



byl v některých případech rovněž doplněn kontextem změn a úprav těchto dokumentů v průběhu školního roku.

V dalších oblastech se vyskytla i odlišná stanoviska zaměstnanců. První z těchto oblastí se vztahuje k návodnosti vnitřních předpisů pro praktickou práci s nimi. Vedle označení vnitřních předpisů za dobře srozumitelné, přehledné a návodné k další práci (především vnitřní předpisy a metodické pokyny pro inspekční činnost) byla vnímána existence příležitostí ke zlepšení. Tyto příležitosti jsou založeny na chápání vnitřních předpisů jako „pomyslných návodů“, se kterými se zaměstnancům dobře pracuje a zároveň nedochází k opětovnému přepisování obsahu hierarchicky nadřazených závazných předpisů. S touto myšlenkou však souvisí potřeba předcházet příliš detailní specifikaci vnitřních předpisů (např. detailní specifikace odpovědností za dílčí kroky, příliš detailní rozpracování dílčích činností, uvádění komplexních vazeb mezi jednotlivými předpisy), kdy takový přístup utváří hrozbu potřeby aktualizace velmi vysokého počtu vnitřních předpisů i při provedení nevýznamné změny v nich. Vedle toho je nezbytné respektovat legislativní pravidla vlády pro přípravu vnitřních předpisů (např. otázky systematiky, požadavků na obsah, citace, novelizace). Také v odpovědích zaměstnanců byly zdůrazněny výhody spojené se zachováním stabilní podoby vnitřních předpisů s předcházením jejich příliš časté aktualizace více méně jen z formálních důvodů.

V návaznosti na uvedené názory na aspekt návodnosti vnitřních předpisů pro praktickou práci s nimi byla zároveň diskutována otázka nalezení takové úpravy, kdy by bylo možné uchopit pozitiva z těchto názorů plynoucích. Za hlavní příležitost byl v tomto ohledu označen přístup, který je založený na východiscích procesního řízení. Takto jsou základní procesy a postupy primárně upraveny v obsahu vnitřních předpisů s tím, že jejich bližší detaily mohou být s výhodou specifikovány teprve v podobě procesních diagramů (*workflow*) či procesních map. Takový přístup je ČŠI vlastní právě v případě věcných agend, tj. při provádění inspekční činnosti.

Zaměstnanci dále uvedli některé další názory a náměty vztahující se k vnitřním předpisům, a to především:

- řešení neaktuálního a v průběhu času zrušeného nařízení ÚŠI k pravidlům vzdělávání zaměstnanců, a to s otázkou, zda tento vnitřní předpis výhledově nahradit vnitřním předpisem novým, či ponechat klíčovou roli v této oblasti plánu vzdělávání;¹³
- zohlednění příležitostí spojených s úpravou příslušného nařízení ÚŠI k jazykové kvalifikaci, především pak v kontextu poskytování jazykového vzdělávání těm zaměstnancům, u nichž není formulován požadavek na jazykovou kvalifikaci v systemizaci služebních a pracovních míst a u nichž lze z charakteristiky služebního/pracovního místa očekávat potřebu vyšší úrovně jazykových kompetencí v jejich práci;
- vytvoření profesionálního kodexu chování zaměstnance;
- průběžné zajištění potřebných aktualizací vnitřních předpisů v návaznosti na vývoj interních a externích podnětů k nim (např. promítnutí vývoje cen v relevantních vnitřních předpisech týkajících se spotřeby pohonných hmot, stravenek či výše drobných vydání inspektorátů);
- nastavení procesů zaměřených na přezkoumání souladu vnitřních předpisů s hierarchicky nadřazenými závaznými předpisy (např. právní předpisy, služební předpisy náměstka pro

¹³ Důležitou informací je v tomto ohledu neobligatorní charakter vnitřního předpisu pro vzdělávání v aktuální úpravě příslušného služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu.