti své vůli. Odpověď na tuto otázku je však jednoznačná, a to, že nemůže. I v případě vzniku služebního poměru je zachována zásada dobrovolnosti vzniku pracovních právních vztahů zakotvená v čl. 26/odst. 1 Listiny základních práv a svobod, tzn., že občan o přijetí do služebního poměru musí písemně požádat. Vzniku služebního poměru předchází splnění dvou zákonných náležitostí. Občan žádající o přijetí do služebního poměru musí splňovat předpoklady k přijetí do služebního poměru a dále úspěšně absolvovat přijímací řízení.

3.1.3 Předpoklady k přijetí do služebního poměru

Předpoklady k přijetí do služebního poměru se zabývá zák. č. 361/2003 Sb. v § 13. Dle Tomka (2007) jsou pro přijetí do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru stanovena přísná kritéria. Tato mají vyjadřovat zájem státu na kvalitním personálním obsazení bezpečnostních sborů příslušníky kvalifikovanými, osobnostně, fyzicky a zdravotně způsobilými a morálně vyspělými. Nastavení takových kritérií má vést k vyloučení uchazečů o přijetí, u nichž není předpoklad, že budou vykonávat kvalitně náročnou službu dle daných standardů.

Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který:

- a) o přijetí písemně požádá – také služební poměr je zaměstnaneckým vztahem, který je založen na ústavní zásadě dobrovolnosti jeho vzniku. Žádost občana o přijetí do služebního poměru podaná písemnou formou, je nezbytným předpokladem pro zahájení přijímacího řízení,
- b) je starší 18 let – tato věková hranice byla zákonodárci stanovena jako dostatečná pro získání minimálních životních zkušeností potřebných pro výkon služby u bezpečnostních sborů,
- c) je bezúhonný – služba v bezpečnostních sborech předpokládá, že do služebního poměru bude přijat pouze příslušník, který je bezúhonný. Bezúhonnost podrobně definuje § 14 zák. č. 361/2003 Sb. V souladu s tímto paragrafem lze však obecně na občana pohlížet jako na bezúhonného, pokud v posledních letech před přijetím do služebního poměru nebyl pravomocně odsouzen za trestný čin úmyslný, případně též nedbalostní, pokud jednání, kterým trestný čin spáchal, není v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,

- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby – na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace a výsledku vstupní lékařské prohlídky rozhodne závodní lékař o způsobilosti, či nezpůsobilosti občana k výkonu služby. O osobnostní způsobilosti občana rozhoduje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Co se týče fyzické i psychické způsobilosti, došlo v minulých letech v zájmu doplnění početních stavů PČR k poklesům nároku na jedince, což vedlo k přijímání do služebního poměru méně kvalitní příslušníky. Například náborová kampaň s názvem „Hledám parťáka“, která proběhla koncem roku 2006 v příčinné souvislosti s poklesem nároků na jedince, umožnila přijetí do služebního poměru příslušníkům, kteří byli dříve odmítnuti nebo by podle původních nároků neuspěli,
- f) je plně způsobilý k právním úkonům,
- g) je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají právnickou činnost.

Všechny tyto vyjmenované podmínky musí být dle zákona splněny současně. S novým zákonem o služebním poměru již není vyžadována podmínka vykonání základní vojenské služby (nebo náhradní). Tato podmínka byla zrušena předpisy branného zákona. Zrušení této podmínky také mělo částečně vliv na zmírnění nároku pro přijetí do služebního poměru.

3.1.4 Přijímací řízení

Přijímací řízení se zahajuje v případech, kdy je u bezpečnostního sboru volné služební místo v hodnostech referent nebo vrchní referent, na které dle zákona není možné ustanovit jiného příslušníka. Jak uvádí Tomek (2007), přijímací řízení je zahájeno dnem doručení písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru. Během tohoto řízení si bezpečnostní sbor ověřuje, zda li občan splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru, (např. bezúhonnost, pro jejíž prověření je bezpečnostní sbor oprávněn vyžádat si opis Rejstříku trestů). Během přijímacího řízení má své povinnosti také bezpečnostní sbor. Ty spočívají zejména v seznámení občana před přijetím do služebního poměru se základními podmínkami výkonu služby, textem služebního slibu, druhem a dobou trvání služebního poměru, služebním zařazením a místem zařazení, výší služebního příjmu, atd. O výsledku tohoto řízení musí být občan písemně vyrozuměn.

3.1.5 Vznik služebního poměru

Služební poměr se zakládá rozhodnutím služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru. Rozhodnutí musí obsahovat nezbytné obsahové náležitosti, které stanoví přímo zákon, jako jsou zejména den vzniku služebního poměru a jeho druh, místo služebního působiště, výrok o složkách služebního příjmu atd. Pro vznik služebního poměru je také bezpodmínečnou nutností složení služebního slibu, v němž se příslušník zavazuje, že:

- bude nestranným při výkonu služby

- bude důsledně dodržovat předpisy a plnit rozkazy nadřízených
- nezneužije svého služebního postavení
- svým jednáním neohrozí dobrou pověst bezpečnostního sboru
- bude řádně a svědomitě plnit služební povinnosti
- nebude váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život (Tomek, 2007, s. 52).

3.2 Skončení služebního poměru

V této části teoretického rozhledu se budu zabývat skončením služebního poměru. Odchodovost zkušených příslušníků ozbrojeného bezpečnostního sboru (dále jen policistů), je otázka velmi citlivá. I když v očích veřejnosti není PČR z rovna oblíbená pro její represivní funkce, tak si zároveň její velká část uvědomuje důležitost, potřebnost a užitečnost PČR pro společnost. Zejména v dnešní době, kdy se pro nepříznivé rozpočtové podmínky uzavřely nebo přesunuly některá obvodní oddělení a početní stavy policistů se snižují, se veřejnost obává rostoucí kriminality. Kromě otázky vnitřní bezpečnosti ovlivňují snižující se stavy policistů další oblasti. Rychlý odliv zkušených policistů má a dle mého názoru ještě dlouhou dobu bude mít vliv na stabilitu a zejména kvalitu personální struktury PČR. Velkému množství mladých nastoupivších policistů ve zkušební době nemá kdo předávat zkušenosti a jejich profesionalita a způsobilosti plnit svěřené úkoly se rozvíjí mnohem pomaleji. Dalším problémem je generační propast, která má za následek obsazování středních a vyšších středních manažerských pozic policisty, kterým, ač splňují zákonem stanovené podmínky na služební místo, neurychlil kariérní růst nový služební zákon, ale absence déle sloužícího a zkušenějšího kolegy, což může být na takto důležitých funkcích klíčové.

Další oblastí, kterou odchody policistů svými odchodovými příspěvky ovlivňují, jsou veřejné finance. V současnosti probíhá reforma veřejných financí i PČR. Dle Programového prohlášení Vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010 je jedním z hlavních úkolů vlády reformovat veřejné finance s cílem zastavit rostoucí veřejný dluh a nastavit rozpočtové politiky tak, aby v roce 2016 bylo dosaženo vyrovnaných veřejných rozpočtů, a to se závazkem respektujícím zachování důstojného života všech skupin občanské společnosti. Jedním z opatření, jak uvedených cílů dosáhnout bylo snížení objemu mezd a provozních výdajů organizačním složkám státu.

Plánované dokončení reformy PČR ji má proměnit v moderní bezpečnostní sbor. Vláda zamýšlí nalézt úspory v rozpočtu PČR (letos, tj. 2011 PČR hospodaří s rozpočtem 28,4 miliardy korun). Mimo shora uvedených úspor se plánuje i snížení nadbytečných služebních míst. Toto opatření v současné době probíhá v podobě neobsazování a následném zrušení volných služebních míst, které vznikly přirozeným odchodem policistů. K datu 1. 1. 2004 (začátek období analýzy této práce) byl plánovaný stav policistů ve služebním poměru 47 272 a skutečný stav 46 767. Současným trendem policejního prezidia je přiblížit se ke stanovenému minimu policistů tj. 40 309. Tohoto stavu by se mohlo podle slov policejního prezidenta plk. Mgr. Petra Lessyho (Otázky Václava Moravce ze dne 28. 8. 2011) dosáhnout ve 3. čtvrtletí roku 2011, avšak policejní prezident se obává, že skutečný stav policistů může klesnout až k počtu 39 000.

3.2.1 Způsoby skončení služebního poměru dle ZSP 361/2003 Sb.

Způsoby skončení služebního poměru se zabývá § 41 zák. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V tomto paragrafu autor zákona rozlišuje 4 způsoby skončení služebního poměru:

- a) uplynutím doby určité,
- b) propuštěním,
- c) úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- d) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let.

Uvedené způsoby lze rozdělit do 2 podkategorií:

- 1) Způsoby skončení uvedené pod písmeny a), c) a d) jsou založeny na objektivních právních událostech.
 - a) uplynutím doby určité skončí služební poměr v trvání 3 let, jestliže příslušník v něm zařazený nevykonal úspěšně služební zkoušku nebo ve stanovené době nedoplnil předepsané vzdělání potřebné pro služební místo nebo nebyl převeden na místo, pro které stupeň vzdělání splňuje
 - c) úmrtím nebo prohlášením za mrtvého končí služební poměr dnem, kdy došlo k úmrtí příslušníka nebo na základě rozsudku soudu v řízení o prohlášení za mrtvého
 - d) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let. Nový způsob skončení služebního poměru na základě dosažení věku. (za svoji 9 letou praxi neznám ani z doslechu nikoho, kdo by skončil služební poměr dosažením důchodového věku)
- 2) Skončení služebního poměru způsobem b) je založené na rozhodnutí služebního funkcionáře:
 - b) propuštěním.

Důvody, proč musí služební funkcionář propustit příslušníka jsou obsaženy v § 42 Propuštění zák. č. 361/2003 Sb., příslušník musí propuštěn, jestliže:

- a) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,
- b) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- c) bylo v řízení o trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání nebo jeho potrestání podmíněně odloženo, za jednání, kterým trestný čin spáchal je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- d) porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu,
- e) dle lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby,
- f) dle posudku psychologa pozbyl osobní způsobilost k výkonu služby,
- g) požádal o propuštění.

3.2.2 Způsoby skončení služebního poměru dle ZSP 186/1992 Sb.

Uvedený zákon rozlišuje v § 103 následující způsoby skončení služebního poměru:

- a) zrušením ve zkušební době, takto mohou skončit služební poměr obě strany, jak PČR, tak policista, a to i bez uvedení důvodu,
- b) uvolněním, policista musí být uvolněn ze služebního poměru na vlastní žádost, která musí mít písemnou formu,
- c) propuštěním, jestliže:
 - 1. pro něj v důsledku snížení početních stavů není zařazení,
 - 2. dle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat jakoukoliv funkci v policii,
 - 3. dle závěru služebního hodnocení je nezpůsobilý vykonávat jakoukoliv funkci v policii,
 - 4. porušil služební přísahu nebo služební povinnost zvlášť závažným způsobem,
 - 5. byl pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.
- d) ztrátou hodnosti, jestliže byl policistovi soudem uložen tento trest, končí služební poměr dnem, kdy rozsudek nabyl právní moci,
- e) uplynutím sjednané doby, v případě služebního poměru na dobu určitou, končí tento poměr uplynutím sjednané doby.

3.3 Služební příjem

Tomek (2007) v zákoně o služebním poměru 361/2003 Sb. definuje služební příjem jako peněžitá plnění poskytovaná příslušníkovi bezpečnostním sborem ve výši a za podmínek stanovených zákonem. Nárok na služební příjem vzniká příslušníkovi zásadně jen za vykonanou službu. Za velmi diskutabilní, rozporuplné a diskriminační považuji ustanovení v zákoně, podle kterého je služební příjem stanoven s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Toto ustanovení je v rozporu s ústavním právem na odměnu za vykonanou práci (službu). V zákoně není dále upraveno, kolik by měl příslušník těchto přesčasových hodin odsloužit. V praxi to znamená, že ve větších městských aglomeracích, s hustší koncentrací obyvatel, kde je vyšší nápad trestné činnosti a bezpečnostní situace si vyžaduje značnější nasazení policejních sil, policisté uvedený limit neproplacených přesčasových hodin naplní v druhé polovině kalendářního roku. Na druhé straně jiný policista, který slouží v klidnějších lokalitách nemusí odsloužit ani jedinou přesčasovou hodinu. Tato skutečnost se mi jeví jako diskriminační.

3.3.1 Složky služebního příjmu

Služební příjem se skládá z několika složek, které jsou uvedeny v § 113 ZSP. Služební příjem příslušníka tvoří:

- a) základní tarif – což je základní složkou služebního příjmu a poskytuje se v pevných měsíčních částkách. Ostatní složky tvoří pouze doplňkové části služebního příjmu. Je tvořen jednou z jedenácti tarifních tříd, každá o dvanácti tarifních stupních. Tarifní třída se odvozuje ze služebního místa, na něž je příslušník ustanoven. Služební funkcionář zařadí příslušníka do tarifní třídy podle nejnáročnější činnosti, kterou na něm při

výkonu bude vyžadována. Na výši tarifního stupně má vliv množství získaných odborných zkušeností, které se vyjadřují délkou praxe. Tarifní třídy se odstupňovávají po tříletých časových úsecích do dvanácti tarifních stupňů. Stupnici základních tarifů pro každý následující kalendářní rok stanoví vláda svým nařízením,

- b) příplatek za vedení – ostatní nároková složka služebního příjmu vedoucího příslušníka. Rozpětí příplatků za vedení je stanovené diferencováním, a to podle míry náročnosti, která je určena počtem řízených příslušníků a složitostí služební náplně,
- c) příplatek za službu v zahraničí – na tento příplatek má nárok příslušník, zařazen v činné záloze a plní úkoly v rámci zahraničních mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů,
- d) zvláštní příplatek – tzv. „rizikový“ příplatek, je spojen s výkonem činností v zájmu ochrany státu, při nichž může dojít k ohrožení života nebo zdraví. Výše příplatku je odstupňována podle míry ohrožení a rizika,
- e) osobní příplatek – nenároková složka služebního příjmu, kterou může služební funkcionář ocenit individuální výsledky příslušníka, který dlouhodobě vykonává službu v mimořádné kvalitě nebo mimořádném rozsahu,
- f) odměna – je poslední nenárokovou složkou služebního příjmu, která jednorázově oceňuje mimořádné zásluhy příslušníka při výkonu služby.

Tab. 11 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	14 230	15 440	16 750	18 180	19 720	21 400	23 210	25 190	27 330	29 650	32 170
do 15 let	5	14 770	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	27 110 420	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	20	22	24	26	28	31	33	36	39	43

		110	730	500	410	480	730	180	830	700	820	200
--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroj: Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 374 / 2010 Sb.

