

## **METODIKA VÝKONU SLUŽBY**

### **1. Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality**

Společnost INDUS zajišťuje výkon služby prostřednictvím jasně definované organizační struktury a systému řízení, který umožňuje efektivní koordinaci pracovníků v terénu, průběžnou kontrolu plnění úkolů a transparentní komunikaci se zadavatelem. Nastavený systém řízení je koncipován tak, aby zajistil stabilní, přehledný a efektivní výkon služby po celou dobu plnění veřejné zakázky.

Organizační struktura realizace služby je tvořena třemi základními úrovněmi řízení: manažer zakázky, vedoucí směny a členové Týmu prevence kriminality.

Manažer zakázky odpovídá za celkové řízení služby, plánování směn, komunikaci se zadavatelem a kontrolu kvality poskytovaných služeb. Zajišťuje koordinaci jednotlivých týmů, vyhodnocování pravidelných reportů a řešení mimořádných situací. Současně provádí průběžnou analýzu bezpečnostní situace v monitorovaných lokalitách a přijímá opatření vedoucí ke zvyšování efektivity preventivních aktivit.

Vedoucí směny zajišťuje operativní řízení pracovníků během konkrétní směny. Odpovídá za organizaci pochůzek v jednotlivých lokalitách, koordinaci činností jednotlivých hlídek a řešení situací vzniklých v průběhu služby. Vedoucí směny je současně kontaktní osobou pro manažera zakázky a zajišťuje průběžné předávání informací o aktuální situaci v terénu.

Členové Týmu prevence kriminality vykonávají přímou preventivní činnost ve veřejném prostoru. Jejich činnost spočívá zejména v monitorování problémových lokalit veřejných prostranství, komunikaci s veřejností, prevenci protiprávního jednání a řešení drobných incidentů především formou domluvy a preventivního působení.

Každá směna je zahájena operativním briefingem, během kterého jsou pracovníci seznámeni s aktuální bezpečnostní situací v jednotlivých lokalitách, plánem pochůzek a případnými mimořádnými úkoly. Tento systém umožňuje pružně reagovat na aktuální situaci ve veřejném prostoru.

Součástí systému řízení je také pravidelná komunikace mezi manažerem zakázky a vedoucími směn, která umožňuje průběžně vyhodnocovat výkon služby a operativně upravovat priority výkonu služby v jednotlivých lokalitách.

### **2. Systém směn a rozvrh služeb**

Organizace směn je nastavena tak, aby byl zajištěn nepřetržitý výkon služby sedm dní v týdnu v rozsahu stanoveném zadavatelem a současně byla zachována rovnoměrná pracovní zátěž jednotlivých pracovníků.

Letní období (duben – říjen)

V letním období je výkon služby zajišťován prostřednictvím šesti dvoučlenných týmů prevence kriminality, které vykonávají činnost v rozsahu 14 hodin denně, předpokládaně v časovém rozmezí 8:00–22:00.

Každý tým tvoří dva pracovníci, kteří společně vykonávají pochůzkovou činnost ve vymezených lokalitách. Celkem se tedy na výkonu služby současně podílí 12 pracovníků v terénu.

Zimní období (listopad – březen)

V zimním období je služba zajišťována prostřednictvím čtyř dvoučlenných týmů prevence kriminality, které vykonávají činnost v rozsahu 12 hodin denně, předpokládaně v časovém rozmezí 8:00–20:00.

Celkem tedy službu v terénu vykonává 8 pracovníků současně.

Rozmístění jednotlivých týmů v terénu je navrhováno s ohledem na charakter jednotlivých lokalit a míru jejich zatížení. Při plánování rozmístění týmů jsou zohledňovány zejména lokality s vyšší koncentrací osob, dopravní uzly, veřejná prostranství a parkové plochy.

Jednotlivé týmy vykonávají pochůzkovou činnost v rámci předem definovaných tras, které jsou v průběhu směny operativně upravovány podle aktuální situace. Tento systém umožňuje kombinovat pravidelnou přítomnost pracovníků v důležitých lokalitách s flexibilním přesunem do míst, kde je jejich přítomnost aktuálně potřebná.

Směny jsou plánovány v měsíčním plánovacím cyklu s důrazem na rovnoměrné rozdělení pracovní zátěže mezi jednotlivé pracovníky a zajištění dostatečných odpočinkových intervalů.

Organizace služby je zároveň nastavena tak, aby umožňovala flexibilní reakci na aktuální situaci ve veřejném prostoru. Vedoucí směny v průběhu služby průběžně vyhodnocuje informace od jednotlivých týmů a podle potřeby může operativně upravovat jejich rozmístění v terénu.

Pokud je v některé lokalitě zaznamenán zvýšený výskyt incidentů nebo zvýšená koncentrace osob, mohou být do této lokality dočasně přesunuty další hlídky tak, aby byla zajištěna dostatečná přítomnost pracovníků Týmu prevence kriminality. Tento systém umožňuje rychlou reakci na aktuální bezpečnostní situaci a zvyšuje efektivitu preventivního působení ve veřejném prostoru.

Součástí organizace směn je také průběžná komunikace mezi jednotlivými týmy v terénu a vedoucím směny. Díky této komunikaci je možné operativně sdílet informace o situaci v jednotlivých lokalitách a koordinovat činnost jednotlivých hlídek.

Tento způsob organizace služby umožňuje zajistit nejen pravidelnou přítomnost pracovníků v důležitých lokalitách, ale také flexibilní reakci na aktuální potřeby městské části.

### **3. Evidence činností a reporting zadavateli**

Veškeré činnosti Týmu prevence kriminality jsou evidovány prostřednictvím elektronického systému evidence výkonu služby.

Denní evidence obsahuje zejména:

- čas zahájení a ukončení služby
- přehled realizovaných pochůzek
- zaznamenané incidenty a problematické situace
- provedené preventivní činnosti
- případnou spolupráci s Městskou policií nebo Policíí České republiky.

Evidence činností představuje důležitý nástroj pro vyhodnocování efektivity poskytované služby. Zaznamenané informace umožňují identifikovat opakující se situace, problematické lokality nebo časová období, ve kterých dochází ke zvýšenému výskytu incidentů.

Součástí systému je pravidelný reporting zadavateli.

Denní report obsahuje přehled realizovaných aktivit a zaznamenaných událostí během jednotlivých směn.

Měsíční souhrnná zpráva obsahuje statistické vyhodnocení činností, přehled řešených incidentů, identifikaci problémových lokalit a návrhy opatření vedoucích ke zlepšení bezpečnostní situace ve veřejném prostoru.

#### **4. Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací**

V případě mimořádné události postupují pracovníci podle standardizovaného postupu, který umožňuje rychlou a koordinovanou reakci na vzniklou situaci.

Nejprve je zajištěna bezpečnost osob v dané lokalitě. Následně pracovníci vyhodnotí situaci a pokusí se o její řešení formou domluvy, pokud to charakter situace umožňuje.

V případě, že situaci není možné vyřešit na místě, je neprodleně přivolána Městská policie nebo Policie České republiky.

O vzniklé situaci je současně informován vedoucí směny a manažer zakázky. Událost je následně zaznamenána do evidence činností a zahrnuta do pravidelných reportů.

Díky nastavenému systému komunikace mezi pracovníky v terénu a vedením projektu je možné okamžitě sdílet informace o vzniklé situaci a koordinovat další postup.

#### **5. Zajištění kvality a kontrolní mechanismy**

Kvalita poskytovaných služeb je zajišťována prostřednictvím systému pravidelných kontrol, vyhodnocování výkonu pracovníků a průběžného zlepšování organizace práce.

Manažer zakázky provádí pravidelné i namátkové kontroly výkonu služby v terénu. Kontrola je zaměřena zejména na dodržování stanovených pracovních postupů, kvalitu komunikace pracovníků s veřejností a efektivitu preventivních aktivit.

Součástí kontrolního systému je také průběžné vyhodnocování evidence činností a pravidelných reportů.

Na základě získaných poznatků jsou přijímána opatření vedoucí ke zvyšování kvality poskytovaných služeb, optimalizaci rozmístění týmů a zlepšení preventivního působení ve veřejném prostoru.

Cílem tohoto systému je zajistit dlouhodobě stabilní a kvalitní výkon služby v souladu s požadavky zadavatele.

Součástí systému řízení kvality je také pravidelné vyhodnocování informací získaných z evidence činností a z operativních hlášení vedoucích směn. Tyto informace umožňují identifikovat opakující se situace nebo lokality se zvýšeným výskytem incidentů.

Na základě těchto informací může manažer zakázky upravovat organizaci výkonu služby, například změnou tras pochůzek nebo úpravou rozmístění jednotlivých týmů v terénu.

Kontrola kvality služby je současně zaměřena také na způsob komunikace pracovníků s veřejností. Pracovníci Týmu prevence kriminality vystupují ve veřejném prostoru jako preventivní prvek a jejich profesionální vystupování je důležitým faktorem pro budování důvěry veřejnosti.

Součástí systému řízení kvality je rovněž průběžná zpětná vazba od pracovníků v terénu. Zkušenosti pracovníků jsou využívány při vyhodnocování organizace služby a při navrhování opatření vedoucích ke zlepšení efektivit preventivních aktivit.

Tento systém průběžného vyhodnocování a kontroly umožňuje společnosti INDUS dlouhodobě zajišťovat vysokou úroveň poskytovaných služeb a současně pružně reagovat na aktuální potřeby zadavatele.

## **6. Spolupráce se zadavatelem a koordinace činností**

Součástí systému řízení služby je také pravidelná komunikace a spolupráce se zadavatelem a dalšími subjekty podílejícími se na zajištění veřejného pořádku na území městské části Praha 10.

Společnost INDUS zajišťuje průběžnou koordinaci činností zejména s pracovníky městské části, Městskou policií a v případě potřeby také s Policií České republiky. Cílem této spolupráce je efektivní sdílení informací o bezpečnostní situaci v jednotlivých lokalitách a koordinace preventivních aktivit.

Manažer zakázky je odpovědný za pravidelnou komunikaci se zadavatelem, během které jsou projednávány aktuální poznatky z výkonu služby, vyhodnocení bezpečnostní situace a případné návrhy opatření vedoucích ke zlepšení situace ve veřejném prostoru.

Součástí této komunikace může být také operativní předávání informací o problémových lokalitách nebo o situacích, které vyžadují zvýšenou pozornost při výkonu služby.

Díky této průběžné komunikaci je možné pružně reagovat na aktuální potřeby městské části a současně zajistit, aby výkon služby odpovídal očekáváním zadavatele.

## **ZAJIŠTĚNÍ STABILITY A KAPACITY TÝMU**

### **1. Mechanismus náboru, školení a zapracování pracovníků**

Společnost INDUS zajišťuje stabilitu realizačního týmu prostřednictvím systematického náboru pracovníků a dlouhodobé personální strategie zaměřené na udržení kvalifikovaných zaměstnanců v oblasti bezpečnostních služeb. Personální politika společnosti je postavena na vytváření stabilních pracovních týmů, kontinuálním rozvoji pracovníků a dlouhodobé spolupráci se zaměstnanci.

Nábor pracovníků probíhá prostřednictvím kombinace několika náborových kanálů. Společnost využívá vlastní databázi pracovníků, spolupráci s personálními agenturami a vlastní náborové kampaně zaměřené na pracovníky s praxí v bezpečnostních službách. Tento vícekanálový systém náboru umožňuje pružně reagovat na aktuální personální potřeby a zároveň zajišťuje dostatečný výběr vhodných uchazečů.

Každý uchazeč je před přijetím do pracovního poměru prověřen z hlediska splnění kvalifikačních předpokladů, odborné praxe v oblasti bezpečnostních služeb a osobnostních předpokladů pro výkon služby ve veřejném prostoru. Součástí výběrového procesu je osobní pohovor, při kterém je ověřována schopnost komunikace s veřejností, schopnost řešení konfliktních situací a orientace v základních principech prevence kriminality.

Po nástupu do pracovního poměru procházejí noví pracovníci adaptačním procesem. Tento proces zahrnuje seznámení s charakterem služby, organizací práce a specifiky monitorovaných lokalit na území městské části Praha 10. Zapracování pracovníků probíhá během prvních pracovních směn pod dohledem zkušenějšího pracovníka nebo vedoucího směny.

Součástí adaptačního procesu je rovněž školení zaměřené na komunikaci s veřejností, řešení konfliktních situací, principy preventivního působení ve veřejném prostoru a spolupráci s Městskou policií a Policií České republiky.

### **2. Zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků**

Pro zajištění nepřetržitého výkonu služby a dlouhodobé stability realizačního týmu udržuje společnost INDUS systém personální rezervy pracovníků, kteří mohou být v případě potřeby operativně nasazeni do služby. Personální rezerva je tvořena pracovníky, kteří splňují požadované kvalifikační předpoklady pro výkon bezpečnostních služeb a disponují odpovídající praxí v oblasti ochrany osob a majetku.

Tito pracovníci jsou průběžně zapojováni do výkonu služby v rámci jiných projektů společnosti, což zajišťuje jejich průběžnou připravenost pro případné nasazení do projektu Týmu prevence kriminality. Díky tomu mohou být v případě potřeby zařazeni do služby bez nutnosti dlouhodobého zapracování.

Personální rezerva umožňuje společnosti INDUS operativně reagovat zejména na situace, jako jsou krátkodobé pracovní neschopnosti, čerpání dovolené pracovníků, zvýšená nemocnost zaměstnanců nebo jiné nepředvídatelné provozní situace. V případě náhlého výpadku pracovníka během směny je možné zajistit jeho nahrazení pracovníkem z personální rezervy v krátkém časovém horizontu tak, aby nedošlo k narušení výkonu služby.

Současně je nastaven systém průběžné komunikace mezi vedoucím směny a manažerem zakázky, který umožňuje včas identifikovat případné personální potřeby a přijmout opatření k jejich řešení.

Tento systém zastupitelnosti minimalizuje riziko narušení kontinuity poskytované služby a umožňuje dlouhodobě zajistit stabilní výkon služby v požadovaném rozsahu.

### 3. Plán střídání směn a vyrovnaní pracovní zátěže

Plánování směn je realizováno prostřednictvím pravidelného plánovacího cyklu, který je zpravidla připravován v měsíčním horizontu. Tento systém plánování umožňuje zajistit rovnoměrné rozdělení pracovní zátěže mezi jednotlivé pracovníky a současně vytváří dostatečný prostor pro operativní úpravy směnového plánu v případě mimořádných situací.

Při plánování směn jsou zohledňovány zejména následující faktory:

- rovnoměrné rozdělení pracovního zatížení mezi jednotlivé pracovníky
- zajištění dostatečných odpočinkových intervalů mezi směnami
- stabilita pracovních dvojic v rámci jednotlivých týmů
- dlouhodobá udržitelnost pracovního režimu
- zkušenosti jednotlivých pracovníků s výkonem služby ve veřejném prostoru.

Zachování stabilních pracovních dvojic představuje významný prvek organizace služby. Pracovníci, kteří spolu dlouhodobě spolupracují, jsou schopni lépe koordinovat své činnosti, efektivněji komunikovat a rychleji reagovat na situace vznikající v terénu.

Plánování směn zároveň umožňuje operativní doplnění směny pracovníkem z personální rezervy v případě mimořádných situací, aniž by došlo k narušení výkonu služby.

### 4. Krizové plány při výpadku části týmu

Pro případ mimořádných situací, které mohou způsobit dočasný výpadek části realizačního týmu, je ve společnosti INDUS připraven krizový personální plán. Tento plán umožňuje rychlou a koordinovanou reakci na vzniklou situaci a zajišťuje zachování rozsahu služby požadovaného zadavatelem.

Krizový plán je aktivován zejména v případě situací, jako je zvýšená nemocnost pracovníků, náhlý výpadek pracovníka během směny, mimořádné události nebo jiné provozní komplikace.

V takovém případě manažer zakázky ve spolupráci s vedoucím směny provede operativní úpravu směnového plánu a zajistí doplnění směny pracovníkem z personální rezervy. Současně je provedena koordinace činnosti jednotlivých týmů tak, aby byla prioritně zajištěna přítomnost pracovníků v nejvíce frekventovaných lokalitách veřejného prostoru.

Pokud by došlo k rozsáhlejšímu výpadku pracovníků, je možné krátkodobě upravit rozmístění jednotlivých týmů v terénu a zaměřit jejich činnost na lokality s nejvyšší koncentrací osob.

O vzniklé situaci je současně informován zadavatel a jsou přijata opatření k zajištění nepřetržitého výkonu služby.

### 5. Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu

Dlouhodobá stabilita pracovního týmu představuje jeden z klíčových předpokladů pro zajištění kvalitního výkonu služby v oblasti prevence kriminality. Společnost INDUS proto věnuje stabilizaci pracovního kolektivu systematickou pozornost.

Stabilita týmu je podporována zejména prostřednictvím pravidelného hodnocení pracovníků, průběžného profesního rozvoje a motivačních nástrojů zaměřených na udržení kvalifikovaných zaměstnanců.

Součástí systému řízení lidských zdrojů je pravidelná komunikace mezi manažerem zakázky a členy realizačního týmu. Tato komunikace umožňuje včas identifikovat případné provozní nebo personální problémy a přijímat opatření vedoucí k jejich řešení.

Současně jsou pracovníci průběžně seznamováni s aktuální bezpečnostní situací v monitorovaných lokalitách a s výsledky vyhodnocování výkonu služby. Tento přístup podporuje jejich aktivní zapojení do výkonu služby a posiluje jejich motivaci k dlouhodobé spolupráci.

Díky kombinaci stabilního pracovního kolektivu, připravené personální rezervy a systematického plánování směn je společnost INDUS schopna dlouhodobě zajistit plynulý a spolehlivý výkon služby v rozsahu požadovaném zadavatelem.

## **6. Průběžné vzdělávání a profesní rozvoj pracovníků**

Součástí systému řízení lidských zdrojů společnosti INDUS je také průběžné vzdělávání pracovníků zapojených do výkonu služby Týmů prevence kriminality. Cílem tohoto vzdělávání je udržovat vysokou odbornou úroveň pracovníků a zároveň rozvíjet jejich schopnost efektivně reagovat na situace vznikající ve veřejném prostoru.

V rámci průběžného vzdělávání jsou pracovníci seznamováni zejména s principy prevence kriminality, správnou komunikací s veřejností a postupy při řešení konfliktních situací. Důraz je kladen také na sdílení praktických zkušeností z výkonu služby a na průběžné vyhodnocování situací, se kterými se pracovníci v terénu setkávají.

Pravidelná výměna zkušeností a systematické vzdělávání přispívají k udržení stabilního a profesionálního pracovního týmu, který je schopen dlouhodobě poskytovat služby v požadované kvalitě.



## METODIKA VÝKONU

### 1. Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality

#### Struktura řízení služby

- 👤 Manažer zakázky
- 👤 Velitel směny (v případě nasazení více týmů)
- 👤 Velitel pochůzky
- 👤 Člen týmu prevence kriminality

Činnost Týmu prevence kriminality je organizována na základě **jasně definovaného systému řízení**, rozdělení odpovědností, **digitální evidence výkonu služby** a **průběžné kontroly činností v terénu**. Nastavený model zajišťuje **transparentní a prokazatelné řízení služby** a umožňuje průběžnou kontrolu plnění stanovených úkolů. Systém vychází z dlouhodobé praxe dodavatele při realizaci obdobných zakázek prevence kriminality ve veřejném prostoru.

Celková organizace a řízení činnosti je v kompetenci **manažera zakázky**, který odpovídá za nastavení systému služby, koordinaci týmů, vyhodnocování výkonu služby a komunikaci s objednatelem. Podle počtu nasazených týmů spolupracuje při operativním řízení s velitelem pochůzky nebo určeným velitelem směny.

Výkon služby zajišťují **dvoučlenné týmy** složené z velitele pochůzky a člena týmu. Velitel pochůzky koordinuje činnost během směny, dohlíží na dodržování stanovených tras a kontrolních bodů a eviduje mimořádné události.

V případě nasazení více týmů je určen velitel směny, který koordinuje jejich činnost a reaguje na vzniklé mimořádné situace. Při závažnější události může rozhodnout o dočasném posílení konkrétního týmu dalším týmem. Operativní kroky jsou komunikovány s manažerem zakázky a evidovány prostřednictvím pracovních skupin v aplikaci WhatsApp a v **digitálním systému DiBase**, do nichž je zapojen také zástupce objednatele.

Preventivní činnost probíhá formou pochůzek po předem definovaných kontrolních bodech umístěných na strategických místech lokality. Týmy jednotlivé body načítají prostřednictvím **digitálního pochůzkového systému**, který zaznamenává čas a místo kontroly a vytváří **průkazný záznam o výkonu služby**.

Po absolvování trasy následuje 60minutová přestávka, po jejímž uplynutí tým zahajuje další pochůzku. Délka pochůzek se může lišit podle situace v terénu, přičemž jejich časová nepravidelnost zvyšuje preventivní účinek služby a snižuje předvídatelnost pohybu týmů.

Pro operativní **komunikaci** jsou využívány firemní **mobilní telefony**, **pracovní komunikační skupiny v aplikaci WhatsApp** a **digitální pochůzkový systém**. Mimořádné události jsou evidovány v digitálním systému a závažné situace jsou okamžitě oznámeny ve stanovené komunikační skupině.

- 88 -

Při nástupu na směnu každý člen týmu provádí **dechovou zkoušku na alkohol**, jejíž výsledek je zdokumentován a sdílen ve služební komunikační skupině; **stejný postup se provádí i při ukončení směny**. Současně je fotograficky doloženo dodržování u strojové kázně a používání předepsaného pracovního oděvu.

Veškeré záznamy o výkonu služby jsou ukládány na **centrální server**, což umožňuje jejich zpětnou kontrolu a vyhodnocování. Digitální evidence představuje **transparentní a auditovatelný nástroj řízení kvality**, který objednateli umožňuje průběžně ověřovat rozsah a průběh poskytovaných služeb.

Navržený systém představuje **praxí ověřený model řízení preventivních týmů** využívaný při obdobných zakázkách ve veřejném prostoru. Tento způsob organizace služby byl úspěšně aplikován také při výkonu preventivní činnosti pro **MČP 10**, kde byly preventivní týmy společnosti **PKH pozitivně hodnoceny**, což je **doloženo referencemi**. Systém vytváří **jasnou strukturu odpovědností**, umožňuje **průběžnou a zpětně ověřitelnou kontrolu výkonu služby** a poskytuje objednateli transparentní a dlouhodobě funkční nástroj řízení preventivní činnosti.

## 2. Systém směn, plánování služeb a zajištění zastupitelnosti

PKH zajišťuje výkon činnosti Týmu prevence kriminality **7 dní v týdnu v režimu plánovaných směn**, přičemž v každé směně působí minimálně dvě osoby tvořící **dvoučlenný tým**. Tento model umožňuje efektivní výkon pochůzkové činnosti, vzájemnou součinnost členů týmu a současně zvyšuje bezpečnost pracovníků při řešení situací v terénu.

Plánování směn je řízeno manažerem zakázky prostřednictvím **digitálního plánovacího systému**. Rozpis směn je připravován s dostatečným časovým předstihem, zpravidla jeden měsíc dopředu. Při plánování je kladen důraz na **stabilitu pracovních týmů**, rovnoměrné rozložení pracovní zátěže a dlouhodobou znalost lokality pracovníky, což přispívá k **minimalizaci fluktuace** a stabilitě týmu.

Součástí systému je **digitální evidence docházky**, která umožňuje průběžnou kontrolu příchodů, odchodů a odpracované doby zaměstnanců a poskytuje přehledný nástroj pro kontrolu skutečného výkonu služby.

PKH uplatňuje **systematický model řízení personálních kapacit**, který zajišťuje stabilitu pracovního týmu a současně umožňuje operativně reagovat na případné personální výpadky. Dlouhodobá zastupitelnost je zajišťována prostřednictvím **interní databáze více než 80 prověřených pracovníků** a celkové **personální kapacity společnosti přesahující 190 zaměstnanců**. Součástí systému jsou také pracovníci se znalostí specifík výkonu služby, kteří mohou být v případě potřeby nasazeni bez dodatečného zaškolení.

Krátkodobá zastupitelnost je využívána zejména při náhlé zdravotní indispozici zaměstnance, neočekávané absenci nebo mimořádné události. Postup zahrnuje vyhodnocení situace manažerem zakázky, aktivaci záskokových pracovníků a případné dočasné zajištění služby mobilní patrolou společnosti. **Garantovaná doba zajištění náhradního pracovníka je maximálně do 2 hodin, přičemž ve více než 98 % případů je náhradník zajištěn v kratším čase.**

Navržený systém plánování směn, zastupitelnosti a krizového řízení představuje **dlouhodobě praxí ověřený model řízení služby**, který PKH využívá při obdobných zakázkách ve veřejném prostoru. Tento systém byl úspěšně aplikován také při poskytování služeb prevence kriminality pro **MČP 10**, kde byl pozitivně hodnocen, což je doloženo referencemi.

- 89 -

Díky kombinaci **stabilního plánování směn**, dostatečné personální kapacity a rychlé zastupitelnosti je objednateli zajištěna **kontinuita poskytované služby**, stabilita pracovního týmu a schopnost operativně reagovat na personální situace bez narušení výkonu služby. Nastavený systém současně zajišťuje **nepřerušovaný výkon služby** i při neočekávaných výpadech nebo mimořádných situacích a poskytuje objednateli přehledný a předvídatelný model organizace služby.

### 3. Evidence činnosti a reporting zadavatelů

Dodavatel uplatňuje **systematický a transparentní systém evidence činností a reportingu**, který umožňuje průběžnou kontrolu výkonu služby, **okamžitou informovanost objednatele** o vzniklých událostech a **datově podložené vyhodnocování bezpečnostní situace** v řešené lokalitě.

Evidence výkonu služby je vedena elektronicky prostřednictvím **digitálního pochůzkového systému** a elektronické evidence docházky zaměstnanců. Systém umožňuje zaznamenávání kontrolních bodů, průběhu pochůzek a mimořádných událostí **v reálném čase**. Součástí evidence jsou elektronické formuláře, **fotodokumentace** a stručný popis zjištěné situace během pochůzky.

Při provádění pochůzky je každý kontrolní bod načten digitálním zařízením a v případě potřeby doplněn fotodokumentací a krátkým popisem aktuálního stavu. I v případě, že je situace bez závad, je kontrola zdokumentována, čímž je zajištěna **průkazná evidence provedené kontroly**.

V případě zjištění závažné mimořádné události je situace zdokumentována prostřednictvím digitálního systému formou fotodokumentace nebo videozáznamu. Po ukončení pochůzky je událost zapsána velitelem týmu do **knihy mimořádných událostí**, která slouží jako oficiální evidence významných bezpečnostních situací.

Tyto události jsou současně bezprostředně sdíleny se zástupci objednatele prostřednictvím helpdesku nebo pracovních WhatsApp skupin, což umožňuje **okamžitou informovanost objednatele a rychlou reakci** na vzniklou situaci.

V případě mimořádných událostí, jako je poškození majetku městské části nebo zjištěný nepořádek na veřejném prostranství, je tato skutečnost neprodleně oznámena objednateli, který může vyslat svůj pracovní tým a zajistit rychlé odstranění závadného stavu. Tento postup přispívá k rychlému řešení situace a prevenci stížností občanů.

Události jsou současně zdokumentovány fotodokumentací nebo videozáznamem, které mohou sloužit jako podklad pro další řešení situace, například při uplatnění pojistné události nebo předání dokumentace pojišťovně městské části.

Součástí systému reportingu je **pravidelné analytické vyhodnocování výkonu služby**, které je objednateli předkládáno formou **měsíčních reportů**. Tyto reporty obsahují zejména:

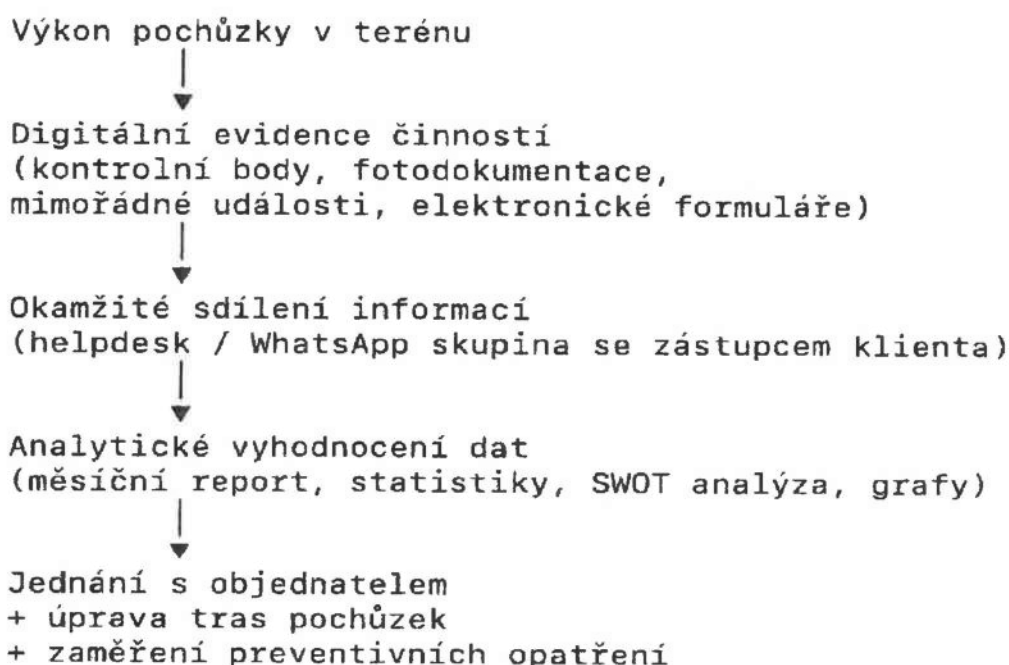
- 🕒 přehled provedených pochůzek a kontrolních bodů
- 📍 specifikaci tras jednotlivých pochůzek
- 📅 vybrané historické záznamy pochůzek
- 👤 počet a charakter mimořádných událostí
- 📸 přehled řešených bezpečnostních situací
- 👤 evidenci vykázání osob porušujících vyhlášky hlavního města Prahy
- 📸 fotodokumentaci významných událostí

Součástí měsíčního reportu je **SWOT analýza bezpečnostní situace**, doplněná o grafické znázornění statistiky mimořádných událostí a jejich časového rozdělení. Grafy zároveň zobrazují jednotlivé kontrolní body a počet zaznamenaných událostí v daných lokalitách.

Analytická část reportingu umožňuje **identifikovat rizikové lokality**, časové trendy a opakující se bezpečnostní situace, které mohou sloužit jako podklad pro cílené plánování preventivních opatření. Systém tak vytváří **datově řízený model prevence kriminality**, který umožňuje dlouhodobé sledování vývoje bezpečnostní situace v lokalitě a efektivní plánování výkonu služby.

**Výsledky analýz** jsou následně projednávány se zástupci objednatele a mohou sloužit jako podklad pro úpravu tras pochůzek nebo zaměření preventivní činnosti v rizikových lokalitách.

