



POLÍCIA

NOVINY ODBOROVÉHO ZVÄZU POLÍCIE V SR

ROČNÍK XXI



ČÍSLO 12



DECEMBER 2011

V čísle:

- Prvá kolektívna zmluva s.2
- Rozhovor s prezidentom PZ s.3
- Rozhovor s M. Klimekom s.3
- Rozkazy s.3
- Ciele EuroCOP-u s.5
- Názory odborárov s.6-8



LÁSKY, ŠĚASTIA HODINY,
V KRUIHU SVOJEJ RODINY,
UŽITE SI SPOLOČNE,
KRÁSNE SVIATKY VIANOČNÉ
A NECH DLHO PREVLÁDA
NOVOROČNÁ NÁLADA.

TO VŠETKO VÁM PRAJE ODBOROVÝ
ZVÄZ POLÍCIE V SR

Koncoročný rozhovor s predsedom OZP v SR: o odmenách a hodnotiacom systéme

M. Litva: „Odbory si vybrali ťažšiu cestu...“

V novembrovom čísle POLÍCIA sme otvorili diskusiu k odmenám, ktoré časť policajtov dostala, ďalšia zasa nie... Aj k tejto téme sa redakcia POLÍCIA vracia v koncoročnom rozhovore s predsedom OZP v SR Miroslavom Litvom.

● Nič tak nevie rozvíriť diskusiu, ako tarifné triedy, príplatky, odmeny. Skrátka peniaze. Potvrdili to aj reakcie ľudí na spôsob odmeňovania v závere roka, keď štyria krajskí riaditelia rozhodovali podľa iných kritérií, ako ich ďalší kolegovia. Čo vy na to?

Odmeny vždy vyvolávajú rozruch, mnohým ľuďom chýba sebakritickosť. Lenže keď chýba spravodlivosť v odmeňovaní... V záujme skončenia kuloárnych informácií sme požiadali redakciu o zverejnenie otvoreného, aj keď anonymného listu a požiadať kompetentných o zaujatie stanoviska k nemu. V zásade nemám rád anonymy, pretože si myslím, že ak máme žiť v atmosfére anonymov, tak je to nešťastie pre celú spoločnosť. Nemali by sme sa báť podpísať, ak si stojíme za vecou. Ani štýl listu nebol celkom podľa môjho gusta, viac slušnosti nikdy nezaškodí, pretože keď nie som slušný k iným, nemôžem čakať ani slušnosť voči mne. Na druhej strane, zverejnený list bol

asi najslušnejší zo všetkých, ktoré sme dostali. Preto padlo rozhodnutie publikovať ho, problém sa dotýkal veľkých skupín policajtov, mal objektívny základ a evidentne sa dotýkal aj plnenia jednej z podmienok, ktoré sme dali vo vzťahu k spolupráci na hodnotiacom systéme. Preto sme otvorili diskusiu na tému odmen – s cieľom, aby kompetentní napravili chybu, ktorú spravili, aby si všetci uvedomili dôsledky nedomyšlených rozhodnutí. Policajná práca je tímová, v takejto inštitúcii sa na výsledkoch musia podieľať všetci. Ak existujú úseky, kde to tak nie je, potom ich nepotrebujeme a je povinnosťou nadriadených takéto úseky urýchlene zrušiť.

● Ako ste boli spokojní s reakciami oslovených?

Musíme požadovať, aby v spoločnosti vládla spravodlivosť a zásluhovosť aj pri udeľovaní odmen. Verím, že náprava – aj vďaka účinkom otvoreného listu – nastane, verím, že funkcionári si tieto veci uvedomili. A to je len

dobre, pretože odstránenie skrivodlivosti v odmeňovaní napomáha upevňovať súdržnosť kolektívov a je v prospech budúcej pracovnej výkonnosti v PZ. Stále však trvám na jednotnom princípe: ak sme posudzovali funkčné útvary a hovorili sme o konkrétnych podmienkach pre vznik nároku na udelenie odmeny, to isté by malo platiť aj na úrovni riadiacich útvarov a aj na úrovni prezidia.

● To znamená, že neplatilo? Hovorím, že by malo platiť.

● A máme tu evergrín v podobe hodnotiaceho systému. Podnietil dokonca nedávne zvolenie mimoriadneho zasadania predsedníctva OZP v SR. Dôvody?

Je mnoho ľudí, ktorí pochybujú o všetkom. Tak je to aj s pohľadom časti policajtov na hodnotiaci systém. Odborový zväz polície v SR, ani ja osobne nemeníme názor na potrebu objektívneho hodnotiaceho systému, veci sa však vyvíjajú a stretli sme sa, aby sme si povedali, kde sme a ako v tejto veci ďalej. Aby bol jasný aj môj postoj, odporúčam každému, aby si pozrel v archíve STV význam relácie Správy a komentáre z 13. januára 2011, kde som sa krátko pred 22. hodinou stretol s policajným prezidentom a diskutovali sme na tému zrodu hodno-

tiaceho systému. To, čo som povedal vtedy, platí aj teraz. Nech si to pochybovači s odstupom času pozrú a nech si uvedomia, že možno sú úseky, kde sa dávajú peniaze zamestnancom za nič. Polícia by však nemala patriť k takýmto úsekom, mala by byť inštitúciou, kde sa peniaze dávajú ľuďom za vykonanú prácu a je v záujme spravodlivosti v odmeňovaní, aby existoval systém, ktorý bude hodnotiť podiel zamestnanca na výsledkoch celku. Môj odborársky sen je, aby bol systém odmeňovania objektívny, aby rozhodoval len výkon policajta, a nie kamarátske krytie, rodinné väzby či akýkoľvek iný faktor. Ak som zamestnanec s dlhodobou veľmi dobrými výsledkami v práci, tak by som mal mať v tejto firme perspektívu v hodnotení a v kariérnom postupe. Ďalší môj sen je, aby nás riadili ľudia kvalifikovaní a kvalitní, takí, čo poznajú prácu svojich podriadených. To je môj pohľad a ak o tom niekto pochybuje, ak si myslí, že by to malo byť inak, môžeme do tejto diskusie vstúpiť. Takýto človek sa buď mylí alebo chce svoju neschopnosť kryť podporou klientelizmu v pracovných vzťahoch.

● Diskusia na predsedníctve dospela k záveru...

O tom všetkom sme na pred-

sedníctve diskutovali. Hodnotiaci systém jednoznačne potrebujeme pre nás všetkých, je spoločný záujem, aby bol čo najkvalitnejší a je preto užitočné, aby sme k tomuto skvalitneniu prispeli v čo najširšej miere. Uvediem už aj prvý pozitívny príklad: psovodi neboli zaradení v hodnotiacom systéme, teda v niektorých krajoch ani odmenení. A kto si dovoľí tvrdiť, že sa psovodi nepodieľajú na plnení skupinových cieľov? Náš kolega, psovod, vypracoval návrh hodnotiaceho systému pre psovodov. Návrh bol postúpený na prezídium a bol podľa mojich informácií plne akceptovaný bez zmien. Toto je tá cesta, ktorú si predstavujeme, pretože ak sa toľko – často právom – spochybňuje to, čo príde zhora, tak ukážme, že to vieme lepšie urobiť my zospodu a ako si to postavíme, podľa toho budeme žiť.

● Vidíte teda chybu riadiacich pracovníkov v doterajšom prístupe k hodnotiacemu systému?

Myslím si, že boli slabo zapojení do jeho tvorby. Mne chýbal prenos po stránke riadiacich funkcionárov a zapojenie manažmentu do riešenia problémov. Sedel som na nejednej porade krajských riaditeľov s policajným prezidentom a sledoval som

(Pokračovanie na strane 2)



M. Litva: „Odbory si vybrali ťažšiu cestu...“

(Pokračovanie zo strany 1) diskusiu, tá však pripomínala skôr monológ. A to predsa nebola iba chyba prezidenta, ale aj ostatných zúčastnených. Toto by si mal manažment uvedomiť, že zodpovedá za výsledky úsekov, ktoré riadi a musí byť zapojený do činnosti, nemôže sa hrať na mŕtveho chrobáka. Riadiaci pracovník nemôže čakať so založenými rukami v obave, aby neurobil chybu.

● **OZP sa do kalibrovania systému zapojil od začiatku, utvorili sa pracovné skupiny, o postupe príprav sme priebežne informovali. Bolo to málo?**

Pracovné skupiny splnili svoju úlohu v medziach svojich možností. Ak ešte dnes systém nie je životaschopný, tak je to podiel všetkých, ktorí sa nezapojili. Dnes prichádzame s iniciatívou dopracovať systém zospodu, pretože ešte to nie je ono, ale existencia hodnotiaceho systému, jeho objektívnosť a funkčnosť je záujmom každého pracovníka, ktorý robí z presvedčenia a snaží sa zo seba dostať maximum. Absencia hodnotiaceho systému, alebo jeho nedokonalosť môže vyhovovať len ľuďom, ktorí chodia do práce z prinútenia, bez záujmu, ktorí nie sú stotožnení s inštitúciou, v ktorej pracujú. Takí budú vždy kričať, že systém je zlý a najlepšie je úplne ho zrušiť, aby náhodou neodhalil ich slabú výkonnosť.

● **Policajný prezident v rozhovore pre POLÍCIU povedal,**

že si váži podporu odborov vo vzťahu k hodnotiacemu systému.

Robíme všetko pre to, aby systém fungoval a aby vládla spravodlivosť. S pánom prezidentom sme našli zhodu v tom, že systém je potrebný. Netvrdím, že systém v dnešnej podobe a ako finálny produkt, ale princíp je správny.

● **Čo teda ďalej?**

V zmysle záverov z rokovania predsedníctva navrhujeme na najbližšej rade predsedov (rozhovor sa uskutočnil v 49. týždni – pozn. red.), aby sme zvýšili zapojenie našich ľudí z výkonu do analýzy súčasnej verzie systému hodnotenia, navrhujeme rozšírenie pracovných skupín a budeme očakávať, že skupiny sformulujú takpovediac vlastný pohľad na systém hodnotenia práce policajta. Budem presadzovať, aby sme v takej alebo onakej podobe pracovali na vycizelovaní konkrétneho hodnotiaceho systému, ktorý zamedzí klientelizmu v služobnom pomere v každej jeho forme. Svojím spôsobom teda chceme posilniť budovanie systému – v úvodzovkách – zospodu. Istotne, nie všetci riadiaci pracovníci sa stotožnili s predstavou, že sú tu odbory, ktoré zastupujú záujmy zamestnancov. Spravodlivé odmeňovanie nepochybne je takýmto záujmom zamestnancov. Toto si treba uvedomiť na oboch stranách. A aj to, že dobré pracovné výsledky sú tam, kde odbory dobre spolupracujú s vedením nie

v zmysle ústupkov, ale v tom, že máme jasné spoločné ciele a spoločne hľadáme optimálne nastavenie prostriedkov. Jedným z nich je práve spravodlivý systém odmeňovania, ktorý umožní motivovať pracovníkov tak, aby sa snažili podávať v práci maximálne výsledky a zároveň bude pôsobiť ako bič na tých ostatných. Má to byť aj korbáč na neschopných manažérov a perspektívne čakáme, že hodnotiaci systém posluží ako nástroj na rovnomerné rozloženie záťaže v polícii, lebo stále tu ešte máme kone chovné a kone ťažné. Silno to cítime aj pri skupinových cieľoch, pretože chovné ešte ani ciele nemajú. To všetko treba zmeniť. Ilúziu ľudí je, že sa to dá zo dňa na deň, že to ide bezbolestne a bez ich osobného pričinenia. Odbory si vybrali ťažšiu cestu, ale dlhodobo ideme správnym smerom.

