

# Škodouácký ODBORÁŘ

Ročník XXIV

číslo 12

30. 3. 2017

## Kolektivní vyjednávání pokračuje, dohoda zatím není nablízku

Mezi odbory KOVO a firmou ŠKODA pokračuje kolektivní vyjednávání o humanizaci pracovní doby a dalších dohodách, které vyprší k 31. březnu 2017. 6. kolo kolektivního vyjednávání se uskutečnilo 23. března v Pentagonu a 7. kolo následně v úterý 28. března v zasedací místnosti odborů KOVO. Ke konečné dohodě ale ani tato kola zatím nevedla.

Zásadní rozpor pokračuje v oblasti požadavku na kompenzaci karenční doby prvních 3 dnů nemoci, které jsou pro zaměstnance bez jakékoli náhrady. Zaměstnanci se tak bojí stonat, mnohdy chodí do práce

i s nemocí, kterou pak nebezpečně přecházejí, případně mohou nakazit jiné kolegy. Výpadek příjmu z více než poloviny pracovního týdne je totiž pro řadu zaměstnanců velmi zásadní. Možností, jak by byl systém kompenzací nastaven je celá řada, představa firmy a odborů KOVO se však zatím zásadně liší.

Dále jsou tu velmi důležitá témata ke zlepšení pracovních podmínek na pracovištích s Trendem ŠKODA a vnučeným pracovním tempem a řešení zdravotního stavu zaměstnanců starších 50 let ve vnučeném tempu i ergonomická ofenziva. Také tento bod zatím zůstává otevřen. Odbory KOVO v tomto směru vyjed-

návají také zavedení či prodloužení některých přestávek.

„Odbory KOVO odmítají i nadále diskusi o flexikontech, dalších mimořádných směnách či zkracování termínů projednání,“ říká předseda PR Jaroslav Povšík. Všechny vyjednávané body musí být dořešeny a případně uzavřeny v komplexu. O výsledku kolektivního vyjednávání může rozhodnout pouze Podniková rada. Ta se po 7. kole kolektivního vyjednávání mimořádně sejde tento pátek.

Kolektivní vyjednávání se tak dostává do velmi kritické fáze, odbory KOVO již ve čtvrtek minulý týden vyzvaly své kolegyně a kolegy k tzv. pa-

sivní rezistenci – nebudeme jednat o mimořádných směnách, nebudou zkracovány termíny projednání apod.

Díky dosavadnímu přístupu zaměstnavatele odmítají Odbory KOVO i nadále jednání o flexikontech, je tak prakticky nemožné uzavřít novou dohodu od 1. dubna 2017. Dosavadní dohoda skončí 31. 3. 2017 a zavlaďne bezesmluvní vztah, závazky k zaměstnancům budou vyúčtovány.

Pokud by někdy v budoucnu došlo k uzavření nové dohody, bude se vše odvíjet od termínu její platnosti a účinnosti, s největší pravděpodobností však můžeme říci, že v měsíci dubnu se flexikontové směny konat nebudou.

Předseda Povšík:

**Humanizace pracovní doby je nezbytná, všichni pracují na maximum!**

**Proč odbory KOVO prosazují jednoznačné požadavky v oblasti humanizace pracovní doby, vysvětluje předseda PR Jaroslav Povšík:**

Upozornil jsem firmu včetně předsedy představenstva p. Maiera a p. Bohdana Wojnara, že všichni děláme poslední roky na maximum. A do toho ještě přijdou ti, kteří v nejhorším systému pracovní doby navíc nastaví šestou noční směnu v taktu. Zaměstnanci tak musí zapojit velké fyzické a psychické úsilí, aby vyráběli auta či komponenty bez ohledu na rodinné vztahy i další sociální dopady a zejména bez ohledu na jejich zdraví. Na těchto maximálně vyčerpávacích linkách jsou uplatňovány všechny formy práce s cílem vytěžit z člověka maximum (Trend 120, na vteřinu stanovené přestávky, vysoký takt, práce s rukama nad hlavou, fyziologická omezení, atd.)

