

Policejní reforma

navržena řadovými příslušníky Policie ČR

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor v jehož čele stojí policejní prezident. Policie České republiky zajišťuje ochranu života, zdraví a majetku, veřejného pořádku, vede trestní řízení, dohlíží na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích, uděluje a spravuje držení střelných zbraní a plní další úkoly.

Konfederace odborových organizací bezpečnostních sborů se tímto materiálem snaží odvrátit náraz do zdi, který Policii ČR hrozí v následujících 3 - 5 letech, kdy dojde k masivnímu odchodu silných náborových ročníků k policii a naplno se obnaží kritický nedostatek lidí v přímém výkonu služby. Tento problém je řadovým příslušníkem ve sboru znám, ale až na minimální kroky, zatím nedošlo k hlubší opravě současného stavu, kdy se celý problém nechává vyhnít zřejmě do okamžiku zlomu a až poté se bude vše látat ex post.

Shromážděné podklady přinesli sami příslušníci, kteří v online průzkumu potvrdili domněnku, že problematický stav u Policie ČR je napříč republikou a napříč jednotlivými službami. Výsledky tohoto průzkumu pak dali odborům onen mandát, začít navrhovat a vyžadovat sjednání nápravy, neboť je zřejmé, že drobné a jednotlivé opravy již nestačí. Sami příslušníci pak svými podněty vytvořili tento návrh konkrétních změn. Celý návrh je rozdělen do tří oblastí, které jsou na sebe navázané. Současně tento návrh neklade důraz na detaily provedení a ponechává zodpovědným provést reformu způsobem odpovídajícím reálným možnostem sboru a při rozumném zvážení. Současně dává vedení sboru podporu příslušníků k provedení těchto nutných reforem a mimo jiné sděluje, že řešením je silnější centralizace sboru směrem nahoru k policejnímu prezidiu, zjednodušení struktury, která bude srozumitelnější pro určení odpovědnosti za plnění konkrétních úkolů a také přinese nepřehlédnutelnou finanční úsporu, kterou bude možné využít k posílení motivace lidí zařazených v přímém výkonu služby.

Definice přímého výkonu služby

Pro budoucnost policie ČR a další navazující reformní kroky je nezbytné právně pojmenovat, co je a co již není přímý výkon služby. Je nešťastné, že tato definice v zákoně chybí a tím se otevírá veliký prostor pro tvorbu pseudotabulek, které sice jsou vedeny jako policejní, se všemi právy a požitky příslušníků, ale reálně s policistou, kterého si veřejnost pod tímto zákonem představí, mají pramálo společného.

KOOPS navrhuje tuto definici: *Přímým výkonem služby se rozumí služební činnost policisty, při níž policista řeší konkrétní protiprávní jednání nebo jeho následky, a v rámci toho jedná s osobami, provádí služební úkony nebo zpracovává a vyhodnocuje důkazy vztahující se ke konkrétní věci. Za přímý výkon služby se nepovažují činnosti organizační, administrativní, výcvikové nebo jiné podpůrné činnosti, které nesměřují ke konkrétním případům.*

Dále již ke konkrétním navrhovaným reformním krokům 1. fáze (s předpokládanou realizací do 1 roku)

Oblast 1. zrušení územních odborů, zjednodušení struktury

Policie České republiky má v současné době 80 územních odborů, které tvoří součást čtyřstupňového systému řízení: **Policejní prezidium – krajská ředitelství – územní odbory – základní útvary a SKPV.**

V posledních přibližně 15 letech však došlo k výrazné redukci a slučování základních útvarů. V důsledku toho již současná robustní síť územních odborů neplní svou původní funkci a její další zachování postrádá systémové opodstatnění.

Zrušením této organizační úrovně by došlo ke zjednodušení řízení a posílení přímé vazby mezi krajským ředitelstvím a základními útvary. Krajská ředitelství by tak mohla pružněji reagovat na aktuální bezpečnostní situaci, efektivněji nastavovat priority výkonu služby a lépe řídit dostupné personální kapacity.

Vedoucí základních útvarů (OOP) a útvarů služby kriminální policie a vyšetřování by současně získali vyšší míru autonomie a důvěry, která by byla vyvážena odpovědností za výsledky v jimi svěřených územích. S tím souvisí i možnost efektivnějšího řízení odměňování, kdy vedoucí mohou lépe finančně rozlišovat mezi výkonnými a nevýkonnými policisty.