● **Čiže sa nič nekončí...**

Hodnotiaci systém musí byť spracovaný, ale opakujem, nepovedali sme, že je takým teraz a v tejto podobe. Na to je tu obdobie dokončenia kalibrácie, nastavenia skúšobnej prevádzky, jej vyhodnotenia a potom nastúpi mechanizmus každodenného používania. Som technik, pracoval som na vedeckotechnickom rozvoji. Keď sme niečo robili a zistili sme, že sme nepoužili optimálne riešenie, tak sme museli zadefinovať slabé miesta aj výhody. Čiže je nutná analýza. Z toho potom vznikne vylepšený projekt, ktorý

smeruje k danému cieľu. Ten sa nemení. Dobrý manažér teda musí mať schopnosť poučiť sa z chýb, vystríhať sa pred ich opakovaním, musí vedieť aktívne zapojiť do riešenia celý kolektív a potom má šancu dosiahnuť dobrý výsledok. Ak si myslím, že to urobím sám, ak mám v tíme ľudí, ktorí sa iba vezú, tak potom je to moja veľká manažérska chyba. Tiež je chybou presadzovať systém násilím. Ľudí musíme presvedčiť, predstaviť im systém, pripustiť diskusiu, pripustiť pochybnosti. Teda, ak hovoríme o hodnotiacom systéme, o týchto rizikách sme vedeli. V oblasti riadenia sú nebezpeční ľudia, ktorí sa nevedia poučiť z vlastných chýb.

● **Poviem to na rovnu – ne-jeden policajt dúfa, že po voľbách noví ľudia na čele polície systém hodia do koša.**

Po prvé – nie som veštec. Po druhé – bola by to rovnako veľká

chyba. Analýza je potrebná, dobrý hodnotiaci systém však potrebuje vo vlastnom záujme každý policajt, ktorého práca baví.

Máme koniec roka, voľby pred dverami, krízu už aj v obývačke. Čo v takej chvíli poprajete?

Všetkým prajem najmä zdravie, šťastie, múdre a uvážené rozhodnutia v nadchádzajúcom nefahkom období. Všetkým nadriadeným prajem, aby sa správali k podriadeným tak, že až raz nebudú vo funkcii, aby sa mali kde vrátiť, aby mohli každému pozrieť do očí. Robíme vo firme, ktorá pracuje pre občanov za ich peniaze. Nadriadení by preto mali po všetkých stránkach utvárať podmienky umožňujúce zamestnancom maximálny výkon. A podriadení by si zasa neustále mali uvedomovať, že za peniaze občanov je ich povinnosťou odvádzať v práci maximum.

Zhovárал sa Peter Ondera

*Sláva Bohu na výsostiach a na zemi pokoj ľuďom
dobrej vôle. Lk 2,14*

*Radosť a požehnané Vianoce a šťastný nový rok
2012*

Vám žela

*Daniel Lipšic
minister vnútra
Slovenskej republiky*

Vedúci služobného úradu MV SR: Ťažký rok, v mnohých smeroch však úspešný

Marcel Klimek: „Kríza neskončila, prehľbuje sa“

Ťažký rok za nami, s akou bilanciou? Čo hovorí rozpočet 2012? S týmito i ďalšími otázkami sa redakcia POLÍCIA obrátila na vedúceho služobného úradu MV SR Ing. Marcela Klimeka.

● **Bol to váš prvý celý rok pôsobenia vo funkcii. Ako ho hodnotíte?**

Máme za sebou náročný, až ťažký rok. V mnohých smeroch ho však vnímam ako úspešný, v niektorých oblastiach veľmi úspešný – keď pozeráme na výsledky, ktoré rezort v kľúčových oblastiach dosiahol. Náročný rok to bol preto, že sme sa síce nádejali v skoré ukončenie dozvukov krízy, v realite však vidíme presný opak. Kríza neskončila, prehľbuje sa a bude mať veľmi vážny dopad v mnohých smeroch na celú Európsku úniu, vrátane našej republiky. V tomto smere bol uplynulý rok náročný, pretože sme hospodárili s prostriedkami bez valorizácie oproti roku 2010. Podiel disponibilných zdrojov v nominálnej hodnote bol nižší o päť percent, čo v reáli, pri zohľadnení inflácie, predstavovalo zníženie zdrojov takmer o desať percent v oblasti bežných a mzdových výdavkov.

● **Chýbali peniaze na všeličo...**

O kapitálovej oblasti ani nehovorím, tam bol prepad o päťdesiat percent, čo má pre každú organizáciu, či už štátnu alebo súkromnú, významne negatívny dosah. Veľmi pozitívne však hodnotím, že za týchto finančných podmienok sa nám podarilo zabezpečiť plnenie všetkých hlavných úloh. Najmä Policajný zbor má naozaj výnimočne dobré výsledky z pohľadu plnenia skupinových cie-

lov. Veľmi dobré výsledky má Hasičský a záchranný zbor v oblasti záchrany spoločenských hodnôt. Progres z pohľadu rezortu vidím v oblasti informatizácie a elektronizácie verejnej správy ako služby občanom. Už vydávame elektronické technické preukazy, pracuje sa na elektronických občianskych preukazoch a ďalších projektoch informatizácie aj pre optimalizáciu vnútorného chodu rezortu. Veľa sme urobili aj v oblasti Integrovaného záchranného systému. Po veľkých problémoch IZS v predchádzajúcich rokoch sme dokázali stabilizovať sieť pre operátorov a zabezpečiť rýchlosť a spoľahlivosť systému, hoci to nie je úloha na jeden rok a voči stavu v štátoch západnej Európy máme ešte čo dobiehať. Všetci, ktorí sa na týchto úspechoch podieľali, zaslužia si veľké poďakovanie a uznanie, pretože pracovali naozaj v sťažených podmienkach.

● **Máme čerstvo schválený rozpočet pre rok 2012. Váš pohľad?**

Pôvodné východiská boli oveľa horšie. Podarilo sa nám rokovaním s ministerstvom financií ako aj na vláde dosiahnuť navýšenie o 70 miliónov eur, z toho 43 miliónov eur v prevádzkových ako aj v kapitálových výdavkoch. Je to báza porovnateľná s rokom 2011, čo pre iné rezorty neplatí. Sme totiž jeden z mála rezortov, ktorý dostal v rozpočte oproti roku 2010 pridané. Najviac som privítal

úpravu v oblasti prevádzkových výdavkov, pretože tam nás najviac tlačila a tlačí topánka, veď dopady nutných úsporných opatrení vnímal v každodennej práci vlastne každý zamestnanec re-



zortu. V rámci možnosti sme teda pre rok 2012 urobili maximum, ale nie je to optimálne. Opäť sa jasne ukazuje, že Slovensko má zásadný problém v oblasti zdrojov na prerozdelenie, má najnižší výber daní v rámci celej Európskej únie. Keď západné štáty prerozdeľujú cca 45 percent HDP, Slovensko len približne tretinu. A ten rozdiel vo výbere daní, nehovoriac o celkovom objeme HDP, teda o výkonnosti ekonomiky, je veľmi citlivý. Náš rezort má napríklad ročné odpisy vyše 200 miliónov eur. To znamená, že na kapitálové výdavky by sme mali dostávať približne toľko.

● **Realita bola iná?**

Vlani sme – aj to najmä vďaka našim aktivitám – získali necelých sto miliónov eur, čiže ani nie polovicu. Na rok 2012 je to aj s mimorozpočtovými prostriedkami približne 70 miliónov, čiže tretina

oproti optimálnej potrebe. Tieto obmedzené prostriedky bude potrebné orientovať predovšetkým na obmenu existujúceho majetku a vybavenia. Keď to zhrnieme, rok 2012 bude z viacerých príčin veľmi turbulentný. Je jasné, že nielen u nás, ale v celej EÚ.

● **Nové zbrane pre policajtov?**

Všetci zrejme vedia, že je to problém verejného obstarávania, legislatívy, ktorá s ním súvisí.

● **V rezorte prebieha kolektívne vyjednávanie. Opäť je to o peniazoch, no nielen...**

Tohoročné kolektívne vyjednávanie nie je jednoduché, obe strany majú svoje hranice, ale musím podčiarknuť, že si veľmi vážim dlhodobu korektný prístup zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní a fakt, že predstavitelia OZP v SR síce vystupujú veľmi tvrdo a jasne na strane zamestnancov, ale vždy férovo. Vedia predložiť aj veľmi podnetné návrhy na možné riešenie problémov. Sú tu ešte niektoré otvorené veci (pozn. red.: rozhovor sa uskutočnil 9. 12. 2011), ale myslím si, že sa nám podarí dosiahnuť dohodu pre všetkých zamestnancov rezortu v závere roka a určenie termínu podpisu kolektívnych zmlúv bude už len technická otázka.

● **Blíži sa čas vianočný, ľudia majú, alebo by aspoň mali mať bližšie k sebe. Odborový zväz polície v SR sa veľmi usiluje pomáhať ľuďom z nášho rezortu, ktorí sa nie z vlastnej viny ocitli v núdzi, postihla ich nejaká osobná tragédia – či priamo ich, alebo rodinných príslušníkov. V POLÍCII, aj na**

webe sme zverejnili výzvu, aby základné organizácie oznámili každý prípad hodný zreteľa. OZP v SR teraz hľadá efektívny spôsob, ako zabezpečiť prostriedky na túto adresnú pomoc. Zbierka Euro pre onkológiu, ktorú organizoval rezort, bola vo výsledku veľmi priaznivá, stále však vidíme najefektívnejšiu cestu vo využití možnosti, ktorú núka daňová legislatíva, a to je venovanie dvoch percent z odvedených daní konkrétnemu adresátovi.

Úprimná ľudskosť pomáha všetkým – zlepšuje náš život, zvyšuje vzájomnú úctu, buduje hodnotový a charakterový základ spoločnosti. Naša spoločnosť sa od týchto základných hodnôt vo svojom vývoji čiastočne odklonila, potrebujeme sa vrátiť k vzájomnosti, k ľudskej spolupatričnosti a vzájomnej pomoci v ťažkých chvíľach. Každý si musí uvedomiť, že to, čo sa včera stalo môjmu kolegovi alebo jeho rodine, môže sa zajtra stať mne. Spoločne s OZP v SR vidíme v dvoch percentách šancu využiť potenciál veľkosti nášho rezortu, veď máme 36-tisíc zamestnancov. Je na odboroch a na nás, ako dokážeme svojimi informačnými kanálmi osloviť nielen členov OZP, ale aj ďalších ľudí v rezorte. Budem v blízkom čase rokovať s vedením OZP, aby sme dohodli spôsob, ako môžeme byť nápomocní pri utvorení čo najjednoduchšieho mechanizmu pre darovanie dvoch percent odvedených daní v prospech tých ľudí z nášho rezortu, ktorí najviac potrebujú pomoc.