Navržený systém evidence činností a reportingu představuje **transparentní a datově podložený nástroj řízení služby**, který umožňuje objednateli průběžně sledovat výkon služby a vyhodnocovat bezpečnostní situaci v lokalitě. Tento systém byl úspěšně využíván také při poskytování služeb prevence kriminality pro **MČP 10**, kde byl pozitivně hodnocen, což je doloženo referencemi. Systém evidence a analytického reportingu tak poskytuje objednateli nejen přehled o výkonu služby, ale také **strategický podklad pro dlouhodobé řízení bezpečnostní situace a plánování preventivních opatření**.



#### 4. Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací

Dodavatel uplatňuje **jasně definovaný a dlouhodobě ověřený postup** při řešení mimořádných událostí a krizových situací, jehož cílem je zajistit **rychlou reakci na vzniklou situaci**, ochranu osob a majetku, **okamžitou informovanost objednatele** a transparentní evidenci průběhu řešení události.

Preventivní týmy jsou na řešení mimořádných situací **pravidelně školeny** formou odborných školení i modelových situací, které simulují reálné bezpečnostní incidenty ve veřejném prostoru. Součástí odborné přípravy zaměstnanců je také **školení poskytování první pomoci**, díky čemuž

-91-

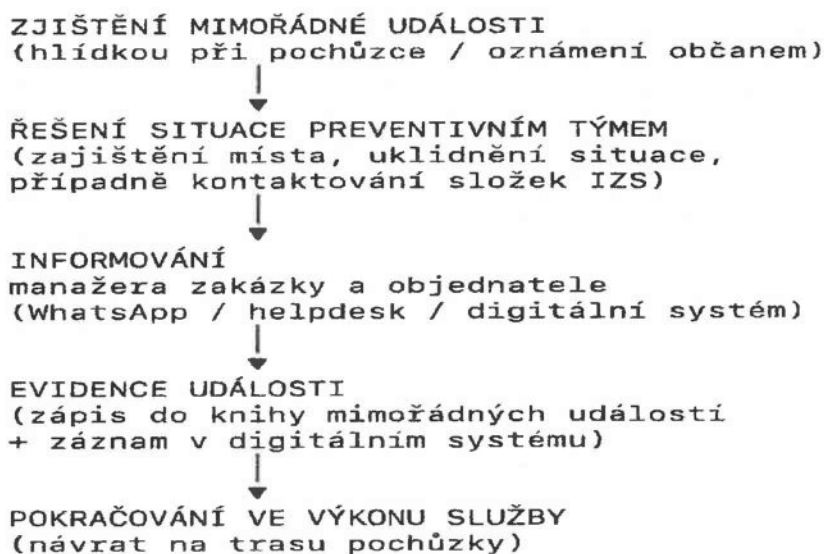
jsou pracovníci schopni v případě potřeby poskytnout základní první pomoc občanům do příjezdu zdravotnické záchranné služby.

V případě závažnějších incidentů preventivní tým spolupracuje s **příslušnými složkami integrovaného záchranného systému**, zejména s Policií České republiky, Městskou policií hl. m. Prahy nebo zdravotnickou záchrannou službou.

### Typy evidovaných mimořádných událostí

- ⊗ narušování veřejného pořádku
- ⊗ výskyt osob vykazujících rizikové nebo konfliktní chování
- ⊗ poškození majetku městské části
- ⊗ nepořádek na veřejném prostranství
- ⊗ porušování vyhlášek hlavního města Prahy
- ⊗ bezpečnostní incidenty vyžadující zásah složek IZS

### Schéma postupu řešení mimořádné události



### Postup řešení mimořádné události

1. **Zjištění mimořádné události** – událost je zjištěna preventivním týmem při výkonu pochůzkové činnosti nebo na základě upozornění občanů; tým bezodkladně vyhodnotí charakter a závažnost situace.
2. **Řešení situace preventivním týmem** – tým provede základní opatření odpovídající charakteru události, zajistí bezpečnost osob na místě, stabilizuje situaci nebo kontaktuje příslušné složky IZS.
3. **Informování manažera zakázky a objednatele** – o mimořádné události je informován manažer zakázky a zástupce objednatele prostřednictvím komunikačních kanálů využívaných na zakázce, zejména pracovních WhatsApp skupin nebo digitálního systému evidence.
4. **Evidence mimořádné události** – po ukončení řešení situace je mimořádná událost zapsána velitelem týmu do knihy mimořádných událostí a současně zaznamenána v digitálním systému evidence; součástí záznamu může být fotodokumentace nebo videozáznam.

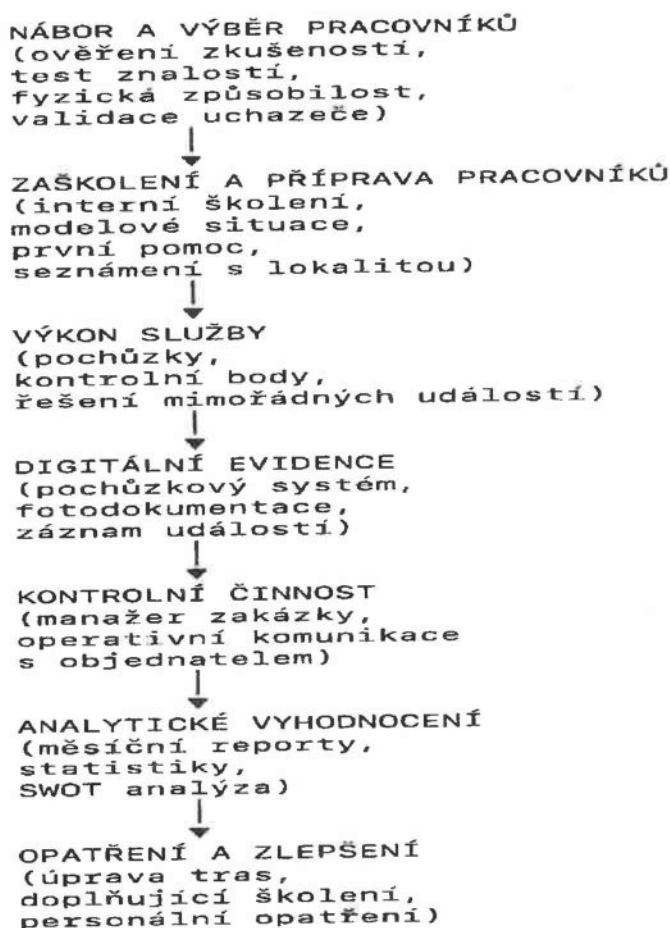
-92-

5. **Pokračování ve výkonu služby** – po vyřešení mimořádné události a provedení evidence se preventivní tým vrací k výkonu standardní pochůzkové činnosti a pokračuje v plnění preventivních úkolů v dané lokalitě.

Záznamy o mimořádných událostech jsou současně součástí **pravidelného analytického vyhodnocování bezpečnostní situace** v rámci měsíčních reportů. Na základě těchto dat jsou identifikována riziková místa, opakující se typy incidentů a navrhována preventivní opatření, včetně případné úpravy tras pochůzek.

Navržený systém řešení mimořádných událostí tak zajišťuje **rychlou reakci na vzniklé situace, transparentní informování objednatele a systematickou evidenci bezpečnostních incidentů** a současně umožňuje dlouhodobé zvyšování bezpečnosti ve veřejném prostoru prostřednictvím cílené preventivní činnosti.

## 6. Zajištění kvality a kontrolní mechanismy



Dodavatel uplatňuje **systematický systém řízení kvality poskytovaných služeb**, jehož cílem je zajistit **stabilní výkon služby, průběžnou kontrolu činnosti preventivních týmů a transparentní vyhodnocování kvality poskytované služby**.

### Nábor a výběr pracovníků

Základním předpokladem kvalitního výkonu služby je **důsledný výběr pracovníků**. Společnost PKH proto uplatňuje **systematický proces náboru a výběru zaměstnanců**, který zahrnuje ověření odborných znalostí uchazečů, jejich fyzické způsobilosti, komunikačních schopností a celkovou personální validaci kandidáta. Součástí výběrového procesu je také ověření zkušeností z

-93-

obdobných pozic a základních bezpečnostních kompetencí. Díky důslednému výběru zaměstnanců je zajištěna **stabilita pracovního týmu, nižší fluktuace pracovníků a vyšší kvalita výkonu služby.**

Systém řízení kvality vychází také z postupů popsaných v předchozích metodikách, zejména z metodiky organizace výkonu služby, systému reportingu a evidence činností a z metodiky řešení mimořádných událostí. Tyto postupy společně vytvářejí **provázaný kontrolní mechanismus** pro průběžné sledování a vyhodnocování kvality poskytované služby.

### **Kontrola výkonu služby**

Výkon služby je průběžně kontrolován prostřednictvím **digitálního pochůzkového systému**, který eviduje průchod kontrolními body, čas provedených kontrol a zaznamenané události. Součástí kontrolního systému je také **fotodokumentace kontrolních míst**, která umožňuje zpětné ověření provedené pochůzky a aktuálního stavu v lokalitě. Manažer zakázky zároveň provádí **pravidelnou kontrolní činnost v terénu**, při které ověřuje dodržování stanovených postupů, kvalitu výkonu služby a komunikaci pracovníků s veřejností.

### **Hodnocení pracovníků**

- ⊕ Výkon pracovníků je vyhodnocován zejména na základě:
- ⊕ dodržování stanovených postupů při výkonu služby
- ⊕ kvality provádění pochůzek a kontrolních činností
- ⊕ způsobu řešení mimořádných událostí
- ⊕ komunikace s občany a zástupci objednatele
- ⊕ výsledků kontrolní činnosti manažera zakázky

Na základě těchto informací jsou přijímána **nápravná opatření** nebo **doplňující školení zaměstnanců.**

### **Reporting a vyhodnocování kvality služby**

Součástí systému řízení kvality je také **pravidelné analytické vyhodnocování výkonu služby**, které je objednateli předkládáno formou **měsíčních reportů**. Tyto reporty obsahují přehled provedených kontrol, evidenci mimořádných událostí, statistiku řešených situací a návrhy preventivních opatření. Součástí reportu je také **SWOT analýza bezpečnostní situace**, která umožňuje identifikovat rizikové lokality a případně upravit zaměření preventivní činnosti.

### **Zajištění kontinuity služby**

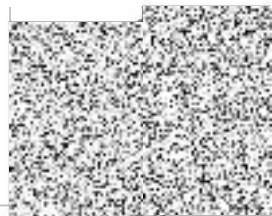
Stabilita služby je zajištěna prostřednictvím **systému plánování směn, zastupitelnosti pracovníků a průběžného řízení personální kapacity manažerem zakázky**, jak je popsáno v metodice organizace služby.

Navržený systém řízení kvality představuje **prokazatelný a měřitelný nástroj řízení služby**, který umožňuje **průběžnou kontrolu výkonu služby, transparentní informování objednatele a systematické zvyšování kvality poskytované služby.**

## 🕒 Shrnutí přínosů řešení společnosti PKH

Navržený model služby prevence kriminality společnosti PKH představuje **systematický a dlouhodobě ověřený způsob zajištění bezpečnosti ve veřejném prostoru**. Kombinuje **kvalitní výběr a přípravu pracovníků, stabilní organizaci dvoučlenných preventivních týmů, digitální evidenci výkonu služby a transparentní komunikaci s objednatelem**. Díky využití **elektronického pochůzkového systému, fotodokumentace a pravidelných analytických reportů** má objednatel **průběžný přehled o výkonu služby i o bezpečnostní situaci v lokalitě**. Nastavené **kontrolní mechanismy**, průběžné vyhodnocování dat a operativní úprava preventivních opatření umožňují **rychle reagovat na vzniklé situace a dlouhodobě zvyšovat efektivitu preventivní činnosti**. Systém je doplněn **jasným postupem řešení mimořádných událostí, spoluprací se složkami IZS** a důrazem na stabilitu pracovního týmu. Navržené řešení tak poskytuje městské části **transparentní, kontrolovatelný a efektivní nástroj pro zajištění bezpečnosti ve veřejném prostoru**.

V Praze dne 06/03/2026



PK HOLDING CZ s.r.o.

Vaničkova 315/7, 169 00 Praha 6

26206137, DIČ: CZ26206137

Divize: Security 002



Jiří Pospíšil, MPA – jednatel společnosti

PK HOLDING CZ s.r.o.

-95

# Zajištění stability a kapacity týmu

## Úvod metodiky

Společnost **PK HOLDING CZ s.r.o.**, IČO 26206137, Vaníčkova 315/7, Praha 6 (dále jen „PKH“) uplatňuje dlouhodobě ověřený, systematicky řízený a dokumentovaný model řízení lidských zdrojů, jehož cílem je zajistit stabilní personální zajištění služby, kontinuitu provozu a vysokou kvalitu poskytovaných bezpečnostních služeb ve veřejném prostoru.

Předkládaná metodika popisuje **ucelený systém řízení personálních kapacit**, který společnost PKH standardně uplatňuje při realizaci zakázek pro veřejné instituce, městské části a další veřejné i komerční objekty. Tento systém je nastaven tak, aby minimalizoval personální rizika při výkonu služby a současně zajistil dlouhodobou stabilitu pracovního týmu, provozní kontinuitu služby a vysokou úroveň profesionality zaměstnanců.

### **Metodika zahrnuje zejména tyto klíčové oblasti řízení služby:**

1. mechanismus nábory, výběru, školení a zapracování zaměstnanců
  2. systém zajištění zastupitelnosti pracovníků a existence náhradních kapacit
  3. plánování směn a vyrovnaní pracovní zátěže zaměstnanců
  4. krizové řízení při výpadku části pracovního týmu
  5. systém komunikace se zadavatelem
  6. opatření zaměřená na dlouhodobou stabilizaci pracovního kolektivu
- Jednotlivé části metodiky na sebe navazují a tvoří **ucelený systém řízení lidských zdrojů**, který umožňuje společnosti PKH efektivně plánovat personální kapacity, řídit výkon služby a pružně reagovat na provozní situace, včetně mimořádných personálních výpadků.
  - Systém je založen na kombinaci standardizovaných náborových postupů, systematického odborného školení zaměstnanců, digitálních nástrojů řízení služby, personální databáze prověřených pracovníků, systému zastupitelnosti a pravidelné kontrolní činnosti manažera zakázky.
  - Funkčnost tohoto systému je dlouhodobě ověřena při realizaci zakázek obdobného charakteru a může být doložena provozními daty, evidencí kontrolní činnosti i referencemi klientů společnosti.
  - Celý systém řízení lidských zdrojů a kvality poskytovaných služeb je současně realizován v souladu se standardy systému řízení kvality, bezpečnosti a ochrany informací dle norem ISO 9001, ISO 18788:2015, ISO 45001 a ISO 27001, které zajišťují jednotný, kontrolovatelný a auditovatelný postup při výběru zaměstnanců, řízení personálních kapacit a kontrole kvality poskytovaných služeb.
  - PKH současně každoročně podstupuje pravidelné dozorové audity certifikační autority, v jejichž rámci musí průběžně obhajovat a potvrzovat splnění požadavků uvedených norem. Tento proces zajišťuje dlouhodobé udržování vysoké úrovně nastavených procesů, jejich transparentnost a nezávislé

ověřování funkčnosti systému řízení kvality a bezpečnosti poskytovaných služeb.

Na základě tohoto systému je společnost PKH schopna dlouhodobě zajistit stabilní personální kapacity, vysokou kvalitu výkonu služby a spolehlivé poskytování bezpečnostních služeb pro zadavatele.