3.4 Výsluhové nároky

Na problematiku této kapitoly je potřeba nahlížet ve dvou rovinách, protože konstrukce výsluhových nároků v prvním období (tj.: 1. 1. 2004 až do 31. 12. 2006), kdy byl účinný ZSP č. 186/1992 Sb., je zásadně odlišná od způsobu výpočtu výsluhových nároků dle ZSP č. 361/2003 Sb., který je účinný v období druhém, (tj.: 1. 1. 2007 – 31. 12. 2010).

3.4.1 Odchodné

ZSP pohlíží na odchodné jako na jednorázové peněžité plnění, na které vzniká příslušníkovi nárok, jestliže jeho služební poměr trval alespoň 6 let. Tato stanovená doba platí pro oba shora uvedené ZSP stejně. Všechny další skutečnosti jsou však pro oba ZSP odlišné, proto je zapotřebí je rozdělit.

Výměra odchodného dle ZSP č. 186/1992 Sb.

- základní výše odchodného činí částku ve výši 1 posledního hrubého služebního příjmu,
- zvyšuje se za každý další ukončený rok služebního poměru o jednu polovinu hrubého měsíčního služebního příjmu.

Nárok na odchodné zaniká když:

- služební poměr příslušníka skončil propuštěním pro důvody uvedené v kapitole 3.3.2 pod písm. 4) a 5).

Výměra odchodného dle ZSP č. 361/2003 Sb.

- základní výše odchodného činí částku ve výši 1 průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu,
- zvyšuje se za každý další ukončený rok služebního poměru o jednu třetinu průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu,
- výše odchodného nesmí přesáhnout šestinásobek průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu.

Nárok na odchodné zaniká když:

- služební poměr příslušníka skončil propuštěním pro důvody uvedené v kapitole 3.3.1 Propuštění podle písm. a), c), d) a g) a je proti němu vedeno trestní řízení pro trestný čin spáchaný úmyslně.

3.4.2 Výsluhový příspěvek (Příspěvek za službu)

Tomek (2007) pohlíží na výsluhový příspěvek za službu jako na opakující se peněžitý nárok příslušníka související se skončením služebního poměru. Plnění výsluhových příspěvků má velké opodstatnění jak v chodu PČR, tak i v životě bývalých příslušníků. Kromě zabezpečení důstojného odchodu příslušníka do výslužby, jejich existence zajišťuje výkon následujících funkcí:

- regulační, která má za úkol ovlivňovat věkovou strukturu personálního obsazení bezpečnostního sboru, a to tak, že svou adekvátní výší působí na příslušníky, jejichž věk lze považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu u bezpečnostního sboru a motivuje je k dobrovolnému odchodu ze služebního poměru. Je velmi důležité, aby výše peněžitého plnění byla z hlediska odsloužené doby správně nastavena tak, aby zajistila důstojný odchod příslušníka do výslužby. Při nízkém nastavení příspěvek ztrácí svou regulační funkci, na stranu druhou, při příliš vysokém nastavení jsou příslušníci motivováni k odchodu ze služebního poměru předčasně, před dosažením přiměřeného věku,
- sociální, usnadňující svým plněním příslušníkovi, případně jeho rodině přechodné období mezi odchodem ze služebního poměru a získáním nového zaměstnání. Takové období bývá obvykle náročné na udržení dosavadní životní úrovně. Dále tato funkce napomáhá překonat problémy s rekvalifikací, potřebné k výkonu dalšího povolání a další negativní faktory spojené s tímto obdobím
- kompenzační funkce, která představuje náhrady za ztížené podmínky pro výkon služby, její nebezpečnost, náročnost, podrobení se přísné služební kázi a řadě dalších omezení, vyplývajících z výkonu služby ve služebním poměru.

Příspěvek za službu dle ZSP č. 186/1992 Sb.

Podmínky nároku:

- trvání služebního poměru v minimální délce 10 let,
- po dosažení věku 60 let.

Výměra příspěvku za službu:

- příspěvek činí 20% služebního příjmu po odsloužení 10 let ve služebním poměru,
- za každý další ukončený rok se příspěvek zvyšuje o 1%,
- nejvyšší míra příspěvku je 40% služebního příjmu,
- příspěvek se vyměřuje z posledního hrubého měsíčního služebního příjmu nebo, je-li to pro příslušníka výhodnější, z jeho průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu za posledních 12 měsíců.

Nárok na příspěvek zaniká když:

- služební poměr příslušníka skončil propuštěním pro důvody uvedené v kapitole 3.3.2 pod písm. 4) a 5).

Výsluhový příspěvek dle ZSP č. 361/2003 Sb.

Podmínky nároku:

- trvání služebního poměru v minimální délce 15 let,
- po dosažení věku 65 let.

Výměra výsluhového příspěvku:

- příspěvek činí 20% služebního příjmu po odsloužení 15 let ve služebním poměru,
- výměra příspěvku se zvyšuje systémem: za 16 a každý další ukončený rok služby o 3% měsíčního služebního příjmu, za 21 a každý další ukončený rok služby o 2% služebního příjmu, za 26 a každý další ukončený rok o 1% služebního příjmu
- nejvyšší míra příspěvku je 50% služebního příjmu
- příspěvek se vyměřuje z průměrného měsíčního služebního příjmu.

Nárok na příspěvek zaniká když:

- služební poměr příslušníka skončil propuštěním pro důvody uvedené v kapitole 3.3.1 Propuštění podle písm. a), c), d) a g) a je proti němu vedeno trestní řízení pro trestný čin spáchaný úmyslně.

3.4.3 Souběh výsluhového příspěvku s důchodem

Jak uvádí Tomek (2003) v § 160 ZSP č. 361/2003, při souběhu nároku na vyplácení výsluhového příspěvku s nárokem na vyplácení důchodu (starobního, plného invalidního, částečného invalidního), se výsluhový příspěvek vyplácí v případě, že je vyšší než důchod, a to v podobě rozdílu výsluhového příspěvku a důchodu. Výsluhové příspěvky se zvyšují stejným způsobem jako důchody, přičemž zvýšení výsluhového příspěvku činí polovinu zvýšení procentní výměry důchodů. Zvyšování důchodů se řídí podle § 67 zák. č. 155/1995 Sb. Důchodovým zákonem. Důchody se zvyšují v závislosti na růstu úhrnného indexu spotřebitelských cen za domácnosti celkem a na růstu indexu reálné mzdy ve stanovených obdobích.

3.4.4 Dílčí shrnutí

Výše uvedený teoretický přehled zachycuje mnoho změn v obou zákonech o služebním poměru. Zvláště negativně byly příslušníky vnímány ty, které se týkaly jejich služebních příjmů a případných výsluhových nároků, a to nejen jejich konstrukce, ale i valorizace. Do jaké míry byl nový zákon o služebním poměru koncipován kariéerně, ukáže až budoucnost.

3.5 PČR a Veřejné finance

3.5.1 Veřejné finance

Pod pojem veřejné finance zahrnuje Hamerníková, Maaytová (2010, s. 11) specifické finanční vztahy a operace, probíhající v rámci ekonomického systému mezi veřejnou správou a ostatními subjekty, mezi které řadí občany, domácnosti, firmy, neziskové organizace apod. Policii, která je přímo podřízená ministerstvu vnitra, můžeme v rámci těchto vztahů začlenit do sekce neziskových/rozpočtových organizací. Ke svému fungování však finanční prostředky bezpodmínečně potřebuje a vzhledem k tomu, že PČR nedisponuje majetkem, s jehož hospodařením by mohlo být financování zabezpečeno, musí být zajištěno jiným způsobem. Jelikož úkoly, které PČR plní, ji bývají zadány vládou tak, aby chránily veřejný zájem a služby, které PČR poskytuje, uspokojují některé lidské potřeby občanů, vykazuje police známky veřejného statku a je tedy jako veřejný statek financována prostřednictvím veřejných financí ze státního rozpočtu. Tuto tezi dokazuje i Stiglitz (2000, s. 127), který uvádí: „The government supplies a wide variety of goods, from national defense to education to police and fire protection“.

3.5.2 PČR jako veřejný statek

Rosen, Gayer (2010, s. 54) vymezují termín čistý veřejný statek následovně: „A commodity that is nonrival and nonexcludable in consumption“.

Použijeme-li při pohledu na služby poskytované policií Samuelsonova kritéria členění ekonomických statků podle Hamerníkové (2010, s. 58) : nedělitelnost, nerivalita a nevylučitelnost, z charakteristiky její povahy vyplývá, že se nejvíce svou podstatou podobá statku veřejnému. Uvedené podmínky jsou naplněny do následující míry:

Nedělitelnost – spotřeba jednotlivce nesnižuje spotřebu dalších spotřebitelů. Tato podmínka může být u PČR narušena v okamžiku, kdy větší počet oznamovatelů žádá její služby současně a operační důstojník již nemá k dispozici další hlídky. Tento jev, který odporuje podmínce nedělitelnosti, se nazývá efektem přetížení.

Nerivalita – spotřeba statku je kolektivní, spotřebitelé mezi sebou nesoutěží. Rivalita může částečně nastat při efektu přetížení.

Nevylučitelnost ze spotřeby – tato podmínka, snad jako jediná z uvedených, platí u PČR bez omezení. PČR, jako orgán činný v trestním řízení má zákonnou povinnost plynoucí z úřední povinnosti přijmout každé oznámení (zásada oficiality §2 odst. 4 a zásada legality § 2 odst. 3 Trestního řádu, což zaručuje všem spotřebitelům nevylučitelnost, i když jsou v pozici tzv. černého pasažéra, který nehradí uživatelský poplatek. Financování takové spotřeby bývá uskutečněno prostřednictvím daňového výnosu.

3.5.3 Rozpočtová soustava

Podle Pekové (2008) se rozpočtová soustava skládá z veřejných rozpočtů a mimorozpočtových fondů, vytvářených, rozdělovaných a používaných primárně na principech nenávratnosti, neekvivalence a nedobrovolnosti. Vrcholným orgánem rozpočtové soustavy je Ministerstvo financí, které se zabývá rozpočtovými vztahy mezi jejími soustavami. Do rozpočtové soustavy patří:

- soustava veřejných rozpočtů (tvořena především státním rozpočtem),
- soustava mimorozpočtových fondů,
- rozpočty veřejnoprávních a neziskových organizací.

3.5.4 Veřejné rozpočty

Z hlediska množství finančních prostředků je soustava veřejných rozpočtů nejvýznamnější částí rozpočtové soustavy každého státu Peková (2008), která dále uvádí, že každý veřejný rozpočet je důležitým nástrojem při zajištění funkcí státu na jednotlivých úrovních veřejného sektoru. Jejich úkolem je zejména zabezpečit financování různých druhů veřejných statků pro potřeby obyvatelstva. Veřejný rozpočet podle Pekové (2008) představuje současně:

- a) peněžní fond představující objem finančních prostředků soustředěných v příslušném rozpočtu v rozpočtovém období,
- b) bilanci, která z účetního hlediska bilancuje běžné (každoročně se opakující) příjmy a výdaje,
- c) finanční plán zpravidla jednoho rozpočtového období, ve kterém se plánuje tvorba, rozdělení a užití veřejného rozpočtu,

- d) nástroj politiky a řízení – především hospodářské, jejíž součástí je i rozpočtová, stabilizační a fiskální politika státu.

3.5.5 Státní rozpočet

Vymezením pojmu státní rozpočet (dále jen SR) se zabývá Zákon o rozpočtových pravidlech v paragrafu 5, který v prvním odstavci uvádí, že: „Státní rozpočet představuje finanční vztahy, které zabezpečují financování některých funkcí státu v rozpočtovém roce“. Hamerníková, Maaytová (2010, s. 170) a Peková (2008, s. 125) se vzájemně shodují na dalším vymezení SR, který je podle obou autorek centralizovaný fond peněžních prostředků, tvořen a rozdělován na principech nenávratnosti, neekvivalence a nedobrovolnosti. Je finančním plánem státu na rozpočtové období. Z účetního hlediska je SR nejdůležitější bilancí státu, ve které je důležitým ukazatelem rozpočtové saldo, tzn., do jaké míry kryjí příjmy výdaje. Z hlediska množství soustředěných finančních prostředků má SR ve veřejné rozpočtové soustavě dominantní postavení, protože jeho podíl na celkových příjmech rozpočtové soustavy je rozhodující (Peková 2008, s. 152). SR je právní normou, tzn., že je každoročně schvalován zákonem, (pro rok 2011 je to: Zákon o státním rozpočtu České republiky na rok, č. 433/2010.) a mimo samotný zákon o SR je také utvářen dalším souhrnem finančních dokumentů, rozpis ukazatelů SR, podrobné rozpočty organizačních složek státu a změny těchto dokumentů. SR obsahuje očekávané příjmy, jakož i odhadované výdaje, které jsou podrobně začleněny do rozpočtových kapitol (§10 zák. č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech). Jednotlivé kapitoly vyjadřují okruh působnosti a odpovědnosti ústředních orgánů státní správy. Každá organizační složka státu spravuje svoji kapitolu, kterých je podle zákona o SR pro rok 2011 98. Ministerstvo vnitra České republiky je podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev, správcem kapitoly SR 314. Tato kapitola obsahuje souhrnné, specifické a průřezové ukazatele příjmů a výdajů resortu.

3.5.6 Financování PČR

Stále probíhající reforma novodobé PČR se významně dotkla nejen hlavních legislativních pramenů potřebných pro fungování police, čímž mám zejména na mysli nový Zákon o policii České republiky č. 273/2008 Sb., a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., ovlivnila také financování policie, a to zejména prostřednictvím organizačních změn, které měly za následek nové územní uspořádání PČR. Tyto změny byly předloženy ministrem vnitra MUDr. Ivanem Langrem a policejním prezidentem brig. gen. Mgr. Oldřichem Martinů v projektu Reforma PČR z ledna roku 2009 s podtitulem: „Služba v nových podmínkách“. Podle této reformy je dnes PČR upořádána ve čtrnácti krajských ředitelstvích PČR (dále KŘP), jejich členění logicky územně odpovídá správnímu členění republiky, resp. vyšším územním správním celkům (VÚSP). KŘP se dále dělí do územních odborů, které odpovídají dřívějším okresním ředitelstvím. Reforma ovlivnila i vnitřní organizační strukturu, a to zejména snížením řídicích úrovní ze tří na dvě. Nyní tyto úrovně

představuje Policejní prezidium a zmiňovaná KŘP a předkladatelé reformy tímto krokem sledují zvýšení pružnosti a výkonnosti řízení a nastavení účinnější spolupráce s místní samosprávou, která by měla představovat užší součinnost krajského policejního ředitele s hejtmánem okolo problematiky bezpečnostních otázek v daném území a následné teritoriální odpovědnosti za bezpečí v kraji.

Obr. 1 14 VÚSC = 14 krajských ředitelství PČR



Zdroj: Langer, Martinů (2009)

Pro financování PČR reforma znamenala vytvoření zcela nového ekonomického modelu řízení. KŘP jsou organizačními složkami státu, které jsou samostatnými účetními jednotkami, což přineslo větší možnost disponovat s finančními prostředky a investovat je dle potřeby. Tato určitá „volnost“ v hospodaření s vlastními prostředky dle místní potřeby je však bezpodmínečně úzce spjata s odpovědností KŘP za to, jak svoje prostředky vynaloží. Na jednotlivých KŘP za toto hospodaření odpovídají ekonomická oddělení. Policii jako celek můžeme chápat jako rozpočtovou organizaci, hospodařící se svěřenými finančními prostředky v rámci rozpočtové kapitoly Ministerstva vnitra, z čehož vyplývá povinnost postupovat v souladu se zákonem o rozpočtových pravidlech č. 218/2000 Sb. V praxi to znamená koordinovat zúčtovací vztahy kapitoly ke státnímu rozpočtu ve střednědobém výhledu, který pro policii představuje jeden rozpočtový rok. Za dodržování těchto povinností je odpovědný Finanční odbor, zařazený v rámci organizačního schéma PČR pod náměstka policejního prezidenta pro ekonomiku.

Jako další zdroj příjmů, v souvislosti s novým ekonomickým řízením PČR, lze uvést prostředky z mimorozpočtových fondů, a to především čerpání financí z evropských fondů. K těmto účelům byla policejním prezidiem zřízena Kancelář projektů a evropských fondů, která spadá pod Náměstka policejního prezidenta pro řízení lidských zdrojů a podporu výkonu.

3.5.7 Finanční odbor

Finanční odbor (dále jen FO) se zabývá veškerými činnostmi spojenými s rozpočtem PČR. Mezi tyto činnosti patří zejména samotná správa rozpočtu, spočívající ve vypracování jeho návrhu a návrhu závěrečného účtu pro policii za rozpočtový rok. FO dále zpracovává:

- metodiku a normy pro finanční plány,
- návrhy na rozpočtová opatření nad rámec rozpočtu PČR,
- zúčtovací vztahy kapitoly ke státnímu rozpočtu za daný rozpočtový rok,
- předkládá návrhy ke zlepšení hospodaření,
- materiály ke střednědobému výhledu za policii,

koordinuje:

- a posuzuje návrhy jednotlivých KŘP a územního pracoviště policejního prezidia na rozpočtová opatření,
- nákladové účetnictví KŘP a územních pracovišť policejního prezidia,
- materiály ke střednědobému výhledu za policii.

Mezi funkce, které FO také plní patří:

- analytická, prostřednictvím které vyhodnocuje plnění příjmů a čerpání výdajů a hodnotí efektivnost vynakládaných prostředků finančních prostředků,
- evidenční, v níž se zabývá rozpočty KŘP a územních pracovišť policejního prezidia a provedenými rozpočtovými opatřeními.

V neposlední řadě má FO za úkol potvrzovat a otevírat rozpočtové limity a nad všemi výše uvedenými procesy provádět kontrolní činnost ve vymezeném rozsahu.

3.5.8 Kancelář projektů a evropských fondů

Kancelář projektů a evropských fondů (KPEF) ve spolupráci s dalšími určenými policejními útvary odpovídá za přípravu projektů PČR spolufinancovaných z evropských fondů a dalších forem zahraniční pomoci.¹ KPEF má za úkol koordinovat a zjišťovat, zdali je možné při každém plánovaném projektu využít dotace z evropských fondů. Kromě této prioritní činnosti se dále podílí na přípravě a realizaci projektů bezpečnostního výzkumu. V komentované podobě Reformy

¹ spolufinancování probíhá za využití prostředků tzv. mimorozpočtových fondů získaných převážně ze zdrojů Evropské unie.

PČR ČR Langer a Martinů (2010, s. 17) uvádí, že pokud PČR projekt kvalitně a důsledně zpracuje, může získat až 85% celkových nákladů zpět právě z EU. Toto tvrzení dokládá projekt nákupu 76 speciálních motorových vozidel, určených k užívání jako Mobilní kontaktní a koordinační centra, kdy bylo z celkového rozpočtu projektu 123 mil. Kč spolufinancováno Evropským fondem regionálního rozvoje v rámci integrovaného operačního programu 85% způsobilých výdajů projektu.

KPEF předkládá projekty v rámci těchto programů:

- Strukturální fondy EU:
 - Evropský fond pro regionální rozvoj
 - Integrovaný operační program
 - Operační program příhraniční spolupráce
 - Operační program Životního prostředí
 - Evropský sociální fond
 - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Komunitární programy EU:
 - Program prevence a boj proti zločinu
 - Program Solidarita a řízení migračních toků
 - Fond pro vnější hranice
 - Evropský návrhový fond
- Další programy zahraniční pomoci:
 - Finanční mechanismus EHP/Norsko
 - Program Česko – švýcarské spolupráce.

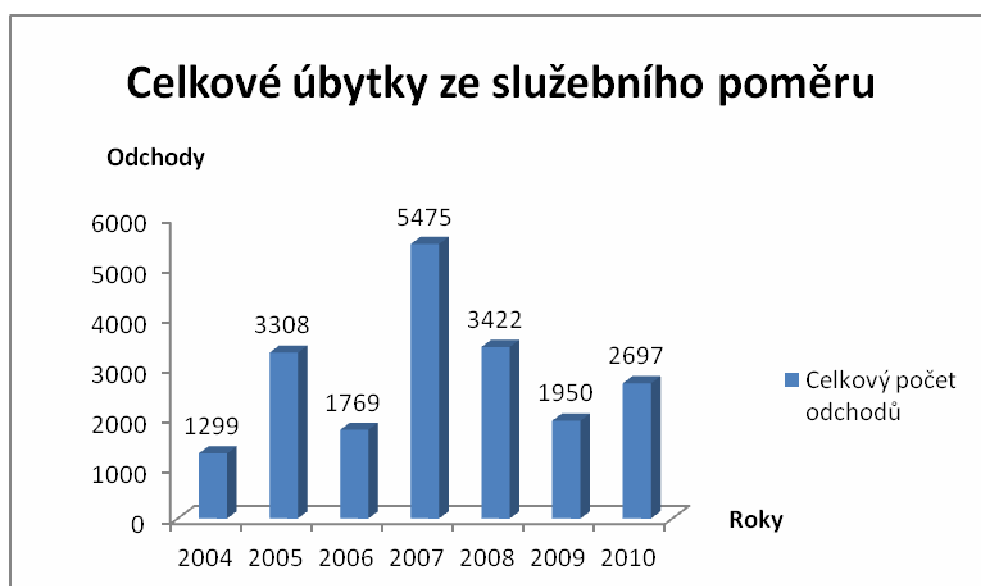
4 Analýza odchodů policistů

Zdrojová data, která byla využita k vytvoření následujících analýz byla získána roztríděním a vyhodnocením statistických údajů Oddělení personálního plánování a analýz Odboru řízení lidských zdrojů, který je v rámci systemizace začleněn pod náměstka policejního prezidenta pro řízení lidských zdrojů a podporu výkonu.

4.1 Celkové úbytky policistů ze služebního poměru

Úbytky policistů ze služebního poměru vyjadřují celkový údaj o tom, kolik policistů ukončilo nebo jim byl ukončen služební poměr v příslušném kalendářním roce. Tento údaj zahrnuje všechny způsoby ukončení služebního poměru viz kapitola 3.3 (uplynutí doby určité, propuštění, uvolnění, dosažení určitého věku, úmrtí) a obsahuje tedy současně počty policistů, kteří ukončili služební poměr s nárokem na odchodné, tak i bez něj. V analyzovaném období let 2004 až 2010 byly následující úbytky policistů ze služebního poměru.

Obr. 1 Úbytky ze služebního poměru



Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Jiří Reichl (2010), ředitel odboru tisku a zároveň tiskový mluvčí Ministerstva vnitra ve zpravodajství Informačního servisu MV ČR publikuje průměrnou běžnou roční fluktuaci, týkající se odchodu policistů, která má hodnotu cca 1 400. Skutečnost však odráží fakt, že vývoj trendu odchodu policistů je ve zkoumaném období, až na rok 2004, mnohem vyšší, než průměrná hodnota uvedená MV ČR. Dokonce v roce 2007, kterým od 1. 1. vešel v účinnost „nový“ Zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb., byla průměrná hodnota odchodů policistů ze služební-

ho poměru překročena téměř čtyřikrát. Z vlastní praxe je mi známo, že mezi nejvýznamnější důvody, které přiměly policisty k ukončení služebního poměru, jsou zejména legislativní a ekonomické změny, které přinesla účinnost zákona č. 361/2003 Sb.

Mezi ekonomické důvody, které přiměly policisty k odchodu ze služebního poměru, lze zařadit především všechny změny ve služebním zákoně, které se dotýkají způsobu odměňování, výše služebních příjmů policistů a jejich výsluhových nároků. Jako příklad uvádím zrušení příplatku za službu o víkendu, ve dnech pracovního klidu a za noční službu, dále zásadní změny v konstrukci výsluhových příspěvků a odchodného, popsané v kapitole 3.5 Výsluhové nároky. V roce 2011 také snížení základních tarifů o 10% Nařízením vlády č. 374 / 2010 Sb. a danění výsluhových nároků sazbou 15%.

Jako legislativní důvody, mající za následek odchody policistů ze služebního poměru lze označit aspekty, které ovlivnily výkon služby ve služebním poměru a sociální jistoty policistů. Přímý výkon služby ovlivnila zejména zvýšená kontrolní činnost kontrolních orgánů PČR a posílení jejich pravomocí, jakožto i s tím související udělování a výše kázeňských trestů. Původně 15% snížení základního tarifu na dobu nejvýše 3 měsíců se změnou zákona zvýšilo na 25%. K dalším změnám, které měly za následek zhoršení podmínek pro výkon služby je zákonem uložených 150 přesčasových hodin, za které policistovi nenáleží mzda. A v neposlední řadě oproti zákonu č. 186/1992 Sb., přibýly okolnosti, při kterých musí být příslušník propuštěn ze služebního poměru bez náhrady.

Toto jsou některé z příčin, které ovlivnily celkovou náladu uvnitř PČR. Důsledkem je demotivace a deziluze policistů, pro které práce u PČR ztratila perspektivu a volí raději odchod ze služebního poměru.

4.1.1 Odchody policistů

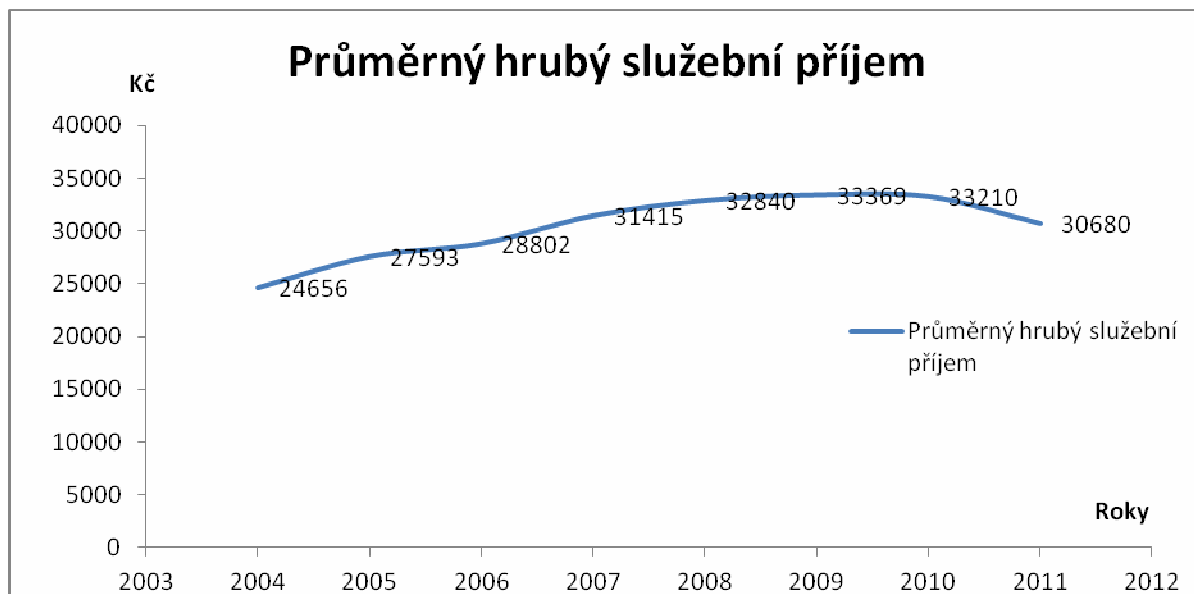
Rozhodnutí každého policisty, které vede k ukončení jeho služebního poměru a odchodu od PČR představuje pro veřejné finance určitou zátěž. Tuto zátěž, která má podobu nákladů v rozpočtu ministerstva vnitra, lze s určitou přesností vyčíslit v peněžních jednotkách. Do nákladů, které vznikají v příčinné souvislosti s odchody policistů můžeme zahrnout následující položky. Mezi nejvýznamnější položky, které náklady ovlivňují největší mírou, budou patřit částky spojené s vyplácením odchodného a výsluhových příspěvků policistům, kteří pro to splnili zákonem stanovené podmínky viz kapitola 3.5. Dalšími položkami, tvořícími tyto náklady jsou částky spojené s odchody policistů, kteří podmínky pro získání výsluhových nároků nesplnili, tzn., že délka jejich služebního poměru netrvala 6 let. U těchto policistů, kteří ve služebním poměru působili kratší dobu, budou mít náklady podobu vypláceného služebního příjmu, který pobírali během studií Základní odborné přípravy (délka základní odborné přípravy byla snížena z 12 měsíců na 9), náklady na odborný výcvik, na výstrojní součásti, ubytování a stravné. U těchto policistů uvedené položky řadím do nákladů, protože během své krátké doby ve služebním poměru nemohli společnosti vrátit prostředky, které do nich byly do začátku jejich kariéry investovány. Dále je možné na tomto místě uvést náklady spojené s nábořem a výcvikem nově nastoupivších policistů.