Zhovárал sa Peter Ondera

J. Spišiak: „V drvivej väčšine policajtov ostáva pocit hrdosti a povinnosti chrániť ľudí“

Prezident PZ ďakuje za vykonanú prácu

Záver roka bol dôvodom, aby redakcia požiadala o rozhovor prezidenta PZ plk. JUDr. Jaroslava Spišiaka. Ochotne nám vyhovel.

● **Pán prezident, keď sa poohliadnete za seba, aký to bol rok? Pokúste sa o určitú bilanciu, čo sa vám podarilo, ktoré zámyery hodnotíte ako úspešné, čo vás potešilo?**

Keď sa snažím rekapitulovať, a to vlastne robím minimálne od 13. októbra, najsilnejší môj pocit je obrovský pocit vďaka voči policajtom, ktorí v tomto roku pracovali tak ako pracovať mali – napriek všetkému, čo sa okolo nás v tomto roku dialo. Mám na mysli najmä mediálny tlak, snahu médií vyberať len negatíva a nafukovať ich, vyhľadávať v policajnej práci len prehmaty a masovo ich publikovať. Viem, že znechucovali aj rôzne interpretácie nového systému riadenia, ktoré boli prakticky vždy skreslené a ich cieľom bolo dehonestovať policajtov. Napriek tomu všetkému policajti poctivo pracovali, o čom

svedčia výsledky Policajného zboru. Som nesmierne vďačný všetkým policajtom, ktorí sa nedali znechutiť a riadne, iniciatívne robili to, čo policajti robí majú. Aj tu sa potvrdilo, že nech si médiá hovoria čo chcú, v drvivej väčšine policajtov ostáva pocit hrdosti a povinnosti chrániť ľudí, pomáhať im aj cestou znižovania kriminality, objasňovaním trestnej činnosti, rozmanitou prevenciou.

● **Ten rok bol rozhádzaný, každý bojoval s každým, pokojnej pracovnej atmosfére to určite nepridávalo. Ako sa to odzrkadlilo na odchodovosti?**

Boli vlny nechuti, boli tendencie k masívnym odchodom, v skutočnosti však je reálna odchodovosť nižšia, ako hovorili prognózy. Mnohí policajti zväžili situáciu, možno mali tie myšlienky na odchod, ale predsa len neodišli toľkí, o kolkých sa hovorilo.

● **Ani z pohľadu dostatku financií to nebol pohodový rok, nižší rozpočet, nutnosť tvrdých úsporných opatrení...**

Som spokojný s tým, že sme od ministerstva financií nemuseli žiadať o nejaké rozpočtové opatrenie, dotácie, hoci to aj v uplynulých rokoch bývalo dosť bežné. Toto je dobrá vizitka riadiacich pracovníkov. Rozpočet sme udržali, hoci napríklad na majstrovstvá v hokeji sme nedostali ani euro. Nakúpila sa aj nejaká technika a našli sme dokonca aj na odmeny, hoci to nebolo jednoduché.

● **K odmenám sa dostaneme neskôr...**

Momentálne mám radosť, že už prebieha proces rozdeľovania 426 nových osobných motorových vozidiel, ktoré sme nakúpili, je to významná injekcia pre doplnenie a obmenu vozového parku.

● **Zbrane?**

Všetci asi vedia, že z výberových konaní nie je zatiaľ nič. Žiaľ. Uvidíme, čo bude.

● **Ak sa máme rozprávať aj o klíme v polícii v uplynulom**

roku, potom nemôžeme obísť hodnotiace kritériá.

Nový hodnotiaci systém mal a aj zabezpečil okrem iného to, aby z prezídia išlo minimum pokynov a usmernení. Tie išli až vtedy, keď sa situácia niekde zhoršovala a príslušní riadiaci pracovníci tomu nevenovali náležitú pozornosť. Našťastie, takých prípadov nebolo veľa, z tohto pohľadu som vcelku spokojný. Prioritou boli skupinové ciele, a tu sme dosiahli výrazne pozitívne výsledky.

● **Kritika bola najmä na to, že aj skupinové ciele sa rozpisovali až na jednotlivca, neraz úplne mechanicky, bez logiky, ako za čias mliečnej ligy...**

Cieľ je preto skupinový, že sa má dosiahnuť skupinovým úsilím. Najnižšia skupina je obvodné oddelenie alebo oddelenie na kriminálke. Tam to malo skončiť. Potom sú individuálne ciele na jednotlivca. Tie sú iné, nekryjú, nemali by sa kryť so skupinovými. Možno tam bol zo začiatku problém, že nariadení tie skupinové ciele špecifikovali až na jednotlivca, hoci v prvej fáze pripúšťam aj

takýto postup. Nie je najšťastnejší, predpokladám však, že niekde to bolo skôr východisko z núdze, neboli jasne stanovené kritériá v systéme hodnotenia. V prechodnom období to azda aspoň ľudí prinútilo porozmýšľať, ako sa jednotlivec môže konkrétne podieľať na plnení skupinových cieľov. Nie je predsa možné, aby sa hľadka dvanásť hodín vozila v aute, minula kvantum benzínu a neprinesla zo služby nič, nie je možné, aby tí policajti za 12 hodín nikomu nepomohli, nezabránili trestnej činnosti, nikoho nepristihli pri porušení zákona. Načo sa potom vozili?

● **Jednou z hlavných úloh bolo bližšie sa pozrieť na dislokáciu, štruktúru obvodných oddelení. Celý ten systém bolo potrebné prebudovať tak, aby prítomnosť obvodných oddelení, ich charakter a početnosť zodpovedala počtu obyvateľov, nápadu trestnej činnosti a ďalším kritériám. Do akej miery sa vám to podarilo?**

(Pokračovanie na strane 4)

Prezident PZ ďakuje za vykonanú prácu

(Pokračovanie zo strany 3)

System sme prerábali, ale nehovoril by som o novej systemizácii, ktorá by bola postavená podľa reálneho nápadu. Máme zanalyzovaný stav, v rámci systému hodnotenia viacnásobne došlo k preskupeniu a prerozdeleniu obvodných oddelení PZ do jednotlivých skupín, ktoré majú rovnaké podmienky na činnosť. V skupinách sme jasne videli, že sú tam zaradené OO, ktoré na prvý pohľad by nemali byť v tej istej skupine, čo do počtu obyvateľov, alebo do nápadu. Skrátka, malo by to byť inak, ale nedá sa to všetko naraz, úplne všetky zmeny urobiť naraz je nezvládnuteľné. Najskôr sme sa museli zamerať na systém hodnotenia, aby sme vedeli merať výslednosť práce. Obvodné oddelenia PZ sme zaradili do skupín podľa súčasného stavu, aby boli ich výsledky porovnateľné. Lenže momentálne nám vychádza, že v tej istej skupine sú zaradené obvodné oddelenia aj z mesta, aj z dediny, dokonca z krajského mesta. Z toho vidieť, že prerozdelenie síl a prostriedkov, aj počet OO vo vzťahu k počtu obyvateľov a nápadu trestnej činnosti nie je systematicky postavený. Niektoré by mali byť posilnené, niektoré by ani nemuseli byť. Naša predstava je, aby boli štandardizované. Obvodné oddelenie v sídle krajského mesta by mal byť jeden typ, v sídle okresného mesta druhý typ atď. Toto sa nám zatiaľ nepodarilo. Malo by byť päť typov oddelení a tie by sa prispôbili danej lokalite. Všetci však vieme, ako u nás vznikali obvodné oddelenia, že tu boli rôzne tlaky, zriaďovali sa obvodné oddelenia aj tam, kde to nebolo treba, ale niekto si to prijal, niekto sa chcel zapáčiť. Potom sa museli dovybavovať, bralo sa z iných oddelení, nebolo z čoho stavať služby... je to neduh z minulosti a nie je ešte vyriešený. Je to úloha pre najbližší rok či dva.

● **Máme zasa pred voľbami, nikto nevie, čo bude a kde bude. Bez ohľadu na to, čo bude potrebné urobiť v polícii v nadchádzajúcom období?**

V prvom rade je potrebné zmeniť systém školstva a celoživotného vzdelávania, aby školstvo reflektovalo potreby praxe. Teraz školíme to, na čo máme učiteľov. Mali sme pripravené rôzne koncepcie pre štart v najbližšom roku až dvoch, podmienené sú však práve stabilizovaním hodnotiaceho systému. Nemožno robiť všetko naraz, zmeny musia prichádzať postupne. Preto napríklad v skupinových cieľoch pre budúci rok už pribudnú aj ciele, zamerané napríklad na skvalitnenie streleckej prípravy, fyzickej, telesnej prípravy, ale aj na kvalitu služieb, ktoré polícia robí pre obyvateľov. Napríklad rýchlosť, s akou je občan vybavený. Aj to je merateľné. Ciele rozmietať na drobné, mali by zahŕňať aj odhaľovanie latentnej kriminality, objasnenosť, aby

presnejšie postihovali realitu. Ale všetko má svoje hranice. Čím viac kritériá rozmeníte na drobné, tým viac sa otvára priestor na rôzne špekulácie. V tomto dokážu byť policajti veľmi vynaliezaví.

● **Čo máte konkrétne na mysli?**

Uvediem príklad, trebárs znásilnenia. Ak bude policajt presviedčať poškodenú, aby nepodala trestné oznámenie, tak ju s veľkou pravdepodobnosťou presvedčí a opticky nám klesne počet znásilnení. Lenže ak dáme ukazovateľ počet odhalených prípadov znásilnení, tak ju policajt bude presviedčať, aby trestné oznámenie podala. Lenže ľahšie sa presvedčí žena, aby to nehlásila, než aby to hlásila.



Ktorý spôsob je teda bližší v realite? Uvedomujeme si však riziko, že prílišná špecifikácia vedie k špekuláciám.

● **Áno, registrujeme tento problém. Napriek mnohým výhradám sa však odbory viac prikláňajú k tomu, aby sa hodnotiaci systém dotiahol do plne funkčnej podoby, aby spĺňal všetky základné kritériá.**

Musím povedať, že si veľmi vážim pomoc odborov, ich pochoopenie podstaty veci. Nebyť ich postoja, tak neviem, ako by sme to zvládli.

● **Zožali ste kritiku za svoje výroky o ženách v polícii...**

Vieme, koľko žien v polícii máme. Podstatou veci je, že systém hodnotenia policajtov, ktorý zavádzame, dokáže identifikovať každého policajta podľa plnenia úloh. Systém odhalí, či dotyčný muž alebo žena má talent byť policajt, či je schopný samostatne sa rozhodovať a adekvátne konať, na čo má osobnostné predpoklady. V tom je zahrnuté aj pohlavie. Niektoré funkcie v polícii, či sa to niekomu páči alebo nie, nie sú vhodné pre ženy. To som mal na mysli. Samozrejme, môžu byť výnimky, ak bude žena na PPÚ alebo na hliadke OO, nech tam je, ale musí mať rovnaké výsledky, musí podávať rovnaký výkon. Keď potvrdí svoje predpoklady, tak tam bude. Na niektorých funkciách sú zasa muži nevhodní, nedosiahli by také výsledky ako ženy, ani keby veľmi chceli. To je prosto fakt, a aj väčšina novinárov, keď vypli mikrofón, tak priznali, že majú rovnaký názor, ale že nie je vhodné a korektné verejne ho prezentovať. Ja si myslím, že každý v zbere má byť na takej funkcii, na ktorej vykonávanie má najväčšie predpoklady.

