



# POLICIA

NOVINY ODBOROVÉHO ZVÄZU POLÍCIE V SR

ROČNÍK XXII



ČÍSLO 7



JÚL 2012

## V čísle:

- Z rady predsedov s.3
- K hodnotiacemu systému s.4
- Kauza A PZ s.5
- Policajná teória s.6
- Trocha humoru s.7
- Rozkazy s.8

Robert Kaliňák a Tibor Gašpar hosťami letného rokovania Rady predsedov ZO PZP v SR

## Sociálne zabezpečenie: odbory s vedením rezortu rokujú o návrhoch, hľadajú možné riešenia

**Bratislava (on) – Netradične v Bratislave sa 22. júna 2012 v priestoroch Akadémie PZ konalo letné zasadanie Rady predsedov ZO OZP SR. Po krátkom vstupe predsedu OZP v SR Miroslava Litvu plénum privítalo ministra vnútra SR Roberta Kaliňáka, o chvíľu po ňom prišiel medzi odborárov aj policajný prezident Tibor Gašpar. Program rokovania rady sa preto prispôbil prítomnosti vzácných hostí.**

Minister vnútra Robert Kaliňák mal na pobyt medzi odborármi vo svojom nabitom programe vyčlenenú hodinu, využil ju však maximálne, venoval sa najmä otázkam sociálneho zabezpečenia policajtov a zámerom rezortu v oblasti reformy verejnej správy pod názvom ESO, ktorá sa bez-

prostredne dotýka aj všetkých občianskych zamestnancov nášho rezortu vo verejnej i v štátnej službe. (Bližšie na strane 3).

Vzápätí vystúpil policajný prezident Tibor Gašpar, predstavil svoje hlavné zábery a takisto trpezlivo a so záujmom ponechal priestor na živú diskusiu. (Bližšie na strane 3)

### Zložitá situácia

Po odchode oboch predstaviteľov vedenia rezortu pokračovalo zasadanie rady predsedov podľa schváleného programu. Miroslav Litva informoval o aktuálnych otázkach, ktoré rieši vedenie OZP v SR. Nadviazal na vystúpenia oboch predstaviteľov rezortu a zdôraznil, že oproti obdobiu 2006 až 2010 je súčasná vláda v oveľa zložitejšej situácii, Európska únia tlačí na dodržanie plánovaného schodku verejných financií, sme v hlbokkej kríze, preto „nemôžeme z tejto búrky vyjsť úplne suchí, ide o to, aby tie dopady boli čo najmiernejšie.“ „Pochopme vážnosť situácie a v tomto duchu musíme hľadať riešenia,“ podčiarkol, keď v súčasnosti podľa neho neexistujú dobré riešenia na odstránenie schodku osobitného účtu, „sú len riešenia zlé, horšie, najhoršie. A zrušenie

osobitného účtu...“ Podľa Litvu v tejto situácii sa musia na riešeniach podieľať obe strany tak, aby prispeli rovným dielom, hoci „je to nepríjemná debata, ťažko nájsť všeobecnú podporu.“ (Bližšie v publikovanom rozhovore s predsedom OZP v SR.)

Miroslav Litva opätovne zdôraznil, že v tejto fáze sa rokujú o návrhoch, predkladajú a formulujú sa možné riešenia, všetko okolo zákona č. 328 je teda v tejto chvíli ešte otvorené. Ocenil však záujem ministra o dialóg, snahu vydiskutovať si postoje. Tento cieľ si kladú aj služobné aktivity, ktoré sa uskutočnia v krátkom časovom slede vo všetkých krajoch. Účasť na nich je dobrovoľná. Definitívne návrhy na zmeny v systéme sociálneho zabezpečenia policajtov musí do konca augusta schváliť vláda, aby bolo možné nové výpočty zakomponovať do štátneho rozpočtu. Z hľadiska stabilizácie osobitného účtu je veľmi dôležité, aby novela zákona č. 328 začala platiť už od 1. januára 2013.

Ďalej sa predseda OZP v SR venoval otázkam rozpočtu pre ďalšie roky, keď sú tlaky vlády na zníženie miezd občianskych za-

(Pokračovanie na strane 2)



Pozvanie na letné zasadanie Rady predsedov ZO OZP prijali minister vnútra SR Robert Kaliňák i prezident PZ Tibor Gašpar, po ich vystúpeniach nasledovala živá diskusia

## Chystá sa vláda siahnuť policajtom na penzie?

**Ako vníma Odborový zväz polície v SR súvislosti a dosahy nepopulárnych úsporných opatrení? O tom sa s jeho predsedom Miroslavom Litvom rozprával náš spolupracovník Ladislav Skrak.**

• V rámci vládneho balíčka musíte čeliť dosiaľ nebývalým problémom. Aký je váš pohľad na súčasný stav a možné riešenia?

Je to veľmi ťažká situácia, pred ktorú nás postavil návrh rozpočtu osobitného účtu na rok 2012. Hlavným problémom je hrozivý schodok na našom osobitnom účte, ktorý sa vyvinul veľmi rýchlo, prakticky ani nie za dva roky, z pôvodnej ziskovej pozície. Doterajší systém bol nastavený s únosnosťou maximálne na 16 463 ľudí, v súčasnosti máme už však vyše 18-tisíc dôchodcov. Situácia si vyžaduje riešenia. Keby bola ekonomika v tomto štáte v poriadku, možno by sa dalo uvažovať o priebežnom dotovaní systému. Lenže nie je. Inými slovami povedané, potrebujeme zvýšiť príjmy a znížiť výdavky. Také opatrenie vždy bolí. Je zrejme, že nájsť dobré riešenie sa v tejto situácii nedá. Existujú len rieše-

nia zlé, horšie a najhoršie. Odborový zväz polície v SR situáciu vníma a robíme všetko pre to, aby dosahy na našich policajtov i na dôchodcov boli čo najmenšie. Od svojho vzniku sa držíme filozofie, že nekritizujeme, kým nevieme sami ponúknuť lepšie riešenia. To sa deje aj v súčasnosti, hľadáme optimálne riešenia a prijateľné kompromisy.

• Policajní dôchodcovia vyčítajú, že sa neurobilo nič v prospech valorizácie dôchodkov. Vláda však navrhuje aj zníženie dôchodkov o desať percent až do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku. No a aktívni policajti sú namrzení, keďže minister avizuje zvýšenie odvodov do osobitného účtu. Akoby ste boli medzi dvomi mlynskými kameňmi?!

Dokonca tromi, lebo je tu aj pohľad ministerstva a tlak na úspory, to je tretia zložka. Dôvody, pre ktoré sa osobitný účet oc-

tol v minuse, sú azda už dostatočne známe. Mrzia nás reakcie verejnosti, ktorej policajné dôchodky ležia v žalúdku. Ale málokto vie, že policajti si platí na svoje dôchodkové zabezpečenie o štvrtinu viac ako bežný občan – civil. To je prvá vec. Čo sa týka nevalorizovania dôchodkov, je to jedno z opatrení na stabilizáciu osobitného účtu. Akokoľvek sa to



postihnutým nemusí páčiť, toto rozhodnutie považujeme za správne, pretože stav bol nespravodlivý voči aktívnym policajtom. Platy policajtov neboli valorizované dva roky, dôchodky áno. Treba si uvedomiť, že valorizáciou dôchodkov v tomto roku by sa výdavky zvýšili o 4 milióny eur v bežnom roku. Keby aktívnym policajtom zvýšili odvod na dôchodkové zabezpečenie o jedno percento, prinieslo by to len 3,7 milióna eur, čiže ani takáto obeť by nepostačovala na valorizáciu dôchodkov. V tejto situácii sme preto rozhodnutie vlády podporili.

• Čo však so zdaňovaním dôchodkov?

Ostro sme sa postavili proti tomuto návrhu. Pripomenuli sme vláde fakt, že v rokoch 1998 až 2003 policajti odviekli ministerstvu financií 2,5 miliardy korún ako prebytok z osobitného systému dôchodkového zabezpečenia. Keď som sa pýtal, kde tie peniaze sú, tak mi odpovedali, že sa minuli v štátnom rozpočte. Čiže aj z toho dôvodu sme sa postavili proti zdaneniu dôchodkov. Vo forme dane by sa peniaze stratili v anonymnom systéme štátneho rozpočtu, stavu oso-

bitného účtu by to nijako nepomohlo a nám by „financmajstri“ z vlády stále vykrikovali, že osobitný systém je čierna diera, do ktorej musí štát stále „vrázať“ peniaze.

• Vláde vraj bolo trňom v oku, že policajní dôchodcovia zväčša pracujú, a tak navrhovali zákaz súbehu práce a dôchodku?!

My sme boli rozhodne proti, pretože tí policajti, ktorí odišli už po 15 rokoch najmä dávnejšie, majú len tretinové dôchodky a z nich by sotva vyžili. Navrhli sme

(Pokračovanie na strane 2)

## Viete, že...

Priemerná doba služby policajta za posledných desať rokov je 25,4 roka, za posledných päť rokov 25,2 roka. V tomto roku už však vychádza priemerná doba služby 19,3 roka. Čo sa týka služobne najmladších dôchodcov, v roku 2010 odišlo 455 policajtov medzi 15. až 20. rokom služby, v roku 2011 bolo v tejto skupine 508 policajtov.

Príslušníci Hasičského záchranného zboru sú v systéme osobitného sociálneho zabezpečenia od 1. 1. 2008, pričom predtým boli v Sociálnej poisťovni. Sociálna poisťovňa ale na osobitný účet nepreviedla ani cent zo sumy, ktorú hasiči za tie roky uložili. Z radov príslušníkov HaZZ je však už 907 dôchodcov.

(er)

## Sociálne zabezpečenie: odbory s vedením rezortu rokujú o návrhoch, hľadajú možné riešenia

(Pokračovanie zo strany 1)  
mestnancov o 5 percent a zníženie bežných výdavkov o 10 percent. Podľa Litvu je takáto reštrikcia pre odbory absolútne neprijateľná, program reformy verejnej správy však načrtáva možné riešenia situácie, o ktorých hovoril vo svojom vystúpení aj minister vnútra.

### Zmeny v opravovniach

Podpredseda OZP v SR Marián Magdoško v krátkosti informoval plénum o školeniach SO-FO, keď zdôraznil, že každá rozpočtová organizácia musí mať uzatvorenú podnikovú zmluvu minimálne na hospodárenie so sociálnym fondom.