## **1. Mechanismus náboru, školení a zaučení nových pracovníků**

Společnost PKH uplatňuje víceúrovňový, dlouhodobě ověřený a systematicky řízený proces náboru, výběru a nástupu zaměstnanců, který je nastaven tak, aby byla zajištěna stabilita pracovního týmu a obsazení pracovních pozic kvalifikovanými, spolehlivými a odborně připravenými pracovníky splňujícími požadavky na výkon preventivní bezpečnostní služby ve veřejném prostoru.

Proces výběru uchazečů je standardizovaný a probíhá v několika navazujících krocích. Jeho cílem je identifikovat uchazeče s odpovídající profesní praxí, osobnostními předpoklady a komunikačními schopnostmi pro výkon služby v kontaktu s veřejností.

### **Výběr uchazečů zahrnuje zejména:**

- posouzení profesní praxe a motivace uchazeče
  - osobní výběrový pohovor
  - krátký vstupní písemný test znalostí
  - ověření identity a bezúhonnosti
  - ověření komunikačních schopností uchazeče
  - ověření fyzické zdatnosti potřebné k dané zakázce
  - ověření znalosti českého jazyka minimálně na úrovni C2
  - posouzení schopnosti řešit konfliktní situace a komunikovat s veřejností
- Zvláštní důraz je kladen na komunikační schopnosti pracovníků, schopnost profesionálního vystupování, adekvátní reakce v konfliktních nebo nestandardních situacích a fyzické zdatnosti, které jsou klíčovým předpokladem pro výkon preventivní bezpečnostní služby ve veřejném prostoru – pěší patrola – prevence kriminality – antikonfliktní tým.
- PKH současně disponuje databází více než **80 prověřených pracovníků** na pozici preventisty / bezpečnostního pracovníka, která představuje významnou personální rezervu společnosti.
- V průběhu posledních let PKH realizovala řadu zakázek pro městské části, obce a veřejné instituce, při jejichž plnění spolupracovala s širším okruhem pracovníků zaměřených na preventivní bezpečnostní činnost ve veřejném prostoru. Tito pracovníci byli průběžně hodnoceni z hlediska spolehlivosti, kvality výkonu služby a komunikačních schopností.

Na základě těchto zkušeností si společnost vytvořila interní evidenci prověřených pracovníků, kteří jsou schopni v případě potřeby operativně nastoupit na zakázkách obdobného charakteru.

- 97 -

Díky systematickému náboru a řízení lidských zdrojů došlo ke **snížení fluktuace zaměstnanců přibližně o 35 %** a ke **zvýšení efektivity náborového procesu a zapracování o přibližně 25 %**.

### Vstupní školení a proces zapracování zaměstnanců

Každý zaměstnanec absolvuje před nástupem na první směnu povinné vstupní odborné školení ve školícím centru dodavatele.

#### **Školení je zaměřeno zejména na:**

- metodiku výkonu služby a interní směrnice
- právní minimum výkonu bezpečnostní služby
- komunikaci s veřejností a řešení konfliktních situací
- prevenci rizikového chování ve veřejném prostoru
- zásady BOZP a poskytování první pomoci
- zaškolení do digitálního pochůzkového systému
- test fyzické zdatnosti

Po absolvování školení následuje **praktické zaškolení na zakázce v rozsahu minimálně 12 hodin** pod dohledem zkušeného pracovníka nebo manažera zakázky.

#### **Samostatná směna je zaměstnanci přidělena až po:**

- absolvování vstupního školení
- ověření znalostí formou testu s minimální úspěšností 80 %
- absolvování kurzu první pomoci

## **2. Zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků**

PKH uplatňuje systematický model řízení personálních kapacit, který zajišťuje stabilitu pracovního týmu a schopnost operativně reagovat na personální výpadky.

### **Dlouhodobá zastupitelnost**

Dlouhodobá zastupitelnost je zajišťována prostřednictvím interní databáze více než **80 prověřených pracovníků** a personální kapacity společnosti přesahující **190 zaměstnanců**.

Součástí systému jsou také **lokální zástupci**, kteří znají specifika zakázky a mohou být nasazeni bez nutnosti dalšího zaškolení.

### **Krátkodobá zastupitelnost**

Krátkodobá zastupitelnost je využívána zejména při:

- 98 -

- náhlé zdravotní indispozici zaměstnance
- neočekávané absenci
- mimořádných událostech

### **Standardní postup:**

1. vyhodnocení situace manažerem zakázky
2. aktivace záskokových pracovníků
3. případné zajištění služby mobilní patrolou
4. nasazení náhradního pracovníka

Garantovaná doba zajištění náhradního pracovníka je **maximálně do 2 hodin**.

Ve více než **98 % případů je náhradník zajištěn v kratším čase**.

### **3. Plánování směn, vyrovnání pracovní zátěže a krizové řízení**

Plánování směn je řízeno manažerem zakázky prostřednictvím **digitálního plánovacího systému**.

Rozpis směn je připravován **minimálně měsíc dopředu**, obvykle do 20. dne aktuálního měsíce.

Součástí systému je **digitální evidence docházky**, která umožňuje přesnou kontrolu příchodů, odchodů a odpracované doby.

#### **Krizové řízení**

**PKH má nastavený systém krizového řízení při:**

- zvýšené nemocnosti
- absenci zaměstnanců
- fluktuaci
- mimořádných událostech během směny, např. pracovní úraz

Náhradní pracovník je zajištěn **do 2 hodin**, případně službu dočasně zajišťuje **mobilní patrole 24/7**.

### **4. Komunikace se zadavatelem**

PKH využívá digitální komunikační systém DiBase a komunikační platformu WhatsApp pro evidenci a řízení požadavků objednatele a komunikaci mezi ním a PKH v režimu **24/7**.

-99-

### **System umožňuje:**

- evidenci požadavků v režimu online
- sledování jejich řešení
- evidenci odpovědností
- archivaci komunikace
- eskalaci mimořádných situací
- dokumentace, fotografie, videozáznamy mimořádných situací

### **5. Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu**

Klíčovým nástrojem stabilizace týmu je **kontrolní činnost manažera zakázky**.

Manažer provádí **minimálně 20 kontrol měsíčně**, evidovaných v digitálním systému **Dibase**.

#### **Kontrolováno je zejména:**

- přítomnost pracovníka
- ú strojová kázeň
- dodržování metodiky služby
- znalosti zaměstnanců potřebné k činnosti
- orientační kontrola alkoholu

Součástí kontrol je **fotodokumentace**, která slouží jako prokazatelný záznam o provedené kontrole a elektronicky zaznamenaný datum a čas provedené kontroly. V případě vyžádání je PKH připravena prokázat klientovi konkrétní kontroly.

#### **Stabilitu týmu dále podporují:**

- motivační systém odměňování
- pravidelné vzdělávání
- metodická podpora zaměstnanců
- zpětná vazba a vyhodnocování výkonu služby

### **Závěr metodiky „Zajištění stability a kapacity týmu“**

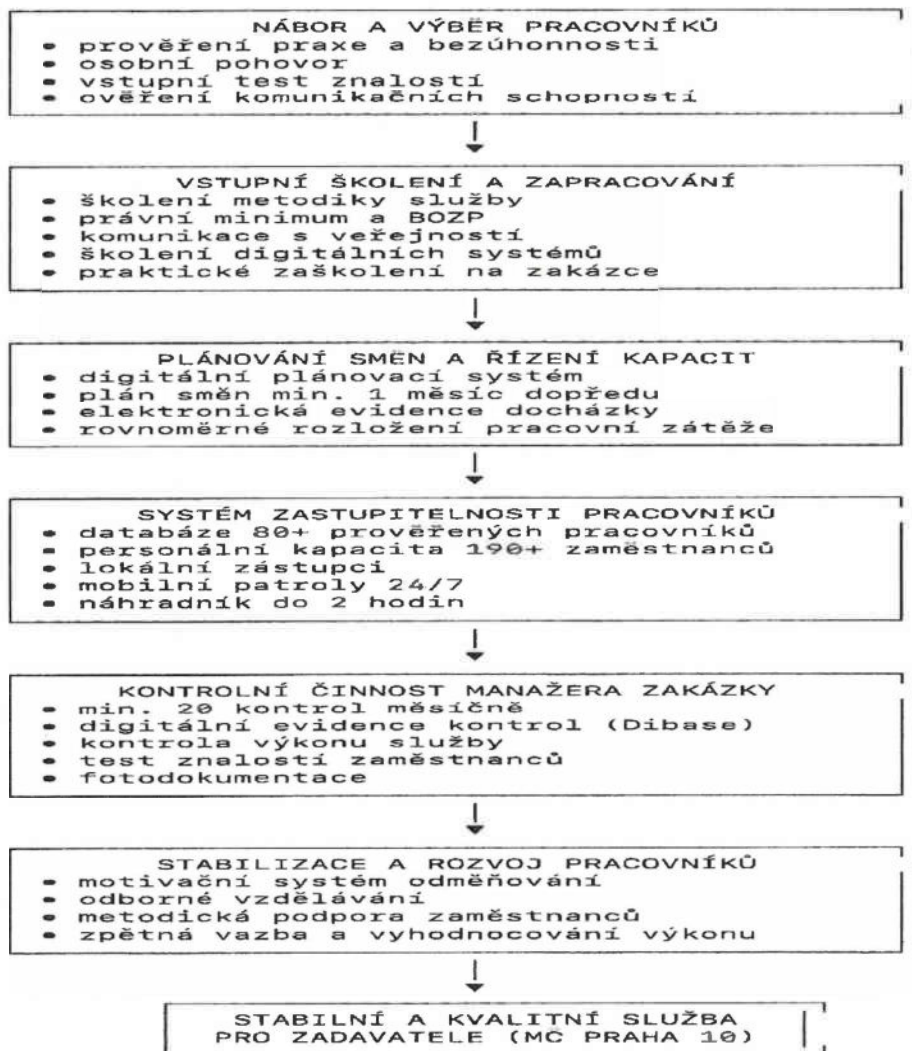
Na základě uvedeného systému řízení lidských zdrojů, standardizovaného náboru zaměstnanců, systému školení a zapracování, digitálního plánování směn, systému zastupitelnosti, krizového řízení personálních kapacit a pravidelné kontrolní činnosti manažera zakázky je společnost PKH schopna dlouhodobě zajistit stabilní personální zajištění služby, vysokou kvalitu výkonu služby a kontinuální poskytování bezpečnostních služeb.

-100-

Uvedený systém je dlouhodobě uplatňován při realizaci zakázek pro veřejné instituce, městské části i komerční objekty a jeho funkčnost může dodavatel doložit kladnými referencemi klientů.

Celý systém řízení služby je současně realizován v souladu se standardy řízení kvality, bezpečnosti a ochrany informací dle norem **ISO 9001, ISO 18788:2015, ISO 45001 a ISO 27001**.

- systém zajištění stability bezpečnostního týmu PKH



V Praze dne 06/03/2026

Jiří Pospíšil  
 PK HOLDING CZ s.r.o.

 **PK HOLDING CZ** s.r.o.  
 Sídlo: Vaničkova 315/7, 169 00 Praha 6  
 IČ: 26206137, DIČ: CZ26206137  
 Divize: Security 002



-101-

## ZPRÁVA O HODNOCENÍ NABÍDEK

dle ustanovení § 119 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále jen „ZZVZ“)

<b>ZADAVATEL:</b>	<b>Městská část Praha 10</b>
Sídlem:	Vinohradská 3218/169, 100 Praha
Zastoupený:	Ing. arch. Martinem Valovičem, starostou
IČO:	00063941
<b>VEŘEJNÁ ZAKÁZKA:</b>	<b>TÝM PREVENCE KRIMINALITY</b>

Zadavatel na základě ustanovení § 119 odst. 2 ZZVZ, k výše uvedené veřejné zakázce zadávané ve zjednodušeném režimu dle ustanovení § 129 a násl. ZZVZ, vyhotovil tuto písemnou zprávu o hodnocení nabídek.

### I. Identifikace zadávacího řízení

Předmětem Veřejné zakázky je zajištění činností týmu prevence kriminality na území Městské části Praha 10. Tým prevence kriminality bude zajišťovat službu každý den v týdnu, tj. od pondělí do neděle, a to v měsících duben až říjen (letní období) a listopad až březen (zimní období). Každý tým prevence kriminality bude obsahovat dvě osoby a zadavatel předpokládá působení šesti týmů v letním období a čtyř týmů v zimním období s kratší dobou dozoru. Činnost Týmu prevence kriminality zahrnuje monitorování problémových lokalit veřejných prostranství, prevenci užívání a distribuce omamných a psychotropních látek, omezení hluku, řešení incidentů a sporů prostřednictvím komunikace a domluvy, spolupráci s Městskou policií Praha a Policií ČR.

### II. Fyzické osoby, které se podílely na hodnocení nabídek

Bc. Radek Lojda, místostarosta	Člen hodnotící komise
Ing. Milan Maršálek, člen RMČ	Člen hodnotící komise
Bc. Petra Morávková, MBA, OMP	Člen hodnotící komise
Bc. Martin Pecánek, OŽP	Člen hodnotící komise
Ing. Libuše Jechová, zástupce občanů	Člen hodnotící komise
JUDr. Kristýna Tlustošová	Zástupce zadavatele v zadávacím řízení

### III. Seznam hodnocených nabídek

<b>Nabídka č. 1</b>	
Obchodní firma nebo název / obchodní firma nebo jméno a příjmení:	<b>společnost INDUS</b> <b>Vedoucí společník: INDUS FACILITY, spol. s r. o.</b> <b>Druhý společník: INDUS, spol. s r. o.</b> <b>Třetí společník: INDUS PRAHA, spol. s r. o.</b> <b>Čtvrtý společník: INDUS SERVICE, spol. s r. o.</b> <b>Pátý společník: INDUS GROUP, spol. s r. o.</b> <b>Šestý společník: INDUS PATROL, spol. s r. o.</b> <b>Sedmý společník: SECURITY CONTROL, spol. s r. o.</b>
Sídlo / místo podnikání / místo trvalého pobytu (příp. doručovací adresa):	Vedoucí společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Druhý společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Třetí společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Čtvrtý společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Pátý společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Šestý společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10 Sedmý společník: U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10
Právní forma:	Vedoucí společník: společnost s ručením omezeným. Druhý společník: společnost s ručením omezeným Třetí společník: společnost s ručením omezeným Čtvrtý společník: společnost s ručením omezeným Pátý společník: společnost s ručením omezeným Šestý společník: společnost s ručením omezeným Sedmý společník: společnost s ručením omezeným
IČO:	Vedoucí společník: 01484559 Druhý společník: 45787492 Třetí společník: 24210668 Čtvrtý společník: 04128885 Pátý společník: 06207375 Šestý společník: 07515821 Sedmý společník: 07867417

<b>Nabídka č. 2</b>	
Obchodní firma nebo název / obchodní firma nebo jméno a příjmení:	<b>PK HOLDING CZ s.r.o.</b>

Sídlo / místo podnikání / místo trvalého pobytu (příp. doručovací adresa):	Vaníčkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
IČO:	26206137

#### IV. Popis hodnocení nabídek

Zadavatel jako základní hodnotící kritérium pro zadání veřejné zakázky zvolil ekonomickou výhodnost nabídek v souladu s článkem 13 zadávací dokumentace.

Ekonomická výhodnost nabídek byla hodnocena na základě poměru nabídkové ceny a kvality dle § 114 odst. 2 ZZVZ.