Ušetřené finanční prostředky vzniklé zrušením jedné úrovně řízení budou prioritně alokovány do nejnižšího výkonného článku Policie ČR, tedy na základní útvary (OOP + SKPV) a do přímého výkonu služby.

Odstraněním jedné úrovně řízení se Policie ČR přiblíží jednoduššímu a přehlednějšímu modelu fungování, který lze shrnout principem „**jedna policie – jedna pravda (jedna metodika řízení)**“. Interní pokyny by tak přicházely z omezeného počtu řídicích úrovní bez dalšího rozmělnění a interpretačních odchylek.

Současně lze očekávat, že krajská ředitelství budou nucena přehodnotit rozsah svých činností. Agendy, které není účelné duplikovat na úrovni všech krajů, mohou být centralizovány zpět na Policejní prezidium (např. specializované oblasti typu mezinárodní spolupráce).

Výjimku z tohoto modelu představují velká města **Praha, Brno, Ostrava a Plzeň**, kde z důvodu vysoké hustoty obyvatel a s tím související vyšší koncentrace trestné činnosti zůstává zachována stávající struktura řízení prostřednictvím městských/obvodních ředitelství.

Pro dosažení vyšší efektivity a odstranění duplicitních činností je současně vhodné, aby krajská ředitelství v přiměřeném rozsahu omezila svou organizační autonomii ve prospěch Policejního prezidia. To by mělo mít pravomoc určovat, které specializované agendy budou vykonávány centrálně nebo pouze ve vybraných krajích, včetně stanovení jejich rozsahu a personálního zajištění (např. již zmíněná oblast mezinárodních vztahů, právní oddělení, apod.). Takto nově nastavený systém bude klást větší důraz na kvalitu vedoucích pracovníků všech zbylých úrovní policie, což by měla zohlednit změny v dalších navrhovaných oblastech 2. a 3.

Oblast 2. - výběrová řízení

Zásadně problematickou oblastí policie se stala výběrová řízení. Kdo místo obsadí je známo před samotným řízením, důvěra řadových příslušníků v tato řízení je velmi nízká, možnost přezkumu nulová. Cílem je vrátit důvěru v tato řízení, kdy by tento krok mohl přinést širší výběr a kvalitnějšího vítěze řízení. Návrh je kompromisem mezi „dohodnutými“ řízeními (chceš svého člověka – měj za něj odpovědnost), prvky soudními (záznam z veřejné části řízení, volný přístup veřejnost – v daném případě jen příslušníkům) a motivačním prvkem odůvodněného odmítnutí příslušníka.

Základním principem výběrového řízení na služební místa Policie České republiky (zejména místa vedoucích pracovníků) je osobní odpovědnost vedoucího, který je předsedou výběrové komise a nese plnou odpovědnost za výběr uchazeče i za jeho následné působení ve funkci. Výběrové řízení probíhá formou pohovorů před komisí, přičemž pohovory jsou přístupné příslušníkům Policie České republiky jako veřejnosti bez aktivní účasti. V odůvodněných případech lze část pohovoru uzavřít. Každý pohovor je zaznamenán zvukovým nebo obrazovým záznamem.

Komise posoudí uchazeče, přičemž konečné rozhodnutí činí předseda komise, který za výběr odpovídá. Každý uchazeč obdrží stručné písemné vyrozumění předsedy komise obsahující důvod výběru nebo nevybrání a zhodnocení silných a slabých stránek. Uchazeč může ve stanovené lhůtě 3 dnů podat odůvodněnou stížnost, přičemž přezkum provádí útvar vnitřní kontroly, který vychází zejména ze záznamu pohovoru a písemného odůvodnění. V případě zjištění pochybení může být výběrové řízení zrušeno, při zjištěných machinacích lze zahájit kázeňské řízení.

Vybraný uchazeč nastupuje do funkce s adaptačním obdobím v délce přibližně tří měsíců. Po jeho uplynutí je vedoucí povinen vypracovat písemné hodnocení, které obsahuje závěr „osvědčil se“ nebo „neosvědčil se“. Toto hodnocení je založeno do osobní karty příslušníka a slouží jako povinný podklad pro další výběrová řízení. V případě, že se příslušník neosvědčí, je odvolán ze služebního místa a zařazen na jiné odpovídající služební místo. Vedoucí, který výběr provedl, odpovídá za kvalitu výběru, za vyhodnocení adaptačního období a nese tak plnou odpovědnost za personální rozhodnutí v rámci svého útvaru.