Cílem mé bakalářské práce je provést analýzu odchodů policistů ČR v letech 2004 – 2010, ve dvou základních obdobích, které odpovídají účinností zákonů o služebních poměrech č. 186/1992 Sb., pro I. období 1. 1. 2004 – 31. 12. 2006 a zákona č. 361/2003 Sb., pro II. období 1. 1. 2007 – 31. 12. 2010, za účelem určení, jak výluhovými nároky ovlivňovaly veřejné finance. Na tomto místě práce je velice důležité zmínit skutečnost, že funkčnost změn aplikovaných „novým“ zákonem o služebním poměru č. 361/2003 Sb., odrazí až budoucnost, a to z důvodu existence tzv. přechodného období v počátku II. zkoumaného období. Toto přechodné období trvalo od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2009 a umožňovalo policistům, kteří do konce tohoto přechodného období nedosáhli ve služebním poměru 15 let volbu, zda jejich výsluhový příspěvek bude vypočítáván způsobem dle zákona č. 186/1992 Sb., nebo zákona č. 361/2003 Sb. Volba se týkala jen výsluhových příspěvků, odchodné bylo již od 1. 1. 2007 vypočítáváno způsobem stanoveným zákonem č. 361/2003 Sb. (přesnějšímu zkoumání bych se rád věnoval ve své diplomové práci, kdy by měla být již známa potřebná data k II. období).

4.2 Výpočet odchodného a výsluhových příspěvků

Vzhledem k tomu, že odchodné je vypláceno jednorázově a způsob jeho výpočtu nebyl ovlivněn přechodným obdobím, budou částky, které MV ČR muselo na jeho krytí vynaložit, určeny na základě stanovené metodiky poměrně snadně a přesně. Jelikož výsluhový příspěvek není jednorázová záležitost, ale z pohledu času se jedná o přírůstkovou veličinu (je vyplácen měsíčně), stanovím na základě výpočtu, který je popsán v metodice, za každý zkoumaný rok analýzy částku, o kterou se zvednou celkové náklady na vyplácení výsluhových příspěvků z let předchozích, které již moje analýza neobsahuje. K výpočtům odchodného i výsluhových příspěvků budu používat průměrné měsíční hrubé služební příjmy, vyplácené v příslušných letech viz graf č. 2 a dva způsoby stanovení koeficientů, jejichž konstrukce je pro každé srovnávané období odlišná. Sestavení koeficientů provedeno způsobem popsáním v kapitole 3.5.

Obr. 2 Průměrný služební příjem



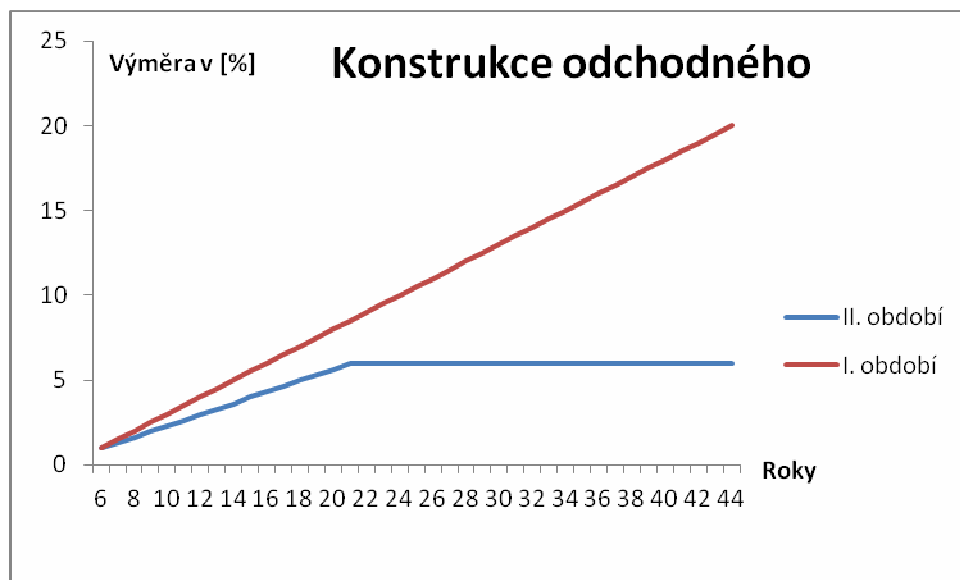
Zdroj: Policie ČR, Policejní prezidium (2011)

4.3 Srovnání konstrukce výpočtu výsluhových nároků v obou obdobích

Způsob výpočtu výsluhových nároků je v každém období zcela odlišný. Liší se natolik, že hned první rok II. období, kdy vešel v účinnost „nový“ zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb., se vyznačuje masivním úbytkem policistů ze služebního poměru, který výrazně překračuje trend ve zkoumaném období. Příčinami odchodů policistů ze služebního poměru se budu zabývat v následujících analýzách.

4.3.1 Konstrukce odchodného

Obr. 3 Konstrukce odchodného

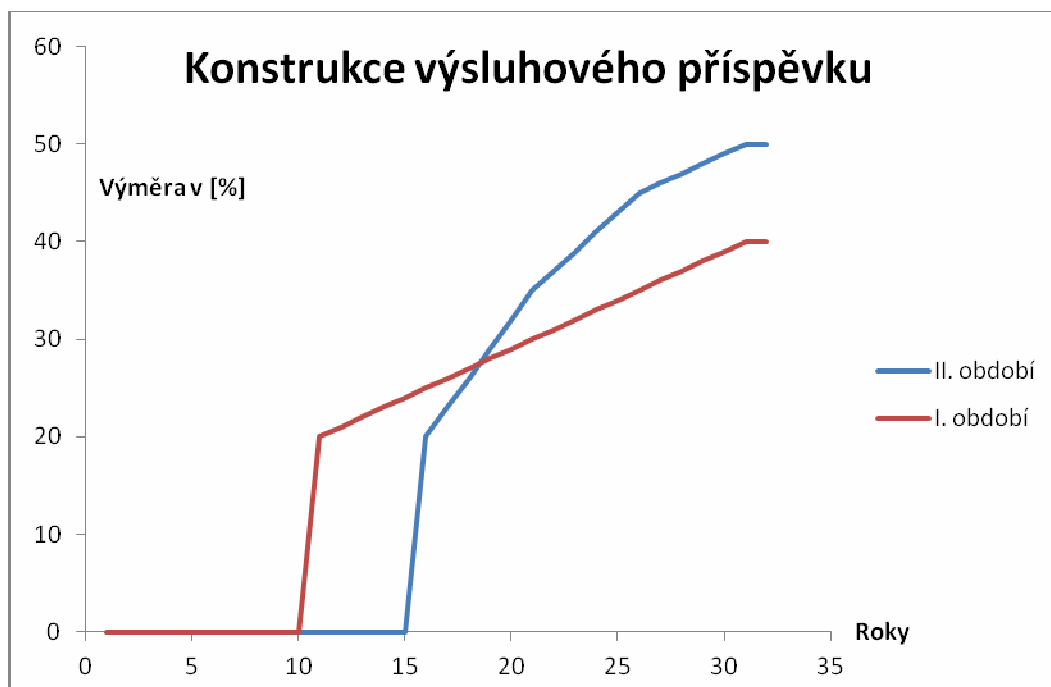


Zdroj: vlastní práce na základě údajů Tomek (2007) a zák. č. 186/1992 Sb.

Graf konstrukce odchodného znázorňuje funkci, která vyjadřuje závislost počtu násobků hrubého měsíčního služebního příjmu (osa y) na době trvání služebního poměru (osa x), pro obě období. V I. období křivka začíná v šestém roce služby na hodnotě jednoho hrubého platu a má po celou dobu svého trvání tvar lineární rostoucí funkce, což v praxi znamená, že za každý další rok se odchodné zvyšuje o polovinu hrubého služebního příjmu. V II. období funkce začíná v totožném bodě jako v I. období a má též rostoucí charakter. Její mírnější sklon však vypovídá o nižších přírůstcích násobků hrubého služebního příjmu, navíc se růst v určitém bodě zastaví a následně je funkce konstantní. Pro určení výše odchodného v II. období to znamená roční jednotřetinový růst odchodného a počínaje jedenadvacátým rokem trvání služebního poměru a každý další konstantní hodnotu šesti hrubých měsíčních příjmů. V případě odchodného, z čistě finančního hlediska, budou déle sloužící racionálně se chovající příslušníci volit ukončení služebního poměru za podmínek platných v I. období, tedy za účinnosti zákona č. 186/1992 Sb.

4.3.2 Konstrukce výsluhových příspěvků

Obr. 4 Konstrukce výsluhového příspěvku



Zdroj: vlastní práce na základě údajů Tomek (2007) a zák. č. 186/1992 Sb.

Graf konstrukce výsluhového příspěvku znázorňuje funkci vyjadřující výši procentuální části hrubého služebního příjmu měnící se v čase. Pro I. období začíná křivka po deseti letech trvání služebního poměru hodnotu 20% hrubého služebního příjmu. Na stejné hodnotě začíná křivka funkce II. období, avšak po patnácti odsloužených letech služby. Následně mají obě křivky rostoucí charakter až do třicátého roku trvání služebního poměru, ve kterém obě funkce dosahují svého maxima a jsou dále konstantní. Rozdílné jsou však hodnoty, kterých dosahují. Křivka funkce I. období dosahuje maxima v hodnotě 40% hrubého služebního příjmu, zatím co ve II. 50%. V případě výsluhového příspěvku budou déle sloužící racionálně se chovající příslušníci motivováni ukončit služební poměr z finančních důvodů, za podmínek pro výpočet dávky odpovídající II. srovnávanému období.

Určení, ve kterém období představovala konstrukce výsluhového příspěvku pro veřejné finance větší zátěž bude, tedy možné až použitím metod finanční matematiky na konkrétních případech.

4.4 Analýza odchodů policistů s nárokem na odchodné

Pro zachování co nejvyšší vypovídající hodnoty a názornosti, jsem odchody analyzoval komplexními přehledy o počtech policistů, kteří ukončili služební poměr a stali se tak příjemci odchodného. Přehled je rozdělen do časových intervalů, které poskytují údaj o délce trvání služebního poměru, což je nezbytné ke stano-

vení koeficientu. Koeficient představuje násobek hrubého služebního příjmu a pro každý interval bude mít hodnotu mediánu. Dále přehled obsahuje průměrný hrubý služební příjem pro každý rok a počet příjemců, kteří v daný rok ukončili služební poměr.

4.4.1 Počet příjemců odchodného v I. období

Tab. 2 Počet příjemců odchodného, kteří v uvedený rok ukončili služební poměr

Rok	2004		2005		2006		Celkem	
Délka sl. poměru	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	Koeficient
6 – 9	–	–	227	7,9	158	11,5	385	2
10 – 14	–	–	1365	47,6	628	45,7	1993	4
15 – 19	–	–	254	8,9	187	13,6	441	6,5
20 – 24	–	–	250	8,7	82	6,0	332	9
25 – 29	–	–	283	9,9	85	6,2	368	11,5
30 – 34	–	–	360	12,6	124	9,0	484	14
35 – 39	–	–	122	4,3	103	7,5	225	16,5
40 – 44	–	–	7	0,2	7	0,5	14	19
Celkem	1120	100,0	2868	100,0	1374	100,0	5362	
Prům. sl. příjem	24 656		27 593		28 802			
Prům. odchodné	109 821		194 211		195 778			

Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Ačkoliv se nepodařilo získat potřebná data k vytvoření podrobné statistiky pro rok 2004, roky 2005 a 2006 naprosto jednoznačně ukazují na interval, ve kterém došlo k nejznačnějším odchodům. Vzhledem k tomu, že se jedná o interval 10 – 14 let ve služebním poměru, lze mít důvodně za to, že pro tyto policisty bylo výhodnější ukončit služební poměr za podmínek zákona účinného v I. období. K tomu museli splňovat předpoklad, že do 1. 1. 2007 nepřekročí délka trvání jejich služebního poměru 15 let. V případě překročení této lhůty by automaticky spadali do působnosti zákona o služebním poměru účinném ve II. období viz kapitola 5.1.1. Pro policii, zejména pro její personální skladbu hodnotím tyto odchody jako citelnou ztrátu. Délka jejich služebního poměru jim umožnila nasbírat dostatečné množství zkušeností a svým rozhodnutím ukončit služební poměr o tento potenciál PČR přišla. Tito policisté mohli nadále odvádět kvalitní práci na svých útvarech, nebo postoupit v rámci kariérního růstu na vyšší pozice. Ať už by však setrvali na jakékoliv pozici, mohli by dále předávat své získané zkušenosti mladším kolegům, kteří by si tak rychleji zvyšovali svoji odbornost a profesionalitu. Tento proces může v blízké budoucnosti u PČR značně chybět.

4.4.2 Počet příjemců odchodného v II. období

Tab. 3 Počet příjemců odchodného, kteří v uvedený rok ukončili služební poměr

Rok	2007		2008		2009		2010		Celkem		Koeficient
Délka sl. poměru	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	
6 – 9	210	4,5	311	11,0	159	10,5	49	2,2	729	6,5	1,5
10 – 14	928	19,8	558	19,8	434	28,6	51	2,3	1971	17,5	3
15 – 19	409	8,7	380	13,5	182	12,0	488	21,9	1459	13,0	4,666
20 – 24	324	6,9	229	8,1	101	6,6	277	12,4	931	8,3	6
25 – 29	742	15,9	431	15,3	182	12,0	412	18,5	1767	15,7	6
30 a více	2067	44,2	909	32,3	462	30,4	948	42,6	4386	39,0	6
Celkem	4680	100	2818	100	1520	100	2225	100	11243	100,0	
Prům .sl. příjem	31415		32840		33369		33210		—		
Prům. odchodné	159 829		154 009		150 657		183 820		—		

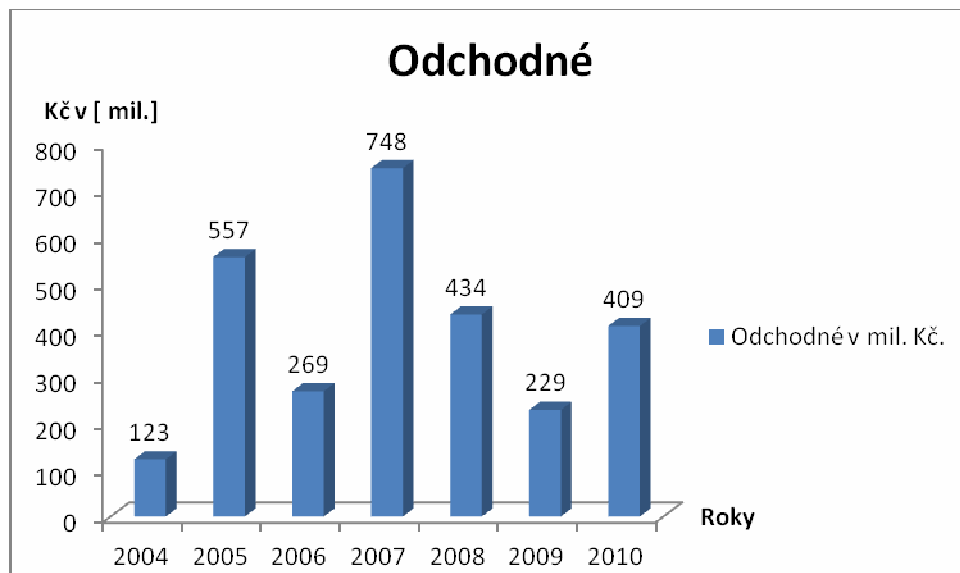
Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Statistika za II. období vykazuje nejvyšší hodnoty počtu příjemců odchodného v intervalu 30 a více let trvání služebního poměru, a to v průměru cca 40% za celé II. období. Policisté, nacházející se v tomto intervalu jsou k odchodu motivováni maximální možnou výměrou výsluhových nároků, kterou zákon umožňuje, což potvrzuje tezi, kterou jsem uvedl v kapitole 5.3.2. Podle roku 2007, kdy počet příjemců odchodného dosahuje hodnoty 2067 a je dvojnásobně vyšší, než v následujících letech, je možné konstatovat, že řada tzv. policejních „veteránů“ vyčkávala na účinnost zákona č. 361/2003 Sb., odpovídající II. období, aby mohli služební poměr ukončit za výhodnějších podmínek, než které by jim umožnil zákon účinný v I. období. Když zvážíme délku kariéry těchto policistů, je velmi pravděpodobné, že opouštěli vysoké řídicí funkce nebo služební místa, na kterých je vyžadována velmi úzká a vysoká specializace a jejich pracovní náplní je několikaleté vyšetřování těch nejzávažnějších případů. I u odchodu těchto policistů přichází PČR o velký potenciál, ale vzhledem k jejich věku a délce trvání jejich služebního poměru je odchod očekávanou součástí přirozené obměny v personální struktuře.