Kritérium	Váha %
Výše nabídkové ceny v Kč bez DPH za 1 hodinu plnění Veřejné zakázky 1 pracovníkem dodavatele (člověkohodina)	45 %
Kvalita a organizace plnění	55 %

Nabídky byly hodnoceny dle výše uvedených dílčích kritérií podle jejich váhy, a to bodovací metodou s použitím bodovací stupnice (rozsah 0 až 100 bodů). Každé jednotlivé nabídce bylo dle dílčího kritéria přidělena bodová hodnota, která odráží úspěšnost předmětné nabídky v rámci dílčího kritéria. Výsledné pořadí nabídek bylo stanoveno podle počtu získaných bodů v součtu za obě dílčí hodnotící kritéria. Ekonomicky nejvýhodnější nabídkou se stala nabídka, která získala nejvyšší počet bodů v součtu obou dílčích kritérií hodnocení.

#### A) Nabídková cena

V rámci dílčího kritéria "Nabídková cena" byla hodnocena výše nabídkové ceny za hodinovou sazbu poskytování služby 1 pracovníkem dodavatele (člověkohodina) v Kč bez DPH.

Pro číselně vyjádřitelné dílčí kritérium „Nabídková cena“, pro které má nejvýhodnější nabídka minimální hodnotu kritéria, získá hodnocená nabídka takovou bodovou hodnotu, která vznikne násobkem poměru hodnoty nejvýhodnější nabídky k hodnocené nabídce a váhy daného kritéria. Nejvýhodnější nabídkou je v tomto případě nabídka s nejnižší cenou.

Viz níže uvedený vzorec:

$$\text{Počet bodů} = 100 \times \frac{\text{nejvýhodnější nabídka}}{\text{hodnocená nabídka}} \times 45 \%$$

Počet bodů byl aritmeticky zaokrouhlen na 2 desetinná místa. Bodové hodnoty jednotlivých

nabídek budou následně vynásobeny 0,45, tj. váhou tohoto dílčího kritéria hodnocení.

Výsledek hodnocení dílčího kritéria nabídkové ceny po převážení váhou hodnotícího kritéria (0,45):

Nabídka číslo	Identifikační údaje dodavatele	Nabídková cena (v Kč bez DPH)	Počet bodů před převážením:	Počet bodů po převážení:
1	společnost INDUS	209,00	100 bodů	45 bodů
2	PK HOLDING CZ s.r.o.	265,00	78,87 bodů	35,49 bodů

## B) Kvalita a organizace plnění

Předmětem hodnocení je posouzení oblasti Metodiky výkonu služby a oblasti Zajištění stability.

### B.1) Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)

Předmětem hodnocení je posouzení, jakým způsobem účastník zajistí organizaci a řízení týmu, systém směn, evidenci činností, reporting Zadavateli a reakci na mimořádné situace tak, aby byla služba vykonávána plynule, přehledně a efektivně po celou dobu trvání smlouvy. Účastníci v rámci svých nabídek předložili samostatný dokument nazvaný „**Metodika výkonu služby**“ v souladu s čl.13.2.1 zadávací dokumentace.

Hodnocení bude provedeno kvalitativním způsobem na základě odborného posouzení hodnotící komisí. Každý člen hodnotící komise přidělí nabídce počet bodů od 0 do 50 podle níže uvedených kvalitativních úrovní. Bodové ohodnocení jednotlivými členy hodnotící komise bude následně zprůměrováno, kdy maximální počet bodů je 50 bodů.

#### Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do	35

	detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespĺňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

## B.2) Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

Předmětem hodnocení je kvalita systému zajištění stability a kapacity týmu po dobu plnění Veřejné zakázky. Cílem hodnocení je posoudit, jakým způsobem účastník zajistí dlouhodobou spolehlivost poskytované služby, zejména schopnost udržet plný stav týmu i při dočasných výpadcích (např. nemocnost, fluktuace, dovolené) a jakým způsobem má nastaveny procesy nábory, školení a zastupitelnosti pracovníků. Účastníci v rámci svých nabídek předložili samostatný dokument nazvaný „Zajištění stability a kapacity týmu“ v souladu s čl.13.2.2 zadávací dokumentace.

Hodnocení bude provedeno kvalitativním způsobem na základě odborného posouzení hodnotící komisí. Každý člen hodnotící komise přidělí nabídce počet bodů od 0 do 50 podle níže uvedených kvalitativních úrovní. Bodové ohodnocení jednotlivými členy hodnotící komise bude následně zprůměrováno, kdy maximální počet bodů je 50 bodů.

### Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušování služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20

Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0
---------------------	---	---

Bodové hodnocení nabídky v rámci tohoto dílčího hodnotícího kritéria provede hodnotící komise jako poradní orgán zadavatele. Body přiřazené nabídce v rámci tohoto dílčího hodnotícího kritéria budou následně sečteny a přečítány vahou daného dílčího hodnotícího kritéria. Z takto dosaženého počtu bodů bude následně určen počet bodů nabídky získaný v tomto dílčím hodnotícím kritériu dle následujících vzorce, který již zohledňuje i váhu tohoto dílčího hodnotícího kritéria.

*hodnocená nabídka*

$$\text{Počet bodů} = 100 \times \frac{\text{hodnocená nabídka}}{\text{nejvhodnější nabídka}} \times 55 \%$$

*nejvhodnější nabídka*

Počet bodů byl aritmeticky zaokrouhlen na 2 desetinná místa. Bodové hodnoty jednotlivých nabídek budou následně vynásobeny 0,55, tj. vahou tohoto dílčího kritéria hodnocení.

Výsledek hodnocení dílčího kritéria nabídkové ceny po převážení vahou hodnotícího kritéria (0,55):

Nabídka číslo	Identifikační údaje dodavatele	Součet průměrného počtu bodů za dílčí kritérium:	Počet bodů před převážením:	Počet bodů po převážení:
1	společnost INDUS	39 bodů	42,86 bodů	23,57 bodů
2	PK HOLDING CZ s.r.o.	91 bodů	100 bodů	55 bodů




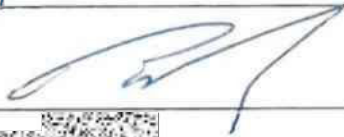

#### V. Výsledek hodnocení nabídek

Výsledek hodnocení nabídek:

Nabídka číslo	Identifikační údaje dodavatele	Počet bodů po převážení: kritérium nabídkové ceny	Počet bodů po převážení: kritérium kvality plnění	Celkový počet bodů:	Konečné pořadí nabídky:
1	společnost INDUS	45 bodů	23,57 bodů	68,57 bodů	2.
2	PK HOLDING CZ s.r.o.	35,49 bodů	55 bodů	90,49 bodů	1.

Na základě výsledků hodnocení hodnotící komise vybrala jako nabídku ekonomicky nejvýhodnější ve výše uvedené veřejné zakázce nabídku č. 2 společnosti **PK HOLDING CZ s.r.o.**, se sídlem Vaníčkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 2620613.

**VI. Jména a podpisy členů komise:**

<b>Jméno a příjmení</b>	<b>Podpis</b>
Bc. Radek Lojda, místostarosta	
Ing. Milan Maršálek, člen RMČ	
Bc. Petra Morávková, MBA, OMP	
Bc. Martin Pecánek, OŽP	
Ing. Libuše Jechová, zástupce občanů	

**Přílohy:**

Anonymizované hodnotící formuláře členů hodnotící komise



## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍMI KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 2:** PK HOLDING CZ s.r.o., se sídlem Vaníčkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 26206137

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící subkritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	Obsahuje, přehledně!
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	Obsahuje, přehledně!
3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).	Obsahuje, přehledně!
4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.	Obsahuje, přehledně!
5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	Obsahuje, přehledně!
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>50</b>

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nesplňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus nábory, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	<i>Obsahuje, přehledně!</i>
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	<i>Obsahuje, přehledně</i>
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	<i>Obsahuje, přehledně</i>
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	<i>Obsahuje, přehledně</i>
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	<i>Obsahuje, přehledně</i>
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>50</b>

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neprokazuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍM KŘITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 2:** PK HOLDING CZ s.r.o., se sídlem Vaničkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 26206137

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality   Organizační struktura je jasně definována ve více úrovních řízení. Popsán je systém operativního vedení v terénu včetně rozdělení rolí. Interní komunikace probíhá prostřednictvím digitálních nástrojů, přičemž zadavatel má možnost zapojení do sdílených systémů.
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	Systém směn a rozvrh služeb   Směnný provoz je nastaven tak, aby bylo zajištěno pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s minimálně dvěma pracovníky ve směně. Systém zahrnuje digitální evidenci docházky, plánování směn a zajištění zastupitelnosti.  Před a po směně dechová zkouška, pauzy na vyplňování formulářů v aplikaci a odpočinek mezi jednotlivými pochůzkami po stanovených trasách, digitální evidence docházky, interní databáze zaměstnanců, kteří mohou být povolání, garantují výměnu do 2h 2 osoby současně potvrzeny ve stabilních týmech

<p>3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).</p>	<p>Evidence činností a reporting zadavateli   Evidence je vedena elektronicky s možností sdílení informací v reálném čase. Reporty obsahují denní záznamy, měsíční souhrny a analytické výstupy.</p> <p>Knihy mimořádných událostí, sdílení informací okamžitě přes Whatsapp, měsíční reporty obsahující denní data z aplikaci, case studies událostí s foto/video dokumentací, SWOT analýzy úprava rozdělování osob a vedení tras</p>
<p>4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.</p>	<p>Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací   Jsou definovány konkrétní postupy řešení mimořádných událostí včetně návaznosti na složky IZS. Zadavatel je informován operativně i prostřednictvím pravidelných reportů.</p> <p>Školení na specializované témata podle konkrétních potřeb na základě reportů Konkrétní plán řešení reakcí v bodech popsán, zadavatel informován pomocí Whatsappu a reportů, databáze zahrnují všechny informace o tom co se dělo na „checkpointech“</p>
<p>5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.</p>	<p>Zajištění kvality a kontrolní mechanismy   Kontrola kvality je zajištěna kombinací osobních kontrol v terénu a vyhodnocování dat z evidence činností. Na základě zjištění dochází k úpravám organizace služby a cílenému školení pracovníků.</p> <p>Adaptace na základě popsaného způsobu dokumentace (z reportů vyplyne, zda a kde jsou problémy a jak reorganizovat a zda nebo v čem školit) Specializované školení Osobní kontroly na místě pro dodržení standardů a postupů</p>
<p><b>Celkový počet bodů</b></p>	<p>50</p>

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
---------------------	-------------------------------	------------

Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespĺňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus náboru, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	Uchazeč využívá vstupní výběrové řízení včetně ověření způsobilosti a základního školení před nástupem do služby.  Vstupní test, klasický background checks, čeština, osobní pohovor, fyzický zdatnost ověřována Zaškolení před nástupem, dostanou kurz první pomoci
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	Zajištěna prostřednictvím interní databáze pracovníků a záložních kapacit s deklarovanou schopností rychlého nahrazení pracovníků.  Databáze 80 záložních interních pracovníků + lokální zástupci Nahrazování do 2 hodin, v případě naprosté nutnosti 24/7 dostupné mobilní týmy
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	Organizace práce vychází z průběžného vyhodnocování situace v terénu a umožňuje operativní úpravy nasazení pracovníků.

	Na základě reportů dochází ke změně počtu týmu na trasách
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	Uchazeč deklaruje zajištění náhradních kapacit a operativní řízení při výpadcích personálu, včetně informování zadavatele.  Databáze 80 záložních interních pracovníků + lokální zástupci Nahrazování do 2 hodin, v případě naprosté nutnosti 24/7 dostupné mobilní týmy Řeknou jim přes Whatsapp a zadavatel bude informován
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	Zahrnuje kontrolní mechanismy, zpětnou vazbu a motivační prvky, některé části nejsou detailně rozpracovány.  20 kontrol měsíčně, taky evidováno v DiBase, fotodokumentace kontrol, zadavatel má přístup, motivaci zajišťuje odměňování, poskytují zpětnou vazbu atd.
<b>Celkový počet bodů</b>	50

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍMI KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

Nabídka č. 2: PK HOLDING CZ s.r.o., se sídlem Vaníčkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 26206137
---

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	VŠE JASNĚ UVAŽOVANÉ KOMUNIKACE UVEDEN KONKRETNÍ SYSTÉM
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	POPSÁNO KONKRETNĚ JAKA ZAJIŠTĚNÍ UVAŽOVANÉ DATABASE S POČTEM PRACOVNÍKŮ
3) Evidence činností a reporting zadavatelé K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).	UVEDEN DIGIT. POČT. SYSTÉM KONTROLNÍ BODY, FOTO DOK. KONKRETNÍ OBSAH REPORTŮ PRO ZADAVATELE
4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.	POPSÁNO: POSTUP I ZAŘÍZENÍ
5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	KONKRETNÍ INFORMACE
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>50</b>

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nesplňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus náboru, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zpracování.	VŠE POPISÁNO   CHYBI VEZ KDE VCHÁZÍ DELOU: IUBERÁM? DOPORUČENÍ?
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	LOKÁLNÍ ZÁSTUPCI → PROČ VESSEK MASAZEM ROUKOU?
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	LEVIDIÁM VYROVNÁNÍ ZÁTĚŽE
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	SPLNĚNO
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	KOHLD BŮT VÍCE ROZVEDENO: MOTIVACE
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>35</b>

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍMI KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 2:** PK HOLDING CZ s.r.o., se sídlem Vaníčkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 26206137

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící subkritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	MLE POŽADAVKŮ HC
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	VELICE DOBŘE PROPRACOVANÉ!
3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).	VÍCESTRANOVĚ! MLE ZA VLASTNOSTI I S UHODNUTÍM!
4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.	JEDNOZNAČNĚ ZAZNAMENÁVÁNÍ INCIDENTŮ
5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	PRŮBĚH SMĚ! PROKOLOVÁNÍ!
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>50</b>

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nesplňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity		50
Tematické části	Odůvodnění zpracování	
1) Mechanismus nábory, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	VELICE DOBRĚ NASTAVENO	
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	VÍČ MEŽ NOSTATEČNÁ KAPACITA	
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	ODPOUŠTĚNÍ NASTAVENO	
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	ZAJIŠTĚNO - BEZ VYHRAD	
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	DOBRĚ NASTAVENO VĚTMĚ PŘI STUPNĚ ZAS. MĚ	
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>50</b>	

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍMÍ KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 2:** PK HOLDING CZ s.r.o., se sídlem Vaničkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6, IČO: 26206137

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
<p>1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.</p>	<p>ORGANIZACE A STRUKTURA I ČINNOST A KONTROLA VÝKONU TÝMU JSOU JASNĚ POPSÁNY.</p>
<p>2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.</p>	<p>ROZVRH SLUŽEB, ORGANIZACE SMĚN A ZASTUPITELNOST JSOU UVEDENY DOSTI PODROBNĚ.</p>
<p>3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).</p>	<p>JE ODPOVĚDNĚ SPECIFIKOVÁNO, PROBLEMATIKA JE DOBRĚ ROZEBRÁNA.</p>
<p>4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.</p>	<p>JE DETAILNĚ POPSÁN VČETNĚ SCHÉMATU POSTUPU ŘEŠENÍ</p>
<p>5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.</p>	<p>JE UVEDENO ROZSÁHLE A KOMPLEXNĚ</p>
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>35</b>

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nesplňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus náboru, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	JE PRECIZNĚ POPSÁN (SOUČASNĚ VÍCE NEŽ 80 PRACOVNÍKŮ)
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	JE ZAJIŠTĚNA DLOUHODOBÁ I KRÁTKODOBÁ ZASTUPITELNOST.
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	JE PODROBNĚ POPSÁN
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	KRIZOVÉ ŘÍZENÍ ZAJIŠTĚNO (MOBILNÍ PATROLA 24/7)
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	PRO STABILITU TÝMU JE NASTAVEN MOTIVAČNÍ SYSTÉM
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>35</b>

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neprokazuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍM KŘITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 1:** společnost INDUS, se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, s vedoucím společníkem INDUS FACILITY, spol. s r. o., se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, IČO: 01484559

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

<b>1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby</b>	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
<p>1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.</p>	<p>Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality   Popis organizace a řízení činnosti je uveden pouze v obecné rovině. Není dostatečně zřejmé operativní řízení služby v terénu ani konkrétní rozdělení odpovědností.</p>
<p>2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.</p>	<p>Systém směn a rozvrh služeb   Směnný provoz je popsán obecně, bez detailního rozpracování zastupitelnosti a operativního řízení směn. Způsob evidence a změn směn není konkrétně specifikován.</p>
<p>3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).</p>	<p>Evidence činností a reporting zadavateli   Evidence činností a reporting jsou deklarovány, avšak bez konkrétní specifikace nástrojů, rozsahu dat a přístupu zadavatele k informacím.</p>
<p>4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.</p>	<p>Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací   Postupy jsou uvedeny obecně bez konkrétních kroků, časových návazností a jasné vazby na složky IZS.</p>
<p>5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy</p>	<p>Zajištění kvality a kontrolní mechanismy   Kontrolní mechanismy jsou popsány vágně bez definice konkrétních nástrojů,</p>

K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	frekvence kontrol a vyhodnocování kvality.
<b>Celkový počet bodů</b>	20

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespĺňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

## 2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity

Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus nábora, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zpracování.	Nábor a školení jsou popsány obecně bez konkrétního harmonogramu a metodiky ověřování způsobilosti pracovníků.
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	Uchazeč deklaruje existenci personálních rezerv, avšak jejich rozsah a způsob využití nejsou konkretizovány.
3) Plán střídání směn a vyrovnaní zátěže mezi členy týmu.	Organizace směn je popsána obecně bez jasného systému vyrovnavání zátěže a evidence změn.
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	Krizové scénáře nejsou detailně rozpracovány a neobsahují konkrétní postupy řešení.