Diskuze s firmou na toto téma jsou velmi obtížné. Oddělení HR (lidské zdroje), jehož název je odvozen od slova human, který v lidech navozuje představu, že je bude chránit, má naopak za úkol připravit takové procesy, že lidi budou vyždímáni do poslední kapky. Ať už je to za účasti pracovního lékařství, BOZP a dalších útvarů se vznešenými názvy, které konají v duchu: Koho chleba jíš, toho píseň zpívej!

Velmi často se říká, že jsme rodina a na prvním místě je člověk. Ale to není pravda. Spíše je to tak, že člověk musí vydržet prakticky všechno. Kdo jiný než odbory KOVO, když vše selže, by se měl tímto zabývat. Máme k dispozici odborné studie zabývající se zátěží, svaly, kostrou, tělesnými znaky, ale i sociální inteligencí, prostě vlivem faktorů pracovního prostředí a podmínek. Nejhorší přitom vychází směnová a noční práce zejména umocněná pásovou výrobou a vnučeným taktem.

Bohužel, nejvíce zatížená pracoviště s vysokou hloubkou výroby vykazují časté nevhodné zatížení, práce nad hlavou, práce v podřepu a mnohdy kvůli chamtivosti firmy je to také práce v omezeném prostoru. Málokdo bere v potaz fyzický stav zaměstnanců, ať již žen, mužů, mladších, starších či handicapovaných kolegů. V některých členských státech Evropské unie by neměly na nočních směnách trvale pracovat osoby starší 50 let a nesmí se zapomínat ani na sledování psychiky takto zatěžovaných zaměstnanců.

## ANKETA V PODNIKOVÉ RADĚ: Jak jsou zaměstnanci spokojeni s oznámenou výší variabilního bonusu?

Již jsme vás informovali, že po vyjednání systému výpočtu a také základny pro variabilní bonus odbory KOVO v minulých letech, vyšla letošní hodnota variabilního bonusu na rekordní částku. Tu navíc vyjednávací tým odborů KOVO zaokrouhlil nahoru na 41 000 korun. S připočtením vyjednané jednorázové platby čeká na zaměstnance částka 45 000 korun hrubého v květnové výplatě. Jak jsou s jeho výší spokojeni členové v jednotlivých Dílenských organizacích? Odpovídají předsedové DO:

**Iva Gerbocová, DO 26:** Za naši DO 26 mohu říct, že jsou zaměstnanci spokojeni a ani tomu zpočátku nechtěli věřit, že je bonus tak vysoký.

**Aleš Krůvák, DO 8:** V naší DO 8 panuje všeobecná spokojenost s výší bonusu. Před vyhlášením se hodně diskutovalo kolik to bude? A poté byli lidé mile překvapeni.

**Jaromír Kobrle, Vrchlabí:** Zaměstnanci závodu Vrchlabí přijali zprávu o výší bonusu velice pozitivně a s výší bonusu jsou spokojeni. Za výší bonusu patří poděkování také vyjednávacímu týmu.

**Martin Lustyk, Kvasiny:** Zaměstnanci v Kvasinách vnímají zprávu o výší bonusu velmi pozitivně. Stále otevřenou otázkou je, jak to bude s lidmi, kteří přestoupili z agentury do kmenového stavu

a někteří bonus dostanou a někteří ne. Něco jiného totiž tvrdí charta agenturního zaměstnávání a něco podmínky pro vyplacení variabilního bonusu. Možná se to ještě v rámci kolektivního vyjednávání změní.

**Josef Prorok, DO 17:** Výše bonusu za loňský výsledek byla od členů naší DO 17 v oblasti nákupu velmi pozitivně hodnocena. Převážná část spolupracovníků byla velice spokojena a byla od nich vyslovena pochvala za skutečně perfektní práci naší organizace KOVO při vyjednání výše bonusu.

