



## Shrnující dokument o průběhu realizace projektu Co jsme v inkubaci zjistili a co jsme se naučili?

### Obecné informace

**Název projektu:**

Politika strategických veřejných nákupů v ČR (Efektivní investování)

**Registrační číslo projektu:**

CZ.03.03.01/00/22\_021/0001141

**Operační program:**

Operační program Zaměstnanost plus (dále jen „OPZ+“)

**Priorita OPZ+:**

Sociální inovace

**Příjemce:**

Ministerstvo pro místní rozvoj  
Staroměstské náměstí 932/6, Staré Město, 110 00 Praha  
jehož jménem jedná: PhDr. Ivan Bartoš Ph.D.  
IČ: 66002222

**Výše prostředků na realizaci projektu:**

1 352 939,- Kč

**Účel projektu:**

Vytvoření nástroje či řešení a testování vhodného nastavení systému pro plošné a systematické uplatňování odpovědného veřejného zadávání. Vhodná řešení příjemce hledá na základě identifikace hlavních příčin problému, bariér právní nejistoty veřejných zadavatelů, zjišťování potřeb cílových skupin (zadavatelů veřejných zakázek) a rešerši zahraniční dobré praxe. Na vytváření a testování se budou aktivně podílet zadavatelé veřejných zakázek spolu s expertní pracovní skupinou, aby byly maximálně akcentovány potřeby všech zapojených aktérů.

**Doba realizace projektu:**

15. 1. 2023 – 30. 6. 2023.

**Věcná gestorka projektu:**

Mgr. Marie Janečková, e-mail: [marie.janeckova@mmr.cz](mailto:marie.janeckova@mmr.cz), tel.: +420 732 453 804

**Projektová a finanční manažerka projektu:**

Ing. Hana Fojtáčová, e-mail: [hana.fojtachova@mmr.cz](mailto:hana.fojtachova@mmr.cz), tel.: +420 224 861 957



## Shrnutí průběhu projektu

### Personální zajištění projektu

Jak jsme uváděli v projektovém záměru, úspěšná realizace projektu byla postavena na odborném týmu, který se pod vedením Leony Gergelové Šteigrové, v současné době VŘS veřejného investování, výstavby a sociálního začleňování, postupně profiloval již od roku 2016 v rámci realizace projektů na podporu odpovědného veřejného zadávání (dále také jen „OVZ“) a působil v rámci Oddělení veřejných zakázek Odboru veřejných zakázek a právní podpory na MPSV.

Členové tohoto týmu byli souběžně zapojeni v rámci dobíhajícího projektu na MPSV a postupně přecházeli na částečné úvazky na základě DPČ do tohoto projektu. Tento tým je kompaktní a aktivity na podporu rozvoje OVZ do praxe veřejného zadávání již několik let společně rozvíjeli. Pro změnu přístupu se však nabízelo do projektu zapojit nového tématem nezátíženého člena, který by nám pomohl se na „problém“ dívat objektivně a optikou obecných nástrojů a metod designu na nehmotné produkty/služby tak, aby navrhovaná řešení byla z pohledu cílové skupiny užitečná, použitelná a atraktivní a z pohledu našeho projektu efektivní. Náš tým jsme tedy posílili o kolegu se zkušeností s designem služeb, se kterým jsme na začátku projektu nastavili plán realizace aktivit a současně nás provázel v průběhu projektu při přípravě jednotlivých akcí, souvisejících dotazníkových šetřeních a také při komunikaci s cílovou skupinou a zainteresovaných stakeholderů, které jsme zapojili do vývoje řešení/nástroje.

### Aktivity projektu

Zjednodušeně řečeno jsme si dali v rámci projektu tři úkoly:

- 1) Podívat se do zahraničí, jaké nástroje využívají v praxi, aby se udržitelné nakupování stalo běžnou součástí veřejných nákupů;
- 2) Ověřit si, že bariéry uplatňování odpovědného veřejného zadávání, které jsme dosud považovali za klíčové, jsou opravdu ty, které i zadavatelé vnímají za ty nejsilnější;
- 3) Vytvořit a ověřit se zadavateli i trhem nástroj, který by pomohl jednoduchou a efektivní cestou implementaci odpovědných aspektů u vybraných komodit v běžné praxi.

Jak jsme na to šli, je popsáno v rámci jednotlivých aktivit.

### Zkušenosti ze zahraničí

Již v předcházejících projektech jsme se při zahraničním sběru dobré praxe orientovali na Rakousko, které je nám blízké nejen z pohledu umístění, ale také z pohledu historických vazeb a současných národních priorit. V příloze č. 1 uvádíme stručný souhrn funkčních nástrojů na podporu udržitelného nakupování.

Klíčovým nástrojem, který byl pro nás vodítkem pro tvorbu minimálních standardů udržitelného nakupování u nás v České republice, je právě národní akční plán pro udržitelné nakupování, který



obsahuje sadu (zejména) environmentálních kritérií/standardů pro nákup zboží či služeb ve vybraných 16 kategoriích/komoditách (například nákupu potravin nebo nábytku). Tento byl pro nás nositelem největší inspirace pro tvorbu nástroje/standardů udržitelnosti. Současně jsme si však ověřili, že nastavení minimálních standardů nelze jednoduše převzít, ale je potřeba tyto vytvořit na základě podmínek v rámci různých oblastí nákupu dodávek či služeb. Příkladem může být oblast služeb ostrahy či úklidů, kde narážíme na specifické problémy, silně ovlivňující nastavení sociálních aspektů OVZ. Proto bylo velmi přínosné tvorbu standardů prodiskutovat jak se zadavateli, ale zejména s trhem, tedy zástupci dodavatelů.

Dále jsme si však ověřili další naše hypotézy, že pokud si klademe za cíl podpořit udržitelnost ve veřejných nákupech, je nutné se na oblast veřejných nákupů dívat v celé šíři jeho problémů, příležitostí a výzev. Například je potřeba hledat nástroje a řešení, jak podpořit kvalitu a inovace ve veřejném zadávání tak, aby se zvýšila přidaná hodnota poskytovaného plnění, podpořila jejich udržitelnost (včetně rozvoje environmentálních a sociálních kritérií) a zároveň využil potenciál, které představují veřejné investice pro rozvoj trhu a zvýšení dostupnosti chytrých řešení a inovací. Vedle toho je třeba posoudit možnosti a rizika zvýšení hranice VZMR a uvažovat o uvolnění prostoru pro efektivní, avšak odpovědné nastavení zadávacích podmínek, s důrazem na obsah (oproti formě) dle vůle a potřeb zadavatele a v souladu s cíli udržitelného veřejného zadávání. Je třeba využít potenciál, který je spojen s elektronizací (digitalizací) zadávacích postupů a veřejné správy, a zajistit práci s daty, aby mohly být zadávací postupy efektivně monitorovány, kontrolovány, vyhodnocovány a vylepšovány. Poskytování a uveřejňování dat (informací) by mělo být doplněno tam, kde je to účelné, co možná bez zvýšení administrativní náročnosti pro zadavatele anebo zajištěním odpovídajících výhod či přínosů. Zlepšení přípravy veřejných zakázek s sebou nese požadavek na vyšší nároky na odbornou přípravu osob odpovědných za nákupy. Jedním z nástrojů, které mohou napomoci zlepšit systém zadávání veřejných zakázek, je odborná příprava osob odpovědných za nákupy, například ve formě nastavení rámce pro profesionalizaci.

Tvorba minimálních standardů udržitelnosti, což byl náš hlavní cíl a výstup projektu, však úzce souvisí obecně se standardizací zadávacích procesů, a tedy i procesu centrálních nákupů. V této souvislosti hovoříme o potřebě nastavení funkčního modelu centrálního zadávání v České republice, což předpokládá definování funkčních nástrojů, výběr vhodných komodit, debatu o vytvoření e-shopu atd. S tím neodlučitelně souvisí i systematická metodická a konzultační podpora (nabídka vzorů, sdílení příkladů dobré praxe aj.). V této souvislosti jsme se rozhodli v rámci projektu uspořádat workshop, který se konal dne 18. 4. 2023. Workshop vedli odborníci z Rakouska, konkrétně ředitel pro poradenství a mezinárodní záležitosti Uwe Flach a senior konzultantka Dana Mitea. Během něj účastníkům představili nejen rakouský model centrálního zadávání, ale také klíčové aspekty jeho úspěchu a cestu k jeho dnešní podobě. Důležitost tohoto tématu podpořil svou účastí i pan ministr Ivan Bartoš. V rámci projektu na MPSV jsme se tématem centrálních nákupů a metodické podpory menších zadavatelů zabývali v celé šíři a ve výstupu jsou zjištěni i z tohoto workshopu, kde byli kolegové samozřejmě pozváni. Byla zpracována zpráva Potenciál centralizovaných nákupů v kontextu příležitostí odpovědného/strategického přístupu k veřejným zakázkám<sup>1</sup>, která obsahuje i závěry z tohoto workshopu.

---

<sup>1</sup> [https://www.sovz.cz/wp-content/uploads/2023/08/centraly\\_zaverecna-zprava\\_final.docx](https://www.sovz.cz/wp-content/uploads/2023/08/centraly_zaverecna-zprava_final.docx)



Potvrdilo se, že implementace odpovědného veřejného zadávání se vyplatí zohledňovat právě při nastavování centralizovaného zadávání. Je to příležitost plošně uplatňovat standardy udržitelnosti s velkým dopadem.