To je základné kritérium bez ohľadu na pohlavie. Tento systém hodnotenia dokáže identifikovať predpoklady – osobnostné, povahové, ale aj vhodnosť tej – ktorej funkcie pre mužov i pre ženy.

● **V novembrovom čísle POLÍCIA sme zverejnili otvorený list policajta, ktorému sa nepáčilo, že odmeny dostali len tí, čo boli zaradení do hodnotiaceho systému, hoci na výsledkoch sa podieľali aj iné zložky, iné útvary. Anomália vznikla v tom, že štyri kraje rozdelili odmeny podľa iných kritérií, ako ďalšie štyri. Zverejnili sme aj vaše stanovisko, predať však, skúsme sa ešte k téme vrátiť.**

Podmienky udelenia odmeny sú ustanovené v zákone, sú presne definované. Odmenu môže dostať len ten, kto niektorú podmienku splní. Doteraz mal každý pocit, že on je ten pravý, kto musí dostať odmenu.

● **Taký pocit je ľudsky prirodzený.**

Systém hodnotenia, keď aj sám tomu neverí, ukáže výsledky. Moje pocity sú niekedy rozdielne. Aj pocity nadriadeného môžu byť rôzne, rozdielne, ale vo výsledkoch sa neukážu. Sú policajti, ktorí majú vzornú dochádzku, sú ochotní kedykoľvek prísť do služby, neodvrávajú, nerobia – v úvodzovkách – priešvihy. Tak v očiach nadriadeného môže byť takýto policajt vzorný. Ale keď sa pozriete na výsledky, už je realita iná. Je vzorný, ale nič neurobil. Potom sú typy policajtov, ktorí radi všetko ofrú, odvrávajú, kritizujú rozhodnutia, vyrobí problém, neskoro chodia do roboty. Ale pritom majú výsledky, odhalia, vyšetrí, urobí. Podľa šéfa by bol síce taký policajt zrelý na vyhadzov, ale v konečnom dôsledku ani nadriadenému neostane iné, len sa na neho spoľahnúť, a nechať ho tak ako je, lebo tie výsledky má. A ešte mu musí dať aj odmenu, lebo si ju zaslúži. Ale vráťme sa späť. Odmeny neboli udeľované podľa hodnotiaceho systému jednotlivcov, keďže systém hodnotenia nebol ešte pre udeľovanie odmienu použiteľný, stále je v štádiu nastavovania. Tak som určil ako prioritu pre rozdeľovanie odmienu mieru dosahovania skupinových cieľov. Čiže každý nadriadený – bez uplatnenia systému hodnotenia – mal poznať, ktorý z jeho policajtov sa o to plnenie skupinových cieľov pričínil viac ako ostatní. Tam bol dôraz na rozdeľovanie odmienu. A potom som sa pýtal, či aj tí, ktorí sa priamo nepodieľali na plnení skupinových cieľov, čiže funkčné útvary, rôzne podporné súčasti, či si zaslúžia odmeny. Práca v polícii je tímová práca a je ťažké posúdiť, či sa aj taký personalista, alebo pracovník vnútorného odboru, podieľa na plnení skupinových cieľov. Preto som povedal krajským riaditeľom, že keď chcú dať týmto ľuďom odmenu, musia mi to jasne zdôvodniť, zadefinovať, konkrétne za čo, čo pracov-

ník urobil nad rámec uložených úloh. Ak to urobil, je možnosť zo zákona udeliť mu odmenu. Ale ak mi riaditeľ napíše, že ten pracovník príkladne plnil úlohy, a nepíše ani aké, tak zo zákona nie je dôvod na odmenu, robí za plat. Ukrátil by tých, ktorí sa viac pričínili. Takúto inštrukciu pri rozdelení odmienu som dal. A potom, neviem, k čomu vlastne došlo, niektorí krajskí riaditelia odmenu týmto ľuďom nedali, iní zasa dali.

● **Však to je tá záhada, ktorá sa odborom nepáčila. Štyria krajskí riaditelia konali rozdielne, ako ich ďalší štyria kolegovia. Prečo?**

Poviem to na rovinu. Začal som krajských riaditeľov obvolávať osobne, aby kládli dôraz na výsledky, aby neukrátili výkony policajtov na úkor policajtov, ktorí boli vo funkčných útvaroch. Volal som postupne Bratislavu, Trnavu, Nitru a Trenčín. Žiadal som, aby ich podiel na plnení skupinových cieľov dôkladne zvažili, lebo už mali odmeny prerozdelené aj pre tieto skupiny policajtov. Oni to nakoniec zvažili tak, že tie dôvody nevedeli nájsť a nedali potom odmenu nikomu z týchto zložiek. Tam, kam som sa dovolal, bola jedna verzia odmienu a kam som nevolal, tak to bolo inak. Ďalších krajských riaditeľov som už nevolal, povedal som si, že to nechám na nich. Nebolo to šťastné, ale tak to bolo.

● **Odbory to vnímali ako porušenie podmienok pre spoluprácu na kalibrácii hodnotiaceho systému.**

Neporušili sme nič. Ani jeden policajt nebol odmenený podľa systému hodnotenia. Len a len na základe plnenia skupinových cieľov. Za čo budeme dávať odmeny policajtom? Za to, že robili dobre a že sa to v skupino-

vých cieľoch odzrkadlí, keďže individuálne to ešte nedozrelo. Ale skupinové ciele, ich splnenie a prekročenie je určite merateľný dôvod na udeľovanie odmienu. Netajím, chcel som ísť podľa systému hodnotenia, ale z dôvodov, ktoré som uviedol, sme išli podľa skupinových cieľov a pripomenul som krajským riaditeľom, aby dôkladne posúdili, do akej miery sa funkčné útvary podieľali na plnení skupinových cieľov. Ak áno, tak konkrétne v čom, lebo nevyklúčujem, že aj konkrétni ľudia z funkčných útvarov robili nad rámec svojej pracovnej náplne.

● **Teraz sú peniaze na to, aby v decembrovej výplate videli odmeny aj ďalší policajti.** Krajským riaditeľom som nehovoril nič, o kritériách rozhodujú sami. Podčiarkujem, že odmena nie je nárokovateľná zložka.

● **Pár slov na záver...**

Opätovne by som chcel zdôrazniť, že ma pozitívne nadchlo, ako policajti pristúpili k plneniu úloh v takejto situácii, v atmosfére vyvolávania nenávisťi a odporu voči policajtom. V televízii vidíte len samú kritiku, ale policajti dostávajú ďakovné listy, o ktorých už médiá zabúdajú informovať. Viem, ako je ťažké pracovať v takej atmosfére, keď niekto nemá záujem všimnúť si to dobré. Napriek týmto trendom policajti robili, čo robí majú. Všetkým chcem poďakovať za statočnosť, s akou čelili týmto globálnym útokom, poďakovať za to, že sa nenechali znechutiť a mnohí pracovali aj nad rámec bežného plnenia úloh. Ešte raz všetkým policajtom ďakujem, prajem im viac pokoja do vianočných dní a verím, že do nového roka 2012 vykočia šťastnou nohou.

Zhovárал sa Peter Ondera

Nariadenia a rozkazy prezidenta PZ

NOVEMBER 2011

NARIADENIA PREZIDENTA PZ

26. ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie prezidenta Policajného zboru č. 17/2011 o hodnotení výkonu štátnej služby príslušníkov Policajného zboru

27. ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie prezidenta Policajného zboru č. 16/2008 o organizačnom poriadku Prezídia Policajného zboru v znení neskorších predpisov

ROZKAZY PREZIDENTA PZ

82. o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Nitre

83. o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Žiline

84. o zriadení poradnej komisie na posudzovanie odvolaní proti rozhodnutiam riaditeľov

krajských riaditeľstiev Policajného zboru o neposkytnutí informácií

85. o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Košiciach

86. ktorým sa mení a dopĺňa rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 73/2011 o zriadení pracovnej skupiny

87. ktorým sa mení rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 40/2007 o zriadení špecializovaného tímu v znení neskorších predpisov

88. ktorým sa mení rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 82/2011 o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Nitre

89. ktorým sa mení rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 83/2011 o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Žiline

Motto doby: Bezpečnosť nie je všetko, ale bez nej nie je nič

Slovenský odborový zväz polície sa stáva lídrom východných krajín

V dňoch 21. až 23. novembra 2011 sa v Barcelone konal tretí riadny kongres EuroCOP-u. Už v novembrovom čísle sme stihli informovať, že predseda OZP v SR Miroslav Litva bol na kongrese zvolený do funkcie 2. viceprezidenta, v päťčlennom výkonnom výbore je tak už druhé volebné obdobie jediným zástupcom krajín východnej Európy. Na kongrese mal OZP v SR dvoch delegátov, zasadať sa zúčastnili Marián Magdoško a Ladislav Gračík. Všetkých troch reprezentantov Slovenska na tomto významnom fóre redakcia POLÍCIA požiadala o priblíženie priebehu a výsledkov kongresu.

Redakcia: Výsledok volieb na kongrese bol určitým prekvapením. Pán predseda sa v našom mesačníku vyjadril, že znova nekandiduje na funkciu 1. viceprezidenta, ktorú zastával v minulom volebnom období. Stal sa však 2. viceprezidentom. Prijemné prekvapenie?

M. Magdoško: Miroslav Litva bol plénom zvolený za člena výkonného výboru a v rámci neho potom nová prezidentka EuroCOP-u Anna Nellberg navrhla kongresu obsadenie pozícií vo výbore a nášho predsedu nominovala na post 2. viceprezidenta. Protinávrh nebol. O tomto návrhu delby funkcií vo výbore sa potom v pléne jednotlivo hlasovalo, pričom náš predseda bol do funkcie zvolený jednomyseľne. Určite je to veľká pocta pre OZP v SR. Volba je potvrdením toho, že v rámci východných krajín nás vnímajú ako lídra. Sme najstarší člen z východných krajín, boli sme poctiví žiaci a tvrdo sme pracovali, veľa už máme za sebou z toho, čo ďalšie východné krajiny ešte len majú pred sebou. To sa skrátka musí všetko prežiť. Od OZP sa očakáva, že potiahne ostatné východné krajiny.

Redakcia: Po prvýkrát sa na čelo EuroCOP-u postavila žena Anna Nellberg, reprezentantka švédskeho odborového zväzu a zároveň predstaviteľka policajného odborového združenia severných krajín. Tiež prekvapenie?

M. Magdoško: Kandidáti na post prezidenta boli dvaja, predstaviteľ Severného Írska, doterajší člen výkonného výboru Terry Spence a Anna Nellberg. Švédsko je na severe lídrom odborového policajného hnutia, je hybnou pákou. Pripomeňme, že vo švédskej polícii pracuje 38 percent žien...

Redakcia: O čom všetkom rokoval kongres?

M. Litva: Úlohou kongresu bolo zhodnotiť predchádzajúce obdobie, výsledky v jednotlivých oblastiach, hospodárenie, prerokovať a prijať zásadné materiály na roky 2012 až 2015. Najdôležitejším bodom bolo azda schválenie pripomienkovaného akčného plánu na roky 2012–2015. Rokovaním rezonovala kríza, ktorá hrozí recesiou, vlády reagujú prijímaním opatrení s cieľom vyrovnáť rozpočet. Opatrenia negatívne zasahujú do každého rezortu, políciu nevyimajú. Prítom v čase krízy sa špecifické postavenie polície v spoločnosti ešte viac

zvýrazňuje, zvyšuje sa kriminalita, rastie význam ochrany verejného poriadku, a táto záťaž musí byť zohľadnená v rozpočtoch polícií. Samozrejme, aj v cene práce policajtov, miestne sa to však nedeje, policajná práca a jej význam pre bezpečnosť celej únie je podcenená. Bezpečnosť celého systému je pritom daná kvalitou najslabšieho článku. Preto boli pertraktované aj otázky ochrany vonkajších hraníc či imigrácie.