**Jiří Berný, DO 9:** Dostal jsem desítky zpráv a osobních poděkování odborům KOVO za výší variabilního bonusu. Zaměstnanci nemohou uvěřit, že se něco takového může uskutečnit. Je to pro všechny výborná zpráva.

**Petr Knotek, DO 31:** Zaměstnanci svařovny Fabie reagovali s nadšením. Nikdo nečekal tak velkou částku a už jsem slyšel, jak někteří debatovali, že si zakoupí krásnou dovolenou u moře. Je to pro všechny skvělá zpráva.

**Michal Řídký, DO 40:** Na M13 převládá spokojenost, zaměstnancům se výše bonusu pochopitelně velmi líbí. Za odbory KOVO budeme pracovat na tom, aby se jejich pracovní, sociální i mzdové podmínky dále zlepšovaly.

**Lukáš Jindra, DO 32:** Zaměstnanci lakovny byli s výší bonusu spokojeni a velmi mile překvapeni z částky 45 000 brutto. Někteří z nich vzkazovali poděkování vyjednávacímu týmu. Zaměstnanci lakovny to berou i trochu jako náplast za to, že musí chodit 6 ranních směn a 6 nočních směn v rámci 17směnného režimu.

**Miroslava Voleská, DO 11:** Za DO 11 děkujeme za správné kroky, které k výpočtu příjemného bonusu vedly. Zaměstnanci vzkazují díky vyjednávačům.

**Karel Matějka, DO 12:** Do kolektivního vyjednávání odborů KOVO MB vstupovali s určitým požadavkem, a co se podařilo projednat s firmou, bylo asi pro všechny mile překvapení a jasným signálem profesionálního zastupování odbory a podpora naší členství. Vnímám výsledek jako odměnu zaměstnancům, kteří se ve všech koutech firmy a v různých profesích podíleli a podílili na růstu značky ŠKODA. V tak složitém automobilovém trhu a prostředí jsme dosáhli neuvěřitelné výsledky, které překvapily nejen naše konkurenty, ale zejména hlavně nás.

**Petr Harant, DO 1:** Výše bonusu je hodnocena vysoce pozitivně. Příjemné překvapení, většina kolegů očekávala méně. Všichni to berou jako adekvátní ohodnocení práce za minulý rok.

**Karel Jambor, DO 27:** Reakce na výší bonusu je velmi dobrá, zaměstnanci to velmi ocenili.

**Miloš Tomšů, DO 4:** K bonusu za výsledky firmy v roce 2016 jsou v DO4 jednoznačně pozitivní a při sdělení jeho výše bylo mezi členy DO i velké překvapení. Nikdo neočekával tak vysokou částku. Jako vždy měli ale nejvíce komentářů k bonusu ti, kteří v odborech nejsou.

**Jaroslav Beran, DO 24:** Zavládla absolutní spokojenost, většinu kolegů výše bonusu příjemně překvapila.

**Jana Pakostová DO 37:** Po oznámení výboru DO ohledně výše variabilního bonusu byla odpověď „super“. Dle informací mezi členy vládne spokojenost.

**Václav Koloušek DO 28:** Někteří kolegové se ptali, jestli jsme se jen nespletli, je to pro ně opravdu výborná zpráva.

**Helena Rulcová, DO 38:** Z průzkumu mezi kolegy v naší DO vyplývá, že výše bonusu předčila jejich očekávání.

**Petr Řezáč, DO 33:** Reakce v lišovkách jsou 100% kladné. Všichni jsou s výší bonusu nadšeni a děkují odborové organizaci.

**Tomáš Štastný, DO 6:** Zaměstnanci byli v mé oblasti s výší bonusu spokojeni. Nezaznamenal jsem žádnou negativní reakci.