Dále v letech 2007 až 2009 lze pozorovat pokračující trend z I. období, který se týká odchodu policistů v intervalu 10 – 14 let trvání služebního poměru, a to v rozmezí od 19,8% do 28,6%, na rozdíl od roku 2010, kdy počet příjemců odchodného v tomto intervalu má hodnotu 2,3%. Vysvětlení je velmi jednoduché a opět se nachází v kapitole 5.1.1. Do 31. 12. 2009 trvalo tzv. přechodné období, které umožňovalo policistům, jejichž délka služebního poměru nepřesáhla do uvedeného data 15 let, ukončit služební poměr způsobem uvedeným v zákoně o služebním poměru účinný v I. období, což bylo pro ně výhodnější. V tomto případě je změna evidentní a strukturální zlom v roce 2007 není třeba blíže dokazovat dalšími statistickými metodami.

4.4.3 Odchodné vyplácené v letech 2004 – 2010

Obr. 5 Odchodné 2004 – 2010



Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Graf znázorňuje celkové množství finančních prostředků, které byly Ministerstvem vnitra vynaloženy k pokrytí nákladů, které vznikly vyplacením odchodného jeho příjemcům. Největší počet odchodů a s ním spojené nejvyšší náklady na jejich vyplacení, zaznamenal rok 2007, kdy celková suma potřebná ke krytí odchodného dosáhla částky 748 milionu Kč, což v roce 2007 představovalo 1,4% celkových běžných výdajů Ministerstva vnitra. Vysoký počet odchodů je možné spojovat v souvislosti s účinností zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. a změnami v konstrukci výsluhových nároků, které s sebou oproti předešlému zákonu přinesl.

4.5 Analýza výsluhového příspěvku

V analýze výsluhového příspěvku jsem zjišťoval absolutní výši nákladů v daném roce, o kterou se Ministerstvu vnitra zvýší celkové náklady na placení výsluhových příspěvků z let minulých. Aby bylo možné tyto náklady co nejpřesněji vyčíslit, bylo velmi důležité správně určit množství policistů, kteří ukončili služební poměr, po jaké délce trvání služebního poměru a zejména, kolikrát v roce mu bude výsluhový příspěvek vyplacen. K výpočtu výsluhového příspěvku jsem dále pracoval s koeficienty, které představují procentuelní část hrubého služebního příjmu a jejich výše je odvislá od délky trvání služebního poměru.

4.5.1 Počet příjemců výsluhového příspěvku v I. období

Tab. 4 Počet příjemců výsluhového příspěvku v uvedených letech (bez kumulace)

Rok	2004	2005	2006	Celkem	Prům.koef.
Délka sl. poměru	Počet	Počet	Počet	Počet	
10 – 14	–	1116	697	1813	0,23
15 – 19	–	202	160	362	0,27
20 – 24	–	214	100	314	0,32
25 – 30	–	250	115	365	0,37
30 a víc	–	408	300	708	0,4
Celkem	933*	2190	1372	4495	
Prům. sl. příjem	24656	27593	28802		
Prům. výsl. přísp.	8015*	8020	8395		

Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

*údaje převzaty ze závěrečného účtu Kapitoly 314 rozpočtu ČR (2004), z důvodu nemožnosti vypočítání vlastní prací kvůli absenci zdrojových dat.

4.5.2 Počet příjemců výsluhového příspěvku v II. období

Tab. 5 Počet příjemců výsluhového příspěvku v uvedených letech (bez kumulace)

Rok	2007	2008	2009	2010	Celkem	Prům.koef.
Délka sl. poměru	Počet	Počet	Počet	Počet	Počet	
10 – 14	924	671	379	126	2100	0,23
15 – 19	285	535	207	411	1438	0,26
20 – 24	233	308	119	247	907	0,39
25 – 30	394	728	196	409	1727	0,47
30 a víc	1026	1762	544	993	4325	0,5
Celkem	2862	4004	1445	2186	10497	–
Prům. sl. příjem	31415	32840	33369	33210		
Prům. výsl. přísp.	10600	12369	12194	13940		

Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

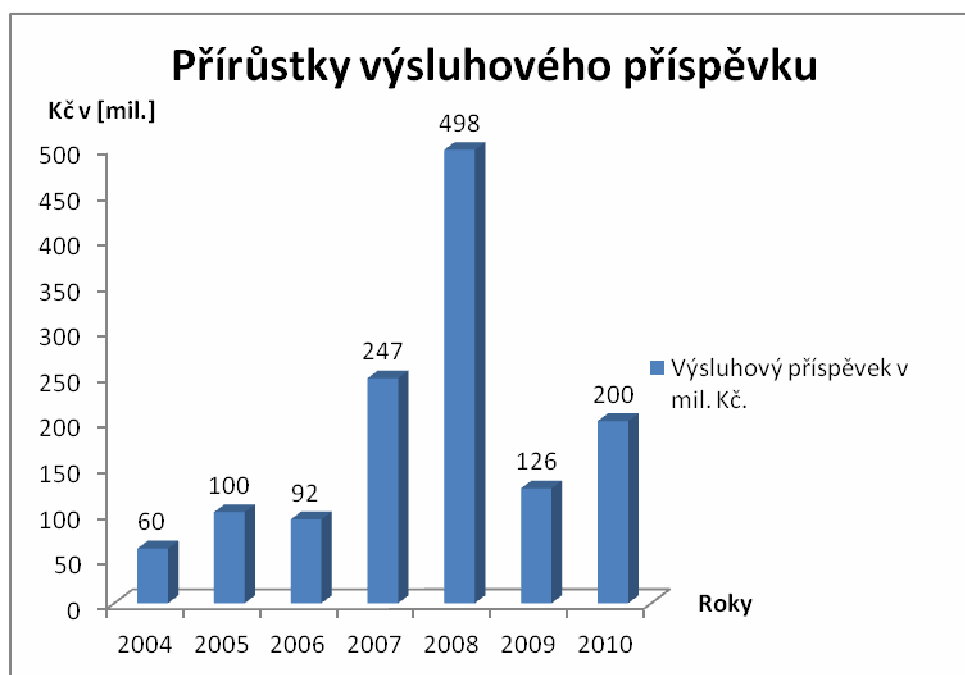
V případě analýzy výsluhových příspěvků jsem zdrojová data roztřídil nepatrně odlišným způsobem než u odchodného. Odlišnost spočívá v příjemcích, kteří ukončí svůj služební poměr v měsíci prosinec. V kapitole 5.4 analýza odchodného, jsem příjemce dávky, kteří služební poměr ukončili v prosinci započítal do příslušného roku, jehož je prosinec součástí. V kapitole 5.5 analýza výsluhového příspěvku, jsem příjemce dávky, kteří služební poměr ukončili v prosinci, započítal do roku následujícího, protože těmto příjemcům bude první dávka výsluhového příspěvku vyplacena až následující měsíc, což je leden roku následující-

ho. Jelikož úkolem této analýzy je zjistit absolutní výši nákladů za rok, o kterou se zvýší celkové náklady na vyplácení výsluhového příspěvku, zvolil jsem právě tento postup, který mi umožnil provést přehlednější a přesnější výpočet dávky pro každý měsíc v roce, což považuji za důležité u dávky, která má opakující se povahu s měsíčním plněním a měsíčně odlišným počtem příjemců, na rozdíl od odchodného, které má jednorázový charakter. Na celkový počet příjemců dávky za období však tento posun vliv nemá.

Ze statistik v tabulkách 5 a 6 je patrné odlišné rozhodování policistů, po jak dlouhé době ukončit služební poměr. Pokud budeme brát v úvahu jako stimulační prostředek k ukončení služebního poměru výsluhový příspěvek, tak v I. srovnávaném období dosahuje nejčtetnějšího zastoupení interval 10 – 14 let ve služebním poměru, a to 1813, což je cca 40% z celkového počtu příjemců výsluhového příspěvku. Ve II. období největší četnosti dosahuje interval 30 a více let ve služebním poměru, a to 4325, což představuje cca 41 % z celkového počtu příjemců dávky. Na základě těchto faktů lze konstatovat, že v I. období ukončila služební poměr značně vysoká procentuální část policistů po dosažení nejnižší zákonem stanovené doby potřebné pro splnění nároku na výsluhový příspěvek. Ve II. období vyhodnotili jako příznivější podmínky k ukončení služebního poměru policisté s délkou trvání služebního poměru 30 let a více.

4.5.3 Výsluhový příspěvek v letech 2004 – 2010

Obr. 6 Přírůstky výsluhového příspěvku 2004 – 2010



Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Graf 6 zobrazuje přírůstek nákladů, o který se zvýšily celkové náklady na vyplácení výsluhového příspěvku v příslušném roce v letech 2004 – 2010, a to bez

kumulace z let předchozích. V grafu je patrné maximum v roce 2008, kdy bylo 4004 příjemcům dávky vyplaceno 498 mil. Kč. Tyto hodnoty jsou značně ovlivněny policisty, kteří služební poměr ukončili v prosinci 2007 a první dávka jim byla vyplacena v lednu 2008. Jedná se o 1903 příjemců z toho 1056 v intervalu délky služby 30 let a více. Tedy 1/4 příjemců v roce 2008 pobírala výsluhový příspěvek v nejvyšší možné sazbě, kterou zákon umožňuje. Z celkového pohledu na graf je zřejmé, že roky 2007 a 2008, tedy první dva roky druhého období představovaly pro rozpočet Ministerstva vnitra značnější zátěž než další roky porovnávaných období. Porovnáme-li pak všechny hodnoty, které jednotlivé roky v obdobích nabývaly, dospějeme k závěru, že v rámci vyplácení výsluhového příspěvku bylo II. období v průměru 3x nákladnější než období I.

4.6 Výpočet výsluhových nároků na jednoho policistu

Účelem této analýzy je objasnit a zdůvodnit rozhodnutí policistů ukončit služební poměr z ekonomického hlediska, což bude spočívat v určení celkové částky výsluhových nároků, která bude příjemci vyplacena od skončení služebního poměru do zahájení pobírání starobního důchodu (65 let). K výpočtu použijí také metody finanční matematiky, a to kombinaci krátkodobého a dlouhodobého spoření. Výpočet bude proveden pro intervaly, ve kterých došlo k nejvyššímu počtu odchodů v I. i II. období, a to vždy v obou variantách konstrukce výpočtu výsluhových nároků. Následně získané výsledky vyhodnotím a porovnáám.

Problematiku vysvětlím názorným příkladem, který je zadán následující tabulkou. Jeho předmětem je policista, který byl přijat do služebního poměru ve věku dvaceti let a na přelomu I. a II. období, kdy 1. 1. 2007 zaniká zákon o služebním poměru č. 186/1992 Sb. a v účinnost vstupuje zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb., se rozhoduje, podle účinnosti kterého zákona ukončí služební poměr,

- a) před 1. 1. 2007 nedosáhl 15 let délky trvání služebního poměru,
- b) před 1. 1. 2007 dosáhl 30 let délky trvání služebního poměru.

4.6.1 Výpočet výsluhových nároků na jednotlivce

Tab. 6 Zadání výpočtu výsluhových nároků

Interval	10 – 14		30 a víc	
Období	I.(po 10)	II.(po 15)	I.	II.
Odchodné	3	4	13	6
Výsl. přísp.	20%	20%	40%	50%
☐ Mzda	30108	30108	30108	30108
K,výsl.přísp.	6022	6022	12043	15054
m	12	12	12	12
n	35	30	15	15
r	0,01	0,01	0,01	0,01

Zdroj: autor

$$Kc = K \cdot m \cdot \left(1 + \frac{m-1}{2 \cdot m} \cdot r\right) \cdot \frac{(1+r)^n - 1}{r}, \text{ kde :}$$

Kc = cílová částka,

K = výše úložky (výsluhový příspěvek),

m = počet úložek,

r = úroková sazba (valorizace výsluhového příspěvku).

Vzorec pro kombinované spoření svým principem zcela věrohodně odpovídá povaze výsluhového příspěvku, a proto byl použit k výpočtu. Podle Borkovec, Ptáček, Toman (2001, s. 22) spořením rozumíme ukládání stejných částek v pravidelných časových intervalech, čehož jsem využil při určení částky (Kc), která bude příjemci vyplacena prostřednictvím pravidelných měsíčních ($m=12$) výsluhových příspěvků (K), za počet úrokovacích období (n), při úroku (r). Počet úrokovacích období (n) vyjadřuje léta od skončení služebního poměru, tzn. počátek vyplácení výsluhového příspěvku, až do příjemcova věku 65 let, kdy příjemci vzniká nárok na starobní důchod. Z pohledu finanční matematiky je příjemce výsluhového příspěvku v postavení, které může připomínat věřitele, tudíž úrok (r) pro něj představuje odměnu. V našem případě jsem za úrokovou sazbu považoval valorizaci důchodů, potažmo valorizaci výsluhového příspěvku, jejíž způsob určení byl popsán v kapitole 3.5.3.

Tab. 7 Výsledky výpočtu výsluhových nároků

Interval	10 – 14		30 a víc	
Období	I. (po 10)	II.(po15)	I.	II.
Odchodné	90324	120 432	391 404	180 648
Výsl. přísp.	3 024 326	2 525 208	2 336 913	2 921 190
Celkem	3 114 650	2 645 640	2 728 317	3 101 838
Δ	469 009		373 521	

Zdroj: autor

Shora provedený výpočet poskytuje jednoznačný důkaz v rozhodování o volbě zákona, podle kterého bude pro policistu výhodnější ukončit služební poměr. V I. období byli k ukončení služebního poměru motivováni policisté s délkou služebního poměru v intervale 10 – 14 let, tzn. po dosažení nejnižší možné zákonné lhůty, která umožňuje vyplácení výsluhových nároků a bezprostředně po ní, a to hned několika aspekty. Jedním z prvních je celková výše výsluhového nároku, která je i při nejnižší výměře díky délce vyplácení vyšší, než u policistů, kteří odešli s maximální možnou výměrou. Dalším aspektem je skutečnost, že ve 30 ti letech je ve věku, kdy jeho produktivita stále roste a není pro trh práce natolik opotřebován, aby po rekvalifikaci nenašel zaměstnání s podobným finančním ohodnocením jako u PČR, což mu v součtu s výsluhovým příspěvkem může zajistit vyšší životní úroveň. Během své praxe jsem se také setkával u policistů v tomto intervalu s názorem, kterým se sami demotivovali od dalšího setrvání ve služebním poměru. Tito policisté si kladli otázku, nač zůstat ve služebním poměru, když výsluhové nároky mají jisté a po jejich odečtení od služebního příjmu dochází ke zjištění, že tuto náročnou práci, která skýtá jistá rizika vlastně vykonávají za velice nízký plat. (Př.: hrubý služební příjem 30108 Kč, čistá mzda 22700 Kč – výsluhový příspěvek 6022 = 16678 Kč.)

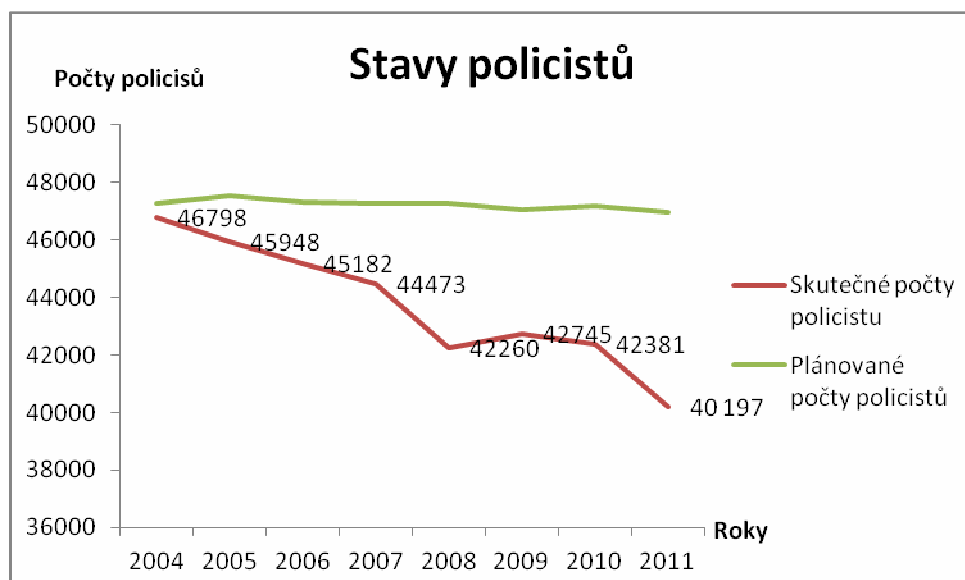
Naopak zákon o služebním poměru účinný ve II. období motivoval k ukončení služebního poměru policisty z intervalu 30 let a víc. I přes fakt, že výměra jednorázového odchodného je o více jak polovinu nižší proti I. období, vyšší konstrukce výsluhového příspěvku v maximální míře až 50% hrubého služebního příjmu připravila v konečném součtu výhodnější finanční podmínky pro ukončení služebního poměru. Z velmi vysokého počtu odchodů v roce 2007 právě v intervalu 30 a více let (2067) lze usoudit, že policisté z I. období vyčkávali účinnosti zákona o služebním poměru II. období, aby mohli služební poměr ukončit za výhodnějších podmínek, než za účinnosti zákona v I. období.

4.7 Analýza plánovaných a skutečných stavů

Než přistoupím k závěrečnému zhodnocení analýzy, považuji na tomto místě za vhodné posoudit důsledek snižování stavů policistů za účelem snížení mzdových nákladů s ohledem na zvyšující se výsluhové nároky na rozpočet Ministerstva

vnitř. V analýze využiji mnou zjištěné náklady na vyplácení odchodného a výsluhových příspěvků napříč celým zkoumaným obdobím 2004 – 2010. K celkovým výsluhovým nárokům přičtu mzdové náklady policistů, kteří ve služebním poměru setrvali podle skutečných početních stavů. K určení celkových mzdových nákladů použiji průměrný hrubý měsíční příjem z celého období. Obdobným způsobem, za využití metod a zkušeností z doposud provedených postupů, provedu simulaci určení celkových mzdových a výsluhových nákladů pro plánované stavy policistů. Míra odchodů zde bude zastupována běžnou fluktuací u PČR, kterou Policejní prezidium uvádí hodnotou 1400. Ta představuje počet policistů za rok, kteří ukončí služební poměr v rámci přirozené personální obměny, ale v zápětí jsou tyto stavy opět doplněny na plánované početní stavy.

Obr. 7 Plánované a skutečné stavy



Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Plánované počty policistů jsou stavy, určené bezpečnostní komisí k tomu, aby mohla PČR řádně plnit úkoly svěřené zákonem a naplňovat tak její roli ve společnosti. Graf 6 zobrazuje klesající trend skutečných stavů policistů napříč celým obdobím.

Tab. 8 Celkové finanční náklady za období 2004 – 2010 v miliardách Kč.

	Skutečný stav	Plánovaný stav
Mzdové náklady	112	120
Odchodné	2,8	1,5
Výsluhový přísp.	5,9	2,4
Celkem	120,7	123,9

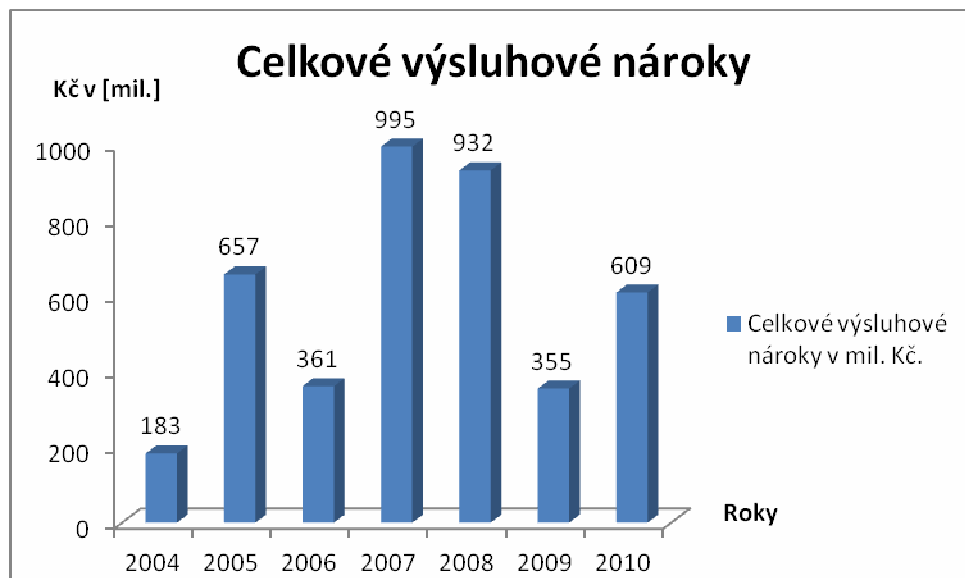
Zdroj: autor

Tabulka 9 zachycuje stav finančních nákladů potřebných na vyplacení mezd, odchodného a výsluhových příspěvků za období let 2004 – 2010. Ještě jednou musím podotknout, že na straně Plánovaný stav se jedná o simulaci. U výsluhových příspěvků se jedná o kumulaci přírůstkových částek, o které se zvednou náklady na vyplacení výsluh z let minulých.² Z celkové sumarizace nákladů je možné vyvodit velmi obecný závěr, že v letech 2004 – 2010 snižování stavů policistů vedlo i přes nárůst na straně výsluhových nároků k úsporám financí rozpočtu Ministerstva vnitra, a to 3,2 mld., což představuje úsporu cca 457 mil. ročně. (pro rok 2010 úspora cca 0,8% z výdajů Ministerstva vnitra. Předmětem dalších průzkumů však zůstává otázka, nakolik je úspora 0,8 % významná v porovnání s prací 7 000 policistů, podílejících se svojí službou na úkolech, které pomáhají naplňovat ochranou funkci státu. Mám za to, že v době, kdy sociální napětí ve společnosti stoupá (viz události z posledních měsíců ve Šluknovském výběžku) a PČR disponuje početními stavy, které jsou v její novodobé historii na úrovni minima, je důležitější ponechat ve služebním poměru vyšší počet policistů potřebných k zajišťování vnitřní bezpečnosti, protože ta úzce souvisí s dalšími oblastmi mnoha lidských činností, proti kterým je úspora v řádech desetin procentního bodu rozpočtu Ministerstva vnitra je irelevantní.

² přírůstková částka v každém roce byla vypočítaná s měsíční přesností, tzn., že je celkovým součtem výsluhových příspěvků příjemců, kteří ukončili služební poměr v určitém měsíci do konce kalendářního roku. V případě kumulace v dalším roce bude celková suma vyšší, protože již všichni příjemci z minulého roku přijmou výsluhový příspěvek 12x, na rozdíl od roku, ve kterém služební poměr ukončili, tam počet plnění záležel na měsíci, ve kterém služební poměr ukončili.

4.8 Vyhodnocení celkových výsluhových nároků

Obr. 8 Celkové výsluhové nároky



Zdroj: vlastní práce na základě dat Policie ČR, Policejní Prezidium (2004 – 2010).

Výsledný graf č. 8 představuje součet grafů č. 5 a 6, uvádějící celkové výsluhové nároky vyplacené jejich příjemcům v jednotlivých letech. Tzn., že každý rok zachycuje součet odchodného a výsluhového příspěvku, u kterého není započítávána jeho kumulace z minulých let. Dále je z grafu patrná určitá cykličnost nízkých a vysokých hodnot. Tento jev podle mého názoru poukazuje na velmi vysokou citlivost v rozhodování policistů o odchodu či setrvání ve služebním poměru. Maximální extrém hodnot v letech 2007 a 2008 dokazují, že policisté na systémové změny uvnitř PČR, které přinesla účinnost nového zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb., reagují masivními odchody ze služebního poměru, což pro rozpočet MVČR znamenalo nárazové a intenzivní navýšení nákladů potřebných na vyplácení výsluhových nároků. V letech 2005 a 2010 dosahovaly celkové výsluhové nároky též vyšších hodnot proti ostatním rokům. V roce 2005 lze mít důvodně za to, že zvýšený počet odchodů byl spjat s blížící se účinností zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. Rok 2010 zahajuje novou odchodovou vlnu, která byla zapříčiněná zdaněním od výsluhových nároků od 1. 1. 2011, a to i zpětně u stávajících příjemců. Zrušením textu v § 4 písm. o) zákona č. 586/1992 Sb., „od daně jsou osvobozeny výsluhové nároky příslušníků bezpečnostních sborů...“, se na výsluhové nároky pohlíží jako na ostatní příjmy podle § 10 zákona č. 586/1992 Sb., z čehož plyne, že podléhají srážkové dani se zvláštní sazbou daně ve výši 15%. Podle hodnot odchodů v roce 2010 a dosud uveřejněných za rok 2011 je možné se domnívat, že restrikce typu zdanění výsluhových nároků a snížení tarifních tříd služebních příjmů, které přinesl rok 2011 povedou, opět policisty k rozhodnutí ukončit služební poměr. Bude

tedy důležité sledovat zejména následující roky a určit, jak masivní odchody tyto restriktce vyvolaly.

Pro dosažení prvního cíle práce je potřeba určit, které ze dvou srovnávaných období představuje pro veřejné finance z hlediska vyplácení výsluhových nároků větší zátěž. Na základě poznatků získaných provedenou analýzou odchodů policistů ze služebního poměru v 5. oddílu mé práce lze konstatovat, že z hlediska výsluhových nároků představuje pro veřejné finance větší zátěž II. srovnávané období.

5 Zhodnocení analýzy odchodů

5.1 Vyhodnocení analýzy

Zkoumané období let 2004 – 2010 jsem rozdělil do dvou dílčích období, odpovídajících účinnostem dvou zákonů o služebním poměru. I. období odpovídá účinnosti Zákona o služebním poměru č. 186/1992 Sb. a je určeno časovým intervalem od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2006. II. období se shoduje s účinností Zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. a vymezuje ho časový interval od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2010. Zdrojová vstupní data jsem roztrídil podle způsobu skončení služebního poměru a dále podle délky trvání služebního poměru. Tímto tříděním jsem získal v každém roce (u výsluhového příspěvku pak v každém měsíci v roce) počty příjemců, kteří po skončení služebního poměru mají, či nemají nárok na odchodné a výsluhový příspěvek. Po té jsem stanovil metodiku potřebnou k určení koeficientů, na základě kterých bylo možné provést výpočet odchodného a výsluhového příspěvku v závislosti na délce služebního poměru.

Po provedení těchto výpočtů, jsem porovnal dosažené výsledky v letech, následně v obdobích. Za využití statistických metod jsem ekonomickou analýzou výsledků došel k závěru, že II. srovnávané období, z hlediska plnění výsluhových nároků jejich příjemcům, představovalo pro rozpočet MV ČR potažmo pro veřejné finance větší zátěž. Zdůvodnění mého závěru poskytnu ve dvou úrovních. První opodstatnění mého závěru shrnu z hlediska finančních nákladů na vyplácení výsluhových nároků. V I. období dosahoval průměrný počet příjemců výsluhových nároků ročně hodnoty 1787 a na výsluhových nárocích bylo ročně těmto příjemcům vyplaceno průměrně 400 milionů Kč. V II. období byla průměrná hodnota příjemců výsluhových nároků 2811 ročně a těmto příjemcům bylo v průměru ročně vyplaceno 723 milionů Kč. Na výsluhových nárocích. (do výsluhových nároků není počítána roční kumulace výsluhového příspěvku). Na tomto místě je nutné podotknout, že hlavním faktorem, který ovlivnil výše popsaný stav, jsou legislativní změny, které přinesla účinnost „nového“ Zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. Tyto změny přinesly odlišnou konstrukci výsluhového příspěvku a nižší sociální jistoty policistů, na což ekonomicky racionálně uvažující policisté, kteří chtěli maximalizovat svůj užitek, což jsou v tomto případě výsluhové nároky, zareagovali tak, že další setrvávání ve služebním poměru vyhodnotili jako neperspektivní a rozhodli se služební poměr ukončit.