Redakcia: Pán Gračík, vy ste sa na rokovaní EuroCOP-u zúčastnili vôbec po prvýkrát, aké boli vaše dojmy, čo vás najviac zaujalo?

L. Gračík: Mnohé z tém, ktoré v Barcelone odzneli, mali úzky súvis aj s dianím na Slovensku, hovorilo sa o problémoch, ktoré sa nás bytostne dotýkajú. Osobitne ma zaujala oblasť vzdelávania, pretože som tejto problematike venoval veľkú časť svojho života. V akčnom pláne bol prezentovaný aj význam a zjednocovanie vzdelávania pre policajtov v celej EÚ, dotýka sa to teda aj smerovania našej Akadémie PZ, ktorá sa podľa mňa odchyľila od svojho pôvodného poslania a aj vo vzťahu k našim úlohám v EÚ sa budeme musieť pozrieť novými pohľadmi na celý proces vzdelávania našich policajtov. Všetci vieme, že akadémiu absolvuje čoraz menej policajtov z praxe, viac školíme občiansku mládež. Na kongrese som pozorne vnímal všetko okolo vzdelávania, ukazuje sa, že vo viacerých krajinách sú k tejto otázke rozdielne pohľady a prax, je však potrebné smerovať vzdelávacie sústavy v členských krajinách tak, aby sa postupne zjednocovali, je to dôležitý predpoklad pre cezhraničnú spoluprácu polícií. Ďalej ma zaujala aj diskusia na tému etický kódex polície. U nás sa táto problematika vôbec nedostala do osnov vzdelávania, pričom je jasné, že by kódex mal mať v Európe rovnaký rámec a mal by tvoriť chrbticu celého fungovania každej národnej polície.

M. Magdoško: Európsky kódex policajnej etiky, ktorý prijal ako odporúčanie Výbor ministrov Rady Európy už v roku 2001, a ktorý ratifikovalo aj Slovensko, je

vážnou témou najmä pre nás z východných krajín. Ale je veľký rozdiel medzi etikou polície a etikou policajta. V našich pomeroch sa urobil etický kódex policajta len ako výnatoč povinností policajta, ale morálne povinnosti polície ako inštitúcie voči policajtom nie sú definované. Samozrejme, aj Európsky kódex policajnej etiky je už zrelý na novelizáciu, doba pokročila, ale aj náš etický kódex policajtov by sa mal prepracovať na etický kódex polície z veľmi jasných dôvodov.

L. Gračík: V našich podmienkach sa zdôrazňujú len povinnosti, nie práva policajta. Tak toto bola tiež téma, ktorá ma na kongrese veľmi inšpirovala.

M. Litva: U nás kódex slúži len ako bič na policajtov. Kódex má byť aj o právach policajtov, ale aj o povinnostiach inštitúcie voči zamestnancom, aby boli utvorené podmienky pre prácu a ochranu zamestnanca v súvislosti s výkonom práce.

M. Magdoško: Ak je prax zle nastavená, tak policajti nemusia

nemôže platiť advokátov, musí si sama vychovať vyšetrovateľov, ktorí budú viac ako rovnocenní partneri advokátov, najatých podsvetím. U nás je to tak, že policajti absolvuje prvé vzdelávanie, či už základné alebo špecializované, a potom s ním vydrží dvadsať rokov. Tak to nemôže byť.

M. Litva: Sú tu aj prípady, že novoprijatí policajti absolvujú len dôstojnícku prípravu, prítom prídu z kadejakých iných vysokých škôl, ktoré nemajú s policajnou profesiou nijaký súvis. A toto dôstojnícke vzdelanie má byť ich výbava pre výkon policajnej služby na celý život? Tiež nie je správne, keď absolventi akadémie, ktorí prídu ako študenti z civilu, idú priamo na vysokoškolské miesta v polícii.

Redakcia: Aká je situácia policajtov vo východných krajinách? Tie úsporné opatrenia postihujú najtvrdšie, doplácajú na to sociálne istoty policajtov a ich podmienky na prácu. Maďarsko je názornou ukážkou.

L. Gračík: Aj o tom sa veľa diskutovalo, upozorňovali najmä zástupcovia zväzov z východnej Európy. Rozpočty klesajú, policajtom padajú mzdy a miera istôt. Zle zabezpečený policajt je potenciálne riziko pre korupciu.

M. Litva: Nízke mzdové ohodnotenie policajta znamená, že si hľadá aj vedľajšie zamestnanie – tam, kde to legislatíva dovoľuje. Kde nie, hľadá iný zdroj príjmov, čo sa vlastne rovná korupcii.

L. Gračík: Ale utvorí štandard v odmeňovaní tiež nebude jednoduché, sú tu priepastné rozdiely, každý štát pôsobí v iných podmienkach, západné krajiny nedokážu dosť dobre pochopiť problémy postsocialistických krajín. EuroCOP v tejto oblasti čaká veľa práce.

M. Magdoško: Z akčného plánu sa ešte zmienim k práci komisií. Pôvodne boli určené trvalé komisie pre jednotlivé oblasti práce, teraz dostal výkonný výbor mandát zriaďovať komisie ad hoc pre ten – ktorý konkrétny problém, pretože EuroCOP má naozaj široký záber a nie je vždy možné všetko prebrať pri stretnutiach, ktoré sa konajú len dvakrát ročne. Takto bude môcť výbor operatívne zriaďovať komisie, resp. pracovné skupiny na riešenie jednotlivých problematik aj smerom k európskym inštitúciám vždy, keď to bude akútne potrebné. Najhorúcejšou témou pre prvý polrok 2012 bude smernica o pracovnom čase, ktorú má schvaľovať Európsky parlament.

M. Litva: Je nám jasné, že úplne dominantnou témou bude ekonomika. Prítom aj tu je situácia veľmi rozdielna. Švédski sú

napríklad stále v rozvoji – hovoria o polícii – dvíhajú platy. Inde sa tvrdo šetrí až tak, že opatrenia idú po hranu funkčnosti polície ako celku. EuroCOP sa teda bude zaoberať aj utvorením určitého modelu ekonomického štandardu národných polícií stanovením pomeru výdavkov na políciu z HDP v jednotlivých krajinách. Prudké skoky v rozpočtoch komplikujú činnosť polície, vyvolávajú následnú fluktuáciu, a tá sa odráža v kvalite práce polície. Obetou je občan. Na kongrese sa zdôrazňovala téza: Bezpečnosť nie je všetko, ale bez nej nie je nič. Toto je alfa a omega celého nášho úsilia. Mnoho sa dá urobiť aj bez peňazí, trebárs riešiť otázky občianskych, odborových práv policajtov, riešiť kvalitu spolupráce vedenia polícii s odbormi a hľadať spoločné cesty. To sú beznákladové problémy. Ďalšie už potrebujú peniaze. EuroCOP pôsobí pozitívne v tom, že stmeluje, hľadá najlepšie spoločné riešenia – aj napriek nevoli krajín, ktoré sa usilujú zachovať si čo najväčšiu autonómiu v rozhodovaní. Tak však nemôže Európa fungovať. My – ako OZP – to dosť silno vnímame, pretože sme už všeličím prešli a sme schopní pomáhať iným východným krajinám, získali sme skúsenosti dlhým členstvom v medzinárodných inštitúciách. Chceme byť nápomocní v tom, aby sa východné krajiny čo najrýchlejšie približovali západným.

M. Magdoško: Ešte tu neodznelo, že práve z týchto dôvodov sme sa podujali zorganizovať stretnutie reprezentantov odborových zväzov východných krajín, aby sme si ujasnili východiská. Stane sa tak v rámci prípravy na jarné zasadanie EuroCOP-u pravdepodobne vo februári 2012.

Redakcia: Aká je vlastne pozícia EuroCOP-u vo vzťahu k európskym výkonným orgánom? Má jeho slovo dostatočnú silu?

M. Litva: Myslím si, že v rámci zložitosti európskych štruktúr má silu. Kongres poctil svojou prítomnosťou aj generálny tajomník Európskej odborovej konfederácie, a jeho vystúpenie dalo jasný signál, že pre EOK je EuroCOP plne akceptovaný gestor programu polície. Zúčastnil sa aj reprezentant Európskeho parlamentu. V praxi je presadzovanie našich pohľadov vždy zložitá, je to o kľapaní na tie správne dvere. Myslím si, že sa posilňuje vedomie vzájomnej potrebnosti v tom zmysle, že nielen EuroCOP potrebuje Európsky parlament, Európsku komisiu a Radu ministrov vnútra a spravodlivosti EÚ, ale aj tieto inštitúcie potrebujú EuroCOP ako reprezentanta zamestnancov polície v celej Európe. Zdá sa, že už aj vrcholní európski politici si uvedomujú, že niektoré problémy polícií vo východných krajinách nie sú schopní vyriešiť bez spolupráce a s pomocou EuroCOP-u.

Spracoval Peter Ondera



Naši odboroví predáci hodnotia uplynulý rok 2011

Ako vidím uplynulý rok? Ako rok trauma

Čínske výrobky a správy o Číne sú dnes takmer všade. Nuž prečo si nepomôcť pri hodnotení roka 2011 čínskymi zvyklosťami, medzi ktoré patrí aj to, že jednotlivé roky sú v znamení nejakého zvierata, alebo mýtckej bytosti. Takto majú v tej veľkej ľudnatej krajine raz rok zajaca, potom kořtnačky, rok draka...

V našej malej, v porovnaní s Čínou až trpasličej krajine, nemáme jednotlivé roky v znamení zvierat, alebo mýtckých bytostí, ale pomaly končiaci sa rok 2011 by sme aspoň v rámci Policajného zboru mohli pokojne nazvať „Rok Trauma“. Trauma síce nie je zviera, ani mýtcká bytosť, ale policajtom ju plným priehršším v roku 2011 rozdávali veľké, ba až najväčšie „zvieratá“ z ministerstva financií i z ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. A tiež z Prezídia PZ SR. Pri realizácii činností smerujúcich k zdvorilému odmietnutiu ich „darov“ došlo aj na myšlienky, že bojujeme nie len proti veľkým zvieratám, ale aj proti mýtckým bytostiam. Ale pekne po poriadku.

„Veľké zviera“ z Ministerstva financií SR a jeho dvanásť zásadných pripomienok k návrhu novely zákona o sociálnom zabezpečení policajtov... Jedna lepšia ako druhá. Dve zásadné pripomienky dokonca „nad rámec zákona“. Pokoj, klud ... , je to za nami, pomohli ste vtedci, čo ste sa podpísali pod hromadné pripomienky. Vďaka vám všetkým! Organizoval OZP – predovšetkým jeho predseda. Bol to z jednej strany súboj argumentov, rozumu, na druhej strane vizitka totálnej neznalosti podmienok práce policajtov, vymedzujúcich opodstatnenie nastavenia ich sociálneho systému.