## Agenturní zaměstnance zklamala informace o bonusu

U agenturních zaměstnanců nastalo velké zklamání, že jim je odepřen variabilní bonus. Zaměstnanec Karel Z. Hovoří: „Odpracoval jsem vše, zaskakoval jsem za nemocné, dělal jsem jako kůň a když mistr přišel, řekl jsem vždy ano. Teď mi bylo řečeno, máš smůlu, tvoje práce nestačí. Je to trpké být člověkem druhé kategorie na stejném pracovišti.“

Další zaměstnankyně, přidělená společnosti Manpower: „Velmi často na mě byl vyvíjen tlak, abych nastoupila na flexikontovou směnu, i když to mám domů cca 300 kilometrů daleko, kde mám ještě školou povinné děti, neodvážila jsem se odmítnout, ale věřila jsem, že také já přivezu domů bonus a jako rodina si dovolíme o trochu více. Bohužel nikdo ne-

pochopí, že když dělám vše stejně, mnohdy i zaučuji nově příchozí, že nemám šanci. Styďte se, ani odbory nepomůžete. Obrátit se na našeho vedoucího z Manpoweru je vlastně rozsudkem ukončení pracovního poměru. Bude mi řečeno: Nejste tady od stížností, ale od práce.“

Také zaměstnanci z integrací tajně doufají, že se jim bonus ale-

spoň trochu zdvihne, i když tuší, že to nebude jako ve Škodě. Momentálně například jednáme o bonusu v ZPŠ, kde dokonce zaměstnanci v minulosti zaslali petici proti celkově špatné atmosféře na pracovišti. K jednání o vyplacení variabilního bonusu budou písemně vyzváni agentury práce v systému Master Vendor.



## Šéf výroby na Podnikové radě: Letos nás čeká řada náročných úkolů

Hosty Podnikové rady 15. března byli členové představenstva ŠKODA Michael Oeljeklaus za oblast výroby a Bohdan Wojnar za oblast personální. M. Oeljeklaus v úvodu informoval o vývoji výroby i odbytu vozů ŠKODA na trzích. „Velmi úspěšně se daří všem modelům, velkou radost máme z úspěchu modelů Superb a Kodiaq,“ říká M. Oeljeklaus.

Připomíná, že díky úspěšné modelové ofenzivě výroba vozů v Mladé Boleslavi a Kvasinách od roku 2010 kontinuálně roste. Navýšena byla o cca 300 tisíc vozů ročně. Výrazně pak za 7 let vzrostla výroba komponent, letos vyrobíme 1,64 milionu motorů a převodovek. Letos nás čeká série dalších důležitých naběhů u nás v České republice, ale také v Číně, Rusku atd. Celosvětově půjde o 14 naběhů nových modelů.

M. Oeljeklaus informoval, že nové koncernové představenstvo ve Wolfsburgu rozhodlo o 16 zásadních změnách, aby se celková kondice koncernu zlepšovala. Důležité úkoly čekají také české závody značky ŠKODA už nyní. Letos se v Kvasinách upravil systém výroby a také začala práce v 18směnném systému. „Uděláme vše proto, aby se procesy související s růstem výroby v tomto závodě stabilizovaly, konáme k tomu všechny potřebné kroky,“ uvedl člen představenstva.

Další téma, které nyní firmu ŠKODA čeká, je spolupráce v rámci memoranda mezi Volkswagemem, firmou ŠKODA a automobilkou Tata. Projektové týmy začaly s prací na přípravě projektu společné platformy vozu.

V diskuzi s členy Podnikové rady se předseda DO 31 Petr Knotek zeptal, jakou finanční částkou se bude ŠKODA podílet na novém projektu vozu pro Indii, a zda to neohroží

investice do vlastní modelové palety firmy. Člen představenstva odpověděl, že půjde o kooperaci, firma ŠKODA se neplánuje nijak podílet na jiných firmách. „Nyní financujeme přípravné fáze. Vše je teprve v absolutních začátcích. Víme, že firmou běželo mnoho fám na toto téma včetně prodeje značky ŠKODA. Mohu ale zodpovědně říci, že i předseda představenstva VW Mathias Müller řekl, že nikdo nikdy nepřemýšlel nad tím, že by se firma ŠKODA, jakožto perla koncernu VW, měla prodat. To neexistuje,“ uvedl M. Oeljeklaus.