5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	Stabilizační opatření jsou uvedena obecně bez konkrétních nástrojů a mechanismů.
<b>Celkový počet bodů</b>	20

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Ďokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍM KŘITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 1:** společnost INDUS, se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, s vedoucím společníkem INDUS FACILITY, spol. s r. o., se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, IČO: 01484559

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
<p>1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.</p>	<i>Obsahuje, obecně.</i>
<p>2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.</p>	<i>Obsahuje, obecně.</i>
<p>3) Evidence činností a reporting zadavatelí K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodičita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).</p>	<i>Obsahuje, obecně.</i>
<p>4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.</p>	<i>Obsahuje, obecně.</i>
<p>5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.</p>	<i>Obsahuje, obecně.</i>

Celkový počet bodů	20
--------------------	----

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespíňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus náboru, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zpracování.	Obsahuje, obecně!
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	Obsahuje, obecně!
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	Obsahuje, obecně!
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	Obsahuje, obecně!
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	Obsahuje, obecně!
<b>Celkový počet bodů</b>	<b>20</b>

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍMÍ KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 1:** společnost INDUS, se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, s vedoucím společníkem INDUS FACILITY, spol. s r. o., se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, IČO: 01484559

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérii:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	NEVÍ POPSÁK SYSTÉM KOMUNIKACE MEZI TÝMY A MANAŽERY - JAK KOMUNIKUJÍ A JAK KONTROLUJÍ
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: - Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	NEVÍ POPSÁVA ZASTUPITELNOST
3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodičita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).	NEVÍ UVEDEN EL. SYSTÉM - JAK, NEVÍM JAK BUDOU REPORTOVAT ZADAVATELI, JAK EVIDUJÍ MP A POLICI
4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.	OBEČNÝ POPIS, NEVÍ UVEDENO JAK KONKRÉTNĚ, ZADAVATEL??
5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	OBEČNÉ, CHYBÍ OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ PLYNULOSTI SLUŽBY

Celkový počet bodů	20
--------------------	----

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nesplňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činnosti je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus nábory, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	PRO TRAMU DO BUDOV PRACOVNÍCI TEPRVE PŘIJATI?! (4 odložené) ZAPRACOVÁNÍ CHY
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	OBEČNE'
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	OBEČNE', ZÁTĚŽ NEJÍ ZHÍŇĚNA
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	KESSOU UVEDENY LHŮTY PRO NÁHRADY,
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	VIC KONKRÉTNÍHO, NALE JSOU VAPR. MOTIVACNÍ NABÍROVÉ??
Celkový počet bodů	20

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍM KRITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 1:** společnost INDUS, se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, s vedoucím společníkem INDUS FACILITY, spol. s r. o., se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, IČO: 01484559

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.	POPSANO DOSTATEČNĚ, NEJASNOST O INFORTOUMÁ. ZASTUPRE MĚ
2) Systém směn a rozvrh služeb K posouzení: -Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně. - Popis organizace směn a zastupitelnosti.	SPLŇUJE POŽADAVKY
3) Evidence činností a reporting zadavateli K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).	ZPRACOVÁNO ALE NEURČITĚ
4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.	OPĚT NE DOSTATEČNĚ POPSÁNA KOMUNIKACE S MĚ
5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.	POPSÁNO ALE NE DOST SPECIFICKY

Celkový počet bodů	35
--------------------	----

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědností a návazností. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespĺňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činností je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus nábory, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	NEODSTATEČNÉ RIZIKO KAPACITNOSTI
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	POPSANO NEURČITĚ, OBAVA Z VYHAŠKŮ
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	NEODSTATEČNĚ POPSANO
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	KONSTATOVANO! BEZ ROZLOŽENÍ, TENY PROBLEMATIQUE!
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	JEN PROKLAMACE
Celkový počet bodů	0

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0

## HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KE HODNOTÍCÍM KŘITÉRIU: KVALITA A ORGANIZACE PLNĚNÍ (55 %)

Hodnotící formulář členů hodnotící komise k nabídce níže uvedeného dodavatele k veřejné zakázce „TÝM PREVENCE KRIMINALITY“.

Jméno člena hodnotící komise	
------------------------------	--

**Nabídka č. 1:** společnost INDUS, se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, s vedoucím společníkem INDUS FACILITY, spol. s r. o., se sídlem U hostivařského nádraží 556/12, Hostivař, 102 00 Praha 10, IČO: 01484559

Bodové hodnocení nabídky se sestává z dvou subkritérií:

1. Metodika výkonu služby (počet přidělovaných bodů 0-50)
2. Zajištění stability a kapacity (počet přidělovaných bodů 0-50)

1. Hodnotící sukritérium: Metodika výkonu služby	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
<p>1) Organizace a řízení činnosti Týmu prevence kriminality</p> <p>K posouzení: Způsob rozdělení rolí včetně určení vedoucího směny, postup řízení činnosti v terénu, systém interní komunikace a kontroly.</p>	<p>ORGANIZACE A ŘÍZENÍ ČINNOSTI TÝMU NEJSOU DETAILNĚ POPSÁNY - NAPŘ. NENÍ UVEDEN ZPŮSOB KOMUNIKACE, TAKŽE OPATŘENÍ BUDEU PŘIJÍMÁNA</p>
<p>2) Systém směn a rozvrh služeb</p> <p>K posouzení:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Návrh rozvrhu služeb zajišťující pokrytí činnosti 7 dní v týdnu s uvedením, že v každé směně působí nejméně dvě osoby současně.</li> <li>- Popis organizace směn a zastupitelnosti.</li> </ul>	<p>SYSTÉM SMĚN A ZASTUPITELNOST NENÍ PŘÍLIŠ PODROBNĚ ROZEPSÁNA.</p>
<p>3) Evidence činností a reporting zadavateli</p> <p>K posouzení: Způsob vedení evidence jednotlivých činností (např. denní záznamy, elektronické formuláře), periodicita a forma reportů (např. denní/měsíční zprávy).</p>	<p>NEPŘÍLIŠ PODROBNĚ SPECIFIKOVÁN ZPŮSOB REPORTINGU ZADAVATELI</p>
<p>4) Postup při řešení mimořádných událostí a krizových situací</p> <p>K posouzení: Popis reakce, oznámení zadavateli, návaznost na orgány IZS apod.</p>	<p>POSTUP JE POPSÁN JEN VELMI ZBĚŽNĚ, NENÍ DETAILNÍ.</p>
<p>5) Zajištění kvality a kontrolní mechanismy</p> <p>K posouzení: Návrh způsobu kontroly výstupů, hodnocení výkonu pracovníků a opatření pro zajištění plynulosti služby.</p>	<p>KONTROLNÍ MECHANISMY NEJSOU DETAILNĚ POPSÁNY (DECHOVĚ ZKROUSKY)</p>

Celkový počet bodů	20
--------------------	----

Metoda hodnocení kvality metodiky:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Metodika je úplná, logicky uspořádaná a přehledná; detailně popisuje všechny povinné oblasti, včetně konkrétních postupů, odpovědnosti a návaznosti. Nabízí efektivní systém řízení, kontroly a reportingu, který umožní zadavateli průběžně sledovat plnění služby.	50
Dobrá úroveň	Metodika obsahuje všechny povinné části a poskytuje dostatečný popis organizace a řízení služby. Popis je věcný a realizovatelný, avšak některé prvky nejsou rozvedeny do detailu (např. kontrolní mechanismy, reakce na mimořádné situace).	35
Dostačující úroveň	Metodika obsahuje povinné části, ale popis je stručný nebo obecný, některé části nejsou zcela jasné či provázané. Funkčnost systému směn nebo řízení není z metodiky zřejmá.	20
Nedostatečná úroveň	Metodika je neúplná nebo nespĺňuje formální požadavky (např. chybí povinné části nebo rozsah). Popis činnosti je vágní a neumožňuje posoudit způsob plnění služby.	0

2. Hodnotící sukritérium: Zajištění stability a kapacity	
Tematické části	Odůvodnění zpracování
1) Mechanismus nábory, školení a zaučení nových pracovníků včetně harmonogramu zapracování.	JE POPSÁN VELMI OBECNĚ
2) Způsob zajištění zastupitelnosti a existence náhradníků (interní či externí rezervy, databáze spolupracovníků apod.).	NENÍ ROZEBRÁN PŘÍLIŠ PODROBNĚ (NAPŘ. DLOUHODOBÁ ZAST.)
3) Plán střídání směn a vyrovnání zátěže mezi členy týmu.	JE ZHRUBA DEFINOVÁN
4) Krizové plány při výpadku části týmu (např. nemocnost, fluktuace, mimořádné události) včetně postupu komunikace se Zadavatelem.	PRO KRIZOVÉ PLÁNY TÝMU BUDOU NASTAVOVÁNY OPERATIVNÍ ŘEŠENÍ Z PERSONÁLNÍ REZERVY
5) Opatření k dlouhodobé stabilizaci týmu (např. motivační systém, rozvoj pracovníků, kontrolní mechanismy).	PRO STABILITU TÝMU JSOU NASTAVENY OPTIMÁLNÍ PODMÍNKY
Celkový počet bodů	20

Metoda hodnocení systému zajištění stability a kapacity:

Kvalitativní úroveň	Popis charakteristiky nabídky	Počet bodů
Vynikající úroveň	Popsaný systém je komplexní, přehledný a logicky provázaný; detailně rozpracovává školení, zaučení, zastupitelnost, krizové scénáře i dlouhodobá opatření pro stabilitu týmu. Z metodiky vyplývá vysoká míra připravenosti a minimální riziko přerušení služby.	50
Dobrá úroveň	Popsaný systém je funkční a věcný, pokrývá všechny požadované oblasti, avšak s menší mírou detailu (např. méně rozpracované krizové scénáře či mechanismy náhradníků). Zajišťuje dostatečnou spolehlivost služby.	35
Dostačující úroveň	Systém zajištění stability je popsán obecně, některé oblasti (např. zastupitelnost či školení) nejsou rozvedeny nebo jsou formulovány vágně. Připravenost na krizové situace je nízká.	20
Nedostatečná úroveň	Dokument je neúplný nebo nepřehledný, chybí klíčové části (např. plán náhradníků či krizové řízení). Neproказuje reálný systém zajištění stability a kapacity týmu.	0



## VÝZVA K OBJASNĚNÍ NEBO DOPLNĚNÍ ÚDAJŮ ČI DOKLADŮ V NABÍDCE

dle ustanovení § 46 ZZVZ

<b>ZADAVATEL:</b>	<b>Městská část Praha 10</b>
Sídlem:	Vinohradská 3218/169, 100 Praha
Zastoupený:	Ing. arch. Martinem Valovičem, starostou
IČO:	00063941
<b>VEŘEJNÁ ZAKÁZKA:</b>	<b>TÝM PREVENCE KRIMINALITY</b>

### Účastník č. 2:

Název:	<b>PK HOLDING CZ s.r.o.</b>
Sídlem:	Vaničkova 315/7, Břevnov, 169 00 Praha 6
IČO:	26206137

Vážení,

zadavatelem posuzuje Vaši nabídku podanou v rámci zadávacího řízení na předmětnou veřejnou zakázku. V rámci posuzování splnění podmínek účasti stanovených zadavatelem v zadávací dokumentaci byly ve Vaší nabídce shledány určité nejasnosti či nedostatky, které jsou blíže popsány v této výzvě.

### **1. Technická kvalifikace- Manažer zakázky**

Zadavatel v článku 11.4.2 Zadávací dokumentace v souladu s ustanovením § 79 odst. 2 písm. b) ZZVZ stanovil požadavky na prokázání technické kvalifikace- seznamu techniků:

- „a) *Manažer zakázky (1 osoba):*
- *praxe na pozici vedoucího realizačního týmu min. 5 let,*
  - *ukončeném min. středoškolské vzdělání,*
  - *trestní bezúhonnost;*
  - *absolvování kurzu základů poskytování první pomoci;*
  - *jazyková dovednost českého jazyka na úrovni C2.“*

Zadavatel požadoval v Zadávací dokumentaci, aby účastník doložil k prokázání splnění tohoto kritéria technické kvalifikace následující:

„Přílohou tohoto seznamu musí být příslušnými osobami podepsané profesní životopisy, obsahující alespoň následující údaje:

- *Jméno a příjmení;*
- *Druh a právní režim práce u dodavatele;*
- *Dosavadní praxe v oboru vztahujícím se k předmětu veřejné zakázky, kontaktní údaje pro ověření praxe / reference;*

- U Manažera zakázky informaci o ukončeném min. středoškolském vzdělání;
- Informace o trestní bezúhonnosti (zadavatel nepožaduje předložení výpisu z Rejstříku trestů);
- Informace o absolvování kurzu základů poskytování první pomoci;
- Informace o jazykové dovednosti českého jazyka na úrovni C2;
- Datum vyhotovení životopisu;
- Vlastnoruční podpis osoby, k níž se životopis vztahuje.“

Účastník na pozici manažera nominoval [REDAKCE] Účastník předložil touto osobou podepsaný životopis. Z předložených informací je zřejmá [REDAKCE]

**Vyzýváme Vás tímto ve výše uvedeném smyslu k objasnění a doplnění požadovaných údajů.**

## **2. Technická kvalifikace- Strážný**

Zadavatel v článku 11.4.2 Zadávací dokumentace v souladu s ustanovením § 79 odst. 2 písm. b) ZZVZ stanovil následující požadavky na prokázání technické kvalifikace- seznamu techniků:

„b) Strážný (6 osob):

- 2 roky praxe v oblasti poskytování strážních služeb, jejichž součástí bylo zajištění pochůzek,
- osvědčení o získání profesní kvalifikace „strážný“ (ověřovací kód 68-008-E)
- trestní bezúhonnost;
- absolvování kurzu základů poskytování první pomoci;
- jazyková dovednost českého jazyka na úrovni C2“

Zadavatel požadoval v Zadávací dokumentaci, aby účastník doložil k prokázání splnění tohoto kritéria technické kvalifikace následující:

„Přílohou tohoto seznamu musí být příslušnými osobami podepsané profesní životopisy, obsahující alespoň následující údaje:

- Jméno a příjmení;
- Druh a právní režim práce u dodavatele;
- Dosavadní praxe v oboru vztahujícím se k předmětu veřejné zakázky, kontaktní údaje pro ověření praxe / reference;
- U Manažera zakázky informaci o ukončeném min. středoškolském vzdělání;
- Informace o trestní bezúhonnosti (zadavatel nepožaduje předložení výpisu z Rejstříku trestů);
- Informace o absolvování kurzu základů poskytování první pomoci;
- Informace o jazykové dovednosti českého jazyka na úrovni C2;
- Datum vyhotovení životopisu;

- *Vlastnoruční podpis osoby, k níž se životopis vztahuje.*“

Účastník na pozici strážného č. 5 nominoval [redacted] Účastník předložil touto osobou podepsaný životopis, ve kterém nebyla uvedena informace [redacted] Účastník k tomuto doložil [redacted] aktuálně [redacted]

Zadavatel z tohoto důvodu požaduje předložení aktuální informace [redacted] tohoto člena realizačního týmu, kterou postačí uvést jako informaci v předloženém CV.

Dále je v předloženém [redacted] uvedena informace, že [redacted]

Zadavatel tímto žádá o objasnění této nesrovnalosti.

**Vyzýváme Vás tímto ve výše uvedeném smyslu k objasnění a doplnění požadovaných údajů.**

---

**Objasnění a doložení údajů v elektronické podobě, ve shora uvedeném rozsahu, doručte prostřednictvím elektronického nástroje zadavatele, případně prostřednictvím datové schránky zadavatele či zástupce zadavatele ve lhůtě do 3 pracovních dnů od okamžiku doručení této žádosti.**

Pokud účastník zadávacího řízení ve stanovené lhůtě nedoručí požadované doklady, nebo údaje, může být ze zadávacího řízení vyloučen.

V Praze dne dle elektronického podpisu

JUDr.  
Kristýna  
Tlustošová

Digitálně podepsal  
JUDr. Kristýna  
Tlustošová  
Datum: 2026.04.07  
11:54:28 +02'00'



Rok narození:



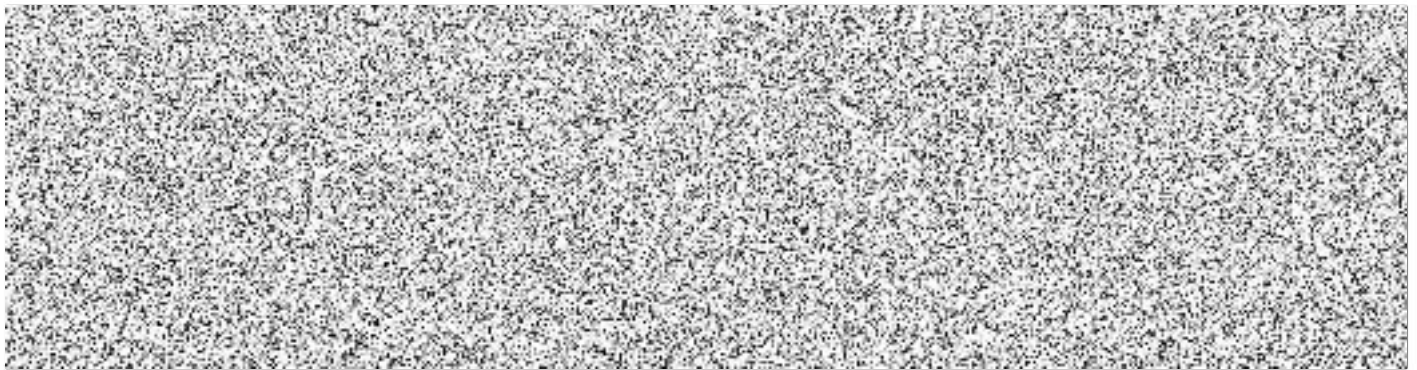
## KONTAKTNÍ ÚDAJE

Telefon: +



E-mail: [office@pkholding.cz](mailto:office@pkholding.cz)

## OSOBNÍ PROFIL

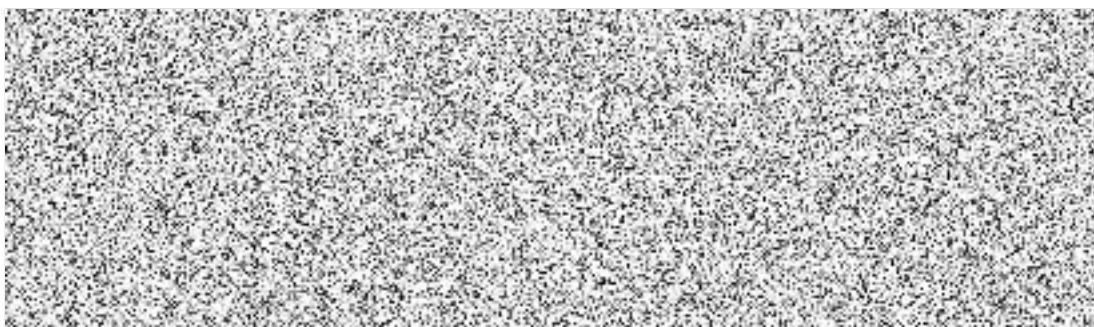


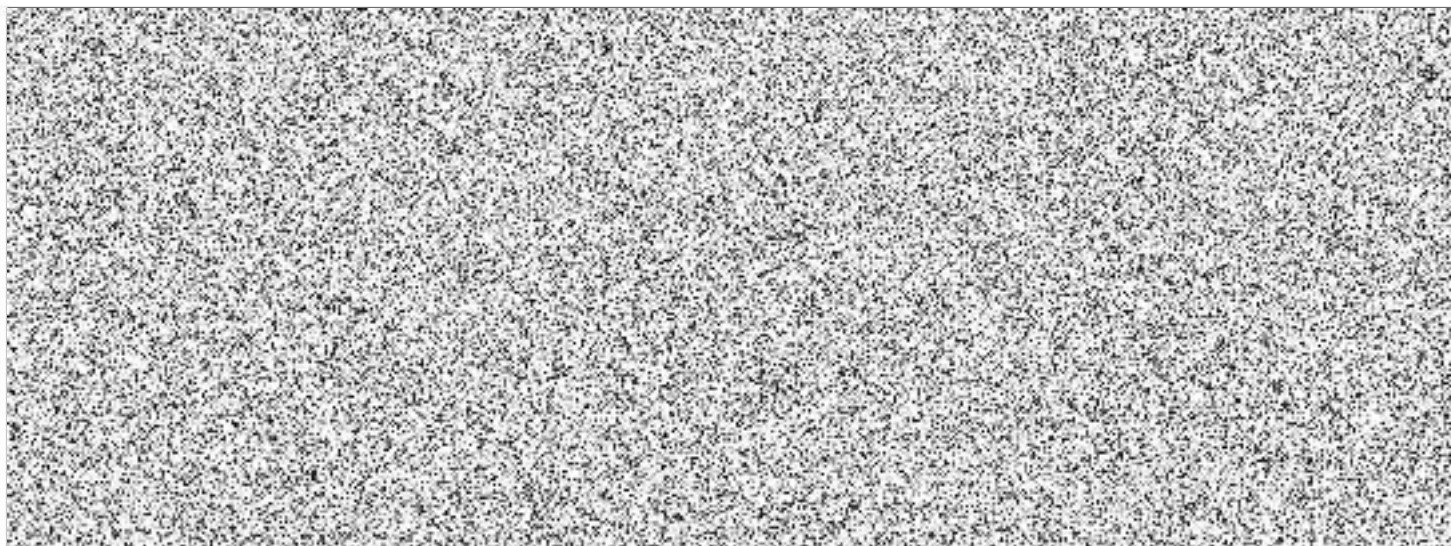
## NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ

•

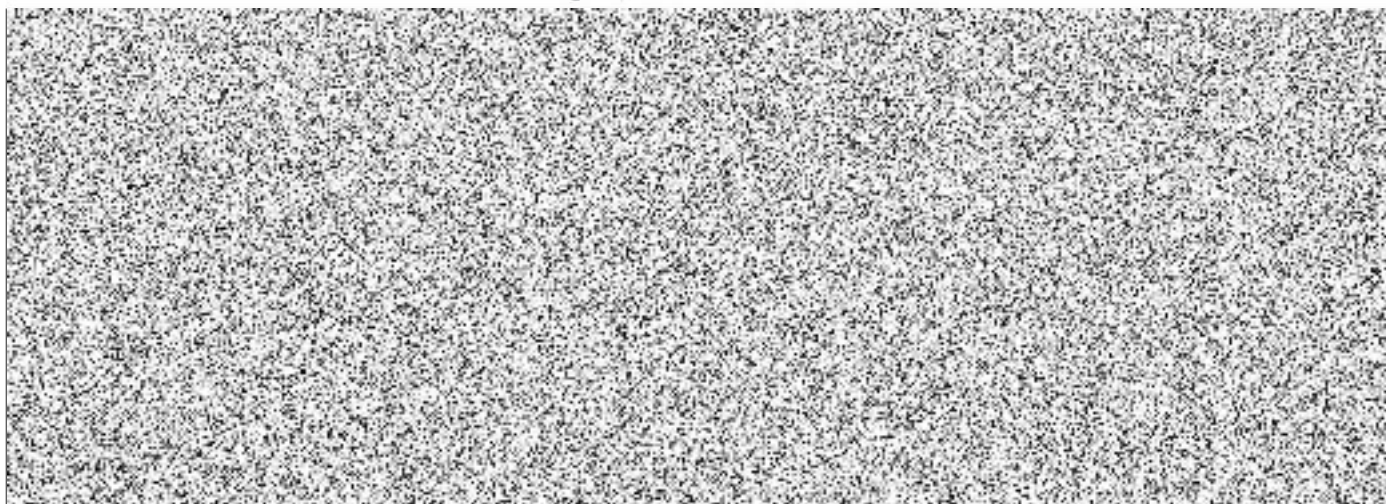


## PROFESNÍ PRAXE POSLEDNÍCH 5 Let

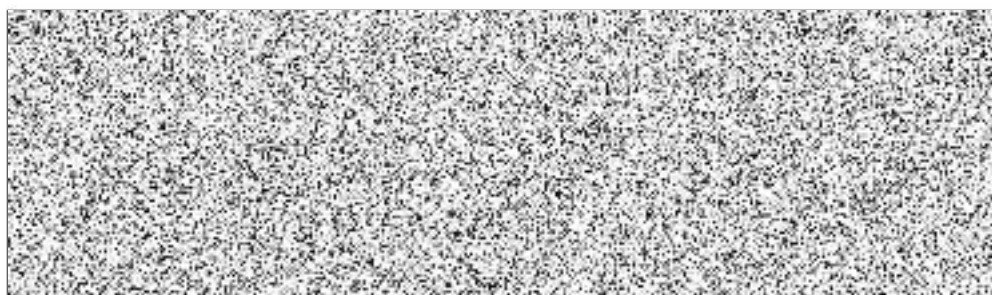




## ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ



## ZNALOSTI A DOVEDNOSTI



V Praze dne 07/04/2026



## Věc: Objasnění a doplnění údajů k nabídce – zadávací řízení

Vážení,

Reagujeme na Vaši výzvu k objasnění a doplnění údajů v rámci posouzení splnění podmínek účasti v zadávacím řízení.

Úvodem si dovoluujeme vyjádřit omluvu za způsobené nepřesnosti ve vyjádření společnosti PK Holding CZ s.r.o., IČO 26206137, Vaníčková 315/7, Praha 6, které vedly k nutnosti dodatečného objasnění ze strany zadavatele.

### Ad 1) Technická kvalifikace – Manažer zakázky ( [REDACTED] )

V příloze této odpovědi předkládáme aktualizovaný a doplněný profesní životopis [REDACTED] ve kterém je jednoznačně a přesně specifikována jeho [REDACTED]

Současně si dovoluujeme doplnit, že [REDACTED] působí na [REDACTED] ve společnosti PK Holding CZ s.r.o. [REDACTED]

Současně byla v životopise upřesněna a doplněna [REDACTED]

### Ad 2) Technická kvalifikace – Strážný [REDACTED]

U [REDACTED] došlo k administrativní nepřesnosti ve strukturovaném životopise v části [REDACTED]. Tato skutečnost byla nyní opravena.

Správně uvádíme:

Současně přikládáme aktuální výpis z Rejstříku trestů [REDACTED]

Tento výpis je v souladu se standardní praxí pro zajištění aktuálnosti prokazovaných údajů, přičemž [REDACTED]

**Přílohy:**

- Aktualizovaný a doplněný životopis
- Aktualizovaný a doplněný životopis
- Aktuální výpis z Rejstříku trestů

Dovolujeme si zdůraznit, že výše uvedené doplnění a upřesnění nepředstavuje nové skutečnosti, ale výhradně zpřesnění a formální doplnění již existujících údajů, které byly součástí původně podané nabídky.

Jsme připraveni poskytnout zadavateli veškerou další součinnost. Současně si dovoluujeme požádat, aby předložené doplňující podklady byly posuzovány jako plnohodnotná součást nabídky, obdobně jako by byly předloženy již při jejím podání.

Děkujeme za jejich zohlednění.