Druhé zdůvodnění mého závěru se nachází v oblasti personální struktury policejního sboru. V I. období ukončilo služební poměr cca 46% policistů z celkového počtu 5362 v intervalu délky trvání služebního poměru 10 – 14 let, tzn. po dosažení nejnižší možné zákonné lhůty, po které vyplývá nárok na získání výsluhového příspěvku. V II. období ukončilo služební poměr 39% policistů, tj. 4386 z celkových 11 243 v intervalu délky trvání služebního poměru 30 let a více. V případě I. období odešli relativně mladí policisté, ale s určitým množstvím cenných zkušeností, které mohli dále rozvíjet a úročit v rámci kariérního růstu nebo je předávat mladším kolegům, kterým by se tak urychlil profesní roz-

voj potřebný ke kvalitnímu zvládnutí pracovní náplně a schopnosti samostatně plnit svěřené úkoly. Dalším negativem je vznik generační propasti, která může vést k obsazování klíčových pozic policisty, kteří neprokázali v praxi svou způsobilost k vykonávání důležitých funkcí. Naopak ve II. období uměle na svých pozicích vyčkávali účinnosti „nového“ zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. policisté z I. období sloužící 30 let a více, aby mohli služební poměr ukončit za výhodnějších podmínek, které jim zákon II. období poskytl. Toto tvrzení jsem dokázal výpočtem za pomoci metod finanční matematiky v kapitole 5.6.1. S ohledem na délku jejich služebního poměru se s jejich odchodem v rámci přirozené personální fluktuace počítá, ale nesystémová změna, která počet těchto policistů uměle nakumulovala a způsobila odchod ve velmi krátkém časovém úseku, což rozpočtu MV ČR způsobilo velmi vysoká nárazová plnění, která jsou pro veřejné finance méně akceptovatelná, nežli nižší pravidelné plnění rozložené do většího počtu let.

5.2 Dopad na Veřejné finance

I přes mé zjištění vycházející z analýzy odchodů policistů ze služebního poměru, že z pohledu výsluhových nároků představovalo II. srovnávané období pro veřejné finance větší zátěž než období první, se nedomnívám, že konstrukce výsluhového příspěvku Zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. je nějak nekvalitní. Pouze je diametrálně odlišná od konstrukce výsluhového příspěvku podle zák. č. 186/1992 Sb. Co se však dle mého názoru podílelo na ovlivnění veřejných financí největší mírou, je velmi rychlá aplikace těchto změn do praxe, která vyvolala masivní odchody policistů zejména v roce 2007. Odlišnost obou způsobů výpočtu výsluhových nároků měla za následek skutečnost, že v I. období, před účinností „nového“ zákona, ukončilo služební poměr cca 46% policistů po 10 – 14 letech ve služebním poměru a v II. období, bezprostředně po nabytí účinnosti „nového“ zákona 39% policistů po 30 a více letech ve služebním poměru. Výpočtem, kterým jsem se zabýval v kapitole 5.6.1 dokazuji, že příjemci výsluhových nároků po 10 letech ve služebním poměru, podle konstrukce zákona účinného v I. období, kdy odchodné činí 3 hrubé služební příjmy a výsluhový příspěvek 20% hrubého měsíčního služebního příjmu, bude za 35 let plnění, vyplacena skoro shodná částka, co příjemci, který ukončil služební poměr po 30 letech služby, dle podmínek zákona účinného ve II. období, tedy s odchodným 6 hrubých služebních příjmů a výsluhovým příspěvkem 50% hrubého měsíčního služebního příjmu, vypláceným po dobu 15 let. Jelikož ve výpočtu bylo kalkulováno s věkovou hranicí 65 let, kdy vzniká příjemci nárok na starobní důchod, je na tomto místě důležité zdůraznit fakt, týkající se souběhu výsluhového příspěvku a starobního důchodu, který zní, že v případě souběhu je příjemci vyplácen výsluhový příspěvek pouze v případě, že je vyšší než starobní důchod, a to pouze jako rozdíl výsluhového příspěvku a starobního důchodu. Domnívám se tedy, že u příjemců ve II. období, u kterých výsluhový příspěvek dosáhl výše 50% hrubého služebního příjmu bude vyšší než starobní důchod a celková dávka, která mu bude vyplacena jako souběh, bude rovna jeho dosavadnímu výsluhovému příspěvku a mít povahu věčného důchodu.

Z výše popsaných okolností plyne, že počátkem II. období dochází k výraznému nárůstu nákladů MV ČR potřebných k vyplácení výsluhových nároků příjemcům. Vzhledem k tomu, že výsluhový příspěvek má povahu opakujícího se plnění, dochází s každým dalším rokem k jeho kumulaci, což pro veřejné finance představuje v tomto případě dlouhodobou zátěž.

Tab. 9 Celkové výdaje MVČR na vyplácení výsluhových nároků v rámci rezortu

Období	I. Období				II. Období			
Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Výsluhové nároky	1,60	1,51	2,01	2,12	2,8	3,76	3,47	3,93
Σ v Období	Σ 1,81				Σ 3,49			

Zdroj: Vlastní práce na základě dat MV ČR (2003 – 2010).

Tabulka č. 10 zachycuje celkové náklady MV ČR potřebné ke krytí výsluhových nároků celého rezortu, které mají rostoucí trend patrný zejména ve druhém období. V rámci zvýšení vypovídající hodnoty tabulky a názornosti trendu byl použit i údaj z roku 2003, přestože rok 2003 nebyl součástí analýzy.

PČR se z pohledu počtu zaměstnanců řadí mezi největší organizace v České republice, z čehož přirozeně plyne, že náklady na mzdové prostředky zaměstnanců a výsluhové nároky příjemců jsou ve státním rozpočtu znatelné. Jak dokazuje graf č. 7, jsou současné početní stavy policistů nejnižší v novodobé historii PČR. Snížení početních stavů policistů sice vedlo k poklesu mzdových nákladů, ale také k současnému navýšení nákladů potřebných ke krytí výsluhových nároků, což v důsledku znamenalo zanedbatelnou úsporu, v porovnání s posláním PČR jako veřejného statku, které spočívá podle Rektora (2007, str. 19) zejména v uspokojování potřeby ochrany občana a jeho majetku. MUDr. Mgr. Ivan Langer, ministr vnitra v letech 9.2006 – 5.2009 odstartoval společně s účinností „nového“ Zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. reformu PČR, jejímž dílčím cílem byla i generační obměna policejního sboru. Tuto obměnu zahájila v roce 2006 mediální kampaň s názvem: „Najdi si svého parťáka“, která měla za úkol snížit podstaty u PČR v souvislosti s očekávanými masovými odchody v roce 2007. Jelikož vlna odchodů byla mnohem silnější než nepříliš úspěšná kampaň, v roce 2008 přišla ke slovu druhá mediální náborová akce s názvem: „Pomáhat a chránit“, v rámci které bylo do služebního poměru přijato 3782. Protože bylo nutné tyto policisty co nejdříve dostat do přímého výkonu služby, byla jim zkrácena délka Základní odborné přípravy, což ve spojitosti s nižšími vstupními požadavky a nulovými zkušenostmi z praxe znamenalo, že tito policisté zákonitě nemohou dosahovat takové kvality, jako policisté, kteří služební poměr ukončili. V rámci plánovaného snížení početních stavů je v posledních 18 měsících přijímání nových policistů do služebního poměru vel-

mi omezené a u některých KŘP platí dokonce stopstav, což může mít určitý negativní vliv na prohlubování již výše zmiňované generační propasti.

Reforma PČR, potažmo její generační obměna je vzhledem k dynamice vývoje společnosti určitě žádoucí, avšak rychlost implementace změn bez dostatečné dlouhodobější analýzy a predikce způsobila markantní personální výkyvy. V příčinné souvislosti s dalšími restrikcemi, které spočívaly ve snížení tarifních tříd služebních příjmů o 10%, a ve zpětném zdanění výsluhových nároků zvláštní sazbou 15% lze předpokládat, že na tyto změny policisté opět zareagují odchody, což za této situace může znamenat vážnou destabilizaci PČR. Z těchto důvodů posuzuji výše uvedené změny jako nesystémové a nehospodárné, které nepovedou k úsporám veřejných financí.

5.3 Navrhovaná opatření

Druhým cílem mé práce je formulovat vlastní návrhy, které by měly vést ke snížení výdajů státního rozpočtu určených k hrazení výsluhových nároků a přispět ke stabilizaci personálního stavu a zefektivnění práce PČR. Pozornost vlastních návrhů budu především směřovat k úskalím, se kterými jsem se setkal při analýze v oddíle 5. nebo během vlastní praxe. Doporučení budou směřována k následujícím oblastem.

5.3.1 Oblast skladby personální struktury PČR

Zde doporučuji zvýšit analytickou činnost personalistů se zaměřením především na:

- důvody ukončení služebního poměru. Personalisté by měli od každého policisty, který se rozhodl pro ukončení služebního poměru získat informace o důvodech, které ho k jeho rozhodnutí vedly. Nejčastěji bývají zastoupeny důvody typů: nedostatečné finanční ohodnocení, ztráta perspektivnosti zaměstnání, syndrom vyhoření, vysoká opotřebenost. Tyto důvody by měly být dále analyzovány, za účelem sestavení programů pro zlepšení situace. Výstupy těchto programů následně preventivně a pozitivně stimulovat stávající policisty tak, aby ze služebního poměru masově neodcházeli, naopak v něm setrvali a služební poměr se pro ně stal celoživotní záležitostí.
- sledování věkové skladby policejního sboru. Početní stavy doplňovat průběžně, a to především na základě stanovených segmentačních kritérií. Náborové kampaně tedy mohou být vedeny, nikoliv však mediálně rozměrné a nákladné typu „Hledám parťáka“ a „Pomáhat a chránit“, které oslovily a přilákaly široké spektrum zájemců, kteří byli přijímáni v souvislosti s vysokým podstavem. Doporučoval bych se cíleně zaměřit na mládež, která by byla pro výkon zaměstnání připravována ve Středních policejních školách a ne jen v Základních odborných přípravách.

Náborem těchto lidí, kteří samozřejmě úspěšně absolvují výběrové řízení, bude zajištěna vysoká kvalita nově příchozích policistů. Tímto sledují také zvýšení kvality služeb poskytovaných PČR.

5.3.2 Oblast zefektivnění vnitřního chodu PČR

- Mezi priority většiny novodobých policejních prezidentů a ministru vnitra je zvýšení počtu policistů v přímém výkonu a snížení přebytné byrokracie. Nový zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb. je v tomto ohledu mírně kontraproduktivní. S jeho účinností došlo ke zhoršení podmínek finančního ohodnocení policistů v základních funkcích v přímém výkonu a jeho kariérní řád jim umožňuje rychlejší postup, z čehož může pramenit koncentrace policistů v kancelářích a nárůst řídicích a manažerských funkcí. Výsledkem je, že přímý výkon služby, který představuje velmi důležitou policejní činnost, je pro policisty nezajímavý. Jestliže se výše služebního příjmu odvíjí od tarifní třídy a ta zase od služebního zařazení (hlídková služba 3. a 4. tarifní třída), je pro návrat zájmu o toto zařazení nezbytné zajistit dosažení uspokojivé výše služebního příjmu. V tomto ohledu může být východiskem návrat k zákonu o služebním poměru č. 186/1992 Sb., a to zejména navrácení příplatků za noční služby, víkendy, dny pracovního klidu a přesčasové hodiny, k čemuž zavazuje i Evropské právo a zvyšování služebního příjmu v závislosti na délce služebního poměru nejen nárůstem tarifního stupně, ale současně i tarifní třídy, bez nutnosti změnit služební zařazení.
- počet policistů v přímém výkonu by dále mohlo navýšit převedení části zpracovávané agendy na Městskou policii, zejména šetření společensky méně závažných skutků, k jejich řešení je Městská policie současně legislativně vybavena, a to jsou přestupky. PČR by ušetřený potenciál mohla vložit do přímého výkonu nebo vyšetřování trestných činů.
- dalším prostředkem, který by mohl policisty stimulovat k setrvání v přímém výkonu je samotná péče o ně, která může spočívat především v udržování jejich dobré fyzické a psychické kondice a zajištění rozvoje jejich profesních znalostí a dovedností prostřednictvím soustavného vzdělávání. V prvním případě navrhuji změnu, aby nárok na získání rehabilitace, ozdravného pobytu a jiných prostředků určených k regeneraci nenastával automaticky po 15 letech ve služebním poměru, ale jeho nárok byl posuzován podle náročnosti a povahy vykonávané služby. Realizaci soustavného vzdělávání policistů považuji za vhodnou z několika důvodů. Přínos spatřuji především ve zkvalitnění služeb poskytovaných občanům, kteří jistě pozitivně ocení jednání se vstřícným, jazykově vybaveným, ko-

munikativním a po odborné stránce dostatečně vybaveným policistou, který jim s jejich problémy ochotně pomůže nebo poradí. Absolvované kurzy a školení zvyšují hodnotu policisty na trhu práce a při eventuální změně zaměstnání by mu měly usnadnit najít nové uplatnění a dále snižovat náklady na rekvalifikaci, pokud by změna zaměstnání směřovala do oblasti veřejné správy či bezpečnosti. K těmto účelům lze využít stávající kapacity systému vzdělávání MV, které jsou v současné době dostatečné důsledkem snižování početních stavů a absenci nových policistů, čímž by PČR nevznikly žádné externí náklady. Následně by bylo zapotřebí zvážit výši podílu ve výsluhovém příspěvku, který plní sociální funkci. V neposlední řadě shledávám klady systému vzdělávání v oddalování syndromu vyhoření. Policista, který se zdokonaluje a je o něho adekvátně postaráno, by neměl ukončit služební poměr předčasně a v produktivním věku, ale v rámci přirozené fluktuace. Výše popsané návrhy by měly policisty stimulovat k setrvání ve služebním poměru co nejdelší možnou dobu a snížit tak výsluhové nároky, vyplácené relativně mladým policistům, kteří by mohli dále plnit úkoly ve službách PČR.

5.3.3 Oblast služebního příjmu a výsluhových nároků

PČR prochází reformou, jejímž cílem je Langer, Martinů (2009) přeměnit ji v moderní bezpečnostní sbor, který tvoří profesionálně vystupující policisté, pracující v odpovídajících podmínkách. Tohoto cíleného stavu bude dosaženo, až zmíněné podmínky vytvoří uvnitř PČR prostředí, ve kterém budou pracovat kvalitní a spokojení zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že spokojenost zaměstnanců je ovlivněna z velké části výší jejich mzdy, navrhuji snížit výsluhové nároky na straně odchodného a ušetřenými prostředky zvýšit služební příjem.