Na připomínku předsedy PR Jaroslava Povšíka, že zástupci zaměstnanců byli o tématu pozdě a nedostatečně informováni, uvedl, že téma spolupráce s Tatou bylo i v představenstvu komunikováno velmi krátce, představenstvo VW jednalo s Tatou delší dobu samo bez účasti firmy ŠKODA. „VW je velký koncern, který si nemůže dovolit opustit velký indický trh. Rozhodl se, že by tento projekt mohla zvládnout značka ŠKODA. Nebudeme si nalhávat – je to obrovská příležitost pro nás, ale zároveň také velká výzva,“ dodal. Momentálně je to ale podle členů představenstva jen ve fázi: přemýšlejí společně, co bychom spolu vlastně mohli dělat. Pokud by se to povedlo, mohla by ŠKODA získat více odpovědnosti za globální projekty.

Předseda DO 40 Michal Řídký položil několik dotazů. Kritizoval benefit odvykání kouření, současná podporovaná metoda podle zkušenosti řady zaměstnanců nefunguje a požádal, zda by se firma nemohla zabývat změnou. Dále požádal o modernizaci infokiosků, kterým chybí čtečky PKI čipů a zaměstnanci se tak nemohou přihlásit ke svému účtu. A další dotaz směřoval na firmenní lékaře, zda je firma neplánuje

lépe ohodnotit, když mladí odcházejí. Bohdan Wojnar uvedl, že informační kiosky jsou zastaralé a vedení firmy debatuje s oddělením IT, jaké kroky v tomto realizovat, plánuje se zásadní obměna, zatím bez bližšího časového rámce. Co se týče odvykání kouření, to se bude podle B. Wojnara řešit. A nedostatek mladých lékařů je podle B. Wojnara všeobecný problém. „Nyní jsme měli dva nástupy mladých doktorů,“ dodává Wojnar.

Petr Knotek se dále zeptal, zda bude vyplacen variabilní bonus také agenturním kolegům, protože pracují stejně tvrdě jako kmenovými personálem. Navíc platí rovnost agentur v platech i bonusů. Pracují na stálých místech často v průběhu celého roku. B. Wojnar uvedl, že situace agenturního personálu se roky nadstandardně zlepšuje, což je důsledek chart a dalších dohod. Loni byly podepsány další dohody o pevných bonusech. Variabilní bonus ale podle něho není součástí těchto podmínek, v určitých případech by v případě vyplacení byly podmínky agenturních pracovníků lepší než u kmenových. Musely by se změnit dohody.

Dále dotaz předsedy DO 12 Karla Matějky se týkal tématu Jižní Korea. P. Oeljeklaus argumentoval, že rušování nových trhů je důležitá růstová strategie firmy Škoda a je nutné se seznámit se specifickými technickými a legislativními požadavky země pro možné budoucí odbytiště. Například v interiéru má Jižní Korea odlišné legislativní bezpečnostní podmínky od Evropy. Karel Matějka zhodnotil, že z jeho pohledu je tento trh zatím tabu a černá díra na peníze, jelikož zde VW nesmí prodávat kolem 80 modelů a platí vysoké sankce. „Neumím si představit horší startovací podmínky nového trhu pro naši značku,“ dodává Karel Matějka.

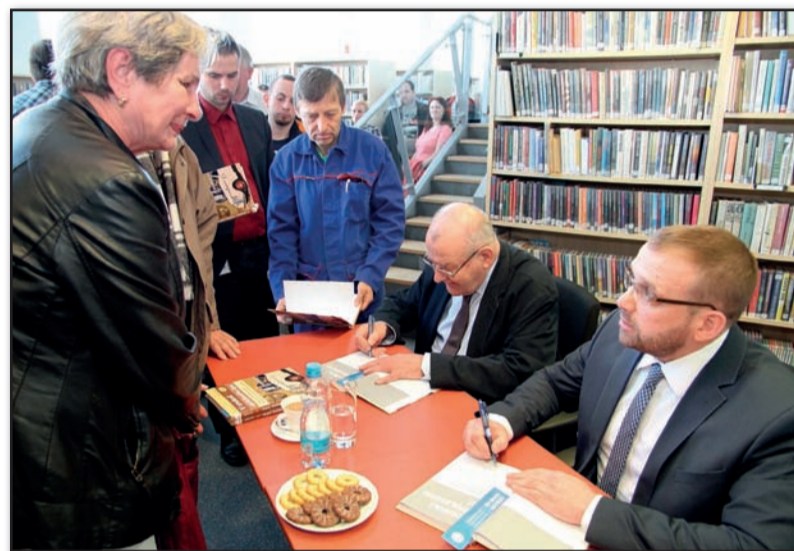
## O autogramiádu v knihovně byl velký zájem

V pondělí 27. března se za velkého zájmu našich členů v knihovně odborů KOVO MB uskutečnila autogramiáda knihy V soukolí okřídleného šípů. Ta očima jedné z nejslavnějších a nejvýznamnějších rodin pracujících pro podnik ŠKODA AUTO popisuje v širším významu a smyslu slávu, trable a zejména um a pracovitost, na kterých je postavena naše továrna.

Autogramiádu knihy se osobně zúčastnil Martin Hrdlička a jeho otec Petr Hrdlička. Zájemci, kteří na autogramiádu přišli, si zde zároveň mohli knihu v hodnotě 339 korun pořídit za symbolickou storkorunu. Akce se uskutečnila v rámci tzv. měsíce knihy na podporu tištěného slova s důrazem na hrstot být zaměstnán nejlepší společností v České republice.

A zájem byl velký, na knihu a následný podpis se stála fronta. Všem zúčastněným děkujeme nejen za účast ale také za trpělivost, pracovníci knihovny dělali maximum pro urychlení celého procesu. Autogramiádu uvedl krátkým prolovem předseda PR Jaroslav Povšík a oba přítomní pánové se pak věnovali každému zájemci, s mnohými si popovídali a rádi kromě podpisu připojili do knihy také věnování.

Otec Karel, syn Petr a vnuk Martin Hrdličkovi jsou s mladoboleslavskou automobilkou spojeni skutečně velmi těsně. Karel Hrdlička zde byl předválečným feditel a stál za úspěchy Škody mezi válkami, jeho syn Petr má velkou zásluhu na zrodu modelu Favorit a přípravě půdy pro vstup Volkswagenu do Mladé Boleslavi a nejmladší Martin je dnes jednou z hlavních postav zdejšího vývojového týmu.



Pánové Petr a Martin Hrdličkovi se neúnavně podepisovali všem zájemcům.

### Krátce z výroby

• Minulý týden byl na hale M5 uveden do provozu nový kiosek se základním výběrem sortimentu, bohužel v nepřetržitém provozu je otevřen pouze v pondělí a pátek v době od 6.30 do 15.30. Odbory KOVO budou pracovat na prodloužení provozní doby.

• Druhá dobrovolná přesčasová sobotní směna, kterou odbory KOVO odsouhlasily ve výrobě motorů EA 211 byla úspěšná, bylo vyrobeno 840 motorů, to znamená nad plán.

• Na převodovce dojde k prvnímu setkání s novým vedoucím p. Oliverem Freitagem. Kolegyně z kolegové v oblasti motorů a převodovek jsou šťastní, že nemají tento týden flexikontovou směnu.

• Sobotní flexisměna ve svařovně Fabie proběhla bez problémů. Zaměstnanci doufají, že flexisměny nějaký čas nebudou. Vyložené sdělili: „Doufáme, že se nedohodnou a my budeme mít konečně volné víkendy s rodinami.“

### Příští pátek se koná ples seniorů

Odbory KOVO MB pořádají v pátek 7. 4. 2017 v Domě kultury Mladá Boleslav od 19.00 hodin 5. ples seniorů odborů KOVO. O hudbu k tanci se postará oblíbená Vinšovanka a potěší i další program jako například předtančení. Součástí programu bude i slosování vstoupky a hodnotné ceny.

Vstupenky na ples jsou v prodeji každý všední den ve videopůjčovně odborů KOVO MB, budova M5 v době od 9 do 18 hodin a také každý čtvrtek v Klubu důchodců, Dukelská ulice 1421, vedle Domu kultury v Mladé Boleslavi, a to v době od 9 do 11 hodin. Cena vstupenky pro člena je 100 Kč, ostatní 250 Kč. Kapacita stolového uspořádání je cca 400 míst. Vstupenky je třeba vyzvedávat osobně, po předložení členské průkazky Odborů KOVO mohou být zakoupeny max. 2 vstupenky za 100 Kč, ostatní pak za 250 Kč.

## Jak podávat příspěvky do společenské rubriky?

Vaše příspěvky do společenské rubriky (například oznámení o úmrtí, vzpomínky, svatební oznámení, blahopřání, narození dítěte), která vychází vždy prvního čtvrtku v měsíci ve Škodováckém odboráři, můžete podávat osobně ve všech závodech Mladá Boleslav, Kvasiny i Vrchlábí. V Mladé Boleslavi můžete příspěvky přinést do knihovny odborů KOVO MB v budově M5 ve všední dny od 9 do 15 hodin, v případě závodů Kvasiny a Vrchlábí potom na sekretariátech tamních odborových organizací KOVO ve všední dny od 6 do 14 hodin. Další vydání společenské rubriky vyjde příští týden 6. dubna,

uzávěrka příspěvků je do tohoto pátku 31. března 2017. Rubrika je bezplatná, nepřijímáme komerční inzeráty. V případě vašeho zvýšeného zájmu lze společenskou rubriku zařadit dvakrát do měsíce o čemž vás budeme předem informovat.

### Škodovácký ODBORÁŘ

Týdeník. Pro interní potřebu odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s., Mladá Boleslav vydává OO KOVO. Redakční rada: Jaroslav Povšík, Jiří Hašek. Grafická úprava: Vladimír Kvíz, Nymburk, www.kviz.cz. Tisk: Bofitisk, Nymburk, www.bofitisk.cz. Povoleno pod evidenčním číslem MK ČR E 10406.

## V dubnu se budou konat jarní úklidové akce v okolí našich závodů

Uklidme svět, uklidme Česko, je dobrovolnická akce, která již třetím rokem probíhá na území celé České republiky a jejím cílem je uklidit nelegálně vzniklé černé skládky a nepořádek. Srdcem akce jsou dobrovolní organizátoři místních úklidů. Její letošní ročník vypukne druhý víkend v dubnu s podporou ŠKODA AUTO

a odborů KOVO MB. Mapa naplánovaných dobrovolnických úklidů přírody a obcí je již hustě zaplněna. Neváhejte, zapojte se a podpořte tuto akci hned na třech místech v okolí našich závodů! Přihlaste se, prosíme, předem na internetových stránkách [www.uklidmecesko.cz](http://www.uklidmecesko.cz) pod jednotlivými názvy akcí, pří-

padně na [csr@skoda-auto.cz](mailto:csr@skoda-auto.cz). Pro účastníky akcí bude připraveno občerstvení a dárek. V Mladé Boleslavi se bude v neděli 9. dubna od 9 hodin uklízet oblast Chlumu, v Kvasinách ve stejném termínu pak cyklostezky, okolí nádraží a okolí závodu. Ve Vrchlábí se akce uskuteční 22. dubna.