„Mýtcká bytosť“ z ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny – zásadných pripomienok „len“ šesť. Stačili aj tie. Pamätáte sa na ne? Že nie? To je dobre. Nestáli za zapamätanie. Ich autor však áno. Toho, a ešte aj toho z ministerstva financií si pamätajte. Aspoň do 10. 3. 2012. Potom by sme mohli pokojne na nich zabudnúť.

Bol to „veselý“ Silvester

Adrenalin sa podával aj v našej kuchyni. Každý nový rok má svoj začiatok na konci starého roka. Rok 2011 nanešťastie nebol výnimkou. Naopak, záverom roka 2010 bol tvrdo poznamenaný. Prepúšťali sme desiatky civilných zamestnancov, realizovali sme novú organizačnú štruktúru a avizovali sme zavedenie hodnotiaceho systému „pre“ policajtov, ktorý má prvky prevzaté až kdesi hen od kolegov zo Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska. S prepúšťaním civilov sme sa nestotožňovali, ale „rozumeli“ sme mu. Aspoň po

obsahovej stránke. Problém bol s formou realizácie tejto nepríjemnej záležitosti /pre dotknuté osoby vo viacerých prípadoch životná tragédia/.

Novej organizačnej štruktúre sme v niektorých častiach (v Bratislave a v Košiciach vyšetrovateľa na úrovni KR PZ na vyšetrovanie, na ostatných krajoch na metodiku) nerozumeli ani obsahu a ani forme. Doťahovanie organizačnej štruktúry na Silvestra nebolo ani zábavné ani veselé. Skrátka, Silvester 2010 sa v PZ dramaturgicky ani režijne nevydaril. Nuž čo, povedali sme si, inscenácie síce nevyšli, ale telenovela, tá by mohla policajtov

NÁZOR

zaujať. Bohužiaľ, aj zaujala. Zo začiatku len menšou obavou, že vzhľadom na jej pôvod „môže mať volant na pravej strane“. Ale postupne by sme naplnenie tejto obavy boli brali všetkými desiatimi – samozrejme výmenou za skutočné nedostatky hodnotiaceho systému.

Nebolo /nie je/ ich málo. Ich kritická analýza by v tomto čase vyznievala asi populisticky a zbrala by veľa miesta. Stručne len toľko, že ak po stránke obsahovej hodnotiaci systém mal a má viacero nedostatkov, forma jeho zavádzania na policajné útvary – to je iný horor. Bohužiaľ, žánrový horor, dĺžkou projekcie telenovela. Nečudo, že niekoľkí policajti prepli na iný profesný kanál. Našťastie, alebo nanešťastie v čase hospodárskej krízy je tých kanálov s voľnou kapacitou veľmi málo a tak hororová telenovela má pomerne vysokú vynútenú sledovanosť.

Zdá sa vám, že dané problémy nehodnotím dost vážne, alebo že sa až dehonestujúco o nich vyjadrujem? Prepáčte, nemôžem inak! Pred písaním tohto príspevku som si totiž prezrel obsah všetkých novín POLÍCIA od čísla 12/2010 až po číslo 11/2011.

Spoločnými silami

Každý nový rok, ako aj rok 2011 sme začali s očakávaním, čo nám prinesie. Samozrejme, každý chcel, aby sa

NÁZOR

ho týkali iba pozitívne zmeny, ale nevyhli sme sa ani zmenám, cez ktoré sme sa dostávali neradi, lebo mali dopad na každého zamestnanca MV SR, či už bol priamo ich súčasťou, alebo ich pocítil neskôr po ich aplikovaní. Toto všetko malo vplyv na výkon našich každodenných povinností. Nechcem písať v tom zmysle, aby sme sa mali aspoň tak ako minulý rok a

Skúste si to pozrieť aj vy! Čo takto článok z novín Polícia č. 12/2010 z rozhovoru s prezidentom PZ plk. JUDr. Jaroslavom Spišiakom s názvom „Zmeny sa dotknú asi osemtisíc policajtov“? Okrem iného sa v ňom píše, že operatívci sa pretransformujú za vyšetrovateľov. „Skúsenejší ľudia budú robiť závažnejšie spisy, národné na odbornú skúsenosť a prax, menej závažné môžu byť pridelené začínajúcim.“ Motto článku: „Prehrať v živote nie je tragédia, väčšia je vyhrať nepoctivým spôsobom boja, alebo nebojovať vôbec“. Že slabé? To sa len uvádzal hodnotiaci systém. Ono to gradovalo. V čísle 1/2011 novín POLÍCIA článok z tlačovej konferencie prezidenta PZ 13.01.2011 s názvom „Základným cieľom je zvýšenie dôveryhodnosti polície“ Údaje hodnotiaci systém vychádza z britského modelu. Prezident PZ sa na tlačovku pripravoval 11 rokov. Uviedol, že po trojtýždňovom pobyte vo Veľkej Británii sa dozvedel, že „tam je policajť podľa prieskumu verejnej mienky najväznejšie povolanie. Potom za ním ďaleko bol lekár, politik bol na poslednom mieste.“ Otázka: vo Veľkej Británii sú riadiaci pracovníci polície nominantmi nedôveryhodných politikov? Ak áno, tak už som pochopil, čo to je anglický humor. Z článku však vyplýva aj záväzok: „Najmenej jeden štvrtrok budeme hodnotiť kalibračne, aby sme ukázali a nastavili systém, v druhom štvrtroku to bude prísnejšie, už sa im presne zafinuje, ako by dopadli, keby to bolo už záväzné. A v tretom štvrtroku už to bude mať reálny dopad na každého policajta vrátane mňa...“

Historická pamäť

Dnes môžeme hodnotiť realitu. Každý v miere zainteresovanosti. Škoda, že nebolo plánované, čo bude v štvrtom štvrtroku – aj rok trauma má bohužiaľ štyri štvrtky! Odporúčanie – na ukludnenie článok z toho istého čísla novín POLÍCIA na str. 8 Peter Staněk:

podobne. Snahou nás všetkých je, aby sme sa pohli dopredu a nenechali sa zviazať na nesprávnu cestu. Dúfam, že spoločným úsilím sa nám podarí nastaviť systém tak, aby sme na neho boli hrdí. Toto však nie je iba úloha pre odborárov, ale pre všetkých zamestnancov MV SR.

Všetkým prajem, aby sa im v budúcom roku splnilo to, po čom najviac túžia.

Martin Ujlaky, predseda Krajskej rady OZP v SR, Trnava

„Cena prežitia“. Dôvod? Dlhodobejší záber predpovedí oveľa širšieho zamerania a významu – prekvapujúco s presnejším odhadom.

Noviny Polícia č. 2/2011. M. Litva: „Stále platí: dvakrát merať, raz reziť!“ Je to k hodnotiacemu systému výstižné a žiaduce. Pri jedenástich rokoch merania tie počiatkové rezy neboli vôbec adekvátne príprave.

Noviny Polícia č. 4/2011. Článok „Policajný prezident vysvetľoval filozofiu hodnotiaceho systému“. Výňatok: „Do konca mája by malo byť hotové nariadenie ministra k hodnotiacim kritériám, jún bude na to, aby sa s nimi policajti dôkladne oboznámili a od 1. júla už systém hodnotiacich kritérií pôjde naostro“. Svätý Michal, patrón policajtov, počuješ? Bola to fuška, ale podarilo sa ti to. Nejde naostro. Uznáš však, že pomohol aj OZP, však !?

Vrátim sa však k tej traume a k jej príčinám. Okrem vyššie uvedených príčin stresových stavov v cechu policajnom policajti, ako aj ostatní občania nášho štátu neboli vôbec ušetrení správ z médií o dopade hospodárskej /dlhovej/ krízy, problémov eura v súvislosti s Gréckom, Írskom, Portugalskom, Talianskom... nezabávali sa na záberoch z občianskych nepokojov v Afrike, nepridalo nám ani to, že sme nepostúpili na ME vo futbale. Snažili sme

sa však prejsť cez to bez ujmy. V prípade infarktu totiž pekné sestričky v nemocniciach síce potešia oko viac ako lekári, ktorí tam v závere roka chýbali, ale vidieť aj toho najškaredšieho lekára, alebo aj celý tím škaredých lekárov je v takých prípadoch predsa len lepšie.... Už aby si bol za nami, Rok trauma! Stačí však, ak by bola za nami aspoň tá trauma. Policajti aj civilní pracovníci MV SR si zaslúžia /podobne ako všetky ostatné profesné skupiny obyvateľstva SR/ na výkon svojej zodpovednej práce zdraviu nezávadné podmienky.

x x x

Nebol to najlepší rok pre policajtov a civilných zamestnancov MV. Také poznatky som zozbieral medzi svojimi kolegami v jeho doterajšom priebehu. Viem však, že niekto môže mať pohľad úplne odlišný. Šťastné a veselé Vianoce, veselého Silvestra! Skupinové ciele na tieto dni: jeden vianočný stromček, jeden kapor, kapustnica, jedno šampanské, skvelá nálada praporečkov, dôstojníkov, civilných zamestnancov MV SR a ich rodinných príslušníkov. Individuálne ciele: darčeky z oblasti želaných, miera v jedení a pití, pohodlie v kruhu rodiny.

To všetko vám skupinovo aj individuálne praje Pavol Michalík, predseda Krajskej rady OZP v SR, Žilina

(medzititulky redakcia)

Aj neúspechy ťa posilnia....

Opäť tu máme záver roka, čas priání, čas bilancovania. Vyprávajú sa pred nami otázky, aký bol rok 2011, kam nás posunul, čo nám priniesol?

Práve končiaci rok bol pre každého náročný na ekonomické a politické udalosti. Oni ovplyvnili mnohé naše rozhodnutia v súkromnom a spoločenskom živote. Už na jeho začiatku sme sa vyrovnávali s núteným od-

NÁZOR

chodom kolegov – občianskych zamestnancov, ktorých sa dotklo 10-percentné zníženie tabulkových miest. Po kolektívnom vyjednaní prišla úprava pracovného času u občianskych zamestnancov. Na prácu na útvary hlavne otázky spojené s predkladanými novelami zákonov, dotýkajúce sa služby policajtov a ich sociálneho zabezpečenia. U občianskych zamestnancov mali negatívne dopady novely zákonov pripravovanej daňovo-odvodovej reformy a novely zákonníka práce. Nemalé úlohy pre nás vyplynuli pri prenášaní kritických postrehov a otázok od policajtov smerom k vedeniu Policajného zboru v súvislosti so

zavádzaním a nastavovaním hodnotiaceho systému policajtov. Naším cieľom bola snaha nastaviť hodnotiaci systém tak, aby došlo k otváraniu sa väčšej spravodlivosti v odmeňovaní policajtov. Podávali sme pripomienky ku skupinovým cieľom. Počas celého roka boli mnohé rozhodnutia ovplyvňované nedostatkom finančných prostriedkov v rozpočte KR PZ. Pri svojej práci sme hájili sociálne istoty našich kolegov a kolegyní, žiaľ nie vo vždy sme boli spokojní. Ako sa hovorí, aj neúspechy ťa posilnia, aj z nich sa musíme poučiť a ísť ďalej.

Dnes by som sa chcela poďakovať kolegom a kolegyniam za prácu a podporu, pretože je veľmi významná. Na otázku, čo očakávam od nového roka: nuž prajem si, aby bol lepší a krajší na udalosti okolo nás, ako práve končiaci sa rok. Všetkým vám do nového roka prajem veľa šťastia, úspechov, spokojnosti, lásky v súkromnom a pracovnom živote.