Oblast 3. - bossing a šikana

Prakticky nejproblematictější oblast uvnitř policie související s odchody zkušených příslušníků a frustrací. Samozřejmě, že si někdy lidi nesesdnou a návrh řešení nesmí být pouze jednostranný, ale pokud dochází k rozpadům celých kolektivů, tak je třeba stanovit předvídatelný postup pro řešení tohoto problematického vedoucího.

Základním principem je včasné rozpoznání a řešení problematického způsobu řízení tak, aby bylo předcházeno šikaně a bossingu na pracovišti. Za problematické řízení se považuje stav, kdy se u vedoucího opakovaně nebo systematicky vyskytují signály, které bez objektivního důvodu negativně ovlivňují pracovní prostředí a výkon služby. Mezi tyto signály patří zejména zvýšená fluktuace příslušníků na útvaru, dlouhodobě neobsazené služební pozice, nepravidelné nebo nepředvídatelné rozvržení směn, časté změny služby bez

jasného důvodu, výrazně nerovnoměrné udělování odměn bez odůvodnění. Jednotlivý signál nebo ojedinělý podnět není důvodem k zahájení prověření.

V případě, že se opakovaně objeví více uvedených signálů nebo je podán podnět ze strany příslušníků, měl-by nadřízený vedoucího rozhodnout o prověření situace na útvaru. Toto prověření probíhá formou anonymního dotazníku mezi příslušníky útvaru, jehož cílem je zjistit reálný stav pracovního prostředí, způsob komunikace a styl řízení vedoucího. Výsledkem je vyhodnocení, zda se jedná o standardní fungování útvaru, nebo o rizikové prostředí vyžadující další opatření.

Pokud je zjištěno rizikové prostředí, zahajuje se nápravná fáze, která není kázeňským řízením. Vedoucí je povinen absolvovat konzultaci s psychologem zaměřenou na komunikaci a práci s podřízenými, přičemž z konzultace psycholog vypracuje posudek, který doručí nadřízenému vedoucího před uskutečněním jejich následného pohovoru. Následně proběhne řízený pohovor s nadřízeným, jehož cílem je vyjasnění situace a nastavení změn v řízení útvaru. Současně může být vedoucímu uloženo absolvování odborného kurzu zaměřeného na řízení lidí, krátkodobá stáž na jiném útvaru nebo mentoring ze strany zkušenějšího vedoucího. Po dobu přibližně šesti až dvanácti měsíců je útvar pod zvýšeným dohledem, přičemž může být provedeno opakované ověření stavu.

Po uplynutí této doby je situace vyhodnocena. Pokud dojde ke zlepšení, je věc uzavřena. Posudek psychologa a stanovisko nadřízeného vedoucího včetně přijatých opatření jsou vždy založeny do osobní karty příslušníka. Tyto informace jsou následně povinně předkládány komisím při případných budoucích výběrových řízeních.

Pokud problém přetrvává nebo se opakuje, přistupuje se k personálním opatřením, zejména k odvolání vedoucího ze služebního místa, případně k zahájení kázeňského řízení. Kázeňské řízení nelze zahájit pouze na základě anonymního dotazníku, ale pouze na základě ověřených zjištění a opakovaného nebo závažného jednání. Tento návrh zavádí včasnou prevenci, jasná pravidla a odpovědnost vedoucích za způsob řízení svých útvarů.

Čas není nekonečná veličina

KOOPS tímto návrhem tlumočil stanovisko značné části příslušníků policie ČR, kteří nyní budou sledovat, jakým způsobem se k předkládanému návrhu postavíte. Policie nikdy nebyla tak blízko změnám jako nyní. Atmosféra uvnitř sboru ukazuje, že je zde nebývalá podpora pro jakoukoliv smyslplnou reformu, současně roste frustrace z neustálého ubezpečování jak vše funguje, z toho, že ani po roce a půl řadový příslušník nevidí žádný hmatatelný výstup skupiny "Agendy". Tlak na odbory tím sílí a my se ke svým členům a příznivcům neotočíme zády, proto považujeme za důležité určit si časový rámeček do kterého nám sdělíte Vaše stanovisko k tomuto návrhu, kdy si s ohledem na rozsah návrhu a Vaše možnosti dovolujeme jako vhodný termín navrhnout: do 15.8.2026. S Vaším stanoviskem pak seznámíme členské základny a příznivce, kteří určí další kroky na podporu tohoto návrhu.