## Ředitel nemocnice odpovídal členům Podnikové rady

Pokračování z minulého vydání ŠO

Klaudíánova nemocnice v Mladé Boleslavi hospodaří s rozpočtem kolem 1,3 miliardy korun. Členy Podnikové rady o tom informoval od prosince nový ředitel ústav Ladislav Řípa. Dodává, že v roce 2014 nemocnice vydala na mzdy personálu 669 milionů, loni už to bylo 784 milionů a letos se očekávají náklady o 40 milionů vyšší, tedy přes 820 milionů. Ve vztahu k celkovému obrátu je výdaj na mzdy velmi vysoký.

Ředitel Řípa také představil plány na další rozvoj nemocnice. Jedním ze zásadních problémů podle něho je nedostatek parkovacích míst. Parkoviště je totiž prakticky stále zaplněné a zejména dopoledne je téměř nemožné tam zaparkovat. Pro jakýkoli další rozvoj je řešení parkování nezbytné, připravuje se proto stavba parkovacího domu.

Dál v plánu zůstává vybudování pavilonu pro matku a dítě, který by měl nahradit stávající objekt v ulici Boženy Němcové, který je zcela nevyhovující. „Chceme, aby léčba dětí, stejně jako porody probíhaly v moderních prostorech s co nejkvalitnější péčí,“ říká Řípa. Rekonstruk-

ce čeká také starý objekt interny. A nemocnice rovněž potřebuje novou kuchyň pro výrobu jídel pro pacienty i zaměstnance stejně jako novou jídelnu.

### Čekat na vyšetření několik měsíců? Nepřípustné!

Předseda DO 1 Petr Harant se ptal na to, zda existuje nějaké řešení, jak zajistit dostatek personálu a zdroje pro růst mezd. Ředitel Řípa uvedl, že nedostatek personálu je trvalý v celé Evropě, jednotlivé země si sestry a lékaře přetahují. V poslední době se také ztížilo vzdělávání, sestry musí mít vysokoškolské vzdělání. Kromě toho se do zdravotnictví nehrnou noví zájemci. Postupně alespoň dochází ke zlepšování mzdových podmínek. Bylo by však nutné, aby se celý systém financování sektoru stal výrazně pružnějším.

Petr Knotek, předseda DO 31, položil dotaz, jak je možné, že se v Mladé Boleslavi tak dlouho čeká na vyšetření na magnetické resonanci. Popsal případ pacienta s bolestmi zad, který byl u lékaře v nemocnici loni v červnu a dostal termín na vyšetření resonancí až v říjnu. Do té doby dál trpěl. To je

nepřípustné. Naštěstí se tento pacient dostal do pražské nemocnice, kde jej včas vyšetřili a také ihned operovali. Kdyby se nedostal do Prahy včas, mohl mít i trvalé následky. Na podobný přístup si stěžuje podle Knotka více lidí, velmi to poškozuje renomé nemocnice.

Ladislav Řípa uvedl, že s tím, bohužel, musí naprosto souhlasit. „Není to jen oddělení neurochirurgie, ale také další, která mají určité rezervy. Než jsem do nemocnice nastoupil, slyšel jsem desítky podobných stížností. Musíme to urychleně změnit a také potřebujeme zpětnou vazbu od pacientů, abychom se to dozvěděli. Zlepšovat věci můžeme jen tehdy, pokud o problémech víme. Chtěl bych poprosit, aby i případně cestou odborů jste nás o vaší nespokojenosti informovali,“ uvedl Řípa.

Další otázka se týkala dlouhých čekacích lhůt. Podle Řípy to souvisí především s nedostatkem personálu. U řady vyšetření je nutné mít odpovědného kvalifikovaného specialistu. „Například magnetickou rezonancí chceme dělat také o víkendech a rozšířit pracovní dobu do pozdních odpoledních hodin. Musíme k tomu mít ale dostatek personálu,“ uvedl Řípa.