Mária Molnárová, predsedníčka Krajskej rady OZP v SR, Košice

Z múdrosti Miroslava Hornička

Boh miluje ateistov, pretože ho neobťažujú svojimi problémami.

Naši odboroví predáci hodnotia uplynulý rok 2011 Kto myslí na občianskych zamestnancov?

Na prelome rokov je zvykom bilancovať. Ak sa na rok 2011 pozriem späť očami občianskych zamestnancov zaradených v štátnej službe či vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, ktorých v predsedníctve OZP SR zastupujem, musím konštatovať, že to bol (vlastne stále je) veľmi ťažký rok s mnohými negatívnymi dopadmi na sociálny status zamestnancov. Pre konkretizáciu uvádzam najzávažnejšie z nich:

Od začiatku roka 2011 na nás občianskych zamestnancov naplno doľahol problém zabezpečenia plnenia úloh aj za bývalých kolegov, ktorým boli s platnosťou k 1.1.2011 zrušené pracovné miesta, a to nad rámec vlastných pracovných náplní. Je smutné nesplnenie sľubov, že po znížení počtu zamestnancov dôjde aj k prehodnocovaniu nimi zastrešovanej agendy. Keďže táto ostala na útvoroch v pôvodnom rozsahu, bola prerozdelená medzi zostávajúce zamestnancov útvaru, ktorí musia plniť úlohy vo väčšom rozsahu, avšak za rovnakých platových podmienok.

Mínus pol hodina

Po podpise kolektívnych zmlúv došlo k zvýšeniu fondu pracovnej doby o 0,5 hodiny denne, pričom je všeobecne známe, že toto úsporné opatrenie sa nedotklo rovnako všetkých zamestnancov štátnej a verejnej správy, ako to bolo avizované. Pociť nespravodlivosti sa najviac vyhrotil na tých pracoviskách, kde úlohy podobného charakteru plnia občianski zamestnanci aj policajti, ktorým fond pracovného času z dôvodu platnosti odlišnej legislatívy upravený nebol (napr. personálne útvary, právne oddelenia, oddelenia dokladov a evidencie vozidiel a ďalšie).

Nočný rébus

Podpísaním novely Zákonníka práce s platnosťou od 1.9.2011 sú naši kolegovia pracujúci v nočných zmenách plánovaných v rozpätí od 22. hod. do 06.00 hod. ukrátení o príplatok za prácu v noci za čas od 05.00 hod do 06.00 hod., nakoľko novela zákonníka práce priznáva príplatok za prácu v noci iba za výkon práce v čase od 22.00 hod do 05.00 hod.

Najzávažnejším problémom, na ktorý občianski zamestnanci per-

manentne poukazujú, je dlhoročné neriešenie platovej otázky. Áno, na jednej strane nám rozum káže akceptovať potrebu úsporných opatrení a obmedzení vyplývajúcich z nepriaznivých turbulencií v ekonomickom vývoji na Slovensku aj v Európe. Ale ako „stráviť“ vydobyté precedensy riešenia platovej otázky určitých kategórií zamestnancov ako sú zdravotné sestry, lekári, učitelia, prípadne neúmerne platy starostov bez zodpovedajúcej kvalifi-



kácie? To pochopiteľne vedie čoraz k hlasnejšej nespokojnosti našich zamestnancov, aj napriek váženiu si existencie zamestnania v súčasnej ťažkej dobe. Zamestnanci zaradení v štátnej službe cítia dlhoročnú krivdu v dôsledku nesprávneho započítania praxe pri prechode do štátnej služby a rovnako ako zamestnanci vo verejnej službe, poukazujú na nízke platové tarify a stagnáciu platov.

V tomto duchu sa stupňujú tlaky na odborový zväz, aby riešil tieto problémy. Tu si však treba uvedomiť, že aj keď vedenie OZP ľudsky chápe a chce riešiť problémy zamestnancov rezortu, kompetenčne a dispozične nemôže. Nasleduje cesta rokovania so zamestnávateľom, kde všetky doterajšie jednania s vedením rezortu skončili príslubmi riešenia v budúcom období.

V súvislosti s otázkami vyjednávania odborov so zamestnávateľom je dôležité pripomenúť, že pozícia vedenia odborov je závislá aj od veľkosti členskej základne. Osobne zastávam názor, že práve v čase, keď sa proklamuje snaha oklieštiť právomoci a činnosť odborov, má svoje opodstatnenie vstup do odborov, aby mal každý legitímnu možnosť podieľať sa na zmenách v oblastiach, ktoré sa ho bytostne týkajú. Je žiaduce, aby sa mnohí z radov zamestnancov prestali skrývať za chrbát odborárskych funkcionárov, prestali v kuloároch „frflať“, že sa nič nevybavilo“, zahodili svoju ľahostajnosť voči riešeniu vlastných aj spoločných problémov a v rámci solidarity sa zapojili do akýchkoľvek foriem zjednania nápravy.

V neposlednom rade rezonujú aj ohlasy na zhoršenie pracovných a kolegiálnych vzťahov na pracoviskách. Tu vidím východisko iba v zlepšení otvorenej komunikácie a v akceptovaní idey, že treba ťahať za jeden povraz v rámci kolektívu. Akceptujeme prioritnú úlohu kolegov policajtov, ale faktom je, že bez občianskych zamestnancov by to nešlo ani pri zabezpečení prevádzkyschopnosti jednotlivých policajnských zložiek, či plnení plánovaných cieľov. A čo sa týka repectania zamestnancov na ľahostajnosť a nesprávny prístup niektorých funkcionárov, dovoľím si tlmočiť, že vynútená autorita nikdy nenahradí prirodzenú, ktorá je odrazom charakteru a schopností funkcionára. Každý zamestnanec pracuje s väčším nasadením pre šéfa, o ktorom vie, že je síce prísny, ale spravodlivý a váži si jeho prácu.

Spravodlivosť

Ak teda hodnotíme rok 2011 ako ťažký, rok 2012 sa od neho veľmi líšiť nebude. Hospodárska a finančná kríza nás straší na

každom kroku a určite by bolo naivné predpokladať, že sa nás nedotkne. Preto považujem za dôležité hľadať akékoľvek formy získania väčších benefitov pre občianskych zamestnancov, ako napr. opätovné zníženie fondu pracovnej doby. Východisko v dlhodobom zlepšení odmeňovania vidím vo zvýšení platových taríf, čo je však vzhľadom na nepriaznivú finančnú situáciu skôr utópia. Preto by sme mali, podľa môjho názoru, orientovať svoju pozornosť na dosiahnutie aspoň čiastočného zlepšenia, kde by v rámci rezortu bolo spravodlivejšie prideliť jednotlivým organizáciám objem mzdových prostriedkov na celý rok bez toho, aby im prípadná úspora dosiahnutá z titulu vyššej práceneschopnosti zamestnancov, či prísnych úsporných opatrení v oblasti preplácania nadčasov, nebola odňatá do spoločného balíka ministerstva k následnému prerozdeleniu odmien medzi všetkými organizáciami rovnakým princípom. Malo by platiť, kto si ušetrí, ten nech si aj „doma“ prerozdeli

na odmeny pre tých, ktorí si to za prácu navyiac zaslúžia!

Pre rok 2012 očakávam, že sme sa poučili aj z diania posledných dní, že v čase, keď nie je možnosť pridania do našich peňaženiek, musíme dôslednejšie strážiť, aby z nich navyše neodbudlo. Mám na mysli dopad navrhovanej daňovo-odvodovej reformy a zákona o superhrubej mzde, ktorých prijatie bolo pozastavené, ale je otázne, čo bude po marci 2012.

Čo si želať na prelome rokov 2011 a 2012? Nezabudnime si chrániť zdravie; majme odolné nervy na zvládanie každodenného stresu; veľa energie na plnenie všetkého, čo nás čaká; správne rozhodnutia a ocenenie našej práce našimi nadriadenými; pohodové a vnímavé rodinné zázemie, bez ktorého to nejde a v neposlednom rade budme k sebe ľuďmi so všetkým, čo k tomu patrí, t. j. s pochopením, úctou a ochotou pomôcť si navzájom.

Ludmila Ptáková, členka predsedníctva OZP v SR (medzititulky redakcia)

Naozaj platí: Dvakrát meraj, raz rež!

Môj príspevok prináša náhľad na vnímanie významných rezortných udalostí tohto roku v pôsobnosti KR PZ Trenčín. Reforma Policajného zboru a jej hlavný cieľ „zvýšiť dôveryhodnosť polície v očiach verejnosti“ bola predstavená vedením rezortu a zároveň boli načrtnuté spôsoby ako tento cieľ dosiahnuť.

Nakoľko reforma nie je z hľadiska nadväznosti (najmä na kariérny postup) dokončená, nemožno ju komplexne zhodnotiť. Policajti sú vnímané skôr nedostatky súvisiace so spôsobom jej zavadenia, čo ovplyvnilo ich celkové postoje.

V úvode roka prišli reformy na úseku kriminálnej polície, zrušenie priameho výkonu na krajskej úrovni a presunutie ľudí z krajov na okresy. Je prirodzené, že každá organizačná zmena prináša negatíva a najmä pre tých, ktorých sa osobne týka. Mnohí ľudia začali zvažovať zotrvanie v služobnom pomere, narušili sa vzťahy na pracovisku, spustila sa vlna zákulisných (neúspešných) vybavovačiek cez toho, či tamtoho s cieľom postupu alebo zotrvania vo funkcii. Výsledkom bola ne dobrá atmosféra na jednotlivých pracoviskách, čo samozrejme nepriaznivo dopadá i na plnenie služobných povinností. Presun ľudí na okresy s cieľom vytvorenia silných okresov nenaplnilo očakávania. Problémy sú v personálnom obsadení a najvýraznejšie sa ukazujú ťažkosti OKP okresov riešiť závažnejšie prípady, ktoré v minulosti vyšetrovala krajská kriminálka. Názory

sú i také, aby sa opäť vrátil výkon na kraje.

Hodnotiaci systém v PZ – prvý moment, kedy som sa mal možnosť oboznámiť sa s pripravovanou zmenou hodnotenia policajtov bol 21.9.2010 na mimoriadnej operatívnej porade nového riaditeľa KR PZ v Trenčíne plk.



Mgr. Petra Müllera. Na aktíve vedenia KR PZ dňa 13.1.2011 bola riaditeľom KR PZ predstavená nová stratégia hodnotenia v PZ, hodnotenie policajtov i v hrubých rysoch kariérny postup. Vtedy som sa vyjadril, že je to prelomový moment, ktorý nemá obdobu v našej polícii. Naším cieľom ako odborárov bolo a je vytvorenie objektívneho a spravodlivého hodnotenia a kariérneho postupu. Dnes by som sa skôr priklonil k slovam predsedu OZP, že stále platí: Dvakrát meraj, raz rež! OZP sa aktívne podieľa na optimalizácii hodnotiaceho systému v podmienkach PZ prostredníctvom rokovanií s prezidentom PZ.

Ďalším dôležitým činiteľom, ktorý negatívne pôsobil na policajtov v uplynulom období, bola novela 328-ky. Odborový zväz po dlhých desiatich mesiacoch náročných rokovanií dosiahol úspech v podobe návrhu novely, ktorá nám garantovala želaný sociálny status. V rámci kraja nám aj napriek tomu, najmä z tejto príčiny, ukončilo služobný pomer nemálo dobrých policajtov.