Poinformoval aj o situácii v Automobilových opravovniach, a. s., Predstavenstvo 18. júna schválilo ročnú uzávierku so stratou 200-tisíc eur za rok 2011, už do konca mája 2012 sú však opravovne v pluse 100-tisíc eur. Zmenili sa aj stanovy akciovej spoločnosti, novým generálnym riaditeľom a predsedom predstavenstva AO MV SR, a. s. je Ján Packa. Marián Magdoško, člen dozornej rady AO MV SR, a. s. vyzdvihol najmä hospodárenie žilinských opravovní, ktoré boli aj vlani po celý rok v hospodárskom pluse. Zmienil sa tiež o účasti OZP na pridelovaní preukazov na zahraničné rekreácie, kde bol – v

ximálne spravodlivo, detailný popis mechanizmu výberu je zverejnený na intranete MV SR.

### Neúspešný krok KOZ

Podpredseda OZP v SR Pavol



Prezident PZ Tibor Gašpar (vpravo) prisľúbil dodržiavať príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy a prípadné problémy konzultovať s predsedom OZP v SR Miroslavom Litvom

Michalík referoval o priebehu kolektívneho vyjednávania KOZ s ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny, na ktorom sa zúčastnil ako zástupca OZP, keď KOZ žiadala ešte v tomto roku zvýšenie tarifných plátov pre verejnú a štátnu službu o 10 percent, požiadavka je však podľa ministerstva nereálna. Hoci štatisticky sa rast nominálnej mzdy v predchádzajúcom období až do súčasnosti javí priaznivo, realita

pení venoval najmä problematike stavu členskej základne. Informoval, že členovia vedenia navštevujú najmä tie základné organizácie, v ktorých sa vyskytnú problé-

my. Takou je napríklad ZO v Spišskej Novej Vsi, kde odišiel prakticky celý výbor a organizácia je nefunkčná, medzi zamestnancami je však veľký záujem o oživenie činnosti i vstup do odborov. Preto sa vlastne formuje nová základná organizácia. L. Gračík pozitívne hodnotil výsledky úsilia o prijímanie nových členov najmä priamo v SOŠ PZ, kde sa aktivita OZP stretáva so záujmom poslucháčov – tak v Pezinku, ako aj v Košiciach. Zdôraznil potrebu nepretržitého dialógu, členovia vedenia veľmi radi prijímajú z jednotlivých základných organizácií pozvania na návštevu. Informovanosť je totiž podľa neho stále slabým článkom práce v OZP, stále veľa zamestnancov nevie, čo vlastne

OZP pre nich robí a medzery v informovanosti majú aj členovia OZ. Sú prípady, keď zamestnanci nepoznajú ani vlastné výhody, zakotvené v kolektívnych zmluvách.

Vystúpenie L. Gračíka doplnil M. Litva, keď zvýraznil, že v tripartite je pri vyjednávaní dôležitý pomer síl. „Nezískate ľudí pre vec, keď nevedia, čo odborový zväz robí a čím sa zaoberá. Ja vás priamo žiadam, aby ste nás

znamenal, že takéto priebežné podávanie návrhov je rozumnejšie a určite dôstojnejšie, ako „masové“ oceňovanie v rámci výročí.

### Nová základná organizácia

V záujme vyriešenia dlhodobých problémov s niektorými základnými organizáciami v rámci bratislavskej krajskej rady podpredseda L. Gračík predložil na schválenie registráciu novej základnej organizácie pri OR PZ



Predseda základnej organizácie v Rimavskej Sobote Igor Rohár sa pýtal na problémy s vystrojovaním

informovali, že máte schôdzu a my prideme!“

### Ocenenie J. Petianovi

V bode Rôzne informoval Pavol Michalík, že bansko-bystrická krajská rada podala návrh na udelenie Medaily OZP v SR I. stupňa pánovi Jánovi Petianovi, dlhoročnému predsedovi ZO v Lučenci. Členovia rady návrh jednomyseľne schválili. V tejto súvislosti podpredseda Michalík po-

Senec a Pezínok. Doterajší systém, keď ľudí zastrešovala len malacká ZO pre región Bratislavu – okolie má problémy pri chránení záujmov zamestnancov, keďže nemá priamych partnerov na rokovanie. Vznik novej ZO plénum odobrilo. Jej predsedom sa stal Michal Peniak, riaditeľ OO PZ v Pezinku.

Zaznamenal Peter Ondera  
Snímky autor



Množstvom otázok a pripomienok členovia rady maximálne využili časový priestor, ktorí im poskytli predstavitelia vedenia rezortu

pomere k ich počtu – enormný záujem zamestnancov a ostalo veľa nespokojných. Ubezpečil prítomných o snahe komisie postupovať pri výbere uchádzačov ma-

je odlišná, KOZ SR bude pokračovať v tlaku na vládu.

### Mladí vstupujú do odborov

Podpredseda OZP v SR Ladislav Gračík sa vo svojom vystú-

## S valorizáciou výsluhových dôchodkov sa tento rok nepočíta

Výsluhové dôchodky policajtov, hasičov a horských záchranárov sa nebudú tento rok valorizovať. Poslanci totiž schválili pozmeňujúci návrh k novele zákona o zdravotnom poistení. Výsluhové dôchodky tak porastú iba v tom roku, v ktorom sa budú na základe zákona o štátnom rozpočte valorizovať funkčné platy policajtov, hasičov a záchranárov. Ide o opatrenie na

stabilizáciu osobitného účtu, z ktorého sú príslušníkom silových zložiek vyplácané sociálne náležitosti. Účet je naplňovaný predovšetkým odvodmi poistného z ich služobných plátov. Príjmy tohto účtu nestačia pokryť nároky na výdavky. Vlani ani tento rok sa platy príslušníkov ozbrojených zložiek nevalorizovali, čo spôsobilo, že odvody poistného ostali na úrovni predchádzajúce-

ho obdobia. Výsluhové dôchodky sa však minulý rok zvýšili o 2,1 percenta, čím vzrástli rozdiely medzi príjmami a výdavkami osobitného účtu.

V tomto roku sa počítalo s nárastom výsluhových dôchodkov od 1. júla o 3,05 percenta. Ministerstvo vnútra v súčasnosti eviduje viac ako 18 tisíc poberateľov výsluhových dávok.

(KO KMV, 28.6.2012)

## Chystá sa vláda siahnuť policajtom na penzie?

(Pokračovanie zo strany 1)  
preto, aby sa stanovila presne vypočítateľná hranica sumy, po ktorú by mohol policajt zarabať bez krátenia dôchodku. Samozrejme, časť policajných dôchodcov s vyššími príjmami by to postihlo, ale len menšinu. Toto riešenie je náročné na prepočty, ale podľa nášho názoru je schodné. Zatiaľ sme sa s ministerstvom nedohodli. Aktívni policajti zvýšením odvodov na osobitný účet o jedno alebo dve percentá – ale s podmienkou, že vyšším dielom príspeje aj zamestnávateľ. V tom sme sa zatiaľ nezhodli. A čo sa týka policajných dôchodcov, sme za stabilizačný odvod desať percent až do

dovršeného riadneho dôchodkového veku, je to lepšie riešenie než zdanenie. Usporené prostriedky tak ostanú v osobitnom účte, pomôžu jeho stabilizácii. Tento náš návrh si ministerstvo osvojilo.

### V čom ste dosiaľ nedosiahli zhodu?

Napríklad v stanovení veku na odchod do dôchodku i v stanovení doby služby po vznik nároku na dôchodok. Zhodujeme sa v tom, že 25 rokov služby ako hranica na vznik nároku je optimálna, ale ministerstvo navrhuje postupné predlžovanie doby služby. My sme za jednorazový skok z 15 na 25 rokov, aby sme osobitný účet čo najskôr zastabilizo-

vali. My sa staviame za vek ohraničenia skončenia odvodu 55 rokov, ministerstvo navrhuje 62. Ich pohľad je pochopiteľný. Náš OZ polície v SR však už roky bojuje za zrušenie § 192, ods. 2 zákona

**M. Litva: Od svojho vzniku sa držíme filozofie, že nekritizujeme, kým nevieme sami ponúknuť lepšie riešenia.**

o štátnej službe policajtov, kde sa hovorí, že zamestnávateľ môže prepustiť policajta po dovŕšení veku 55 rokov. Tento inštitút sa často zneužíval, keď sa riadiaci pracovník chcel niekoho zbaviť. A

zrazu sa im vek 55 rokov nepáči? V tom sme sa ešte nedohodli.

### Spomeniem však aj problém príslušníkov Hasičského a záchranného zboru.

Sú v našom dôchodkovom systéme len krátko, od 1. 1. 2008, pričom predtým boli v Sociálnej poisťovni. Odtiaľ prešli k nám, ale Sociálna poisťovňa nám nepreviedla ani cent zo sumy, ktorú tam za tie roky uložili. A pritom už z radov hasičov máme 907 dôchodcov. Z pohľadu osobitného účtu je to teda pomerne značná záťaž.

Možno predpokladať, že nepopulárne opatrenia budú mať aspoň jeden pozitívny úči-

nok a policajti nebudú mať tendenciu predčasne odchádzať do dôchodku?

Dá sa to tak povedať. Naším hlavným cieľom však je, aby boli v polícii utvorené podmienky, ktoré budú zamestnancov uspokojovať do takej miery, že ani nepomyslia na odchod. Ak im Policajtný zbor poskytne úplný priestor na sebarealizáciu nielen ako zdroj obživy, ale ako celoživotné povolanie, ak im kariérny postup umožní zužitkovať maximum svojich schopností, tak budeme spokojní. Dnes sme však ešte ďaleko od tohto cieľa.

(Euroreport plus; 11.07.2012; č. 5–6)

## Z vystúpenia ministra vnútra SR Roberta Kaliňáka

**Minister v úvode hneď prešiel k téme sociálneho zabezpečenia a pripomenul, že sme v diskusnom období.** „Bol by som rád, keby sme k zmenám pristúpili všetci po názorovej dohode. Aby sme mali možnosť urobiť to na dlhé obdobie. A zľahčejším spôsobom čo do váhy samotného zákona. Keď sme urobili zmenu pred štyrmi rokmi, rátať sa s odchodom zhruba 1 000 ľudí ročne. V tomto systéme sa nemôžu nožnice udržiavať v normálnom rozvoji...“ uviedol situáciu, v ktorej je osobitný účet. „Môj cieľ po štyroch rokoch je, aby sme mohli povedať, že systém prežije.“



Následne minister predstavil návrhy na zmeny v systéme sociálneho zabezpečenia policajtov: Na margo výsluhových dôchodkov povedal: „My hovoríme nie daň, ale odvod, nie 19 ale 10 percent odvod kompenzovaný presne vypočítanými opatreniami v zdravotnej a sociálnej oblasti, napr. nárok na každoročný pobyt rekondičný alebo dovolenkový v

našich zariadeniach alebo ďalších, ktoré chceme pripnúť k nášmu ministerstvu. Plus využívanie výmenných pobytov, ktoré chceme zásadným spôsobom rozšíriť oproti súčasnosti, aby mohli pravidelne čerpať. Po dosiahnutí 62 rokov sa im vráti dôchodok na pôvodnú úroveň a budú môcť ďalej požívať všetky výhody. Toto je stav. Budú to odvádzať do nášho systému a budú mať z toho výhody.“

Robert Kaliňák sa zmienil o zámere urýchlene dostávať nemocnicu sv. Michala, ako aj o ciele zjednotiť rekreačné zariadenia vnútra s obranou a ďalšími rezortmi. Má ambíciu, aby sa nemocnica po zlúčení aj s pracoviskami ministerstva obrany po celom Slovensku stala najlepšou všeobecnou nemocnicou.

