

INICIATIVA č.33

ZPRAVODAJ INICIATIVY SESTER O BOJI ZA LEPŠÍ MZDY A PRACOVNÍ PODMÍNKY V KKN :::: září 2018

Kolektivní vyjednávání se blíží

!! Slib tabulek kraj a vedení loni nespnilo !!

Shrneme si několik důležitých věcí: jak jsme si pomohli loni, jak jsme toho dosáhli – a co je před námi letos a jaký dluh má vůči nám vedení a kraj. Budeme struční, všechny body jsou totiž jasné a srozumitelné.

- **Ještě loni v březnu** byla hrubá mzda všeobecné sestry s registrací (standard, ambulance) 20 500 korun, bez registrace 18 600, všeobecné sestry se specializací 23 400, asistentky 15 100, ošetřovatelky 14 tisíc, sanitářů 12 tisíc (bez kurzu) a 13 500 (s kurzem). Takto s námi vedení a kraj zacházeli.

Kolik bereme dnes, ví každý sám. Je to výrazně lepší.

- **Finančně jsme na tom lépe z jediného důvodu.** A není to proto, že by se politici a vedení loni najednou chytli za nos a začali si najednou sami od sebe vážit personálu (a pacientů). Důvod je jediný: je jím tlak, který skrze Iniciativu od loňského jara vyvíjíme. Kdybychom se sami, zdola, nezávisle neozvali, zůstalo by prostě vše při starém.

Jen proto jsme si vydobyli respekt.

- **Na vše to však nestačilo.** Každý dobře ví, na co jsme nedosáhli. Zavedení státních tabulek nám krajští politici i vedení slibovali dlouho, opakovaně. Otevřeně a výslovně. Když měli slib splnit, utekli od něj. Loni jsme neměli sílu si zajistit, aby svůj slib dodrželi. I proto, že někteří z nás slibům naletěli. Uvěřili, že „když to slíbili, splní to – a my se nemusíme o nic snažit, prostě si jen počkáme“. Politici a vedení je vyvedli z omylu, bylo však už pozdě.

- **Letos má kraj i vedení druhou šanci.** Na splnění slibu tabulek měli o rok navíc. Za onen rok nesplněním tabulkového slibu připravili například sestru standard s 28 lety praxe téměř o 45 tisíc korun, sestru specialistku s 28 lety praxe o 38 tisíc korun.

My jsme poučenější, zkušenější, než jsme byli před rokem. Hodně z nás ví, že to, co si nezajistíme tlakem, vlastní silou na odděleních, to v kolektivním vyjednávání neprojde. Hodně z nás musí vědět, že při kolektivním vyjednávání nejde ani tak o to, co se říká na samotném jednání u stolu, ale o to, co se odehrává na odděleních, v nemocnici: Máme tam sílu? Jsme tam organizovaní? Ozýváme se tam? Měli bychom. Musíme

::: uvnitř čísla čtete :::

- ▶ **jak by tabulky pomohly všem**
- ▶ **nemocnice dostanou rekordní peníze**
- ▶ *na co se zeptat při opékání buřtíků s KKN :)*
- ▶ **informační systém v Chebu: chystá se změna, která zatíží personál**

Pohoršíme si letos? Zůstaneme na místě? Polepšíme? Záleží na nás všech

svoje požadavky i vyhlídky probereme

NA SCHŮZI, která se koná

VE STŘEDU 26. ZÁŘÍ OD 15.30

tradičně v kinokavárně Drahomíra

Modifikované tabulky by pomohly všem

Pro inspiraci si připomeňme si, jaké upravené tabulky jsme **požadovali loni**:

	do 1 roku	do 2 let	do 4 let	do 6 let	do 9 let	do 12 let	do 15 let	do 19 let	do 23 let	do 27 let	do 32 let	nad 32 let
sanitář	14 600	14 600	14 600	14 630	15 200	15 760	16 380	16 980	17 630	18 300	18 990	19 690
sanitář	14 600	14 770	15 320	15 900	16 490	17 130	17 760	18 450	19 140	19 880	20 640	21 420
ošetřovatelka	15 390	15 980	16 580	17 220	17 870	18 540	19 240	19 960	20 730	21 510	22 320	23 170
prakt. sestra	18 120	18 800	19 530	20 270	21 040	21 840	22 680	23 530	24 400	25 340	26 310	27 310
prakt. sestra	19 660	20 400	21 170	21 970	22 800	23 640	24 560	25 490	26 430	27 440	28 490	29 560
všeob. sestra	22 750	22 750	22 960	23 830	24 730	25 650	26 620	27 630	28 670	29 760	30 890	32 070
spec. sestra	25 650	25 650	25 650	25 880	26 860	27 880	28 920	30 030	31 150	32 330	33 520	34 810

A shrňme rovněž, proč by na tabulkách vydělali všichni.