- Podle výpočtu v kapitole 5.6.1 je zřejmé, že pro policisty, kteří ukončili služební poměr v intervalech po 10 – 14 a 30 a více let ve služebním poměru, nebyla rozhodující výše jednorázového odchodného, ale celková výše výsluhového nároku. V obou případech se rozhodli ukončit služební poměr se způsobem nižší výměry odchodného i přes to, že v případě intervalu 30 a víc, znamenala druhá varianta odchodné dvojnásobné. Neboť příjemci, kteří chtějí maximalizovat svůj užitek, dávají přednost vyššímu celkovému výsluhovému nároku s nižším odchodným před vyšším jednorázovým plněním s nižším celkovým výsluhovým nárokem, doporučuji snížit výměru odchodného o polovinu. Úspory na straně odchodného bych využil k navýšení služebních příjmů. Toto opatření zřejmě nepovede přímo k úsporám, ale jeho záměrem je přivést do

řad PČR kvalitní policisty a stabilizovat situaci uvnitř současné PČR.

- Co se týče výsluhového příspěvku, navrhuji zvýšit minimální zákonnou lhůtu pro získání výsluhového příspěvku z 15 let na 20, a zároveň zvýšení základní výměry výsluhového příspěvku z 20% na 30%, s následným zachováním zvyšování podle dalších let ve služebním poměru. Jelikož je i konstrukce výsluhového příspěvku nižší, o úsporu navrhuji zvýšit služební příjem. Služební příjem by měl vykazovat růst v čase. Doporučoval bych dynamičtější nárůst v intervale mezi 10. a 20. rokem trvání služebního poměru. Po 20. roce ve služebním poměru, kdy by začínal vznikat nárok na výsluhový příspěvek, by se zvyšování růstu začalo zmírňovat. Zvýšení zákonné lhůty pro získání výsluhového příspěvku by mělo zabránit odchodu policistů v produktivním věku, a zároveň zvyšováním příjmů zvláště v intervale mezi 10. a 20. rokem služby, by dával bezpečnostní sbor jednoznačně najevo zájem o setrvání policisty ve služebním poměru a současně ho motivoval k pokračujícímu zájmu o výkon tohoto povolání.
- pakliže aplikuji výše uvedené snížení výsluhových nároků na výsledky analýzy II. období, je možné odhadnout možnou úsporu, kterou bych využil k navýšení služebních příjmů. Na základě vlastní analýzy a vlastních výpočtů předpokládám průměrnou roční úsporu cca 265 000 000 Kč v oblasti výsluhových nároků. Tato částka by byla primárně určena k navýšení služebních příjmů a rozdělena jedním z následujících způsobů:
 - rozdělit plošně mezi všechny policisty. (při současném stavu 39 000, by se jednalo o cca 566 Kč/měsíc),
 - rozdělovat na základě rozhodnutí vedoucích pracovníků jako motivační odměny,
 - za nejvhodnější variantu považuji prostředky soustředit pro cílovou skupinu policistů s délkou služby v intervalu 10 – 20 let.
Jestliže bude předpokládat, že v uvedeném intervalu se nachází 1/3 policistů, bylo by možné těmto policistům navýšit služební příjem o cca 1700 Kč/měsíc.

5.3.4 Dílčí shrnutí

Mám za to, že by měl soubor těchto opatření přispět k fungující a vyrovnané skladbě moderního bezpečnostního sboru, ve kterém by nemělo docházet k masivním odchodům policistů, zejména těch zkušených s kariérou před sebou.

Dosažením věkově vyváženější skladby sboru s fungující přirozenou fluktuací jeho členů nebude nutná rázná generační obměna v krátkém časovém intervalu, která, jak je možné sledovat v současnosti, společně negativním vlivem dalších restrikcí, může ohrožovat stabilitu PČR a její povinnost plnit ve společnosti svou nezastupitelnou funkci.

6 Diskuse

V kapitole diskuze se budu zabývat srovnáním výsluhového příspěvku ozbrojených bezpečnostních sborů ve vybraných státech EU a v ČR. Data o výsluhových příspěvcích bezpečnostních sborů vybraných zemí EU jsem načerpal z práce Jaroslava Šetka (2006), Zabezpečení příslušníků silových resortů ve vybraných členských státech NATO a EU.

Tab. 10 Výsluhový příspěvek bezpečnostních sborů ve vybraných zemích EU

Ozbrojený bezpečnostní sbor	Základní výměra		Nejvyšší výměra	
	%	roky	%	roky
Česko	20	15	50	30
Slovensko	–	15	60	30
Rakousko	50	10	80	–
Německo	35	10	75	35
Maďarsko	65	20	80	30
Velká Británie	–	16	48,5	–
Belgie	–	10	77	–
Itálie	40	13	48	25

Zdroj: Šetek (2006).

I když výše uvedená tabulka neposkytuje zcela úplné informace, je z ní zřejmé, že výměra výsluhového příspěvku příslušníků bezpečnostních sborů v ČR patří ve srovnání s bezpečnostními sbory evropských zemí spíše k těm nižším. Zatím co minimální zákonná lhůta pro získání nároků na výsluhový příspěvek se od evropského průměru nikterak zásadně neliší, nižší základní výměra výsluhového příspěvku již patrná je. U nejvyšší výměry výsluhového příspěvku je potom doba ve služebním poměru potřebná k jeho získání v souladu s evropským průměrem. Také maximální výměra výsluhového příspěvků patří mezi evropským maximum k té nižší, ale nevymyká se z rozpětí, které udává EU. I když budeme abstrahovat od výše služebních příjmů příslušníků bezpečnostních sborů v EU, jejíž úroveň příslušníci v ČR z daleka nedosahují, dále od životních nákladů a cenové hladiny v daných zemích, mám za to, že finanční ohodnocení, životní úroveň i společenské postavení příslušníků českých ozbrojených sborů je ve srovnání s evropskými mnohem nižší. O této skutečnosti svědčí i fakt, že v posledním roce rapidně přibývá policistů, kteří svou ekonomickou situaci nezvládají a byli nuceni vyhlásit osobní bankrot. Situace, kdy má stát problém uživit ty, kteří jej chrání, nejsou pro něj nikterak lichotivé. Snad malá naděje na změnu k lepšímu by mohla představovat drobná změna v legislativě, která by příslušníkům povolovala možnost přivýdělnku, což je v současné době až na pár výjimek (např.: pedagogická a překladatelská činnost) zákonem zakázané.

Co se týče vlastních návrhů považuji na tomto místě za vhodné podotknout, že ne všechny návrhy musí vést přímo k úspoře financí rozpočtu MV. Zejména část týkající se navýšení služebních příjmů mezi 10. a 20. rokem trvání služebního poměru se v budoucnu neobejde bez navýšení prostředků určených k hrazení mzdových nákladů. Navýšení služebních příjmů by mělo být provedeno redistribucí financí v rámci rozpočtu MV. Navrhované snížení výsluhových nároků by mělo v této oblasti znamenat úsporu, která by měla být vynaložena právě k navýšení služebních příjmů v uvedeném intervale. Jelikož probíhající reforma PČR zapříčinila personální obměnu sboru hlavně výrazné omlazení, je velmi pravděpodobné, že výsluhové nároky budou v budoucnu klesat, současně bude klesat i přerozdělovaná částka určená ke zvýšení služebních příjmů.

Početní stavy, odchody, výsluhové nároky jakožto i poměry uvnitř PČR bude vhodné nadále sledovat a hypotézy, které tato práce obsahuje vyhodnotit s odstupem času.

7 Závěr

V mé práci jsem se zabýval analýzou odchodů policistů v letech 2004 – 2010. Porovnával jsem dvě dílčí období odpovídající účinností platných zákonů o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, za účelem určení, které ze dvou srovnávaných období představovalo pro veřejné finance z hlediska náročnosti na vyplacení výsluhových nároků větší zátěž. Při analýze jsem jako zdrojová vstupní data použil údaje Policejního Prezidia ČR, Odboru řízení lidských zdrojů, Oddělení personálního plánování a analýz.

K dosažení prvního cíle jsem provedl výpočet výsluhových nároků příjemců v každém roce. Pro výpočet jsem využil stanovené metodiky, která spočívala především v určení konstrukce odchodného a výsluhového příspěvku, dále průměrného služebního příjmu a počet příjemců výsluhových nároků v jednotlivých letech. Dosažené výsledky jsem vyhodnotil.

Na základě ekonomické analýzy výsledků bylo zjištěno, že II. srovnávané období představovalo z hlediska plnění výsluhových nároků pro veřejné finance větší zátěž než období I. Jako příčinu lze označit legislativní změny, které přinesla účinnost zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb. Důsledkem těchto změn a rozdílů, týkajících se zejména konstrukce výsluhových nároků, nastaly masivní odchody policistů.

Pro dosažení druhého cíle jsem definoval vlastní návrhy, prostřednictvím kterých bych chtěl snížit výdaje Ministerstva vnitra v dané oblasti a přispět k stabilizaci PČR. Doporučení se týkají úskalí, na která jsem narazil během své analýzy a která mohou být pro fungování PČR klíčová. Vzhledem k rozsahu bakalářské práce jsou doporučení týkající se konstrukce výsluhového příspěvku pouze rámcová. Detailnímu určení změny výsluhových nároků a služebního příjmu bych se rád věnoval v diplomové práci.

V současné době se PČR nachází ve velmi nelehké situaci. Rozpočet MV ČR se již druhým rokem snižuje, což znamenalo pozastavení investic, snížení provozních nákladů, menší objem financí určených na mzdy a na celkový chod. Obávám se, že další zužování rozpočtu MV ČR je z dlouhodobějšího hlediska neudržitelné, protože PČR jako bezpečnostní sbor nemůže přizpůsobovat svůj chod tomu, kolik v daném roce obdrží financí. Aby mohl řádně plnit úkoly jemu svěřené zákonem na úrovni, kterou od něj společnost očekává, musí mu být přiděleny odpovídající prostředky. Restrikce v roce 2011 započaly další vlnu odchodů, která v souvislosti s nedoplňováním stavů a masovými odchody v roce 2007, negativně ovlivní personální skladbu sboru. Jelikož početní stavy PČR se nachází na historickém minimu, doporučuji v první fázi zastavit odchody a situaci uvnitř PČR stabilizovat. Je potřeba sestavit strategii s dlouhodobou koncepcí, která provede systémové změny směřující ke zlepšení současného stavu, jejíž pojetí nebude zásadně ovlivněno výměnou ministrů vnitra. Dále je důležité volit takové úspory, které nebudou mít negativní dopad na přímý výkon služby, ale povedou ke skutečným úsporám veřejných financí.

Literatura

Literární zdroje:

BORKOVEC, Petr; PTÁČEK, Roman; TOMAN, Petr. *Základy finanční matematiky*. [s.l.] : [s.n.], 2001. 76 s.

HAMERNÍKOVÁ, Bojka; MAAYTOVÁ, Alena. *Veřejné finance*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 340 s. ISBN 978-80-7357-497-0.

LANGER, Ivan; MARTINŮ, Oldřich. Reforma PČR ČR: služba v nových podmínkách. In [online]. komentovaná podoba – aktualizované vydání. Praha: Ministerstvo vnitra, 2009 [cit. 2011-09-24]. Dostupné z WWW: <PČR.cz>.

PEKOVÁ, Jitka. *Veřejné finance: úvod do problematiky*. 4., aktualizované a rozšířené. Praha: ASPI, a.s., 2008. 580 s. ISBN 978-80-7357-358-4.

REKTOŘÍK, Jaroslav – HYÁNEK, Vladimír – MALÝ, Ivan – ŠELEŠOVSKÝ, Jan. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*. Vyd. druhé aktualizované. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007. 309 s. Ekonomie. ISBN 978-80-86929-29-3.

ROSEN, Harvey S. a Ted GAYER. *Public Finance*. 9. New York: McGraw-Hill Companies, 2010. ISBN 978-007-126788-5.

STIGLITZ, Joseph E. *Economics of the Public Sector*. 3. New York: W. W. Norton, 2000. ISBN 0-393-96651-8.

ŠETEK, Jaroslav. *Zabezpečení příslušníků silových resortů ve vybraných členských státech NATO a EU*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 30 s. ISBN 80-87007-19-0.

Legislativa:

Česká republika. *Zákon o policii České republiky*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2008, Částka 91, č. 273.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru: příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 510 s. ISBN 978-807263-385-2.

Česká republika. *Zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, částka 39, č. 186.

Česká republika. *Zákon o důchodovém pojištění*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1995, částka 39, č. 155.

Česká republika. *Trestní řád*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1961, 66/2011 Sb., č. 141, Dostupný také z WWW: <sbirka.cz>

Česká republika. *Zákon o rozpočtových pravidlech*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2000, 2000, částka 65, 218, s. § 5. Dostupný také z WWW: <www.mfcr.cz>.

Česká republika. *Zákon o daních z příjmu*. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, 66, č. 586,

Česká republika. *Nariadení vlády č. 374*. In: SBÍRKA ZÁKONŮ ročník 2010. 2010, částka 136. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb10374>

Internetové zdroje:

Policie České republiky. *Policie* [online]. 2010. [cit. 2011-12-27]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

Finanční odbor: PČR České republiky [online]. 2010 [cit. 2011-09-25]. *Útvary PČR ČR*. Dostupné z WWW: <PČR.cz>.

Útvary PČR ČR: PČR České republiky [online]. 2010 [cit. 2011-09-25]. *Projekt Mobilní Kontaktní a Koordinační Centra*. Dostupné z WWW: <PČR.cz>.

Útvary PČR ČR: PČR České republiky [online]. 2010 [cit. 2011-09-26]. *Kancelář projektů a evropských fondů*. Dostupné z WWW: <PČR.cz>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2010 [cit. 2011-12-11]. *Zprávo-dajství*. Dostupné z WWW: <mvr.cz/clanek/reakce-a-doplneni-informaci-k-clanku-mlade-fronty-dnes-449562.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Rozpočet MV ČR: Závěrečný účet kapitoly 314 (2004 - 2010)* [online]. 2010. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z: <http://www.mvr.cz/clanek/rozpocet-mv-cr.aspx>

Intranetové zdroje:

Policie ČR: Policejní prezidium. *Vývoj průměrného měsíčního hrubého příjmu v Policii ČR* [online]. 2011. 1.1.2012 [cit. 2012-01-03]. Dostupné z: http://ppportal.pcr.cz/oppv/statistiky/vyvoj_prijmu_06_11_1102infoOsvald.pdf

Policie ČR: Policejní prezidium. *Oddělení personálního plánování a analýz: Statistiky 2004 - 2010* [online]. 2011. 1.1.2012 [cit. 2012-01-03]. Dostupné z: <http://ppportal.pcr.cz/oppv/oppa.htm>