Zlá ekonomická situácia rezortu bola výrazným negatívom i v našom kraji. Nemožnosť naplniť

plánované tabuľkové počty policajti sa na niektorých útvoroch prejavilo výrazným podstavom zamestnancov. Zlá situácia je najmä na niektorých OO PZ. Obnova techniky (PC, SCV a pod.) nie je dobrá, ale stav je ešte udržateľný. Stav rozpočtu kraja je napriek tomu jeden z najlepších v porovnaní s ostatnými KR PZ. Výrazný podiel na udržateľnosti rozpočtu mali rozhodnutia nového riaditeľa KR PZ, ktorý zaviedol úsporný režim krátko po svojom príchode už v roku 2010 a preniesol a rozpracoval ich i na rok 2011. Nepopulárne opatrenia (limity PHM a iné) mali svoje opodstatnenie a boli nutnosťou. Vznikol priestor na preplácanie nadčasov, samozrejme v iných objemoch ako kedysi. Pozitívnym motivačným činiteľom boli samozrejme odmeny, v ktoré mnohí ani nedúfali.

Odborový zväz polície na úrovni Trenčianskeho kraja má za súčasného vedenia KR PZ a najmä riaditeľa plk. Mgr. Petra Müllera (člena ZO OZP Trenčín) veľmi dobré postavenie, založené na korektných vzťahoch.

V závere môjho príspevku by som chcel vyjadriť poďakovanie redakcii novín POLÍCIA, ktorá objektívne a aktuálne informuje zamestnancov rezortu.

Zároveň chcem popriať nielen našim členom, ale všetkým zamestnancom šťastné prežitie blížiacich sa vianočných sviatkov, do nového roku zdravie a silu na prekonávanie prekážok.

Ján Urbanovský, predseda Krajskej rady OZP v SR, Trenčín



Z múdrosti Miroslava Hornička

Milostný trojuholník môže vzniknúť len vtedy, keď je jeden uhol tupý.

Naši odboroví predáci hodnotia uplynulý rok 2011

Sociálny dialóg je potrebné zachovať

Rok 2011 bol v znamení niektorých významných udalostí, na ktorých sa podieľal aj odborový zväz. Zavedenie hodnotiaceho systému, novela zákona č. 328 o sociálnom zabezpečení, zmeny v zákonníku práce a návrh daňovo – odvodovej reformy boli hlavnými bodmi činnosti odborových organizácií.

Zavedenie hodnotiaceho systému bolo hodne traumatizujúcou udalosťou v Policajnom zbore. Najmä jeho počiatková prezentácia a dôsledky na policajtov, ktoré mali z toho vyplynúť, boli doslova strašiacom. Najväčšou chybou bolo plošné zavedenie nefunkčného systému, ktorý naučil policajtov klamať. Postupným zapracovaním pripomienok, námetov a skúseností sa niektoré časti systému vylepšili. Nebudem sa zaoberať podrobnosťami, ale zastávam názor, že zavedenie systému sa malo odskúšať ako pilotný projekt na vzorke policajtov. Tam sa mali vycyfať chyby, mal na to byť dostatočný časový priestor a najdôležitejšie bolo nahadzovanie pravdivých úda-

jov bez strachu z dôsledkov. Strach vyplývajúci zo zlých výsledkov je príčinou manipulácie a účelového využívania nedostatkov systému. Dnes policajti vykonávajú vo väčšine len činnosti, za ktoré sú hodnotení. Nehodnotené činnosti sa snažia odsunúť alebo nevybaviť. Myslím si, že dôležitá je aj zmena filozofie, aby hodnotiaci systém bol podporným kritériom na hodnotenie policajta, nie jediným. Systém pokračuje a úlohy z toho vyplývajúce pre odborové organizácie ostávajú.

Návrh novely zákona č. 328 so stanoviskami ministerstva financií a ministerstva práce a sociálnych vecí nebol prijateľný. Tieto stanoviská, ktoré boli v rozpore s programovým vyhlásením vlády, boli jedným z príčin zvýšeného odchodu policajtov do výslužby. Postupnými rokovaniami a aj vďaka ústretovému prístupu vedenia rezortu sa návrh upravoval do prijateľnej podoby. V súčasnej dobe je legislatívny proces zastavený.

Pri zákonníku práce ministerstvo práce a následne parlament úplne odignorovali stanoviská odborárov a priniesol zhoršenie

podmienok pre zamestnancov. Dúfame, že po voľbách zákonník práce v tejto podobe nebude mať dlhú životnosť.

Daňovo – odvodová reforma a z toho vyplývajúca superhrubá mzda bola nebezpečným pokusom úzkej skupinky ľudí urobiť si z občanov tohto štátu pokusných králikov, ktorí by časom boli hodne podvyživenými a nezdravými králikmi. Pripomienkami odborového zväzu, hlavne jeho predsedu, boli vyriešené záležitosti policajtov a hodne spochybnená opodstatnenosť tejto reformy. Myslím si, že aj na základe našich pripomienok, premiérka tento zákon po páde vlády urýchlene zastavila.

Čakajú nás nové voľby. Je potrebné si dobre preštudovať volebné programy strán. Garantovanie sociálnych istôt policajtov a zamestnancov je prioritou pre zástupcov zamestnancov. Garantovanie sociálnych istôt v programovom vyhlásení súčasnej vlády bolo dôležitým argumentom pri rokovaniach o vyššie uvedených dokumentoch.

Čo ešte dodať z našej kuchy-

ne? Krajské riaditeľstvo PZ v Banskej Bystrici bolo tiež postihnuté niektorými dôsledkami situácie, ktorá v roku 2011 bola. Pocity neistoty boli dôvodom predčasných odchodov policajtov. Na koľko prijímanie policajtov bolo v roku 2011 realizované len na základe udelenia výnimky, nepodarilo sa naplniť stavy a nahradiť odchádzajúcich policajtov. Aj napriek podstatu sa úlohy plnia a výsledky sú dobré. Namiesto je však otázka, dokedy je to možné. Je zarážajúce, že niektorým krajským riaditeľstvám boli výnimky priznávané neobmedzene a majú naplnené stavy aj na úkor porušenia mzdovej disciplíny. Krajské riaditeľstvo v Banskej Bystrici medzi nich určite nepatrí. Dalším príkladom je Kategorizácia základných útvarov. V tomto materiáli je navrhované zrušenie 22,5 tabuľkových miest zamestnancov na krajskom riaditeľstve a ich presun na iné krajské riaditeľstvá. Prakticky je to prepustenie 22,5 zamestnancov. Prečo má na takýto krok doplatiť krajské riaditeľstvo, ktoré dodržiava personálnu a finančnú disciplínu? Aj to

sú úlohy, ktorých vyriešenie nás v súčasnosti so služobným vedením čaká.

Tak ako na úrovni vedenia rezortu, aj na Krajskom riaditeľstve v Banskej Bystrici bola spolupráca medzi vedením a odborovým zväzom veľmi dobrá. V roku 2011 pôsobili na krajskom riaditeľstve dvaja krajskí riaditelia. V prvom polroku bola podpísaná kolektívna zmluva policajtov a dodatky pre zamestnancov na úrovni kraja. Počas kolektívneho vyjednávania sa nevyskytli žiadne rozpory. Všetky ustanovenia predpisov a kolektívnych zmlúv boli dodržiavané. Príchodom nového riaditeľa dobrá spolupráca pokračuje a myslím si, že aj sociálny zmier je jedným z dôvodov dosahovania dobrých výsledkov krajského riaditeľstva.

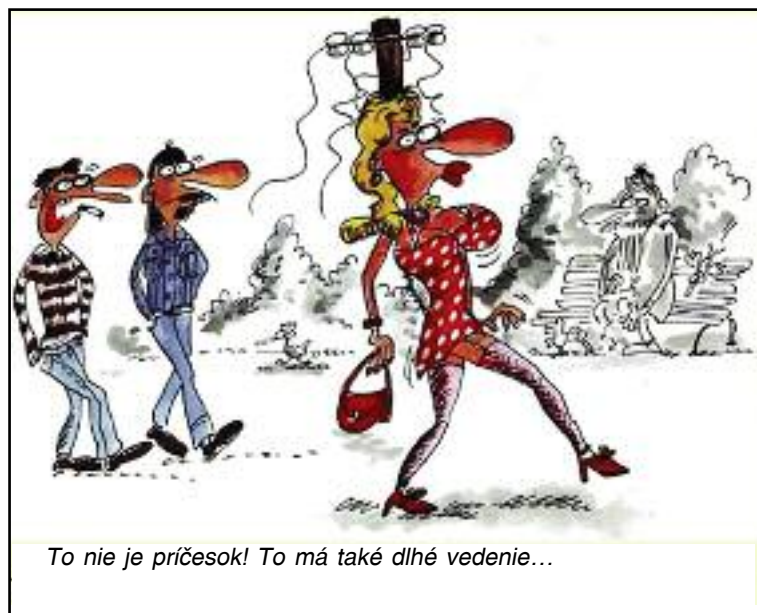
Vieme že rok 2012 bude ešte ťažší ako rok 2011. Preto je potrebné sociálny dialóg zachovať, pretože aj dopady niektorých nepopulárnych opatrení je možné vzájomnou dohodou zmierniť.

Dušan Harvát, predseda Krajskej rady OZP v SR, Banská Bystrica

Silvestrovský kútik humoru

Spoved

Keď ležala vedľa mňa na posteli, môj vnútorný hlas mi hovoril: To je v poriadku, Števo, relaxuj, nie si predsa prvý doktor, ktorý sa vyspal s pacientkou! Ale iný vnútorný hlas mi pripomínal: Štefan, ty si predsa veterinár!



To nie je príčesok! To má také dlhé vedenie...

O blondínke

Blondínka v supermarkete sa pýta predavačky: „A igelitka by nebola?“

Predavačka: „Skúste nejaké čarovné slovíčko!“
Blondínka sa zamyslí: „Čáry, máry, igelitka!“

Zdvorilý

Čašník k hosťovi: Vidím, že máte prázdny pohár, môžem vám priniesť ďalší?

Hosť: Prosím vás, čo budem robiť s dvoma prázdnyimi pohármi?!

Hodina zemepisu

Do školy nastúpila nová učiteľka zemepisu. Postavila sa pred žiakov a začala: „Milé deti, dnes by som vám chcela rozprávať o...“

Žiaci začali písať a hádzať po nej papieriky. Učiteľka s plačom vybehla z triedy a utekala za riaditeľom. Ten si vypočul jej beďákanie a hovorí: „Na žiakov musíte ísť ako Komenský, najskôr ich musíte niečím zaujať a potom začať s výkladom! Ja vám to predvediem!“ Rozkopol dvere do triedy a začal:

„Nazdar, grázli!“

Z triedy sa ozve: „Nazdar, ri-do!“

Riaditeľ: „Vy polointeligentné hovädá, dokážete natiahnuť prezervatív na glóbus?“

Trieda: „A čo je to glóbus?“

„Práve to vám teraz vysvetlí vaša nová učiteľka!“

(red)



Z múdrostí Miroslava Horníčka

Múdrost' neprichádza vždy so starobou. Staroba niekedy prichádza sama.