- Rozdíly mezi platy ve státních a mzdami v nestátních odhání personál z nestátních nemocnic do státních. Na to doplácíme všichni. Bez debaty. Akutnější personální krize = více práce, méně volného času. Nejenže tedy nedostáváme stejnou odměnu za stejnou práci. **Dostáváme dokonce méně peněz za často víc práce. I kvůli tomu, že nemáme tabulky.**
- Modifikované tabulky by pomohly i **služebně mladším kolegyním**. Ano, Iniciativa jim vybojovala lepší peníze, než by jim daly státní. Proto jsme však požadovaly zavedení tabulek upravených tak, aby jim lepší peníze ponechaly. A proč by si polepšily? Mzdově by s odslouženými lety rostly i ony. A prospělo by jim to na mateřské.
- Tabulky by pomohly i **kolegyním před důchodem** – měly by díky nim důchod vyšší.
- Tabulky by očividně pomohly všem praktickým sestřám a všem sanitářům.

Co se děje na celostátní úrovni: ministr je bojovný, odbory jednájí Managementy nemocnic dostanou rekordní peníze

Silní musíme být „u nás doma“, i to je naše zkušenost. Všítat si však musíme i toho, co se děje na celostátní úrovni. Abychom věděli, jak na tom jsou státní nemocnice. Abychom věděli, kolik nemocnice dostanou od pojišťoven. Situaci shrňme, vývoj byl zhruba takový:

Premiér Babiš na jednání odborů v květnu podpořil desetiprocentní růst tarifů. Poté se svým ministrem Adamem Vojtěchem a především šéfy nemocnic desetiprocentní růst odmítli. Odbory nato vyhlásily „stávkovou pohotovost“ (a pohrozily odmítáním přesčasů nad roční limit). „Stávková pohotovost“ však byla a je pouhými slovy, v nemocnicích pro případný boj odbory na odděleních nemobilizují, nepřipravují ho. Dál se jen jedná.

Z toho všeho plyne hodně nejistot: Skončí to 10procentním přidáním (to se zdá stále méně a méně pravděpodobné)? Skončí to 5procentním přidáním? I když

ano, závazné to bude pouze pro platy ve státních nemocnicích. A co směnnost? Co udělá speciální zvýšení příplatku za směnnost s kolektivy zaměstnanců?

Jisté však je:

• **Ať se vláda s odbory dohodne na čemkoli, platit to bude jen pro státní. Bude jen na nás, co si vybojujeme.**

• **Ohledně 10 procent připomeňme, že téměř o 10 procent rostou mzdy v Česku průměrně všude!**

• **Ještě jedna věc je jistá: managementy nemocnic dostanou rekordní sumu peněz. Bude jen na tlaku zaměstnanců, kolik si v té které nemocnici dokážou vymoci na své mzdy.**

To je před naším kolektivním vyjednáváním (a bojem) dobré vědět.

Slíbíme jim tabulky, opijem je buřtíky (glosa hlavně pro ty, co se zajímají o dění)

... takhle to vlastně bylo na „buřtíkovém loučení s létem“ v KKN loni. Tehdy nikdo netušil, že se na firemní akci organizované vedením neloučí jen s létem, ale vlastně už také se slíbenými tabulkami. Co letos? Kolektivní vyjednávání právě začíná.

Půjdete si s KKN opékat? Nezapomeňte se pohodlně převléct v centrální šatně (zdravíme Vary). Máte-li málo dětských účastníků, slučte rodiny (zdravíme např. varskou internu a chirurgii). Najměte si externí děti, těm slibte dva buřty místo jednoho, který dostanou vaše vlastní (zdravíme mnohá oddělení KKN). Nikde o tom nevyvěšujte cedulku (zdravíme ORL). Zanechte to do informačního systému, ještě než vám ho změní a budou vás školit na horší (zdravíme Cheb).

A tabulky? Není příhodnější chvíle, kdy se na ně vedení optat, než při přátelské atmosféře u praskajícího ohničku, kolem jehož dýmu se rozhostil upřímný soulad a harmonie. Nebo ne?

Informační systém v Chebu:

Proč měnit něco, co funguje? Proč přidělovat personálu práci?

Vedení KKN se rozhodlo změnit nemocniční informační systém v Chebu. Tamní personál postavilo před hotovou věc. Přejít na úplně jiný systém by znamenal pro již tak přetížený personál práci navíc. Zbytečnou, protože argumenty pro změnu systému scházejí: stávající v Chebu funguje dobře a umožňuje též spolupráci s karlovarskou nemocnicí. Praxe změnu nevyžaduje.