K druhému bodu úpravy povedal: „Opätovne by sme sa mali zamyslieť nad zvýšením odvodov rovnako obe strany. Výška sa rieši, 1:1 alebo 2:2, a za tým musia byť sociálne aktivity, čo sme nestihli dotiahnuť, aby ľudia mohli tie programy užívať, pobyty, pôžičky, byty.“

Tretím opatrením má byť zmena spôsobu účtovania odchodných,

ktorá je ešte otvorená, ministerstvo vnútra sa musí dohodnúť s ministerstvom financií.

Štvrtým bodom je postupné predĺžovanie odchodu do dôchodku. Tu nemáme úplne rovnaký názor s predsedom Litvom,“ poznamenal minister s tým, že budú ďalej diskutovať. „Chcem, aby sme utvorili systém, ktorý sa dá zabetónovať a môžeme podľa neho ísť na dlhé roky.“

Minister ďalej hovoril o finančnej situácii rezortu, keď sa dosiaľ nedarilo zvýšiť príjmovú časť nášho rozpočtu. Keďže valorizácia v tomto roku je nemožná a v budúcich rokoch problematická, minister hľadá spôsoby, ako získať prostriedky do rozpočtu, aby bolo možné policajtov odmeniť za kvalitnú prácu.

Dosiaľ neobsadené tabuľky chce minister postupne odblokováť a obsadiť, je to však otázka financií.

V rámci diskusie sa minister bližšie zmienil o rozsiahlej reforme verejnej správy pod skratkou ESO, ktorú gesturuje ministerstvo vnútra. Prvé informácie ľudí vystrašili, zamestnanci vo verejnej a štátnej službe sa boja škrtov. „Nedovolím, aby ten sys-

tém na konci bol zlý. Na konci dňa nesmie mať nikto pocit horšieho,“ ubezpečil. Práve v reforme vidí R. Kaliňák priestor pre udržanie zamestnanosti a aj zvýšenie plátov občianskych zamestnancov nášho rezortu, ktoré roky zaostávajú za vývojom. Pukázal na skutočnosť, že spolu s ministerstvom práce má rezort vnútra najnižšie platy zo všetkých ministerstiev, účtovníčka na MV SR zarobí priemerne v hrubom 830 eur, jej kolegyňa na ministerstve životného prostredia 950, na vyššom územnom celku vyše 1000 eur a na vysokých školách vyše 1200 eur. „Ako je to možné?“ pýtal sa. Reforma verejnej správy by mala zjednotiť normy výkonnosti administratívnych pracovníkov a tým aj stanoviť určitý štandard odmeňovania. Hlavnú možnosť úspor však R. Kaliňák nevidí v šetrení na ľudoch, ale na zjednotení servisného systému, napr. v prípade dodávok energií pre orgány štátnej správy, ktoré môžu v prípade zjednotenia verejného obstarávania, ktoré bude zabezpečovať ministerstvo vnútra, dosahovať na cenách obrovské úspory.

Na otázku, či sa neuvažuje s redukciami počtu krajov, minister odpovedal, že v súčasnosti v rámci polície nie, ale napríklad uvažuje o zrušení krajských riaditeľstiev HaZZ.

K hodnotiacemu systému sa vyjadril: „V dnešnej podobe je pre mňa neprijateľný.“ Potvrdil, že na zmenách sa bude pracovať s úvahou spustiť nový systém od 1. januára. Zároveň ubezpečil členov rady, že sa postaví za dosiahnutie cieľov rezortu a obranu policajtov celou svojou váhou funkcií. „Ak by to malo byť inak, končím, odchádzam. Ak by sa stalo iné, nemám záujem byť ďalej ministrom vnútra,“ vyhlásil. Podielil sa tiež s úvahou presadiť trvalo udržateľný systém sociálneho zabezpečenia formou ústavného zákona. „V tomto období, zdôraznil, bude najdôležitejšie veľa diskutovať a získať čo najmasovejšiu podporu pre zmeny – preto budú zvolané krajské aktivity.“

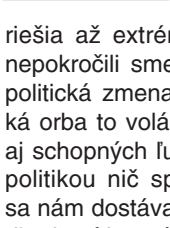
V rámci diskusie minister vnútra potvrdil aj zámer skvalitniť vstrojovanie policajtov novým modelom rovnosti. „Policajti musia dobre vyzeráť, to je základ.“

*Spracoval Peter Ondera*

## Z vystúpenia prezidenta PZ Tibora Gašpara

**Policajný prezident v úvode všetkých ubezpečil, že má záujem myslieť na každý druh služieb, hájiť záujem policajtov v zmysle ich sociálnych istôt a zabezpečenia „skôr z polohy odborárskej ako zamestnávateľa“, keďže partner vo vyjednávaní je minister, ktorý má, ako sám zdôrazňuje, zabezpečiť všetko pre výkon služby.**

V ďalšej časti svojho vystúpenia T. Gašpar hovoril vo všeobecnosti o princípoch personálnej politiky a bol veľmi kritický k doterajšej praxi: „Personálne zmeny sa vždy



riešia až extrémnym spôsobom, nepokročili sme skoro vôbec, čo politická zmena, to zmena, hlboká orba to volám, vždy to zmetie aj schopných ľudí, ktorí nemajú s politikou nič spoločné. A potom sa nám dostávajú do funkcií aj ľudia, ktorí by stále ešte mali vykonávať činnosť radového policajta a od riadenia majú ešte veľmi ďaleko.“ „Hovorili sme na túto tému s pánom predsedom,“ poznamenal, „povedali sme si, že sa pokúsime začať budovať nejaký systém, lebo reformujeme možno každý tretí rok a vždy prídu noví reformátori... Mám ambíciu robiť zmeny z dlhodobého hľadiska, aby ich akceptovali aj tí, čo prídu po nás. To platí aj o personálnej politike, asi budeme hovoriť o kariérnom postupe, chceme stanoviť určité štandardy riadenia, ktoré keď dokážeme dostať do nejakej normy, dokonca do zákona, môžeme vymedziť aspoň toľko, že do funkcií sa môžu prihlásiť len

ľudia, ktorí tento štandard spĺňajú. Raz som povedal v médiách, aby sa krajským riaditeľom nestal človek, ktorý neriadil ani OO, najvyššie služobné vozidlo... Mám to za úlohu, sformovať štandardy pre riadiace funkcie a spôsob ich obsadzovania v najbližšom roku, dvoch.“ V tejto súvislosti potvrdil, že vymení siedmich krajských riaditeľov, na svojom poste ostáva len bratislavský riaditeľ Csaba Faragó. Ostatným ponúkol miesta, ktoré im umožnia odovzdať skúsenosti, keďže „sú medzi nimi odborníci“.

K zmenám na okresoch: prezident predpokladá, že krajskí riaditelia nebudú mať ambície meniť okresných riaditeľov vo veľkom, ak, ktoré im umožnia odovzdať skúsenosti, keďže „sú medzi nimi odborníci“.

K zmenám na okresoch: prezident predpokladá, že krajskí riaditelia nebudú mať ambície meniť okresných riaditeľov vo veľkom, ak, ktoré im umožnia odovzdať skúsenosti, keďže „sú medzi nimi odborníci“.

K zmenám na okresoch: prezident predpokladá, že krajskí riaditelia nebudú mať ambície meniť okresných riaditeľov vo veľkom, ak, ktoré im umožnia odovzdať skúsenosti, keďže „sú medzi nimi odborníci“.

šiel do zboru znovuprijatím a pozná názory predsedu Litvu na znovuprijatia a výnimky z kariérneho postupu. „Keby sme mali individuálne nejaký problém, prerokujem s predsedom každú jednu takúto problémovú otázku,“ sľúbil.

V rámci diskusie reagoval na pripomienku, že dnes sú na útvaroch vedľa seba príslušníci, ktorí robia to isté, ale sú zaradení v rôznych tarifných triedach. Prezident potvrdil, že systém odmeňovania je nedoriešený, potvrdil, že je to jeden z problémov, ktorým sa budú na rokovaníach s ministrom venovať, je to však otázka dostatku financií.

Na otázku k hodnotiacemu systému T. Gašpar potvrdil, že sa oboznámil s predpismi. „Hodnotiť sa bude, sám som to vždy presadzoval, je to nástroj riadenia zo zákona, ale aj keby nie, určite by som ho používal.“ Nijaké alebo len formálne hodnotenie podľa neho vyhovuje len tým, ktorí nepodávajú skvelý výkon. „Mal som riadiaceho pracovníka, ktorý ohodnotil svojich desiatich pracovníkov úplne rovnako. Opýtal som sa ho, či aj vyzerajú rovnako, nemal odvahu povedať svojim podriadeným a už vôbec nie siahnuť niekomu na odmeňovanie v príplatkoch...“ „To nie je len o systéme, kritériách a softvère, ale je to aj o vôli riadiacich pracovníkov, aby bolo hodnotenie naviazané na odmeňovanie,“ zdôraznil. Zavedenie SAP podľa prezidenta mnohé v tomto smere uľahčuje, ale nie je možná kvantifikácia práce policajta, ako keby išlo o vykladanie vagónov. „Činnosť policajta je tak rozmanitá, zložitá, že najšť asi ten jednodu-

chý, alebo aj zložitý meter, ktorý spracuje len počítač, asi nie je možné. Vždy to bude práca s ľuďmi, posúdenie jeho aktivity, tvorivosti, samostatnosti, ktorú ťažko zmeriate objektívnym meradlom. Nevyhnutne musí do tohto procesu vstúpiť jeho nadriadený. Keď niekto tvrdil, že nie, že to musíme eliminovať, tak to nehoril pravdu. A keď sa hovorilo o zneužití vo vzťahu k priateľom, známym a príbuzným, jedným dychom musím povedať, že sa to dá ukontrolovať. Keď dostaneme avízo, že zvýhodnil nejakých svojich, treba vykonať kontrolu takého pracoviska a posúdiť výkonnosť v prepojení na odmeňovanie. Tam by som prijal úlohu okamžite odvolať z funkcie a zverejnenie takýchto jedného či dvoch prípadov by boli výstrahou pre všetkých, aby si každý uvedomil, že nie je možné zneužívať riadenie v prospech niekoľkých jednotlivcov. Chcem, aby sme postupne našli kľúč, ktorý by postihoval čo najviac objektivitu, hoci to nikdy nebude na 100 percent, prepojiť to na odmeňovanie a ak sa to podarí prepojiť aj s kariérnym postupom, tak to by bolo úplne skvelé. Ale dosiahnuť tento stav nebude jednoduché. Čo vnímam pozitívne, to je pokus o zjednotenie hodnotenia, zavedenie jednotného systému, ktorý by umožňoval po službách hodnotiť na celom Slovensku, to by bolo veľmi dobre,“ uzatvoril T. Gašpar.

Na margo organizačných zmien sa policajný prezident podielil so zámermi v celoslovenských útvaroch zjednotiť logistiku, urobiť jednotné medzinárodné oddelenie či analytiku. Tiež by chcel zrušiť tzv. hrozienukú prís-

lušnosť, musí byť jasne vymedzená miestna i vecná príslušnosť pre špeciálne útvary. Ubezpečil, že nikto nepríde o prácu, zmeny nesmú zafaziť ekonomiku. Je potrebné porovnať výkonnosť policajtov v jednotlivých regiónoch, hodnotiaci systém vygeneruje, kde sú rezervy a kde sú trebárs zle nastavené počty príslušníkov v jednotlivých službách.

Na otázku z pléna potvrdil, že o nedostatkoch vo vstrojovaní vie, pocítil ich aj sám na sebe. Tento stav viedol k vydaniu úpravy o nosení košiel, zmienil sa o potrebe novej rovnosti. Problém je aj s balistickými vestami, ich životnosť sa skončila.

Prezident PZ na podnet z pléna neobíšiel ani problémy vo vyšetrovaní, keď osobitne vyšetrovatelia v Bratislavskom kraji nezvládajú množstvo spisov. Je to dlhodobý problém. Podľa prezidenta nárazové výpomoci kolegov z iných regiónov neriešia vec, „chce to systémovú zmenu raz a navždy“. Prezident vidí možnosti v rozšírení okruhu policajtov, ktorí budú môcť robiť aj procesné úkony, chcel by v tomto smere viac zapojiť aj operatívnu. „Univerzálneho vojaka asi neurobíme, ale oprávnenia policajtom nikto nemenil, kto je zaradený na ÚKP, musí vedieť prijať vec a robiť úkony podľa trestného poriadku. Keď bude mať páchatela, odovzdá vec vyšetrovateľovi – špecialistovi.“ Vyjadril presvedčenie, že tieto úvahy nájdu pochopenie, aby zmeny všetci prijali. Chce preto navštíviť každý okres – niekde sa vopred ohlásí, inde nie.

*Spracoval Peter Ondera*

Na slovíčko s podpredsedom OZP v SR Mariánom Magdoškom

## Ako ďalej s hodnotiacim systémom?

**Prezident PZ Tibor Gašpar na zasadaní rady predsedov predstrel svoj pohľad na fungovanie hodnotiaceho systému a prisľúbil, že tejto otázke bude venovať veľkú pozornosť. V pracovnej skupine, ktorú zriadil, zastupuje OZP v SR podpredseda Marián Magdoško. Položili sme mu niekoľko otázok.**

### ● Pracuje už skupina, ktorú zriadil policajný prezident?

Pracovná skupina bola zriadená rozkazom prezidenta PZ, sú v nej zastúpené všetky zložky PZ, vedenie PZ a odbory. Prvé stretnutie skupiny sa uskutočnilo 3. júla, zúčastnili sa ho zástupcovia policajných zložiek, prezident, viceprezidenti i riaditeľ kancelárie prezidenta. Na asi štvorhodinovom zasadaní sa hodnotili pripomienky, ktoré prišli z útvarov po línii služieb z okresných a krajských riaditeľstiev. Pripomienky mali podľa očakávania dosť jednotný tón v tom zmysle, že v súčasnej podobe je systém zlý, nepresný a nefunguje tak, aby plnil stanovené ciele. Teraz sa začína obdobie spresňovania. Medzičasom mali ešte poradu krajských riaditeľov, viem, že aj po tejto lí-

nii sa budú ešte pripomienky sústreďovať ďalších 14 dní. V ďalšej etape bude komisia pos-



tupne vyhodnocovať pripomienky v prítomnosti prezidenta samostatne podľa jednotlivých druhov služieb, až kým sa zainteresovaní nezhodnú, že by návrh systému mohol byť v tej – ktorej službe funkčieschopný.

### ● Čo ďalej?

Pravdepodobne sa pôjde cestou odskúšania vo forme pilotného projektu v jednom kraji. Medzitým sa budú pripravovať dva veľmi dôležité kroky, a to je prepojenie systému na systém odmeňovania a na kariérny postup, pretože bez týchto dvoch krokov by bol hodnotiaci systém samoúčelný a neplnil by cieľ.

### ● Pripomienky od začiatku tohto roka znova sústreďovali aj odbory, pracovala skupina so zástupcami jednotlivých druhov služieb...

Tieto pripomienky budeme narážať pri rokovaniach o systéme v podmienkach tej ktorej zložky. Myslím si, že naše pripomienky sú veľmi vecné a že budú akceptované, atmosféra v prezidentovej pracovnej skupine je teraz oveľa priaznivejšia, ako bola v časoch prezidenta Spišiaka.

### ● Ako vidíte uplatnenie systému časovo?

Chceli by sme proces uzatvorili čo najskôr, veď od roku 1993 uplynul už veľmi dlhý čas, aby sme konečne mali jeden funkčný

a spravodlivý systém hodnotenia, previazaný na odmeňovanie a kariérny postup. Keď som v kontakte so zahraničnými kolegami cez EuroCOP, neraz sa musím hanbiť, keď sa ma pýtajú, podľa čoho sú hodnotení slovenskí policajti. Teraz považujem za najdôležitejšie, aby sa presne vypracoval spôsob, ako prepojiť hodnotenie s priznávaním osobitného príplatku, lebo tam je najschodnejšia cesta. Dnes sú bežné prípady, že policajti prejde do iného útvaru a už je bez príplatku, pretože nemá ako preukázať, verifikovať, že jeho výkon bol oprávnený aj nadštandardne ohodnocovaný. Musíme sa dostať do stavu, keď bude policajti hodnotený podľa rovnakých kritérií vo Svidníku aj v Bratislave. Je jasné, že každá služba má svoje špecifiká, ale metodika musí byť rovnaká. O presnom termíne sa však zatiaľ nehovorí. Dôležité je, aby sa keď už nie všetci, tak aspoň veľká väčšina ľudí s novým systémom stotožnila a podporovala ho.

### ● Bývalý policajný prezident

**v zásade nepripustil, aby do hodnotenia hovoril aj nadriadený. Chcel tak eliminovať všetky subjektívne faktory, ktoré vplývajú na hodnotenie. Veľa hlasov však bolo proti...**

Áno, bola a je to veľmi častá pripomienka nielen zo strany nadriadených, ale aj podriadených. Ide práve o to, že denná policajná práca prináša toľko rôznorodosti, že sa nedá vtesnať do jednej tabuľky a počtu bodov či percent. Vyšetrovanie jednej vraždy nie je z hľadiska prácnosti a náročnosti totožné s vyšetrovaním druhej vraždy, tých špecifik je nesmierne veľa a tu práve vidíme priestor pre riadiacich pracovníkov, ktorí by predsa len na základe svojich znalostí a poznania mali najlepšie vedieť odlišiť, kto pracuje viac a kto menej. Nadriadený by teda mal mať určitý čiastkový vplyv na výsledné hodnotenie, ale svoju váhu musí vedieť hodnoverne doložiť, preukázať, aby sa jeho stanovisko dalo späťne skontrolovať, posúdiť, či sú jeho rozhodnutia objektívne.

Zhovárал sa Peter Ondera

## Slovenskí policajti získali v Dánsku titul „Best team 2012“

Reprezentačné družstvo Policajného zboru Slovenskej republiky sa v 25. týždni v dánskom Aarhuse zúčastnilo v poradí 27. ročníka medzinárodnej súťaže v karate „International Liven Cup 2012“. Slovenská reprezentácia súťažila v systéme karate iponshobu, kde v silnej konkurencii získala tri zlaté a dve strieborné medaile. Počtom získaných medailí si zabezpečila titul BEST TEAM pre rok 2012. Na súťaži malo zastúpenie aj Nórsko, Dánsko, Švédsko, Fínsko, Izrael, Pakistan, India a Holandsko.

V hmotnostnej kategórii nad 55 kg súťažila stržm. Ivana Dočová z Okresného riaditeľstva Policajného zboru v Banskej Bystrici. V kategórii do 80 kg súperil nstržm. Tomáš Valentík z Okresného riaditeľstva Policajného zboru v Leviciach a nad 80 kg kpt. Michal Peniak z Okresného riaditeľstva Policajného zboru v Pezinku.

V hmotnostnej kategórii do 80 kg vybojoval prvenstvo nstržm. Tomáš Valentík, ktorý nenašiel premožiteľa ani v kategórii open, kde po vyrovnanom zápase zvíťazil nad Michalom Peniakom. V

hmotnostnej kategórii do 80 kg získal Michal Peniak druhé miesto nad dobre disponovaným dánskym reprezentantom, ku ktorému sa priklonili rozhodcovia. Ozdobou turnaja sa stala Ivana Dočová, ktorá v semifinále zápasu rozhodla o víťazstve za sedem sekúnd. Neskôr v ťažkom finálovom zápase nenechala nikoho na pochybách a zápas rozhodla pred časovým limitom, čím potvrdila svoju pripravenosť z majstrovstiev Slovenskej republiky Ministerstva vnútra a Policajného zboru, kde zvíťazila v mužskej kategórii.



Ozdobou turnaja sa stala Ivana Dočová z OR PZ Banská Bystrica, ktorá v semifinále porazila súpera za sedem sekúnd!

Členovia slovenskej delegácie sa zúčastnili aj medzinárodneho seminára „Fighting and Krav Maga“, kde si zmerali sily v bojových umeniach s najlepšimi bojovníkmi z rôznych krajín pod vedením renomovaného inštruktora bojových umení 10. Danu Livena Rafiho a izraelského inštruktora z vládnej Akadémie a ostatných inštruktov, ktorí prezentovali svoje najlepšie techniky. Po ukončení bol udelený Michalovi Peniakovi 3. Dan za úspešnú reprezentáciu, rozvoj karate a bojových umení. Vedúcemu tímu, plk. Ing. Milošovi Smejkalovi 8. Dan za rozvoj karate a bojových umení za uplynulých 40 rokov s titulom Kancho /majster bojových umení/.

(db, PPZ)



Úžasné: tím slovenských karatistov získal v Dánsku tri zlaté a dve strieborné!

## Z TLAČE

Zlodej vo Francúzsku chladnokrvne zastrelil dve policajtky pri ich zásahu v mestečku

### Zlodej zastrelil dve policajtky: Pre ukradnutú kabelku!

Collobrières neďaleko Saint-Tropez. Informovala o tom dnes agentúra DPA.

Po nahlásenej krádeži kabelky išli okolo 3.00 h ráno k bytu podozrivého páchatela. Páchatel však pri potýčke s policajtkami vzal jednej z nich služobnú zbraň a ženu zastrelil. Druhá sa pokúšala utiecť, ale 30-ročný

zlodej ju prenasledoval a tiež usmrtil.

Strelca zakrátko zadržali, k činu sa priznal. Predtým strávil šesť rokov vo väzení za drogy a násilnú trestnú činnosť, viackrát

bol trestaný. Motív jeho činu zatiaľ nie je známy.

Policajtky boli vo veku 29 a 35 rokov. Staršia bola vydatá a mala dve dcéry. Vyšetrovatelia uviedli, že recidivista vypálil až osem rán. Francúzsky prezident Francois Hollande povedal, že udalosť zasiahla celú krajinu.

(Aktuality, 19.6.2012)

## Fotoglosa



Takýto vrak nedávno ostal stáť pred objektom lekárne v bratislavskej Dúbravke akurát pod tabuľou s nápisom Zákaz parkovať. Žiaľ, bol to zrejme posledný prehršok, ktorého sa vodič pri zbesilej jazde dopustil, lebo nehodu neprežil...

## Stanovisko autora článku

## Pán rektor, brániť záujmy zamestnancov nie je nadpráca!

V marcovom vydaní mesačníka POLÍCIA sme pod titulom Pán rektor, takto sa s ľuďmi nezaobchádza! publikovali článok o odchode skupiny dlhoročných zamestnankýň Akadémie PZ. (viď intranetové vydanie POLÍCIA č. 3) Jeho publikovanie bolo len dôsledkom faktu, že príslušné služobné orgány v rámci nášho rezortu, ktoré oslovil OZP v SR, nepovažovali za potrebné reagovať na vzniknutú situáciu.

Prirodzene, po zverejnení článku sme očakávali bezprostrednú oficiálnu reakciu vedenia A PZ. Písomné stanovisko rektora Akadémie PZ plk. prof. Ing. Václava Krajníka, CSc. však Odborový zväz polície v SR, resp. redakcia POLÍCIA dostali poštou zhodou okolností iba niekoľko dní pred policajným zásahom na akademickej pôde.

Bez ohľadu na dramatické udalosti, ktoré nasledovali, rozhodli sme sa reakciu (dnes už bývalého) rektora zverejniť v plnom rozsahu, hoci sa s mnohými jeho závermi nemôžeme stotožniť. Naďalej trváme na základnom fakte, že ženy sa stali obeťami účelového mobbingu najmä zo strany kvestora A PZ Ing. Igora Schnorrera. Vinu pána rektora vidíme v tom, že nielenže nezabránil kvestorovi používať na pracovisku nekorektné metódy, ale jeho konanie v plnom rozsahu schvaľoval a odobril. Výpovede totiž prijal pán rektor, nie kvestor. A ak nám pán rektor vyčíta, že sme si v rámci prípravy článku nevypočuli názory druhej strany, samo znenie článku azda dostatočne dokumentuje, že prehľad o postojoch „druhej strany“ sme mali dostatočný.

## Čo nebolo v novinách

Pán rektor isto nepoprie ani fakt, že redakcia POLÍCIA sa ho na vzniknutú situáciu na ekonomickom oddelení pýtala už v rámci prípravy rozhovoru, ktorý sme publikovali v januárovom čísle. (Magnetofónový záznam a doslovný prepis aj tejto časti rozhovoru máme stále k dispozícii.) Pán rektor nám už vtedy potvrdil, že sa s postupom kvestora plne stotožňuje, pričom viaceré (v tom čase už bývalé) zamestnankyne označil – jemne povedané – za málo výkonné a ďalšiu, ktorá odišla neskôr po ukončení PN, považoval za pracovníčku, ktorá „nie je schopná urobiť najelementárnejšie administratívne práce“ a „robí päť faktúr mesačne“. Na adresu kvestora Ing. Igora Schnorrera sa vtedy vyjadril: „Za tých desať mesiacov som spoznal pána kvestora, myslím si, že je to naozaj človek, ktorý chce veci riešiť konštruktívne. Každému dal šancu, s každým osobitne hovoril. Tieto pracovníčky neboli ochotné naučiť sa niečo viac.“

Nebola to pravda, okrem iných vecí sa ženy najviac ponosovali práve na nedostatok komunikácie s kvestorom, ale aj s rektorom.

V konečnom dôsledku sa však táto časť nášho dialógu nestala súčasťou autorizovaného rozhovoru, ktorý sme publikovali v januárovom čísle. Dôvod bol jednoduchý: Odborový zväz polície v SR čakal na stanoviská služobných orgánov, o ktorých sa domnieval, že sú kompetentné reagovať na situáciu dlhoročných zamestnankýň akadémie. Žiaľ, mylil sa.

Pán rektor v nepublikovanej často rozhovoru viackrát nehovoril pravdu. Ak v zverejnenej reakcii priznáva vážne problémy, do ktorých akadémiu priviedol odchod väčšiny skúsených zamestnankýň ekonomického oddelenia v závere roka, tak v januárovom rozhovore nám tvrdil, že akadémia situáciu bez problémov zvládla, keď výplaty a celú finančnú uzávierku dokázala urobiť jedna zamestnankyňa, „čím ukázala, že tie ďalšie boli nadbytočné“. Pravda však bola taká, že po odchode prakticky celého ekonomického oddelenia sa akadémia musela obrátiť s naliehavou prosbou o pomoc pri zúčtovaní roka na viaceré iné zložky nášho rezortu. Dnes túto spoločnú výpoveď dlhoročných zamestnankýň označuje pán rektor za vydieranie, v aktuálnom čase však neprejavil záujem zistiť, prečo sa toľko žien rozhodlo pre dramatický krok do neznáma. A v množnom čísle (s kvestorom) potvrdzuje, že „neakceptovali takúto formu nátlakovej akcie“.

V závere januárového rozhovoru pán rektor o. i. redakcii POLÍCIA povedal: „Prišiel som do funkcie rektora nie kvôli peniazom, vrátil som sa z výsluhového dôchodku a mám rozdiel 150 euro. Ale mám záväzok, vážim si svoje meno, ak sa raz povie Krajník, aby to vyzeralo. Tak mám takéto ambície, možno pre túto dobu smiešne. Je to pre mňa česť a ocenenie byť rektorom. Nepovažujem to za samozrejmosť, ale je to zodpovednosť za to, že ma do tejto funkcie dali, je to pre mňa veľký záväzok. Škola nefungovala zle, ale chcem, aby fungovala lepšie. Žiadneho svojho predchodcu nehodnotím zle, opak je pravdou, na všetkých rektoroch je vidieť vývoj etáp tejto školy. Ani ja ju nedokončím, ale chcem urobiť jednu etapu a po mne príde určite niekto lepší a ja mu poviem, čo treba ešte urobiť.“

Akokoľvek sa to bývalému rektorovi nemusí páčiť, patrí medzi základné povinnosti a elementárne zákonné právo Odborového zväzu polície v SR brániť záujmy zamestnancov. Článok v marcovom čísle POLÍCIA sledoval presne tento cieľ. Nebola to nadpráca. Peter Ondera

## Upozornenie

Uzávierka budúceho čísla je 13. augusta 2012

Redakcia

## Stanovisko rektora Akadémie PZ plk. Prof. Ing. Václava Krajníka, CSc.

## Je etické osočovať...

Je etické osočovať vedúcich zamestnancov, ktorí zodpovedajú za plnenie úloh na svojich útvaroch, bez overenia si ponosy zamestnankýň, ktoré sa pokúsili „vydierať“ zamestnávateľa?

Akadémia Policajného zboru v Bratislave v tomto roku zapíjala stránky novín Odborového zväzu Polície v Slovenskej republike. Na jednej strane je dobré, že noviny Polícia v troch mesiacoch za sebou venovali pozornosť diania v najvyššej vzdelávacej inštitúcii pre príslušníkov Policajného zboru, ďalších bezpečnostných služieb a verejnú správu. Považoval by som si to, aj moji spolupracovníci, nebyť... Noviny, najmä č. 3 z marca 2012 sa zaradili na úroveň bulváru. Ako inak si vysvetliť obsah rozsiahleho článku „Pán rektor, takto sa s ľuďmi nezaobchádza!“ Ako je možné, že autor článku Peter Ondera mimo zákonného rámca, bez vypočutia si názoru druhej dotknutej strany a bez najzákladnejšieho overenia faktov, si dovoľil osočovať rektora, kvestora akadémie a aj predsedu odborovej organizácie odborového zväz pôsobiacej v akadémii.

Základom článku pána Onderu je skutočnosť, že novoustanovený kvestor prehodnotil pracovné náplne všetkých zamestnancov kvestorátu a na základe svojej odbornosti, znalosti problematiky a najmä s prihliadnutím k náročnosti a množstvu práce jednotlivých zamestnancov a zamestnankýň kvestorátu, mal v úmysle preorganizovať ich prácu za využitia ich odborného vzdelania. Niektoré zamestnankyne sa nezmierili s náročnejšími požiadavkami na ich prácu a 3 zamestnankyne kvestorátu priebežne požiadali zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru. Následne výpoveď podalo 7 pracovníčok ekonomického oddelenia, z ktorých 2 pracovníčky so súhlasom zamestnávateľa platne vzali svoje výpovede späť. Výpoveďou požiadali o skončenie pracovného pomeru aj 2 zamestnankyne z oddelenia evidencie majetku a servisných činností.

Uvedené zamestnankyne boli presvedčené, že svojimi výpoveďami pred záverom kalendárneho roka úplne sparalyzujú chod ekonomického oddelenia akadémie a kvestor bude nútený ich „prosikať“, aby svoje výpovede vzali späť. Keďže sme neakceptovali takúto formu nátlakovej akcie, tento stav, i keď s vážnymi problémami pri zabezpečovaní chodu ekonomického oddelenia a Študentského domova, sme sa rozhodli riešiť prijatím nových zamestnancov.