Je nepochybné, že s ohledem na hlavní část pověřujících zadavatelů, kterými jsou regionální organizace (bez ohledu na to, zda se jedná o kraje, města nebo jejich příspěvkové organizace), je nejdůležitější příležitostí podpora malých a středních podniků. Centralizované zadávání veřejných zakázek na první pohled vylučuje tento způsob podpory. Na pohled druhý však existují řešení, jejichž prostřednictvím lze tuto příležitost podpořit. Jedná se zejména o rozdělování veřejných zakázek do menších celků, které mohou plnit i malé a střední podniky. Navíc v případě skutečně plné digitalizace procesů centralizovaného zadávání by toto rozdělení ani neznamenalo přílišný nárůst administrativních povinností pro centrální zadavatele. Vedle toho jako určitý způsob podpory této příležitosti mohou sloužit i výše navržená regionální centra. Ta budou centrálně nakupovat právě pro svůj region, jednotlivé zakázky tak budou objemově menší než v případě celostátních nákupů a po jejich rozdělení bude plnění o to jednodušší i pro malé a střední podniky. Další příležitosti podpory se již budou velmi lišit podle konkrétní komodity. Co lze však s určitostí konstatovat, je fakt, že taková podpora bude směřovat zejména ve vztahu k environmentálně odpovědnému zadávání.

**Závěrem lze říci, že pokud jde o uplatňování udržitelných řešení ve veřejných nákupech, pro jeho podporu a rozvoj je potřeba soubor opatření a institucionální nastavení v souvislosti se systémem centrálních nákupů, podporu vzdělávání a profesionalizace osob zodpovědných za veřejné zadávání, ale zejména jednotný soubor konkrétních a jednoduše aplikovatelných minimálních standardů udržitelnosti, který bude i ve fázi kontrol poskytovat právní jistotu zadavatelům, protože tyto budou i ze strany dohledových a kontrolních orgánů jako standardizovaná udržitelná řešení jednotně akceptována.**

### Bariéry OVZ a potřeby zadavatelů

V rámci aktivit na ověření bariér uplatňování OVZ ve veřejném zadávání a potřeb zadavatelů na podporu a rozvoj této oblasti jsme se nejvíce odklonili od našich standardních postupů a využili jsme návrhy a postupy kolegy Jiřího Sekery, který plnil v tomto projektu nezávislou roli designera služeb.

Pro ověření bariér jsme zorganizovali dvoudenní setkání s názvem Setkání lídrů „nejen“ odpovědného veřejného zadávání, které se konalo 23. a 24. února ve Zvánovicích. Účastnilo se jej bezmála 50 účastníků, kteří zastupovali celou škálu organizací, ministerstva (MPSV, MMR, MŽP, MZe, státní úřady a podniky (Státní veterinární správa, Státní pozemkový úřad, Česká televize, Ředitelství silnic a dálnic, Povodí Vltavy, Letiště Praha), kraje a města, dále Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, zástupci nemocnic, vysokých škol, Asociace veřejných zakázek a další.

Na tomto setkání jsme téma bariér a potřeb otevřeli ve čtyřech úrovních.

Nejdříve jsme účastníky rozdělili do skupin (cca po šesti) a dostali za úkol ve dvaceti minutách identifikovat problémy ve veřejných zakázkách, které obecně vnímají. S ohledem na skutečnost, že se již mnohokrát potvrdilo, že bariéry OVZ nejsou oddělitelné od obecných problémů a slabých stránek veřejného zadávání v ČR, zadání nesměřovalo pouze na bariéry OVZ, ale obecně na problémy ze všech možných pohledů:

- Co vše ovlivňuje oblast veřejných zakázek?
- Proč se stále zadává hlavně na cenu?



- Proč nejdeme v souladu s trendy (udržitelnost, inovace)?
- Jak to, že stále převažuje důraz na procesní správnost, ale chybí zamyšlení nad smyslem a přidanou hodnotou plnění?

Následně zástupci jednotlivých skupin prezentovali výsledky diskusí ve skupinách s tím, že jsme vytvořili souhrnný seznam bariér. Skupiny byly koncipovány tak, že je tvořili zástupci podobných institucí, tedy např. zástupci měst společně, ministerstva společně apod.

Následně jsme opět rozdělili účastníky do skupin, ale tentokrát již do „nesourodých“ skupin (tedy různé druhy organizací jsme promíchali) a dostali za úkol rozdiskutovat jednotlivé priority připravované Národní strategie veřejného zadávání, kterou MMR připravuje. Následně jsme souhrnný seznam bariér a problémů přiřazovali je jednotlivým prioritám s tím, že jsme si ověřovali, že tyto bariéry budou řešenými v rámci jednotlivých priorit Strategie oslabovány či řešeny.

Následující den jsme se vrátili k bariérám udržitelného nakupování s tím, že kolega Jiří Sekera, designer služeb připravil pro účastníky ideační workshop. Připravili jsme krátký online dotazník s původně 10 bariérami, které v posledních letech sledujeme a nechali jsme účastníky hlasovat. Při diskusích však vyplynuly další dvě bariéry, které jsme vůbec v původním návrhu neměli a jedná z nich se nakonec dle hlasování účastníků ukázala jako nejsilnější. Jednalo se o to, že účastníci nemají přesnou definici, co vlastně udržitelnost je. Která řešení jsou opravdu ta, která jsou např. šetrnější k životnímu prostředí a současně v souladu s principy 3E. Zadavatelům chybí jednoznačně formulované standardy, řešení, příklady, které budou dávat zadavatelům právní jistotu bezpečného postupu a kontrolním orgánům na druhé straně vodítka pro jednotné rozhodování. Výsledky hlasování jsou uvedeny v příloze č. 7. Následně jsme opět rozdělili účastníky do skupin a dostali za úkol nalézt řešení pro odstranění třech nejsilnějších bariér.

Poslední úroveň diskusí ohledně bariér byla propojena s diskusí ohledně návrhů konkrétních standardů, a to ve dvou vybraných komoditách – nákup kancelářského papíru a služby ostraha. Tento postup a výsledky diskusí jsou popsány v následující části Vývoj řešení.

Následně jsme využili dobíhajícího projektu na podporu OVZ, který realizovalo MPSV a do závěrečného evaluačního dotazníku jsme doplnili otázky k bariérám OVZ pro komplexnější pohled.

**Dlouhodobě nejvíce pocíťovanou bariérou však nadále zůstávají obavy zadavatelů cokoli měnit, kdy převažuje důraz na cenu před kvalitou a uplatňovat jednoduché a nerizikové řešení. Mezi další nejvýraznější bariéry nyní patří absence jednotného výkladu dohledu nad ZZVZ a přístupu v rámci dotačních zakázek – nejistota zejména menších zadavatelů (např. města a obce) a neochota strategického směřování nákupů, vytváření „hodnoty za peníze“, inovací či zkoušení nových postupů. Z hlediska udržitelnosti však z výsledků aktivit vyplynulo, že zadavatelé nemají jasno, „co je udržitelnost“. Která řešení jsou opravdu ta, která jsou např. šetrnější k životnímu prostředí a současně v souladu s principy 3E. Zadavatelé tedy volají po jednotných standardech, řešeních, příkladech, které budou dávat zadavatelům právní jistotu bezpečného postupu a kontrolním orgánům na druhé straně vodítka pro jednotné rozhodování.**

### Vývoj řešení

Vývoj řešení bychom rádi demonstrovali na příkladu služeb ostraha, jedné z komodit, která byla vybrána k vývoji. Další komodity, které jsme takto v rámci projektu rozpracovali, byly nákup kancelářského papíru, úklid a částečně jsem rozpracovali nákup potravin.

### Příklad – Ostraha:

Minimální standard udržitelnosti k ostraze (dále též jen „MSU ostraha“) byl předložen a představen 24.2.2023 na osobním setkání zadavatelů v rámci výjezdu Setkání lídrů



„nejen“ odpovědného veřejného zadávání. Přítomným zástupcům zadavatelů byl předložen dokument s MSU ostraha V1 (viz příloha č. 2), který zadavatelé během přiděleného časového intervalu (10 min.) pročetli a následně hlasovali o srozumitelnosti nástrojů a možnosti jejich reálné aplikace. Záznam z hlasování je uveden v příloze č. 3. Následně byli přítomní zástupci zadavatelů rozděleni do 4 skupin, jejichž úkolem byla diskuse ohledně jednotlivých nástrojů s možností vznášet připomínky, postřehy, otázky, nápady atd. Připomínky, postřehy, otázky, nápady atd. (dále též jen „Připomínky zadavatelů k MSU ostraha V1“), které vznikaly po pročtení MSU ostraha V1 v jednotlivých skupinách viz níže. K případným dalším připomínkám byli dále vyzváni veškerí členové platformy e-mailem, ve kterém obdrželi jak dokument MSU ostraha V1, tak Připomínky zadavatelů k MSU ostraha V1. Žádné další připomínky zadavatelů nebyly předloženy.