V Chebu funguje systém Medicalc, již asi 14 let, několikrát byl aktualizován a vylepšen novějšími verzemi. Je plně funkční, uživatelsky příznivý. Je založen na intuitivním principu, je přehledný, kompletní, tvárný a maximálně přizpůsobivý. V nemocnici máme možnost okamžitého spojení se správcem, případné problémy lze rychle vyřešit. Dobře se s ním pracuje.

Vedení přesto oznámilo, že se Medicalc nahradí. Chebský personál s tím nesouhlasí, rozhodnutí s sebou totiž nese několik problémů.

Medicalc je částečně propojený s karlovarským

Vedení tvrdí, že je potřeba, aby chebská a karlovarská nemocnice mohly vzájemně lépe kooperovat. Jenže současné systémy jsou už nyní částečně vzájemně propojeny, v Medicalcu se zobrazují výsledky laboratorních vyšetření provedených v Karlových Varech, mikrobiologie a biochemie. Cokoli potřebujeme, jsme už nyní schopni bez problémů vykomunikovat a zadat do systému formou „textu pro vnitřní potřebu“. Varské pacienty nepotřebujeme hledat v systému, přicházejí k nám s překladovou zprávou ošetrovatelskou i lékařskou, jako z každé jiné nemocnice. Pokud překládáme pacienta na vyšší pracoviště do Karlových Varů, musí tomu předcházet telefonická komunikace mezi lékaři, a to změna systému nezmění.

Personál se tedy změně nebrání proto, že se nechce přizpůsobovat „pokroku“. Nechce se přizpůsobovat zbytečné změně – která pro něj bude znamenat velkou zátěž.

Přechod na nový systém bude při personální krizi velkou zátěží pro zaměstnance

V Chebu je totiž personální krize akutnější než v Karlových Varech. Zaškolení na nový systém je pro vedení možná jen změnou položky v nákladech, jednoduchým opatřením, pro přetížené zaměstnance však bude znamenat praktické přidání práce: Bude zaškolení probíhat v pracovní době a za zaškolené sestry budou na odděleních, kde už tak chybí personál, dělat práci ty zbylé? Bude snad zaškolení probíhat mimo pracovní dobu? Nebude přechod na nový systém pro některé přetížené zaměstnance poslední kapkou, proč nemocnici opustit?

To nejsou při současné přepracovanosti maličkosti. Nezdá se však, že by ony praktické otázky vedení trápily. Nikdy je nezmínilo. Ostatně, vedení tvrdí, že změna nebude stát nemocnici nic. Provoz nového systému bude ale ročně dražší o statisíce až miliony. Oním finančním nic tedy vedení evidentně myslí tu obrovskou neplacenou porci práce navíc, která zatíží zaměstnance.

Zároveň je však třeba zdůraznit, že i tak je personál zatížen velkým množstvím administrativy. Nepracujeme jen s počítačovou, jsme zatíženi i ručně psanou ošetrovatelskou dokumentací. Mimochodem, nemocnice si v podstatě samy mohou určit, jakou dokumentaci povedou, aby personál splnil požadavky a nebyl příliš zatížen. V Chebu se v tomto směru ošetrovatelskou dokumentací nikdo ani nezabývá.

Proti jsou lékaři i nelékařský personál

Medicalc funguje, spolupráci s karlovarskou nemocnicí umožňuje. Přesto se vymění. A nikdo se nezabývá nadbytečnou prací, kterou změna zatíží zaměstnance. Nikdo neuvažuje o tom, jakou finanční odměnu by si za přeškolení, v době nedostatku personálu, zasloužili. Je to další důkaz, že pro vedení je mnohá práce personálu „neviditelná“. Že vedení nehledá způsoby, jak jim zlepšit pracovní podmínky, jak jim odlehčit administrativní zátěž a zlepšit tak možnosti kvalitní péče. Že to je naopak. Že vedení sleduje jiné zájmy na úkor zaměstnanců i pacientů.

Vedení bylo známo, že Medicalc je v Chebu bezproblémový, že je zaměstnanci preferován, že si změnu nepřejí. Proto jsme asi byli udržováni při tom, že změna se bude týkat pouze nemocnice v Karlových Varech. I to, že nám informace o změně systému byla sdělena „na poslední chvíli“, kdy je už rozhodnuto, vidíme jako účelové. Přesto se proti rozhodnutí postavili jak lékaři, tak nelékařský personál.

článek vznikl na základě petice, kterou zatím v chebské nemocnici podepsala velká většina zaměstnanců, kteří s informačním systémem pracují

Iniciativa sester – Neodcházíme, organizujeme se (ISNO)

e-mail: iniciativa.sester.cheb@seznam.cz ::: iniciativasesterk.vary@centrum.cz :::
iniciativa.sester@seznam.cz **web:** organizujemese.cz ::: **Facebook:** Iniciativa sester