To, čo mali predchádzajúce zamestnankyne urobiť pred podaním výpovedí, urobili po nezdarenom „vydicraní“ zamestnávateľa. Prečo pred podaním výpovedí nepožiadali o rozhovor s rektorom akadémie? Prečo sa neobrátili o radu na predsedu svojej odborovej organizácie? Odpoveď je logická, neverili, že bez nich bude zabezpečený chod pracovísk, ktoré hromadne opustili.

Je dobre, že pán Ondera hodnotil uvedené pracovníčky ako skúsené, ale boli aj pracovne plne vyťažené?! Komu vadí, že akadémia kladie dôraz na rozvoj vedeckej práce?! Je všeobecne známe, že veda sa bez peňazí robiť nedá. Preto chceme využívať eurofondy, čo v uvedenom článku sa kladie kvestorovi za vinu, za niečo zlé.

V uvedenom článku bola uvedená kritika i na predsedu našej odborovej organizácie. Máme otázku, čo mal predseda odborovej organizácie riešiť s platne podanými výpoveďami a pýtam sa, čo vyriešilo vedenie odborového zväzu v tejto veci?!

Je na mieste otázka, vedúci predstavitelia odborového zväzu poznajú zámery a problematiku našej vysokej školy? Náš záver je jeden, vedúci funkcionári odborového zväzu sa snažia robiť nadpráca, nad rámec svojich odborných znalostí a oprávnení zasahovať do oblastí, ktoré im zo zákona ani z kolektívnej zmluvy neprislúchajú. Robme si každý svoju prácu, robme ju so znalosťou veci a potrebnou odbornosťou.

Vzhľadom na predmetný článok, ktorý obsahuje pravdu skresľujúce skutkové tvrdenia, dotýka sa čti a dôstojnosti najmä kvestora akadémie a bez dôvodu osočuje rektora akadémie, žiadame vydavateľa novín Polícia, ktorým je Odborový zväz polície v SR a za vydavateľa zodpovedného plk. Mgr. Mariána Magdošku, aby do budúcnosti nedopusť zneužitie novín Polícia na publikovanie neoverených a na čti urážajúcich článkov.

## Václav Krajník sa vzdal funkcie rektora Akadémie PZ

Václav Krajník listom oznámil ministrovi vnútra, že sa vzdáva funkcie rektora Akadémie Policajného zboru v Bratislave. O odvolaní z funkcie rozhodol vo štvrtok v tajnom hlasovaní aj akademický Senát.

Podľa slov predsedu Akademického senátu Jozefa Haládika kauza vážne poškodila meno školy a išlo v tomto prípade aj o porušenie služobnej prísahy rektora ako príslušníka Policajného zboru. V priebehu budúceho týždňa by sa malo v kauze rozhodnúť o prijatí či neprijatí študentov na štúdium.

„Priebeha naďalej vyšetrovanie v prípade prijímacích pohovorov. Desiateho augusta bude ďalšie za-

sadnutie senátu, kde sa rozhodne o novom štatutárnom zástupcovi Akadémie, ktorý bude zastupovať školu do zvolenia nového rektora,“ dodal okrem iného predseda senátu.

Krajník je obvinený z prijímania úplatku, zo zneužitia právomocí verejného činiteľa a poškodzovania cudzích práv. Inšpekcia ho zadržala 29. júna.

Spolu s ďalšími dvoma obvinenými mal falšovať prijímacie pohovory. V súčasnosti je rektor stíhaný na slobode. Pri výsluchu sa údajne priznal, čo však neskôr poprel.

(Sme, 12. 7. 2012)

# Modely organizačnej kultúry ako východisko poznávania policajnej kultúry

**Vývoj bezpečnostnej situácie a dynamické zmeny, ktoré prebiehajú v súčasnom turbulentnom prostredí v našej spoločnosti, vznikajú v dôsledku prechodu od direktívneho riadenia polície na demokraticky orientovanú službu pre občanov a inštitúcie. Tieto zmeny si vyžadujú od Policajného zboru zvyšovanie úrovne pripravenosti na plnenie komplexu súčasných úloh, ktoré mu vyplývajú zo zákona o Policajnom zbore.**

## Policajná kultúra a jej vzťah k manažmentu ľudských zdrojov

Dôležitým faktorom výkonnosti a úspešnosti policajnej organizácie je jej kultúra, *policajná kultúra*, ktorá nadobúda stále dôležitejšie postavenie v riadení. Policajný zbor má svoju typickú, jedinečnú, neopakovateľnú kultúru, ktorá je súčasťou jeho identity a ktorou sa odlišuje od iných organizácií, i keď ju zväčša tvorí súbor nepísaných a neformálnych, no rešpektovaných pravidiel. Na základe viacerých interpretácií pojmu organizačná kultúra, s ktorými sa môžeme stretnúť v odbornej literatúre, môžeme analogicky policajnú kultúru charakterizovať ako systém spoločných hodnôt a presvedčení, predpokladov, predstáv, noriem, sociálno-typických názorov a postojov, ktoré boli v Policajnom zbore prijaté a rozvíjajú sa, majú veľký vplyv na konanie, správanie a uvažovanie policajtov a určujú ich vzťah k spoločnosti a policajnej organizácii. Predstavuje osobitnú dimenziu organizácie, ktorá výrazne ovplyvňuje dianie v nej. Každý nopríjaty policajt by sa mal zorientovať v existujúcich sociálnych normách a štandardoch konania a prispôbiť sa im. Pre policajta sú základné spôsoby správania sa a konania vzorom, žiadajú si stotožnenie sa s nimi a konanie podľa nich.

Policajná kultúra sa prejavuje i navonok vo forme symbolov, rituálov, rôznych foriem spoločenského kontaktu policajtov, v spoločenských zvykoch, v materiálovom vybavení a pod., je tvorená písanými i nepísanými pravidlami o spoločných hodnotách a spôsoboch správania.

Policajná organizácia predstavuje systém, ktorý zoskupuje množstvo prvkov, napr.: mýty, symboly, rituály, technológie a iné materiálne zdroje, ľudské zdroje, ciele, štruktúru a stratégiu organizácie, normy, hodnoty, komunikačné systémy, štýly vedenia ľudí. Práve organizačná kultúra združuje všetky prvky do jedného koherentného systému. Podmieňuje proces rozhodovania, vedenia ľudí, spôsob, ako sa v organizácii pracuje, komunikuje, spôsob identifikovania, analyzovania a uplatňovania prístupov a štýlov riešenia problémov. Prejavuje sa v spôsobe odovzdávania, oznamovania a prezentácie zvykov, rituálov, legiend a pod.

Cielom policajnej kultúry je dosiahnutie stotožnenia sa poli-

cajtom s činnosťou organizácie, ktorá smeruje k jej prosperite a šíreniu dobrého mena. „Zdravá“ policajná kultúra determinuje zvyšovanie spolupatričnosti zamestnancov, ich identifikáciu s organizáciou, urýchljuje rozhodovanie a implementáciu plánov a procesov, zlepšuje komunikáciu, zvyšuje participáciu zamestnancov na riadení organizácie, zvyšuje motiváciu a lojalitu, vymedzuje jasné pravidlá správania sa, znižuje nároky na kontrolu, zvyšuje efektívnosť činnosti, stabilitu a spoľahlivosť organizácie.

Policajná kultúra sa v niektorých znakoch zhoduje s inou organizačnou kultúrou, avšak v niečom je jedinečná, špecifická a charakteristická pre prostredie výkonu profesijnej činnosti. Určuje pravidlá, hodnoty, normy, vzory správania a symboly, ktoré sú typické pre relatívne uzavretý sociálny objekt, akým „svet polície“ je. Medzi charakteristické elementy policajnej kultúry zaraďujeme napr.: policajnú solidaritu, kódex mlčanlivosti, utajenosť, pragmatizmus, inkluzívnosť – uzavretosť, tzv. modrá opona, ktorá izoluje policajný svet od svetov iných sociálnych skupín, chráni ho a zároveň zakrýva jeho „temné“ stránky<sup>1</sup>.

Policajná kultúra má veľký význam pre správne fungovanie organizácie a je potrebné uvedomiť si, že ovplyvňuje všetky jej činnosti a procesy prebiehajúce v organizácii. Zároveň pôsobí na všetky formalizované funkcie procesu riadenia ľudských zdrojov v policajnej organizácii a prostredníctvom nich usmerňuje konanie a správanie policajtov. Funkcie manažmentu ľudských zdrojov predstavujú nástroj kreovania a podporovania policajnej kultúry. Z uvedeného vyplýva, že vzťah medzi policajnou kultúrou a manažmentom ľudských zdrojov je vzájomný a môžeme ho uviesť na príklade nasledujúcich funkcií procesu riadenia ľudských zdrojov:

■ **získavanie a výber policajtov** – zrozumiteľným prezentovaním filozofie a politiky policajnej organizácie sa prispieva k získaniu policajtov s príbuznou hodnotovou orientáciou, s predpokladom identifikácie s policajnou kultúrou;

■ **adaptácia novoprijatých policajtov** – proces, ktorý si vyžaduje zabezpečiť okrem sociálnej a pracovnej adaptácie aj adaptáciu na policajnú kultúru. Novým poli-

cajtom pomáha orientovať sa a prispôbovať sa existujúcim sociálnym normám a štandardom konania;

■ **vzdelávanie a rozvoj policajtov** – prispieva k identifikácii s policajnou kultúrou, jej hodnotami, umožňuje väčšiu nezávislosť, poskytuje viac príležitostí a je zdrojom rozvoja kariéry;

■ **riadenie kariéry policajtov** – cieľavedomým pôsobením prispieva k dosahovaniu strategických cieľov policajnej organizácie, ktoré si vyžadujú identifikáciu s myslením a konaním, ktoré sa od nich očakáva. Precízne vypracovaný a dosiahnuteľný kariérny plán je hybnou silou správania, ktoré policajná organizácia v zmysle svojej kultúry požaduje;

■ **hodnotenie policajtov** – poodhaľuje reálny stav pracovného potenciálu policajnej organizácie i možnosti jeho využitia. Systém hodnotenia, ktorý nadväzuje na odmeňovanie je možné zaradiť medzi slabšie stránky policajnej kultúry;



Ilustračné foto archív

■ **motivácia policajtov** – predstavuje základ správania sa a konania v profesijnej činnosti. Prostredníctvom nej môžeme dosiahnuť identifikáciu človeka – policajta s profesiou, prácou, s organizáciou a jej kultúrou. Samotná policajná kultúra môže predstavovať významný nástroj motivácie;

■ **odmeňovanie policajtov** – významný prostriedok motivácie. Vyžaduje si vypracovanie a realizáciu takého finančného alebo nefinančného odmeňovania, ktoré prispieva k správaniu a konaniu policajtov v zmysle organizačnej kultúry.

## Prejavy „zdravej organizačnej kultúry“

V centre pozornosti organizácií tretieho tisícročia sú názory o tzv. „zdravej organizačnej kultúre“, ktorej charakteristické prejavy sa týkajú správania sa zamestnancov, ale i pravidiel a zvyklostí vedenia. Poskytuje jasný pohľad o postavení organizácie, rozlišuje jej hlavné hodnoty od menej dôležitých a podporuje súdržnosť. Niektoré zo základných prejavov

zdravej organizačnej kultúry<sup>2</sup> sa pokúsime na nasledujúcich riadkoch charakterizovať.

**Organizácia pôsobí ako tím** – zamestnanci by sa mali navzájom podporovať, podržať, dôverovať si a spoločne sa usilovať dosahovať stanovené ciele organizácie. Nemal by byť pre nich problém prijať zodpovednosť, mali by chápať svoje miesto v rámci organizácie, ciele a úlohy, ktoré plnia, by mali prijať za svoje, stotožniť sa s nimi, v prípade, že si to situácia vyžaduje, by mali vedieť navrhnúť vlastné riešenia problémov. Typickými prejavmi práve policajného prostredia sú lojalnosť, ochota pomáhať si a navzájom sa podržať, tzv. policajná solidarita, ktorá je výrazom profesionálnej súdržnosti.

**Otvorená komunikácia** – predstavuje dôležitú súčasť zdravej organizačnej kultúry. Sprostredkovanie informácií, znalostí, vyjadrovanie názorov, nápadov, očakávaní a požiadaviek, schopnosť aktívne a empaticky vnímať

zov a pokynov. Žiada sa uvedomiť si, že v policajnej organizácii predstavuje príkaz základnú formu, prostredníctvom ktorej je možné poriadene komunikovať informácie o tom, čo je potrebné vykonať, dosiahnuť v stanovenom čase, primeranými prostriedkami. Vytýčený cieľ, reálne, splniteľné a akceptované úlohy a požiadavky, najmä pochopenie a porozumenie zmyslu príkazu a uplatnenie demokratického štýlu vedenia v procese prikazovania predstavujú základné požiadavky kladené na efektívne prikazovanie, ktoré je jednou zo spôsobilostí komunikačnej kompetencie;

**Otvorenosť voči zmenám** – celospoločenské a vnútroinštitucionálne faktory majú vplyv na fungovanie a dlhodobý rozvoj organizácií a sú zdrojom mnohých zmien realizovaných aj v prostredí Policajného zboru. Zmeny, reformy, ku ktorým dochádza, by mali byť príležitosťou zvyšovania kvality a zlepšovania výsledkov služobnej činnosti príslušníkov Policajného zboru. Zároveň sa ponúka priestor na hľadanie možností stimulovania a zvyšovania spokojnosti policajtov, ich zapájanie do procesu premeny, efektívne komunikovanie a včasné a dôsledné informovanie a pod. Implementácia zmien je determinovaná akceptovaním princípov, pravidiel úspešnej realizácie procesu zmien<sup>3</sup> na všetkých úrovniach riadenia policajnej organizácie;

**Priaznivá sociálno-psychologická atmosféra** – jedným z faktorov, ktorý má vplyv na atmosféru v organizácii a výrazne ju ovplyvňuje, je spôsob vykonávania riadiacej funkcie vedúcim. Každý manažér používa pre seba charakteristický spôsob usmerňovania, podnecovania, zameriavania, koordinácie kontroly činnosti svojich podriadených, ktorý smeruje k tomu, aby ním vedená skupina dosiahla stanovené ciele, tzv. štýl vedenia. Charakter výkonu služobnej činnosti, zabezpečovanie ochrany života, zdravia, osobnej slobody a bezpečnosti osôb a ochrana majetku atď.<sup>4</sup> predznamenáva fakt, že v Policajnom zbore sa uplatňuje najmä autoritatívny štýl vedenia svojich spolupracovníkov. Avšak treba si uvedomiť, že svoje miesto (závisí to od viacerých faktorov) má isto-iste aj demokratický štýl, pretože dosahovanie úspechu policajnej organizácie sa zabezpečuje prostredníctvom úzkej spolupráce manažéra so spolupracovníkmi, spoločného rozhodovania pri riešení problémov, vzájomnej obojsmernej komunikácie, akceptovania ich postojov, názorov, podnetov a pod.

**Prístup k vzdelávaniu** – každá moderná spoločnosť zvyšuje požiadavky na kompetencie zamestnancov, kladie dôraz na ich

(Pokračovanie na strane 8)

<sup>1</sup> MURDZA, K. Policajná kultúra. In Policajná teória a prax. Bratislava 2009, č. 1, s. 40.

<sup>2</sup> URBAN, J. Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. Praha 2003, s. 255-257. DĚDINA, J., ODCHÁZEL, J. Management a moderní organizování firmy. Praha 2007, 222-226.

<sup>3</sup> MURDZA, K. Policajná kultúra. In Policajná teória a prax. Bratislava 2009, č. 1, s. 42.

<sup>4</sup> PAJPACHOVÁ, M., HAŠEK, J. Zmeny v policajnej organizácii a význam empatie pri ich presadzovaní do policajnej praxe. In Policajná teória a prax. Bratislava 2011, č. 3, s. 79-90.

<sup>5</sup> Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov.

## Trocha humoru na horúce chvíle oddychu • Trocha humoru na horúce chvíle oddychu



### Tajný kód

Policačný šéf kúpil trezor. Dal si zavolať svojich podriadených a hovorí: – Toto je najbezpečnejší trezor v celom meste. Má osemmiestny kód. Sú to síce samé štvorky, ale nepoviem vám, v akom poradí.



### Remíza

Blondína hrá futbal s brunetou. Brunetka dá gól a vykrikuje: – Jedna nula, jedna nula. Po chvíli dá gól aj blondína a vykrikuje: – Dve nuly, dve nuly.

### Drina

Príde žena do väzenia a hovorí bacharovi: – Nemohli by ste môjmu mužovi dať nejakú ľahšiu prácu? – Myslíte si, že nalepovanie známok je ťažká práca? – Nalepovanie? Mne hovoril, že kope tunel či čo.



### Podozrenie

Pán Novák hovorí pánovi Horákovi: – Počujte, potom, ako ste u nás boli s manželkou na návšteve, stratil sa nám jeden strieborný príbor! – Preboha, hádam si nemyslíte, že sme ho vzali my?! – No, on sa potom hneď našiel, ale viete, to podozrenie tu už zostane.

### Peklo

Zomrie narkoman a príde do pekla. Objaví sa na obrovskom poli konope a vidí, že na kraji sedí Bob Marley s nádherne ušúlňaným jointom. Príde k nemu a Bob Marley sa ho pýta: – Máš zapalovač? – Nemám. – To je peklo, čo?

### Vzdialená

Aj vaša žena pribrala po vianočných sviatkoch pár kilogramov? Treba jej dohovoriť a dohodnúť sa s ňou na dennom behaní 1,5 km. Keď bude takto behať jeden týždeň, tak zistíte, že je od vás vzdialená 10,5 km.



### Ďaleko je do Talínu

Estónec stojí pri železničnej trati. Po chvíli ide okolo ďalší Estónec na drezine. Celý udýchaný tlačí páku dreziny hore a dolu. Prvý Estónec sa pýta: – Ďaleko je do Talínu? – Nie je to ďaleko. Prvý Estónec si naskočí na drezinu a chytí sa páky. Hore, dolu, hore, dolu. Po dvoch hodinách mlčanlivého tlačenia sa pýta znovu: – Ďaleko je do Talínu? – No teraz už je.

### Efekt

Aký výsledok mala vaša cesnaková diéta? – sputuje sa lekár pacienta. – Stratil som 8 kg. A všetkých známych.



### Nerušit!

Na železničnej stanici spí Dežo na lavičke. Príde k nemu policajt a pýta sa ho: – Čo je toto nocľaháreň? Dežo sa otočí na druhú stranu a zašomre: – Čo som ja informátor?



### Pravý diplom

Na polícii vyšetrojú Fera: – Povedzte, kde ste kúpili tak kvalitne vyhotovený vysokoškolský diplom? – Našiel som ho na ulici. – Vy mi chcete povedať, že ste našli na ulici diplom práve na svoje meno? – Skutočne! Našiel! – A ako vysvetlíte tú zhodu náhod? – To nie je zhoda náhod. Občianku na to meno som si kúpil neskôr.

### Kolko rečí vieš...

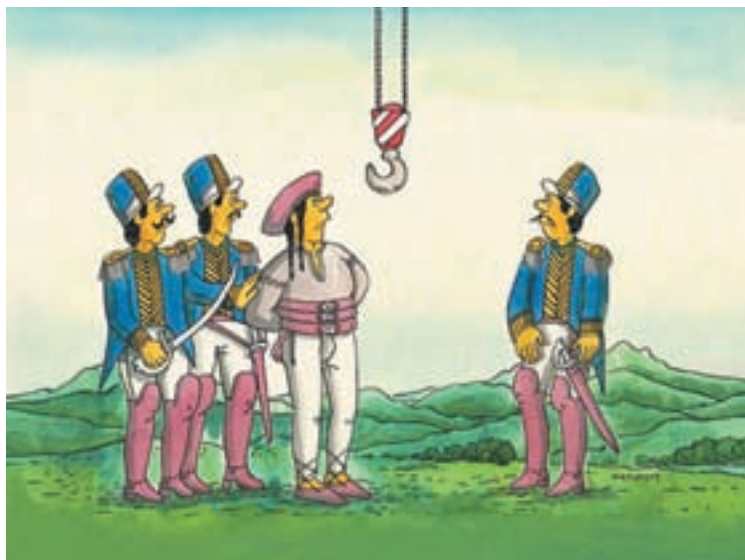
Päť Angličanov v Audi Quatro príde na taliansku hranicu. Taliansky colník ich zastaví a vraví: – To je proti predpisom piati v Quatre. – Čo tým myslíte proti predpisom? – Quatro znamená štyri, vysvetľuje colník. – Quatro je iba názov auta! – hovorí už mierne naštvatý Angličan. – Pozrite sa do papierov, je to auto pre päť osôb. – To mi nevysvetľuje, quatro znamená štyri a vy ste v aute piati. Porušili ste teda zákon. Angličan kričí: – Zavolajte mi vášho nadriadeného, chcem hovoriť s niekým, kto má viac inteligencie! – Prepáčte, nemôže prísť, je práve zaneprázdnený s tromi páni vo Fiate Uno.

### Oslavy

Fero, choď zablahoželať pánovi riaditeľovi, narodilo sa mu dieťa! – A čo má? – Fínsku vodku.

### Čo je to časopriestor?

... keď majster povie robotníkom: Budete kopať kanál odtiaľto až do zajtra.



## Ministri sa napokon zľakli zdanenia výsluhových penzií

Bývalí policajti a vojaci o všetky svoje výhody neprídu. Hoci vláda im pôvodne chcela zdaníť výsluhové dôchodky, ministri začali váhať. Napriek tomu, že osobitné účty rezortov obrany a vnútra, z ktorých sa dôchodky vyplácajú, sú v mínuse. V rezorte vnútra je to mínus 8,3 milióna eur, v prípade ministerstva obrany, kde sú dôchodky vyššie, až mínus 102 miliónov eur. Silové ministerstvá navrhujú, aby namiesto toho asi 35-tisíc policajtov, hasičov, vojakov či colníkov odvádzalo z výsluhových dôchodkov iba odvod, ktorý pôjde na osobitný účet, z ktorého sa tieto vyplácajú.

Rezort vnútra teraz ešte prepočítava, aký vysoký by odvod mal byť, podľa informácií Pravdy by to však malo byť menej, ako keby policajti či vojaci na penzii, ktorí pracujú a zároveň poberajú výsluhový dôchodok, z neho platili 19-percentnú daň. Policajní odborári potvrdili, že s nimi ministerstvo o odvode namiesto zdanenia výsluhových dôchodkov rokujú. „Rezort to intenzívne prepočítava, lebo sociálne zabezpečenie policajtov je veľmi citlivá téma,“ hovorí zástupca šéfa policajných odborov Marián Magdoško.

Ministerstvo vnútra je vo vyjadreniach opatrné. „Analyzujeme všetky možnosti, ako stabilizovať vývoj na osobitnom účte,“ povedala hovorkyňa Lucia Garajová. Policajti, ktorí by platili z výsluhových dôchodkov určitý odvod, by mali dostať od štátu ďalšie sociálne bonusy či už vo forme príspevku na rekreáciu, alebo zdravotnú starostlivosť.

V silových rezortoch sa tiež diskutuje o tom, či sa stanoví hranica odchodu do dôchodku, čo v súčasnosti silové zložky nemajú. Vojaci, colníci, policajti, horskí záchranári, hasiči, tajní agenti či väzenskí dozorcovia majú nárok na výsluhových dôchodok po 15 odpracovaných rokoch. Vláda im chce stanoviť strop, aký majú bežní dôchodcovia, teda 62 rokov. S tým však nesúhlasia odborári. Tvrdia, že dnes pracuje v Policajnom zbore možno len päť policajtov, ktorí majú 60 rokov. Rezort totiž počítá s tým, že z výsluhových dôchodkov by museli pracujúci policajti odvádzat odvod až do riadneho odchodu do dôchodku, teda do 62 rokov, čím by prišlo na osobitný účet, z ktorého sa výsluhové dôchodky vyplácajú, viac peňazí.

Vláda pôvodne navrhla v ozdravnom balíčku výsluhové dôchodky od januára zdaníť. Argumentovala, že v porovnaní s inými dôchodkovými dávkami sú relatívne vysoké. Navyše sú priznávané ľuďom v produktívnom veku 35–40 rokov, ktorí po odchode zo silových zložiek naďalej pracujú. Teraz však ministri vnútra a obrany Robert Kaliňák a Martin Glváč pripúšťajú zmenu. „Je dôležité,

aby sme rokovali o týchto veciach priamo s policajtmi, s odborármi, aby sme vytvorili návrh, ktorý bude dlhoveký a do ktorého nebude treba vstupovať. Je to reforma so všetkými pozitívami a negatívami, ale predovšetkým to má byť reforma, ktorú budú pod-



### Z TLAČE

porovať aj masy našich zamestnancov,“ povedal o zmenách v sociálnej oblasti Kaliňák.

Podľa Glváča je o zdanení výsluhových dôchodkov vojakov ešte priskoro hovoriť. „Súčasný sociálny systém je dlhodobo neudržateľný a pracuje sa na komplexnom spracovaní predmetného zákona,“ uviedol Glváč.

Argumentom proti zmenám pri výsluhových dôchodkoch je, že by práca pre štát prestala byť

zaujímavá. Práve strach zo straty výhod vyvolal v uplynulom volebnom období vlny odchodov v rezortoch obrany aj vnútra. Chystané zavedenie superhrubej mzdy vyhnalo z Policajného zboru za ostatné dva roky až 3 300 policajtov a zvýšený počet odchodov zaznamenala aj obrana.

Priemerný výsluhový dôchodok poberá okolo 33-tisíc policajtov, hasičov, ale aj vojakov po 15 rokoch v službe. K nim treba ešte pripočítať agentov tajnej služby, colníkov, železničných policajtov či justičnú stráž. Ľudia poberajúci výsluhový dôchodok môžu aj počas poberania penzie pracovať, nárok na dôchodok im v tom prípade nezaniká. Prídu oň len v prípade, že sa vrátia späť do aktívnej služby v ozbrojených zložkách. Vtedy sa im jeho vyplácanie zastaví.

(Pravda; 21.06.2012)

### Podakovanie policajtom za prezentáciu činnosti **Storočnica Novej Bane**

Slobodné kráľovské mesto Nová Baňa si v tomto roku pripomenulo 100. výročie založenia organizovaného futbalu. Pri tejto slávnostnej príležitosti boli dňa 23. júna 2012 organizované oslavy tohto výročia. Za pekného slnečného počasia v rámci osláv bol pripravený bohatý kultúr-

kým mládeži a deťom pripravili hlboké zážitky a nezabudnuteľné spomienky, s ktorými sa doteraz nestretli. Aj touto cestou sa chceme všetkým zúčastneným poďakovať za ich aktívnu účasť a prezentáciu svojej príslušnosti a hlavne aj ich nadriadeným poďakovať za to, že umožnili predsta-



no-spoločenský program pre obyvateľov mesta Nová Baňa a blízkeho okolia.

Tento program bol spestrený ukázkami z náročnej činnosti špeciálnych jednotiek Policajného Zboru z Krajského riaditeľstva v Banskej Bystrici a Okresného riaditeľstva zo Žiaru nad Hronom pod dohľadom krajského riaditeľa plk. JUDr. Mariána Slobodníka a okresného riaditeľa plk. Ing. Jána Valenta. Príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže z Ústavu na výkon väzby v Banskej Bystrici predstavili tiež časť náročných činností zo svojej práce. Členovia Špeciálnej kynologickej záchranej služby Slovakia Nýrovce tiež predstavili kus svojej činnosti. Všetky tieto zložky všetkým návštevníkom a predovšet-



viť časť náročnej činnosti svojich zložiek a prispeli k príjemnej atmosfére osláv takéhoto jedinečného výročia.

JUDr. Lubomír Lauko

## Rozkazy a nariadenia prezidenta PZ

J Ú N 2 0 1 2

### ROZKAZY PREZIDENTA PZ

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

41. o zabezpečení úloh v súvislosti s konaním Majstrovstiev Európy vo futbale EURO 2012

42. o zabezpečení úloh v súvislosti s konaním výjazdového zasadnutia Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre obranu a bezpečnosť a poslancov Národnej rady Slovenskej republiky u vzdušných síl ozbrojených síl Slovenskej republiky, leteckej základne Sliač a vo výcvikovej priestore vojenského obvodu Lešť v dňoch 7. a 8. júna 2012

43. o opatreniach v cestnej premávke počas letnej turistickej sezóny v roku 2012

44. o vykonaní streleckej prípravy príslušníkov Policajného zboru zásahovej skupiny úradu boja proti organizovanej kriminalite Prezídia Policajného zboru a odboru ochranných služieb Prezídia Policajného zboru

45. o vykonaní zdokonaľovacieho výcviku zo streleckej prípravy príslušníkov Policajného

zboru útvarov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky zaradených do I. a II. výcvikovej skupiny

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

47. ktorým sa mení rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 40/2012 o zriadení odbornej komisie Policajného zboru na vykonanie opravnej skúšky odbornej spôsobilosti príslušníkov obecnej polície v Nitre

48. ktorým sa mení a dopĺňa rozkaz prezidenta Policajného zboru č. 47/2006 o zriadení modulu psovodov a služobných psov Policajného zboru pri poskytovaní pomoci v zahraničí v znení neskorších predpisov

### NARIADENIA PREZIDENTA PZ

14. ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie prezidenta Policajného zboru č. 2/2009 o postupe pri vydávaní vodičských preukazov, medzinárodných vodičských preukazov, cestovných pasov a občianskych preukazov v znení neskorších predpisov

15. o zisťovaní a prejednávaní správnych deliktov držiteľa vozidla

## Modely organizačnej kultúry ako východisko poznávania policajnej kultúry

(Pokračovanie zo strany 6)

formovanie a rozvoj. Cieľom vzdelávania a rozvoja v policajnej organizácii je vytvárať podmienky na vzdelávanie a rozvoj, čo prispieva k zvyšovaniu úrovne pripravenosti policajtov na výkon ich služobnej činnosti, rozvíjaniu ich schopností, zlepšovaniu ich výkonu, umožňuje sebarealizáciu a zvyšovanie spokojnosti policajtov, ich lojality voči organizácii a v neposlednom rade vedie k zvyšovaniu úrovne poskytovaných služieb.

Medzi indikátory, ktoré nám umožnia zhodnotiť úroveň zdravej policajnej kultúry, zaraďujeme napr. vzťahy vzájomnej dôvery, porozumenia a spolupráce, prostredie bez manipulácie a šikanovania, bez prvkov diskriminácie, dodržiavanie služobnej disciplíny a morálky, otvorenú komunikáciu, s možnosťou vyjadriť svoj osobný názor, ochotu pomôcť pri riešení pracovných problémov a možnosť hovoriť otvorene, bez pretváry.

Poznanie prejavov organizačnej kultúry, jej silných a slabých stránok umožňuje ovplyvňovať efektivitu riadenia organizácie, zvyšovať jej výkonnosť, využívať príležitosti na dosahovanie stanovených cieľov, prekračovať očakávania občanov a inštitúcií. Proces vnímania a poznávania signálov organizačnej kultúry je veľmi náročný. A nekončí len tým, vyžaduje si aj dané prejavy interpretovať, porozumieť im, pochopiť a negatívne znaky eliminovať.

Ing. Monika Pajpachová, PhD., A PZ  
Katedra informatiky a manažmentu