S pozdravem

V Praze dne 07/04/2026

**Jiří**  
**Pospíšil**

Digitálně podepsal  
Jiří Pospíšil  
Datum: 2026.04.07  
21:41:14 +02'00'

Jiří Pospíšil MPA

Jednatel společnosti

**PK Holding CZ s.r.o.**



Ministerstvo spravedlnosti ČR, Vyšehradská 16, 128 10 Praha 2

telefon: +420 221 997 111, datová schránka: kq4aawz, e-mail: rejstrik.trestu@msp.gov.cz

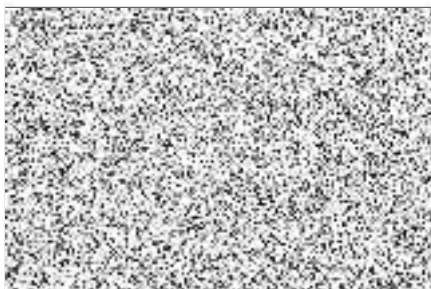
Evidenční číslo:

Žádost doručena:

Účel:

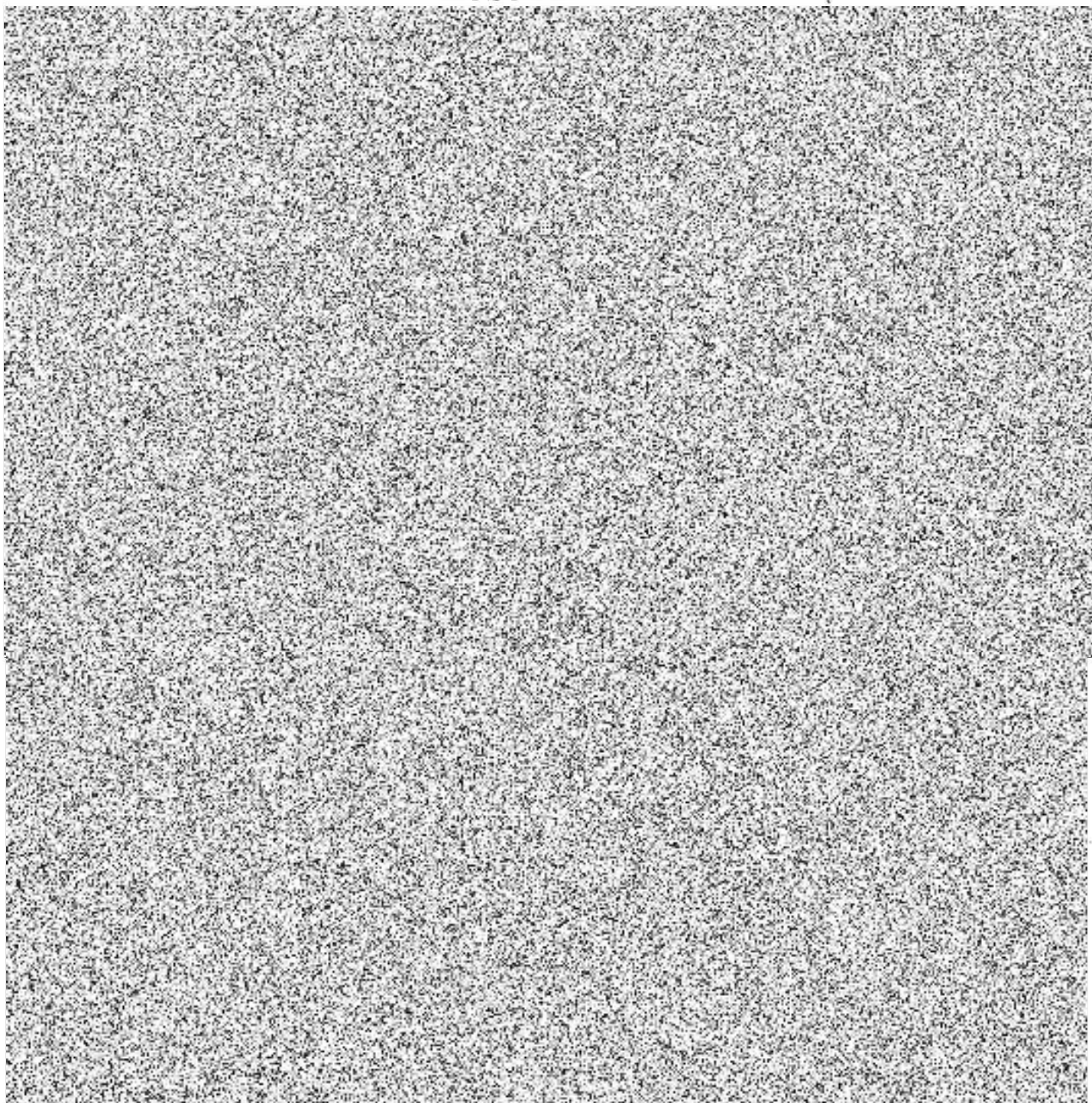
Výpis zpracován:

Počet záznamů:



Na žádost výše se vydává:

## VÝPIS Z EVIDENCE REJSTRÍKU TRESTŮ FYZICKÝCH OSOB







Rok narození:



## KONTAKTNÍ ÚDAJE

Telefon: +



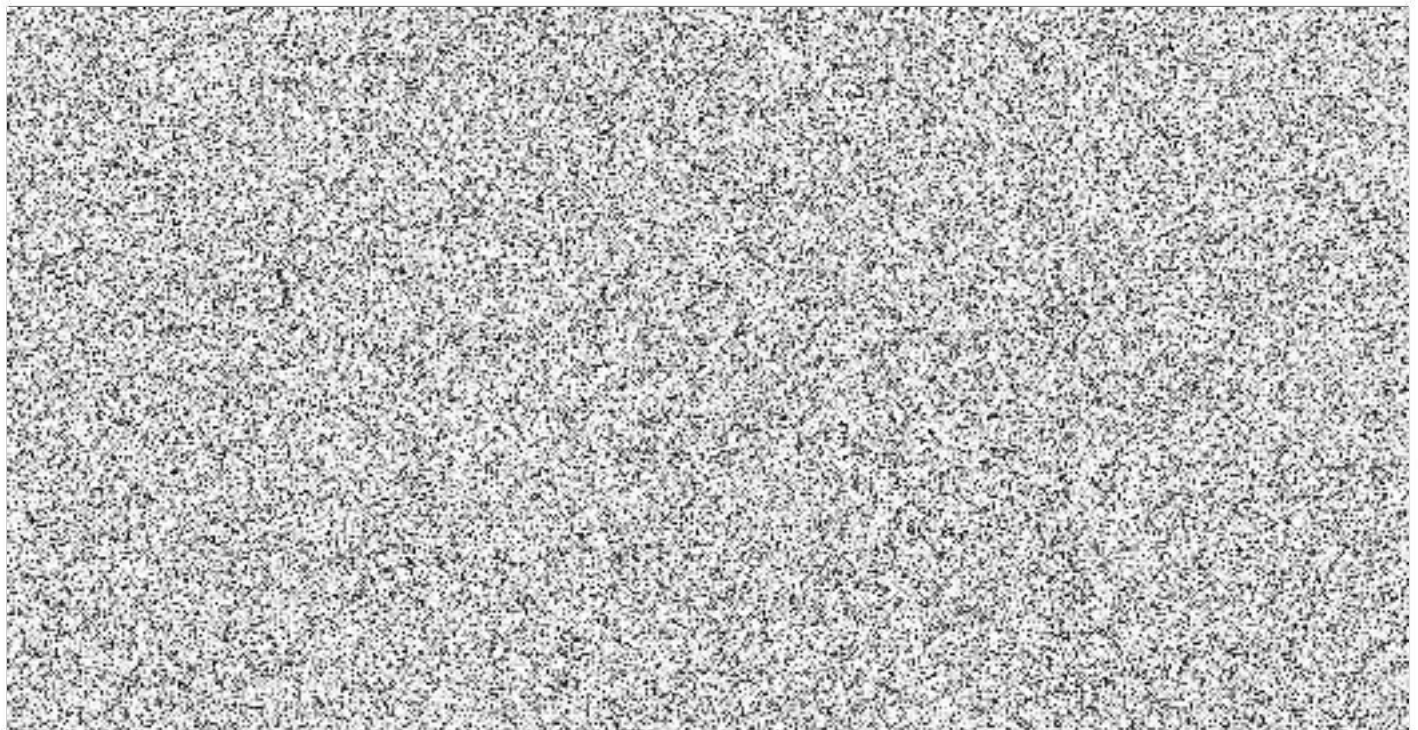
E-mail:



Adresa:



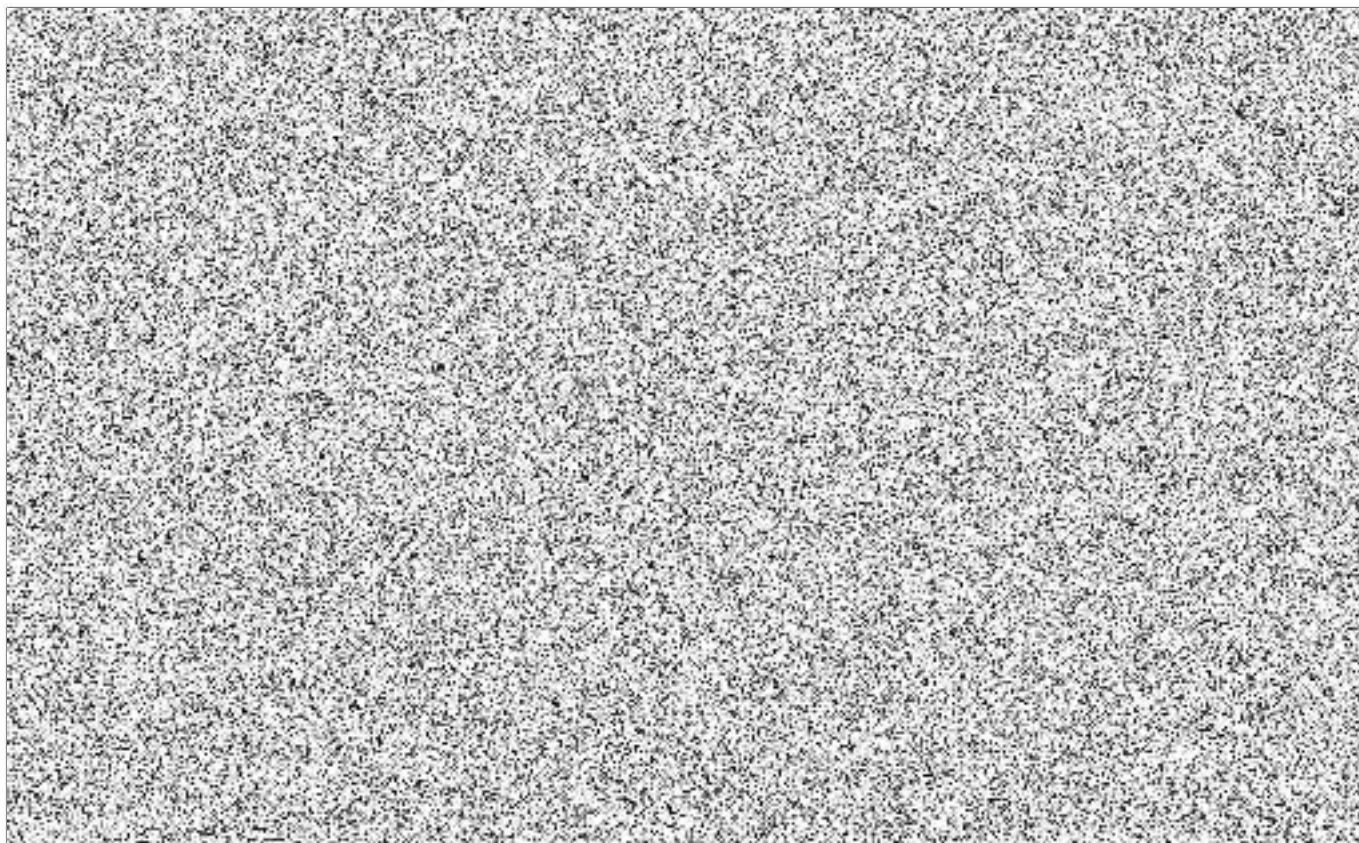
## OSOBNÍ PROFIL



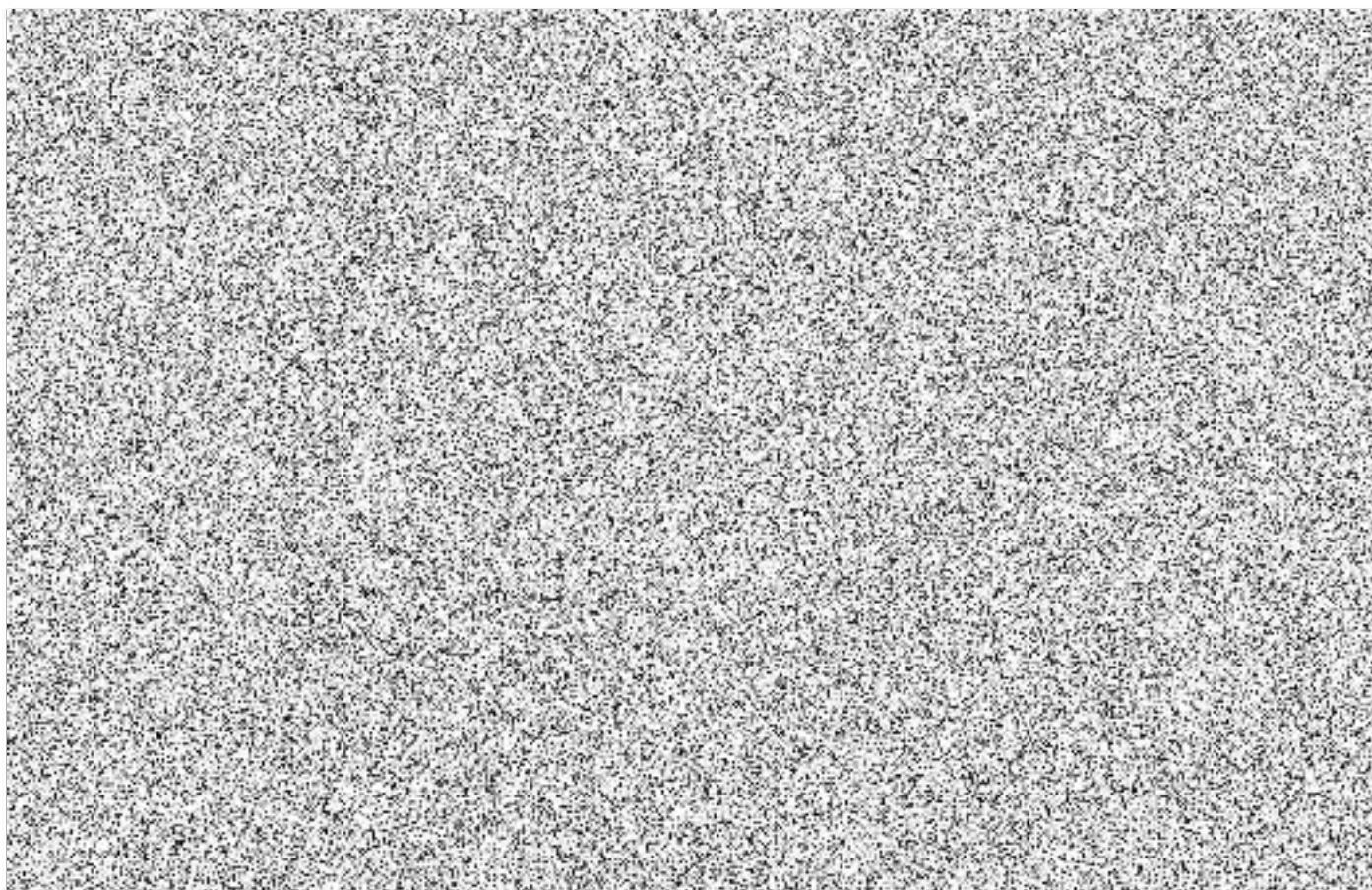
## NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ



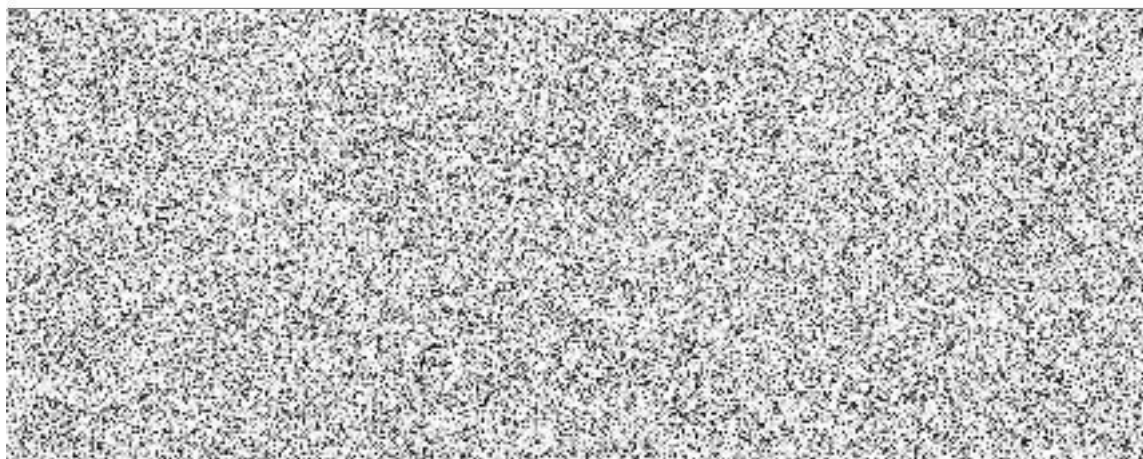
## PROFESNÍ PRAXE POSLEDNÍCH 5 Let



## ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ



## ZNALOSTI A DOVEDNOSTI



V Praze 07/04/2026

