



- pravidel a procesů upravujících kariérní postup inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců v rámci vymezené hierarchie kariérních stupňů s tím, že významné postavení má v tomto ohledu pravidelné služební hodnocení;
- podpůrných nástrojů pro dosahování vysoké kvality pravidelného služebního hodnocení, tj. vnitřně konzistentního služebního hodnocení, které je založeno na objektivních podkladech a argumentaci (např. hodnocení vzhledem k definovaným úrovním obecných a specifických kompetencí služebního místa, průběžné podklady pro účely pravidelného služebního hodnocení) a umožňuje formulovat odpovídající cíle osobního a odborného rozvoje hodnocených zaměstnanců;
- systému informování zaměstnanců o možnostech kariérního postupu, a to včetně manažerského a laterálního směru.

Podstata opatření tak sleduje cyklus vytvoření – využívání – rozvíjení nastaveného systému kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců, přičemž důležitou roli hraje elektronická podpora celého systému (např. elektronická podpora realizace pravidelného služebního hodnocení).

Specifikace opatření	
Časový rámec	Průběžně po dobu platnosti strategie; předpoklad zavedení systému kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců na přelomu let 2021 a 2022.
Metriky naplnění	M3-1: Zavedený a využívaný systém kariérního postupu státních zaměstnanců – metrika dichotomické proměnné.
Významná vazba na další opatření	<p>Opatření 3.1 má přirozený vztah k osobnímu a odbornému rozvoji zaměstnanců (formulace cílů v této oblasti), a to jak ve vazbě na vzdělávací aktivity (opatření 3.2), tak ve vazbě na aktivity jiné (opatření 3.3). Významná potenciální vazba opatření 3.1, která je utvářena možnostmi kariérního postupu, existuje také k posilování sounáležitosti zaměstnanců s ČŠI jako organizací (opatření 3.5).</p> <p>Opatření 3.1 vykazuje vazby rovněž k dalším opatřením (viz specifikace těchto vazeb v kapitole 4.5), především k: (a) aktualizaci vnitřních předpisů a procesů v návaznosti na zavedení systému kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců (opatření 1.2 a 2.1); (b) využívání a dalšímu rozvíjení elektronické podpory dílčích elementů systému kariérního postupu inspekčních pracovníků a dalších státních zaměstnanců (opatření 6.2); a (c) kvalitě vnitřní komunikace prostřednictvím zpětné vazby poskytované při pravidelném služebním hodnocení (opatření 4.1).</p>
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.