#### Připomínky zadavatelů k MSU ostraha V1:

- zafixovaná max. fluktuace (zaměstnavatel nemá šanci zabránit odchodu zaměstnanců)
- možnost výhrady dát obdobně jako u inflační doložky až po např. 6ti měsících, nějakém stanoveném uplynulém období
- více rozpracovat test fyzické zdatnosti (případně návrh vypustit nebo ponechat jako možnost nad rámec schématu)
- více specifikovat, na kterých pozicích lze mít OZP
- bonifikovat, o kolik peněz dá zaměstnavatel zaměstnanci víc nad rámec min. mzdy; hodnotící kritérium výše mzdy, kterou dostanou řadoví zaměstnanci; osvědčilo se hodnocení minimální mzdy – určující složka pro kvalitní tým; doporučuje se hodnocení mzdy strážného
- např. pokud fluktuace neklesne pod 50%, bonifikovat na penězích/ podmínkách
- návrh bonifikovat počet zapojených osob ze znevýhodněných cílových skupin (obecně, nejen OZP)
- těžko se hodnotí i kontroluje kvalita
- kvalita stojí na kvalitním a stabilním týmu, který je dobře zaplacený – proto se na začátku těžko hodnotí
- konflikt zapojení osob se zdravotním postižením s fyzickou náročností ostrahy
- obecně – je to těžko pochopitelné – je potřeba doplnit proč to požadujeme – dovysvětlit, že chceme vyloučit účastníky za MNNC a potřebujeme k tomu podklad
- nefunguje to
- „zadavatel určí skupinu prací“ – nesrozumitelné – uvést předpis, který se váže na skupinu prací a větší vysvětlení skupin prací
- požadavek na stabilní tým – vágní formulace – provázat na KPI
- není řešena kontrola kvality služby a jakým způsobem – potřebný monitoring
- různé požadavky u různých typů budov
- fyzické testy – upřesnit kategorizaci
- základ požadavků provázat s cíli
- rovnou hodnotit prostřednictvím BVA
- doplnění konkrétního způsobu provázání zdůvodnění MNNC se smlouvou
- rada k přiměřenosti – poměr DPP a HPP, fluktuace/příchod nových zaměstnanců
- zapojení SUIP: předfiltrace u SUIP – povinnost nechat se prověřit u SUIP
- tabulka, kolik je zaručená mzda + vzoreček na výpočet, kdy je MNNC + uvádět též do ZD, od kdy bude prověřována MNNC
- rozpracování, kdy lze použít 48/5 ZZVZ



- OZP – jméno ve spojení s dalšími informacemi – citlivý údaj, a proto není vhodné vyžadovat v případě OZP informace do tabulky „kalkulovaný tým BP“ – v případě OZP během plnění nevyžadovat jména, ale uvést např. počet osob/hodin

Následovalo setkání s dodavateli v podobě kulatých stolů. Výběr pozvaných dodavatelů probíhal na základě analýzy DatLab, kde bylo vtipováno 50 dodavatelů, kterým je na základě zakázek zadávaných dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále též jen „ZZVZ“) a uveřejňovaných ve Věstníku veřejných zakázek vyplácen největší finanční objem za předmět plnění spočívající v poskytování služeb fyzické ostrahy. Ke kulatým stolům byly dále pozvány asociace a další zainteresované subjekty v předmětu plnění spočívajícího v poskytování služeb fyzické ostrahy. Pozvaní ke kulatému stolu dostali dokument MSU ostraha V2 (příloha č. 4) a dále dotazník s žádostí o jeho vyplnění. Znění otázek v dotazníku a obdržené odpovědi viz příloha č. 5).

Setkání u kulatého stolu se účastnilo celkem 15 zástupců dodavatelů a dalších zainteresovaných subjektů. V první fázi setkání byly blíže představeny jednotlivé nástroje a také cíle, kterých má být prostřednictvím nástrojů MSU ostraha dosaženo. Mimořádná pozornost byla věnována vytyčeným cílům, kterých má být prostřednictvím MSU dosaženo. Cíle byly ze strany přítomných zástupců dodavatelů a dalších zainteresovaných subjektů doplněny, přičemž došlo ke společnému odsouhlasení následujícího znění:

***„Hlavním cílem, kterého má být skrze navrhované nástroje v minimálním standardu udržitelnosti dosaženo, je zajištění kvalitní služby stabilním týmem bezpečnostních pracovníků, kterým jsou zajištěny pracovní podmínky důstojné a souladné s právními předpisy.***

***Rozpad hlavního cíle do jednotlivých podcílů, kterými jsou zejména:***

- ***zajistit bezpečnostním pracovníkům **důstojné pracovní podmínky*****
- ***zajistit zadavateli **stabilní tým motivovaných bezpečnostních pracovníků*****
- ***se zaměstnanci uzavírat **příléhající pracovní právní vztahy souladné se zákoníkem práce (pro práci s objemem 160 hodin/měsíc po celý rok příléhá pracovní poměr, nikoli DPP)*****
- ***v rámci zdůvodňování MNNC **tvrdit pouze takové množství OZP, jaké je dodavatel připraven stabilně, reálně a důstojně zapojit*****
- ***Zajistit **férovou soutěž a férové vztahy s dodavateli ostrahy*****
- ***Zajistit provozovatelům bezpečnostních služeb **důstojné podnikatelské prostředí*****

K hlubší diskusi o jednotlivých navrhovaných nástrojích MSU ostraha na setkání u kulatého stolu, které proběhlo dne 23.3.2023 nedošlo, nicméně účastníci kulatého stolu měli prostor jednak vyjádřit své nápady a návrhy, jak dosáhnout vytyčených cílů a jednak příležitost zmínit, co by dodavatelům předmětných služeb pomohlo k poskytování kvalitnějších služeb a zlepšení aktuální situace na trhu.

Na úvod zmínili přítomní zástupci dodavatelů a dalších zainteresovaných subjektů potřebnou vůli zadavatelů zaplatit za ostrahu víc peněz, nutnost zakotvení kvalitních kontrolních a sankčních mechanismů ve smlouvě a posílení kontrolní činnosti ze strany zadavatelů (příp. i za pomoci k tomu



zákonem zmocněných kontrolních orgánů). Z dalších podstatných návrhů/podnětů lze uvést následující:

- možná nepřipravenost trhu na připravovanou změnu v podobě MSU ostraha (vzhledem k tomu, že se jedná o obor, kde působí velké množství osob trestně stíhaných, v exekucích, s jinými velkými životními potížemi),
- potřeba zajistit stabilní podnikatelské prostředí (neměnné podnikatelské podmínky a při změně minimální/zaručené mzdy existence povinnosti státu zvýšit cenu za plnění),
- nesoutěžit pouze cenová kritéria,
- nezbytnost schopnosti zadavatele vydefinovat, co má bezpečnostní pracovník, na které pozici dělat a umět,
- faktory ovlivňující úroveň bezpečnostního pracovníka jsou následující: jak je odměňován, jaké má pracovní prostředí, jaké má kolegy, jaký má firma management řízení.
- dotace na OZP nesmí být započítávány do nabídkové ceny – žádost o stanovisko, zda je možné dotace získané na OZP do nabídkové ceny (o kterou probíhá soutěž) nezapočítávat,
- nezbytnost práva zadavatele požadovat rozpad ceny, včetně nahlédnutí do pracovní právní dokumentace a v případě neposkytnutí nárok na smluvní pokutu/ odstoupení od smlouvy,

V návaznosti na informace, podněty, připomínky, nápady atd. získané od zadavatelů a dodavatelů na představených setkáních byl upraven MSU ostraha V2 do podoby zaznamenané ve verzi MSU ostraha V3 (příloha č. 6). Na základě připomínek zadavatelů při setkání Platformy a reakcí dodavatelů v dotazníku byly odstraněny veškeré nástroje spočívající v omezování fluktuace v rámci týmu bezpečnostních pracovníků na objektu/objektech zadavatele a v rámci nástroje „Stabilizace týmu“ bylo doplněno hodnotící kritérium „výše mzdy bezpečnostních pracovníků“. Dále byla sjednána schůzka se zástupcem SUJP s předmětem jednání: možnost kontroly garantované výše mzdy bezpečnostního pracovníka v rámci hodnocení (nad zákonný rámec), vhodnost hodnotícího kritéria „poměr pracovních poměrů versus dohod mimo pracovní poměr“, zjištěná pochybení/nesoulad mezi lékařským posudkem a pozicí, na kterou je přiřazena osoba se zdravotním postižením. Dalším podstatným tématem, které z představených setkání vyplynulo, je započítávání/nezapočítávání dotací na osoby se zdravotním postižením získávaných dodavateli na zaměstnávání těchto osob do soutěžené nabídkové ceny. Během představených setkání bylo opakovaně apelováno na vytvoření oficiálního stanoviska k tomuto tématu (započítávání/nezapočítávání dotací na OZP do soutěžené nabídkové ceny) včetně zanesení pohledu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. Na setkání se zástupci dodavatelů bylo zřejmé, že dodavatelé vychází z předpokladu, že zadavatel má možnost se rozhodnout, zda bude soutěž probíhat o cenu s/bez započítaných dotací na OZP.

### Závěr:

Z hlediska bariér rozvoje udržitelnosti ve veřejných nákupech vyplynulo, že vedle bariér jako je obava z nejednotného výkladu kontrol, administrativní náročnost, neochota cokoli měnit, existuje silná právní nejistota, „co je udržitelnost“. Nejsou si jistí, která řešení jsou opravdu ta, která jsou např. šetrnější k životnímu prostředí a současně v souladu s principy 3E. **Zadavatelé tedy volají po jednotných standardech, řešeních, příkladech, které budou dávat zadavatelům právní jistotu bezpečného postupu a kontrolním orgánům na druhé straně vodítka pro jednotné rozhodování.**





Z rešerše praxe v Rakousku se potvrdilo, že pokud jde o uplatňování udržitelných řešení ve veřejných nákupech, pro jeho podporu a rozvoj je potřeba soubor opatření a institucionální nastavení v souvislosti se systémem centrálních nákupů, podporu vzdělávání a profesionalizace osob zodpovědných za veřejné zadávání, ale zejména **jednotný soubor konkrétních a jednoduše aplikovatelných minimálních standardů udržitelnosti, který bude i ve fázi kontrol poskytovat právní jistotu zadavatelům, protože tyto budou i ze strany dohledových a kontrolních orgánů jako standardizovaná udržitelná řešení jednotně akceptována.**

Se zapojením široké škály stakeholderů **jsme zpracovali a vydiskutovali ve vybraných komoditách minimální standardy udržitelnosti, které jsou svým jednoduchým převzetím do praxe nástrojem pro rozšíření sociálních a environmentálních podmínek a kritérií do široké praxe veřejných nákupů se skutečným dopadem.**

Výsledkem projektu jsou nejen minimální pilotní nepodkročitelné standardy, ale zejména klíčové faktory úspěchu, které jsme v průběhu realizace ověřili. Jedná se zejména o:

- Ověření skutečných bariér/problémů;
- Vysvětlení účelu/smyslu opatření;
- Zapojení všech stakeholderů včetně trhu.

Zpracovala:

Marie Janečková  
gestorka projektu



## Příloha č. 1

### **Souhrnná informace k rakouskému systému udržitelného zadávání veřejných zakázek**

Rakousko se dlouhodobě řadí k průkopníkům udržitelného nakupování. Již v roce 2001 bylo před SDEU zaevidováno řízení o předběžné otázce ve věci EVN AG a Wienstrom GmbH v. Rakouská republika (C-448/01) (stran nákupu energie z obnovitelných zdrojů ve spolkové zemi Korutany). Kromě výše uvedeného ale rakouský přístup spojuje elementy právní podpory, národní strategie, institucionálního zajištění a profesionalizace.

#### **Právní základ**

Rakouská právní úprava je, přirozeně, harmonizována s evropskými zakázkovými směrnicemi (2014/23, 2014/24, 2014/25), jakož i se směrnicemi procedurálními.

Právní základ pro SOVZ stanoví jak ve formě definice směrnicemi předvídaných nástrojů (vyhrazené veřejné zakázky pro sociální podniky (čl. 20)<sup>2</sup>, technická kvalifikace dodavatele, technické podmínky a štítky, hodnoticí kritéria (vč. hodnocení podle nákladů životního cyklu), podmínky plnění veřejné zakázky).

Obecný impuls obsahuje čl. 20 rakouského zákona. Toto ustanovení (v souladu s rozsudkem SDEU ve věci Tim SpA (C-395/18)) jak environmentální, tak i sociální či inovativní aspekty zařazuje mezi základní zásady veřejných zakázek vedle transparentnosti, přiměřenosti a rovného zacházení. Apel na aplikaci environmentálních, sociálních i inovativních aspektů, který je vzdáleně podobný českému, je oproti variantě § 6 odst. 4 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů, rozdělen do tří samostatných odstavců s rozdílnou intenzitou (vide Příloha).

I z dikce zákona se tedy jeví, že je vyšší důraz kladen na environmentální dopady veřejných nákupů. To nakonec potvrzuje i praxe a vyjádření zástupců BBG.

#### **Institucionální podmínky**

---

<sup>2</sup> Podobně jako v České republice chybí i v Rakousku vyhrazené veřejné zakázky na specifické služby dle čl. 77 Směrnice



Z hlediska institucionálního čerpá Rakousko z výhody existence dvou centrálních zadavatelů – jednak BBG<sup>3</sup> a rovněž BIG<sup>4</sup>. Zejména BBG, společnost kontrovaná spolkovým ministerstvem financí, přitom představuje nejen centrálního zadavatele, ale rovněž plní funkci kompetenčního centra.

Jak připouští sami rakouští odborníci na SOVZ, převládala dosud zejména orientace na environmentální aspekty. Nově by i na federální úrovni měla být větší pozornost věnována otázkám sociálním. Již dříve přitom progresivní zadavatelé, jako město Vídeň, zaměřili svou pozornost i na genderové aspekty veřejných nákupů.

### Spolupráce a networking

BBG jako ústřední místo a kompetenční středisko pro UZVZ podporuje sdílení a výměnu zkušeností, a to jak na úrovni vnitro-rakouské, tak mezinárodní.

#### - Mezinárodní

Rakouské BBG je aktivní v oblasti mezinárodní spolupráce. Jsou například členem platformy Network of European Competence Centres for Sustainable Public Procurement, případně Procue2Innovate.

#### - Vnitrostátní

Obě výše jmenované korporace působí na centrální úrovni a spravují obvykle nákupy souvisící s chodem (mj.) federálních institucí. Na místní samosprávu se jejich působnost přímo nevztahuje<sup>5</sup>. BBG usiluje o rozvoj spolupráce se zadavateli na regionální nebo municipální úrovni. Naposledy došlo k navázání partnerství se zemským hlavním městem Linz.

## Nástroje

### E-shop

Za přínosný lze považovat mj. e-shop<sup>6</sup>. Tato platforma, která funguje od roku 2006, umožňuje uživatelům (z řad federálních úřadů) výběr ze široké škály produktů a služeb (2 miliony položek z ca 2.000 smluv). Agregovaný nákup (který sám o sobě může významně přispívat k administrativním úsporám i cenovým výhodám plynoucím z objemu) přitom umožňuje jak větší důraz na expertisu nákupčích (kteří se mohou snáze stát zdatnými category-managery, tak i vyšší tlak na trh ohledně požadavků na udržitelé výrobky a služby.

*Forma e-shopu již v určité podobě existuje u několika zadavatelů v ČR (například v oblasti zdravotnictví).*

---

<sup>3</sup> <https://www.bbg.gv.at>

<sup>4</sup> <https://www.big.at>

<sup>5</sup> Jiný je vztah BIG k subjektům samosprávy akademické – univerzity sídlí v objektech, které jsou spravovány právě BIG.

<sup>6</sup> <https://www.bbg.gv.at/information/anwendungen-der-bbg/e-shop>



## NAP

Pro účely zlepšování environmentálních dopadů veřejných nákupů byl v Rakousku přijat národní akční plán pro udržitelné nakupování<sup>7</sup>. Plán je stanoven Ministerstvem pro ochranu klimatu a životního prostředí, energie, mobilitu, inovace a technologie<sup>8</sup>. Nositelem je právě BBG.

Stávající plán obsahuje sadu (zejména) environmentálních kritérií pro nákup zboží či služeb v některé ze 16 kategorií (například nákupu potravin nebo nábytku).

Samozřejmou součástí akčního plánu je i předpokládaná průběžná aktualizace kritérií, a rozvoj kritérií v dalších produktových skupinách. Pominout nelze ani předpokládaný systém monitorování.

## Help-desk

BBG rovněž provozuje procurement help-desk<sup>9</sup>. Tato platforma umožňuje zájemcům získávat na denní bázi konkrétní informace týkající se zadávání veřejných zakázek (dostupné na telefonu v pracovní dny 7:30-17:00 nebo e-mailem).

*Helpdesk zaměřený na ekologické aspekty je zřízen mj. i na úrovni EU<sup>10</sup>.*

## Profesionalizace

Ve spolupráci s Wirtshafsuniversität Wien je BBG nositelem projektu profesionalizace „Public Procurement Excellence Programme“<sup>11</sup>, v jehož rámci se orientuje na vzdělávání zástupců (zejména) centrálních zadavatelů z různých částí Evropy. Nejedná se o národní program vzdělávání, ale o projekt mezinárodní, jehož cílem je vedle vzdělávání i podpora mezinárodní komunity administrátorů a manažerů VZ.

## Závěr

Rakouský příklad je ukázkou uceleného přístupu k rozvoji UZVZ – základem je impuls plynoucí z právního rámce (čl. 20 BVergG 2018). Na ten však navazují další složky systému podpory UZVZ, jako je Národní akční plán udržitelného zadávání veřejných zakázek a zejména pak institucionální struktura – nositel tématu UZVZ na národní úrovni, jímž je společnost BBG.

---

<sup>7</sup> <https://www.nabe.gv.at/wp-content/uploads/2021/06/naBe-Aktionsplan-2020.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.bmk.gv.at/>

<sup>9</sup> <https://www.bbg.gv.at/support>

<sup>10</sup> <https://ec.europa.eu/environment/gpp/helpdesk.htm>

<sup>11</sup> <https://ppe.bbg.gv.at/index.php/programme/>



**Spolufinancováno  
Evropskou unií**

**Operační program  
Zaměstnanost plus**

---

Inspirativní je mimochodem rovněž vedení příkladem na federální úrovni, když jsou udržitelné aspekty v nákupech pro federální instituce aplikovány víceméně povinně či automaticky. Rozvoj strategických a udržitelných přístupů k nákupům veřejného sektoru je pak u dalších subjektů (jmenovitě komunální a regionální samosprávy) podporován spíše metodickou formou.



**Příloha: Vybraná ustanovení rakouské legislativy**

**Spolkový zákon StF: BGBl. I Nr. 65/2018 o zadávání veřejných zakázek<sup>12</sup> (Spolkový zakázkový zákon 2018 – BVergG 2018)**

„2. ČÁST ZADÁVACÍ ŘÍZENÍ PRO VEŘEJNÉ ZADAVATELE

1. Hlava Oblast působnosti, zásady

5. Díl *Zásady zadávacího řízení a obecná ustanovení*

čl. 20

[...]

(5) V zadávacím řízení *se zohledňují* environmentální dopady. To je možné zohledňováním environmentálních kritérií, například energetické účinnosti, surovinové účinnosti, snižování odpadů, snižování emisí nebo ochrana půdy, nebo ochrany zvířat při stanovení technických podmínek, hodnoticích kritérií nebo podmínek plnění.

(6) V zadávacím řízení *mohou být zohledněny* zaměstnávání žen, osob v odborné přípravě, osob dlouhodobě nezaměstnaných, osob s postižením, starších osob, případně opatření v oblasti zvláštních sociálních politik. To se může dít zejména stanovení technických podmínek, hodnoticích kritérií nebo podmínek plnění.

(7) V zadávacím řízení *mohou být zohledněny* inovativní aspekty. To se může dít zejména prostřednictvím stanovení technických podmínek, hodnoticích kritérií nebo podmínek plnění.

[...]“

---

<sup>12</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295>



## Příloha č. 2

### Minimální standard udržitelnosti - Ostraha V1

Minimální standardy udržitelnosti – důstojné pracovní podmínky/aspekty sociální udržitelnosti

*Jedná se o soubor nástrojů pro zajištění důstojných pracovních podmínek/aspektů sociální udržitelnosti. Sledovaného cíle bude nejlépe dosaženo, budou-li použity ve své vzájemné provázanosti.*

- **Kalkulovaný tým bezpečnostních pracovníků**, dodavatel předkládá vyplněnou tabulku (viz níže) v nabídce
  - pro přehled o způsobu zaměstnávání (DPP, OZP)
  - pro schopnost zadavatele posoudit mimořádně nízkou nabídkovou cenu (MNNC) v souladu s § 113 ZZVZ
  - případně jako podklad pro rozhodnutí o vyloučení účastníka zadávacího řízení z důvodu nabídky plnění vedoucího k nedodržování povinností vyplývajících ze sociálních nebo pracovněprávních předpisů vztahujících se k předmětu plnění veřejné zakázky (§ 48 odst. 5 písm. a) ZZVZ)
- **Provázání zdůvodnění MNNC se smlouvou** (např. tvrzený počet zapojených OZP)
- **Výhrada možnosti změnit dodavatele** v souladu s § 100 odst. 2 ZZVZ: umožní uzavření smlouvy s dalšími dodavateli dle pořadí pro případ odstoupení od smlouvy v souladu s § 223 odst. 2 ZZVZ, např. z důvodu neplatnosti tvrzení, jímž byla obhájena v zadávacím řízení MNNC, není-li poskytnuto alternativní zdůvodnění MNNC
- **Výhrada možnosti změnit cenu plnění sjednanou ve smlouvě pro případ změny zaručené/minimální mzdy**
- **Zadavatel může žádat provedení testu fyzické zdatnosti** před zapojením bezpečnostního pracovníka do plnění nebo později
- **Zadavatel určí skupinu prací**, do které musí být bezpečnostní pracovníci minimálně zařazení.
- **Stabilizace týmu**, zejména:
  - uvedení požadavku zadavatele na zajištění stabilního týmu bezpečnostních pracovníků (BP) nebo
  - zadavatel určí maximálně přípustný počet osob v týmu BP a maximálně únosné míry fluktuace během plnění (např. stanovením maximálně únosné míry nově zapojených BP za určité období) nebo
  - použití hodnotícího kritéria „poměr hodin BP zaměstnaných na pracovní poměr vs. na dohodu mimo pracovní poměr“ (např. pro tým o velikosti cca 30 BP lze přidělit plný počet bodů za poměr od 100/0 do 75/25)



**Kalkulovaný tým bezpečnostních pracovníků:**

Pořadové číslo člena týmu (max. ... osob v týmu)	Jméno a příjmení <sup>i</sup>	Identifikace zaměstnavatele osoby uvedené ve sloupci vedle vlevo <sup>ii</sup>	Předpokládaný druh pracovního vztahu <sup>iii</sup>	Předpokládaný časový fond u zadavatele <sup>iv</sup>	Předpokládaný pracovní režim <sup>v</sup>	OZP (ANO/NE) a pokud ano – uvedení výše předpokládaného kalkulovaného příspěvku <sup>vi</sup>
1.	NEVYPLŇOVAT DO NABÍDKY	NEVYPLŇOVAT DO NABÍDKY				
2.						
3.						

<sup>i</sup> Jméno a příjmení konkrétních osob, které mohou být přítomny na objektech zadavatele za účelem poskytování ostrahy dle Smlouvy na plnění. Tento údaj není vyplňován do nabídky. Jména a příjmení konkrétních osob budou poprvé uvedena vybraným dodavatelem po uzavření Smlouvy v souladu s pravidly dle odst. .... Smlouvy.

<sup>ii</sup> Identifikace zaměstnavatele (příp. zaměstnavatelů, je-li osoba v souvislosti s plněním Smlouvy v totožném období zaměstnána u více zaměstnavatelů) pracovníka ostrahy. Tento údaj není vyplňován do nabídky. Zaměstnavatelé jednotlivých pracovníků ostrahy budou poprvé identifikováni vybraným dodavatelem po uzavření Smlouvy v souladu s pravidly dle odst. ... Smlouvy.

<sup>iii</sup> Pracovní poměr (plný úvazek/zkrácený úvazek), DPČ, DPP ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>iv</sup> Předpokládaný průměrný měsíční počet hodin odpracovaný na objektech zadavatele ve vztahu ke každé jednotlivé osobě.

<sup>v</sup> Předpokládaný pracovní režim ve smyslu § 78 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (jednosměnný/ dvousměnný/ třísměnný/ nepřetržitý pracovní režim).

<sup>vi</sup> Zda je předpokládáno využití osoby zdravotně postižené ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti a pokud ano, uvedení výše předpokládaného příspěvku, s nímž účastník kalkuloval v rámci výpočtu nabídkové ceny, ve vztahu ke každé takové osobě.

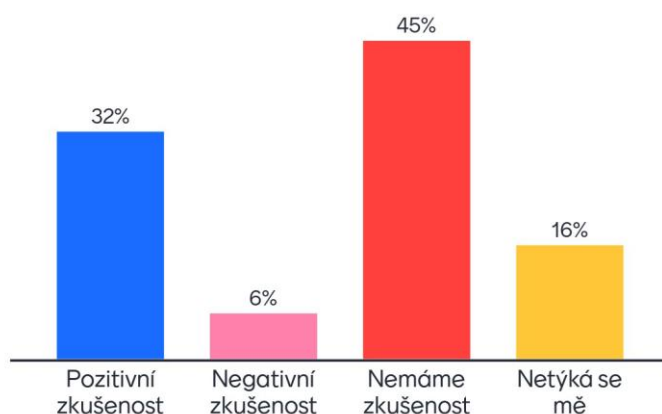




Příloha č. 3

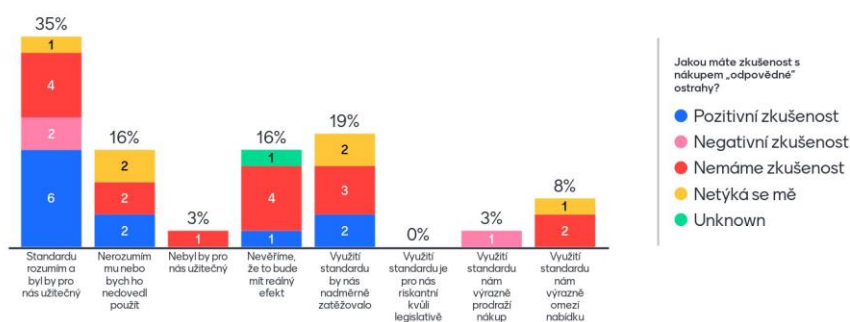
### Jakou máte zkušenost s nákupem „odpovědné“ ostrahy?

Mentimeter



### Prostudujte (individuálně) návrh standardu a vyberte tvrzení, která platí:

Mentimeter





#### Příloha č. 4

##### **Minimální standard udržitelnosti - Ostraha V2**

Ostraha administrativních objektů

Minimální standardy udržitelnosti – důstojné pracovní podmínky/aspekty sociální udržitelnosti

Cílem Minimálních standardů udržitelnosti je umožnění zadavatelům a dodavatelům přijímat a poskytovat plnění na základě smluv, v nichž je sjednána výše odměny umožňující dodavatelům uzavírat s bezpečnostními pracovníky odpovídající pracovní právní vztahy souladné se zákoníkem práce a zapojovat pouze dostatečně fyzicky zdatné a psychicky odolné osoby se zdravotním postižením (dále též jen „OZP“).

*Jedná se o soubor nástrojů pro zajištění důstojných pracovních podmínek/aspektů sociální udržitelnosti, kvalitního plnění a stabilního týmu bezpečnostních pracovníků. Sledovaného cíle bude nejlépe dosaženo, budou-li nástroje použity ve své vzájemné provázanosti.*

- **Kalkulovaný tým bezpečnostních pracovníků**, dodavatel předkládá vyplněnou tabulku (viz níže) v nabídce
  - pro přehled o způsobu zaměstnávání (DPP, OZP)
  - pro schopnost zadavatele posoudit mimořádně nízkou nabídkovou cenu (MNNC) v souladu s § 113 ZZVZ
  - případně jako podklad pro rozhodnutí o vyloučení účastníka zadávacího řízení z důvodu nabídky plnění vedoucího k nedodržování povinností vyplývajících ze sociálních nebo pracovních předpisů vztahujících se k předmětu plnění veřejné zakázky (§ 48 odst. 5 písm. a) ZZVZ)
- **Provázání zdůvodnění MNNC se smlouvou** (např. tvrzený počet hodin poskytovaný OZP)
- **Výhrada možnosti změnit dodavatele** v souladu s § 100 odst. 2 ZZVZ: umožní uzavření smlouvy s dalšími dodavateli dle pořadí pro případ odstoupení od smlouvy v souladu s § 223 odst. 2 ZZVZ, např. z důvodu neplatnosti tvrzení, jímž byla obhájena v zadávacím řízení MNNC, není-li poskytnuto alternativní zdůvodnění MNNC
- **Výhrada možnosti změnit cenu plnění sjednanou ve smlouvě pro případ změny zaručené/minimální mzdy**
- **Zadavatel může žádat provedení testu fyzické zdatnosti** před zapojením bezpečnostního pracovníka do plnění nebo později
- **Zadavatel určí skupinu prací**, do které musí být bezpečnostní pracovníci minimálně zařazení
- **Stabilizace týmu**, zejména:
  - uvedení požadavku zadavatele na zajištění stabilního týmu bezpečnostních pracovníků (BP) nebo



- zadavatel určí maximálně přípustný počet osob v týmu BP a maximálně únosnou míru fluktuace během plnění (např. u 30 ti členného týmu max. 3 nově příchozí BP za 3 měsíce) nebo
- použití hodnotícího kritéria „poměr hodin BP zaměstnaných na pracovní poměr vs. na dohodu mimo pracovní poměr“ (např. pro tým o velikosti cca 30 BP lze přidělit plný počet bodů za poměr od 100/0 do 75/25) a stanovení maximálně únosné míry fluktuace během plnění (např. u 30 ti členného týmu max. 3 nově příchozí BP za 3 měsíce)

**Kalkulovaný tým bezpečnostních pracovníků:**

Pořadové číslo člena týmu (max. ... osob v týmu)	Jméno a příjmení <sup>vi</sup>	Identifikace zaměstnavatele osoby uvedené ve sloupci vedle vlevo <sup>vi</sup>	Předpokládaný druh pracovního vztahu <sup>vi</sup>	Předpokládaný časový fond u zadavatele <sup>vi</sup>	Předpokládaný pracovní režim <sup>vi</sup>	OZP (ANO/NE) a pokud ano – uvedení výše předpokládaného kalkulovaného příspěvku <sup>vi</sup>
1.	NEVYPLŇOVAT DO NABÍDKY	NEVYPLŇOVAT DO NABÍDKY				
2.						
3.						



## Příloha č. 5

### DOTAZNÍK - REAKCE

Považujete za přínosné pro změnu paradigmatu ve veřejných zakázkách na zajištění ostrahy, kde dlouhodobě existuje velký tlak pouze na nejnižší cenu zakázky, což nepříznivě ovlivňuje kvalitu plnění, důstojné pracovní podmínky a stabilitu týmu bezpečnostních pracovníků, použití hodnotícího kritéria „výše mzdy bezpečnostního pracovníka“?

1. ANO
2. ANO
3. ANO
4. ANO
5. ANO
6. NE
7. ANO
8. ANO

Jakým způsobem doporučujete zadavateli během plnění smlouvy na zajištění ostrahy kontrolovat, že výše mzdy garantovaná v rámci hodnocení, je skutečně vyplácena?

1. Předložení smluv se zaměstnanci zařazenými do služby na zakázce. Tyto smlouvy by měl poskytovatel povinnost předložit do 7 dnů od začátku plnění veřejné zakázky.
2. Čestné prohlášení poskytovatele a namátková kontrola výplatních pásek se souhlasem zaměstnance
3. Formou anonymizovaných mzdových výměřů.
4. U zdravotně znevýhodněných již taková kontrola nastavena je. U ostatních zaměstnanců je to na Úřadu práce toto kontrolovat dle pracovních smluv zaměstnanců.
5. předložením mzdových podkladů bezpečnostních pracovníků
6. nic
7. Nezávisle a osobně:-)
8. Doporučuji kontrolu pracovních smluv zaměstnanců poskytovatele zařazených na zakázce

Můžete prosím uvést důvod proč dané hodnotící kritérium nepovažujete za přínosné?

1. Nic
2. Nic
3. Nic
4. Nic
5. Nic
- 6.

Zadání zakázek, resp. související návrhy smluv zpravidla (alespoň ty, se kterými jsme se doposud setkali) neobsahují kontrolní mechanismy pro tvrzení uchazečů v nabídce. Při realizaci tyto



skutečnosti zadavatel většinou nekontroluje, což nahrává spekulacím v rámci nabídek - přislíbit vyšší mzdu, v reálu nedodržel.

Zároveň nevnímáme zásadní rozdíl v kvalitě uchazečů o práci v případech, kdy nabídneme pouze minimální mzdu, nebo např. o 20 % vyšší hodnotu.

7. Nic
8. Nic

Považujete za přínosné pro změnu paradigmatu ve veřejných zakázkách na zajištění ostrahy, kde dlouhodobě dochází k zaměstnávání na dohodu o provedení práce tam, kde objem hodin odpracovaný bezpečnostním pracovníkem během každého měsíce po celý rok odpovídá plnému pracovnímu poměru, což nepříznivě ovlivňuje kvalitu plnění, důstojné pracovní podmínky a stabilitu týmu bezpečnostních pracovníků, použití hodnotícího kritéria „poměr pracovních poměrů vs. dohod mimo pracovní poměr“ (samozřejmě včetně navazujících kontrolních mechanismů ve smlouvě na plnění)?

1. NE
2. NE
3. ANO
4. ANO
5. NE
6. NE
7. NE
8. ANO

Považujete za správné, např. u týmu o 30 ti bezpečnostních pracovnících, udělovat plný počet bodů za poměr 75 (pracovní poměr) a více / 25 (dohody mimo pracovní poměr) a méně, vyjádřeno ve vztahu k celkovému měsíčnímu objemu hodin u zadavatele?

1. Nic
2. Nic
3. ANO
4. ANO
5. Nic
6. Nic
7. Nic
8. ANO

Za jaký poměr doporučujete udělovat plný počet bodů např. u týmu o 30 ti bezpečnostních pracovnících?



1. Nic
2. Nic
3. Nic
4. Nic
5. Nic
6. Nic
7. Nic
8. Nic

Můžete uvést důvod, proč dané hodnotící kritérium nepovažujete za přínosné?

1. Neplatí, že počet zaměstnanců na DPP nepříznivě ovlivňuje kvalitu plnění, důstojné pracovní podmínky a stabilitu týmu bezpečnostních pracovníků. Neexistuje žádný relevantní průzkum, který by toto tvrzení podporoval.
2. Nic
3. Nic
4. Nic
5. ne všichni pracovníci mají zájem o hlavní pracovní poměr a je na dodavateli, jakým způsobem zabezpečí plnění smlouvy, jeho know-how, jsou pracovníci, kteří chtějí pracovat jenom na dohodu o provedení práce, nejhorší je, že stát a státní instituce ve výběrových řízeních jako jediné kritérium použijí nejnižší nabídkovou cenu a tím pádem, není možné při nízkorozpočtových firmách, ve výběrovém řízení uspět s kvalitou, kvalitními a dobře zaplacenými pracovníky, protože vše je o nejnižší nabídkové ceně, bohužel nejvíce u státních firem, které jsou financovány ze státního rozpočtu a proto soutěží na nejnižší nabídkovou cenu.  
Stát by měl začít u sebe a tohle pravidlo změnit.
6. Nemáme pocit, že by tento fenomén ovlivňoval kvalitu služeb (důstojné pracovní podmínky a stabilitu týmu ano). Celým tématem se prolíná disbalanc mezi náklady na zaměstnávání OZP (dotace) a pracovníků bez zdravotního znevýhodnění na HPP. Zaměstnávání "dohodářů" je zpravidla vynuceným řešením (po ekonomické stránce zhruba v polovině nákladů mezi OZP/neOZP) tam, kde poskytovatel nedokáže sehnat dostatek těch nejlevnějších pracovníků. Troufáme si říct, že pro nikoho z poskytovatelů se nejedná o ideální a záměrně volené dlouhodobé řešení.
7. Marginalni otázka vytržena z kontextu, hlavní problémy vnímám:  
A) neschopnost zadavatele vypsát Vr s netendencními jakostními parametry, včetně mzdové otázky  
B) zmanipulované tendence vypisované vr, kde parametry splní dopředu "vybrané" společnosti
8. Nic



Máte jiný návrh, jak lze ve veřejných zakázkách na zajištění ostrahy zamezit praktikám, které vedou k nedodržování pracovněprávních předpisů?

1. Zamezit praktikám, které vedou k nedodržování pracovně právních předpisů lze zejména následujícími zásadami:  
V ZD bude striktně stanovena úroveň minimální odměny pracovníků ostrahy, např. min tarif v příslušné třídě+ 20%, zadavatel je oprávněn tyto skutečnosti kontrolovat
2. Nic
3. Nic
4. Nic
5. Ano, nejnižší cena nemůže být jediným vyhodnocovacím kritériem, když je to o ceně, skončí to nekvalitou, nezaplacenýma pracovníky, trpí objednavatel, ale i dodavatel, který uspěje s nejnižší cenou, protože pak už nemá prostor na ohodnocení zaměstnanců a řešení dalších výdajů, spojených se zakázkou.
6. Bez většího zapojení objednatelů je jakákoliv regulace zbytečná. Nesetkáváme se s tím, že by zadavatelé v průběhu realizace kontroly pracovněprávních předpisů vykonávali (již nyní jsou takové zakázky, kde jim to smlouva umožňuje).
7. Ano, přesně specifikovat a kontrolovat strukturu mezd, zajistit ze se do VR musí promítnout zákonné změny jako je minimální mzda. Zřídit nezávislou profesní organizaci pro na státě i na soukromých firmách nezávislou kontrolu a nastavení profesních parametru.
8. Nic

Považujete za přínosné (ať již v kombinaci s hodnotícím kritériem „poměr pracovních poměrů vs. dohod mimo pracovní poměr“ či samostatně), aby zadavatel, s cílem zajistit stabilní tým a zamezit ze strany dodavatele předem plánovanému krátkodobému (např. na 1, 2, 5 dnů) zapojování bezpečnostních pracovníků, bránil neomezené možnosti fluktuace bezpečnostních pracovníků ve smlouvě na plnění?

1. Nic
2. Nic
3. ANO
4. NE
5. ANO
6. ANO
7. NE
8. ANO

Považujete za přiměřené, když u 30 ti členného týmu bezpečnostních pracovníků akceptuje zadavatel max. 3 nově zapojené bezpečnostní pracovníky za období 3 měsíců, s možností připuštění větší fluktuace, prokáže-li dodavatel objektivní příčiny?

1. Nic
2. Nic
3. Ano



4. Nic
5. NE
6. ANO
7. Nic
8. NE

Jaké omezení fluktuace považujete za přiměřené např. u 30 ti členného týmu bezpečnostních pracovníků?

1. Nic
2. Nic
3. Nic
4. Nic
5. vše závisí od podmínek výkonu služby, požadovaných činností, náročnosti vykonávané práce, náročnosti klienta a dalších skutečností
6. Nic
7. Nic
8. Považuji za přiměřené omezení na 10% tj výše uvedené 3 zaměstnance

Můžete uvést důvod, proč to nepovažujete za přínosné?

1. Nic
2. Nic
3. Nic
4. Toto kritérium ovlivňuje velmi mnoho faktorů a i řádný zaměstnavatel nemůže ovlivnit důvodu odchodu pracovníků. (rodinné, zdravotní, změna práce, změna bydliště a mnoho dalšího. V praxi jsou zkušenosti, že když řádně vyplácíte mzdy, motivujete pracovníky odměnami, poskytujete bonusy v práci, tak máte na objektu stálý tým. Stává se ale, že když jeden pracovník vypadne, mnohdy se rozkolí celý kolektiv a změní pracovní místo i bez důvodů nespokojenosti se zaměstnavatelem. Jsou i případy, kdy pracovníci objednatel nedodržují profesionální přístup k pracovníkům dodavatele a dochází ke změně pracovního místa.
5. Nic
6. Nic
7. To je pochopitelné primárně věci zadavatele, berme však v potaz bezpečnostní charakter činnosti - například během záplav nebo jiných krizových stavů pak hrozí reálné ohrožení bezpečnosti nebo neplnění smluvních podmínek.
8. Nic

Máte jiný návrh, jak lze ve veřejných zakázkách na zajištění ostrahy zamezit praktikám, které vedou k nedodržování pracovněprávních předpisů, nebo zapojování osob se zdravotním postižením, které zcela zřejmě nejsou pro plnění dostatečně fyzicky zdatné či psychicky odolné?

1. Nic
2. Nic





3. Nic
4. Obrovská nedůslednost objednatele. Žádná odezva na nedostatečné plnění smluvních podmínek. Všeobecně dnes již platí, že se nemohou divit, jaké mají pracovníky v ostraze, když platí ve veřejných zakázkách 120 Kč za hod. jednoho pracovníka a mnohdy, hlavně u státních zakázek i méně. Zaregistrovali jsme případy, kdy odpovědný pracovník objednatele neřeší jakýkoli nedostatek ve výkonu BP z důvodu obavy, že by ho to stálo místo, musel by to řešit, znamenalo by to nové výběrové řízení apod.
5. Nic
6. Nic
7. Tendenci otázka predikující k tomu, že osoby OZZ či OZP nemohou vykonávat radně činnost. Nedodržování pracovních předpisů je větší problém - schází to podstatně - odpovědnost koncového klienta (komerního či veřejného) za odber takové služby.
8. Nic

Pokud byste nám chtěli k danému tématu sdělit další informace, na které v dotazníku nebyl prostor, budeme rádi, když tak učiníte zde:

1. Nic
2. Nic
3. Nic
4. Máme za to, že pro správné poskytování bezpečnostních služeb již v legislativě je ošetřeno. Jen je to třeba dodržovat a mnohdy se nebát použít selský rozum. Zamyslet se nad tím, že stát vyplácí dotace na zdravotně postižené a následně si je vybírá zpět ve formě ceny na ostrahu, která neodpovídá nákladům na mzdu zaměstnance. Objednatelé si musí stát za tím, že požadují alespoň standardní strážní službu a ne vytvořit prostor na čerpání dotací bez jakéhokoli ohledu na pracovníky ostrahy. Následně slyšíte od odpovědných zaměstnanců objednatel " co jsme měli dělat, museli jsme přijmout firmu s nejnižší cenou". I dnes se setkáváme s nabídkovými cenami 100 Kč/hod.
5. jednoznačně, aby stát začal u sebe a nevyplácel výběrová řízení s jediným kritériem - nejnižší nabídková cena
6. Nic
7. Otázky jsou zjevně tendenci a zamerene na omezení činnosti chráněných dílen a tzv. dohodaru, bez vnímání podstatných problémů trhu.
8. Důstojné pracovní podmínky lze dosáhnout v 90% přiměřenou mzdou a tu lze vynutit na subdodavatelích pouze stanovením výše minimální garantované mzdy pro zaměstnance poskytovatele služeb v dané skupině prací a daném pracovním režimu. To znamená při nepřetržitém režimu ostrahy 24/7 se jedná minimálně o 2. skupinu prací ve 37,5 hodinovém režimu, zadavatel by měl v ZD uvést, že tyto údaje bude kontrolovat a v případě porušení tohoto standardu bude poskytovatel vyloučen ,  
Dalším minimálním standardem, uvedeným v návrhu, který má vliv na důstojné pracovní podmínky je uvedení možnosti změnit cenu pro případ změny zaručené / minimální mzdy v souvislosti podle navýšení nákladů souvisejících se změnou minimální mzdy. Ne tedy pouze, v současné praxi uplatňované, navýšení podle navýšení minimální mzdy.



Svůj význam má i možnost změnit dodavatele pro případ odstoupení od smlouvy z důvodu neplatnosti tvrzení o zaručených mzdách případně jiných skutečnostech uvedených v nabídce.

Osttání navrhované standardy jsou podle mých více jak 20 letých zkušeností s veřejnými zbytečné nebo přímo v rozporu se zásadami zákona ZZVZ ve spojení s trhem práce.

Naoř. uvádím k jednotlivým navrhovaným Standardům

Kalkulovaný tým bezpečnostních pracovníků - tento standard nemá v zadávacím řízení opodstatnění zejména proto, že v praxi dává jednonačně výhodu stávajícímu poskytovateli služeb a je v podle mne v rozporu s ustanovením odst 2.§ 6 ZZVZ . Každý nový uchazeč o veřejnou zakázku nemůže korektně předpovídat jaké uchazeče na plnění zakázky získá na trhu práce pro obsazení pozic požadovaných pro plnění zakázky . Pokud poskytovatel získá a stabilizuje do 2 měsíců od začátku plnění zakázky tým zaměstnanců , který splní požadavky na kvalitu služeb a přitom své zaměstnance spravedlivě odmění je to ten správný vítěz VŘ,. Důstojné pracovní podmínky může a měl by zadavatel kontrolovat podle uzavřených pracovních smluv.

Test fyzické zdatnosti je standard , který by měl být specifikován pro jednotlivé pozice podle šetření jaká fyzická zátěž může být v dané pozici vynaložena. Nelze přijmout současnou praxi, kdy je fyzická zdatnost požadována v rozsahu testů adeptů pro vojenské nebo policejní zaměstnání.



## Příloha č. 6

### Ostraha

Minimální standard udržitelnosti pro ostrahu administrativních objektů

#### **Stručný popis výchozího stavu**

*Zajištění služeb ostrahy administrativních objektů je oblastí veřejných zakázek, u nichž dlouhodobým tlakem na cenu došlo k narušení trhu. Dochází k obcházení pracovněprávních předpisů ve vztahu k bezpečnostním pracovníkům jako členům realizačnímu týmu a následně k nestabilitě realizačního týmu. Výjimkou není zneužívání tvrzení o zapojení osob se zdravotním postižením (dále též jen „OZP“), aby došlo ke snížení nabídkové ceny v zadávacím řízení o příspěvky na podporu zaměstnávání OZP, bez následného vhodného a reálného zapojení OZP do plnění. Důsledkem jsou často přinejmenším nedůstojné pracovní podmínky bezpečnostních pracovníků, kteří pracují bez adekvátních pracovněprávních smluv a stabilních výhod práce na pracovní smlouvu. Takové praktiky vedou ale i k nekvalitnímu plnění.*

#### **Cíle**

Cílem minimálních standardů udržitelnosti pro ostrahu administrativních objektů je v obecné rovině zajistit:

- bezpečnostním pracovníkům důstojné pracovní podmínky
- zadavateli stabilní tým motivovaných bezpečnostních pracovníků
- férovou soutěž účastníků zadávacího řízení a férové podnikatelské prostředí
- kvalitní plnění pro zadavatele

#### **Nástroje Minimálního standardu udržitelnosti pro ostrahu administrativních objektů<sup>vi</sup>**

##### **1. Údaje o způsobu zaměstnávání týmu bezpečnostních pracovníků<sup>vi</sup>**

*Údaje o (kalkulovaném) způsobu zaměstnávání týmu BP slouží:*

- *pro přehled a monitorování způsobu zaměstnávání bezpečnostních pracovníků (DPP vs. pracovně právní poměr) ze strany zadavatele*
- *zadavateli, aby mohl posoudit mimořádně nízkou nabídkovou cenu (MNNC) v souladu s § 113 ZZVZ*
- *jako podklad pro rozhodnutí o vyloučení účastníka zadávacího řízení z důvodu nabídky plnění vedoucího k nedodržování povinností vyplývajících ze sociálních nebo pracovněprávních předpisů vztahujících se k předmětu plnění veřejné zakázky (§ 48 odst. 5 písm. a) ZZVZ)*
- *pro přehled o kalkulovaném objemu hodin, který má být poskytnut prostřednictvím osob se zdravotním postižením (dále též jen „OZP“)*
- *pro možnost předat informace SÚIP, pokud má zadavatel podezření na porušení pracovněprávních předpisů dodavatelem*

#### **V zadávací dokumentaci a zadávacím řízení:**

Zadavatel v zadávací dokumentaci v souladu s § 113 odst. 2 ZZVZ stanoví hranici, od které bude nabídková cena považována za mimořádně nízkou. Je-li nabízena cena pod touto



hranicí, účastník zadávacího řízení má povinnost předložit následující údaje o kalkulovaném týmu bezpečnostních pracovníků. Jedná se o písemné zdůvodnění způsobu stanovení mimořádně nízké nabídkové ceny ve smyslu § 113 odst. 4 ZZVZ, tzn. nebude-li předloženo přímo v nabídce, zadavatel si jej vyžádá v souladu s § 46 ZZVZ.

<b>(Kalkulovaný) tým bezpečnostních pracovníků</b>					
Pořadové číslo člena týmu	Předpokládaný druh pracovního vztahu (pracovní poměr plný/zkrácený/D PČ/DPP)	Předpokládaný měsíční časový fond u zadavatele	Předpokládaný pracovní režim ve smyslu § 78 a 79 zákoníku práce (jednosměnný/dvousměnný/třísměnný/nepřetržitý)	OZP ANO/NE	Pokud OZP, výše předpokládaného kalkulovaného příspěvku
1.					
2.					
...					

**Před plněním a během plnění:**

Po **uzavření smlouvy** s vybraným dodavatelem dodavatel **doplní údaje o kalkulovaném týmu BP** identifikačními údaji jednotlivých BP a jejich zaměstnavatelů. Vybraný dodavatel, kterému

**Projekt Politika strategických veřejných nákupů v ČR (Efektivní investování),**

**Reg. č. CZ.03.03.01/00/22\_021/0001141**



nevznikla povinnost vyplnit údaje o kalkulovaném týmu BP v nabídce, doplní v tento okamžik i údaje dle předchozího bodu („v zadávací dokumentaci a zadávacím řízení“). **Údaje o kalkulovaném týmu BP je možné v této fázi upravovat**, nicméně musí být nadále zachována schopnost vybraného dodavatele zdůvodnit případnou MNNC a nabízené plnění nesmí vést k nedodržování povinností vyplývajících ze sociálních nebo pracovněprávních předpisů vztahujících se k předmětu plnění veřejné zakázky (§ 48 odst. 5 písm. a) ZZVZ).

Identifikace jednotlivého bezpečnostního pracovníka a jeho zaměstnavatele					
Jméno pracovníka	příjmení pracovníka	bezpečnostního pracovníka	Identifikace bezpečnostního pracovníka	zaměstnavatele vedeného	vedeného zaměstnavatele

2. Má-li zadavatel **podezření na porušení pracovně právních předpisů ve smyslu nevyplácení minimální/zaručené mzdy**, obrátí se na SÚIP jakožto oprávněný kontrolní orgán. Je-li výše mzdy BP předmětem hodnocení, zadavatel ve smlouvě zakotví možnost **kontroly mzdových podkladů zadavatelem (v souladu s GDPR), s cílem ověřit dodržování garantované výše mzdy** v hodnocení. Není-li zadavateli poskytnuta potřebná součinnost k provedení kontroly dodržování garantovaného v hodnocení, obrátí se na SÚIP, který má možnost předmětnou kontrolu provést.
3. **Zadavatel ve smlouvě stanoví možnost žádat provedení testu fyzické zdatnosti** před zapojením BP do plnění nebo později – vazba na předmět plnění, tj. přiměřený test fyzické zdatnosti se odvíjí od povinností (co má BP umět a jaké činnosti zastat) spojených s jednotlivými pozicemi.
4. **Zadavatel v zadávací dokumentaci a ve smlouvě vyhradí možnost změnit dodavatele** v souladu s § 100 odst. 2 ZZVZ: umožní uzavření smlouvy s dalšími dodavateli dle pořadí získaného v rámci hodnocení pro případ odstoupení od smlouvy.
5. **Zadavatel se ve smlouvě zaváže ke změně sjednané ceny za plnění** pro případ změny zaručené/minimální mzdy.
6. **Stabilizace týmu a podpora důstojných pracovních podmínek**, zejména:
  - o **hodnotící kritérium** „poměr pracovních poměrů a dohod mimo pracovní poměr“ (např. pro tým o velikosti cca 30 BP lze přidělit plný počet bodů za poměr od 100/0 do 75/25, vztaženo k celkovému objemu poskytovaných hodin), a/ nebo
  - o **hodnotící kritérium** „výše mzdy bezpečnostních pracovníků“

#### Ve smlouvě

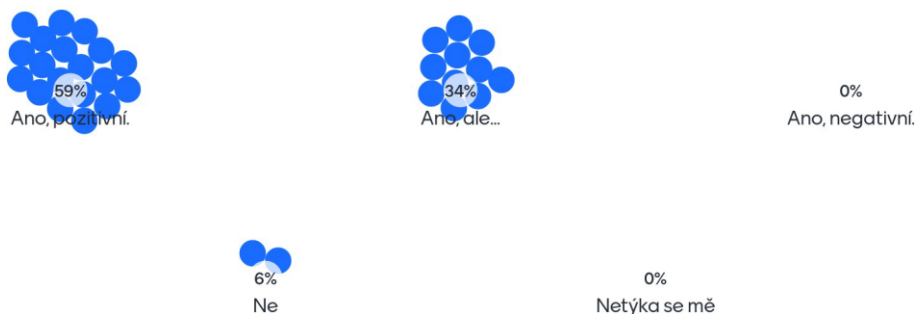
- **Provázání zdůvodnění MNNC se smlouvou**, zejména tvrzený počet hodin poskytovaný OZP (viz „Předpokládaný měsíční časový fond u zadavatele“ v tabulce. Lze nastavit určitou toleranci při nedodržení. Možnost změny počtu hodin poskytovaných OZP je vhodné navázat na zachování schopnosti zdůvodnit MNNC.



Příloha č. 7

## Máte osobní zkušenost s odpovědným zadáváním?

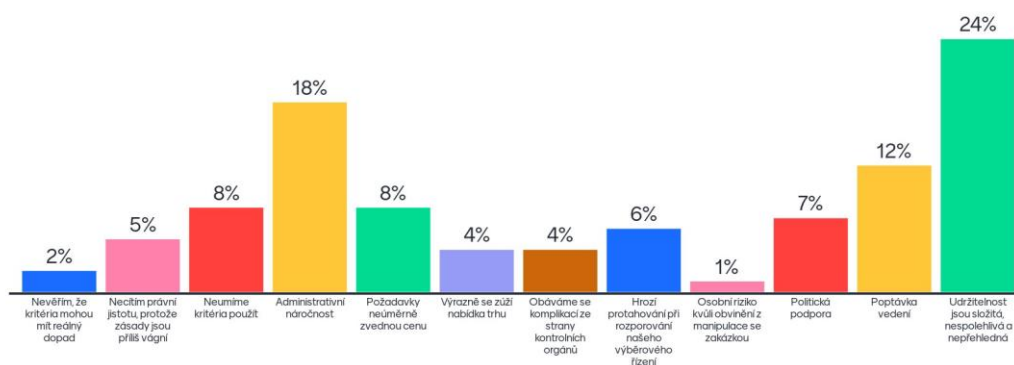
Mentimeter



32

## Bariéry odpovědného veřejného zadávání

Mentimeter



35