



Specifikace opatření	
Časový rámec	Přezkum odpovědností služebních a pracovních míst je prováděn spolu s přezkumem relevance, věcné a formální správnosti vnitřních předpisů, tj. zpravidla jednou ročně a na začátku školního roku v návaznosti na zahájení nového cyklu inspekční činnosti.
Metriky naplnění	M2-3: Realizace pravidelného ročního přezkumu odpovědností služebních a pracovních míst – metrika dichotomické proměnné.
Významná vazba na další opatření	Opatření 2.3 je realizováno spolu s přezkumem relevance, věcné a formální správnosti vnitřních předpisů ČŠI (opatření 1.1), přičemž vydání nových či aktualizovaných vnitřních předpisů (opatření 1.2) se může projevit také v nastavení odpovědností služebních a pracovních míst. Opatření 2.3 se může projevovat také ve změně specifikace procesních map (opatření 2.1 a opatření 1.3 jako adaptace pro vnitřní předpisy). Vazby opatření 2.3 k dalším opatřením uvádí kapitola 4.5.
Odpovědnost a nároky na zdroje	Odpovědnost za realizaci opatření je primárně dána organizačním řádem ČŠI. Specifikace odpovědností za aktivity opatření a nároky na zdroje budou formulovány v implementační části Strategie rozvoje ČŠI.

## 4.2 Tematická oblast: Lidské zdroje a komunikace

### Cíl 3: Vysoká kvalita systému řízení lidských zdrojů v ČŠI

Záměrem cíle 3 je dosahovat vysoké kvality systému řízení lidských zdrojů v ČŠI, který se vyznačuje:

- zavedeným, využívaným a rozvíjeným systémem kariérního postupu státních zaměstnanců;
- využíváním široké množiny nástrojů podpory osobního a odborného rozvoje zaměstnanců;
- systematickým plánováním a řízením potřeb lidských zdrojů pro kvalitní a efektivní výkon agend;
- realizací aktivit pro posilování sounáležitosti zaměstnanců s ČŠI.

K vysoké kvalitě systému řízení lidských zdrojů přispívá také elektronizace personálních procesů v ČŠI. Pro naplnění záměru cíle 3 byla formulována následující opatření.

#### Opatření 3.1: Zavedení, využívání a rozvíjení systému kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců

Záměrem opatření 3.1 je zavést a následně využívat a rozvíjet systém kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců a tím přispívat k naplňování záměru cíle 3. Podstata opatření spočívá v zavedení, využívání a rozvíjení klíčových elementů tohoto systému, především pak: