

Škodní události zaměstnavatele

V poslední době došlo k několika událostem, při kterých byla zjištěna odpovědnost zaměstnance za škodu na majetku zaměstnavatele. Taková příhoda se může stát každému - i svědomitému - spolupracovníkovi. Horní hranice náhrady škody, kterou může firma po zaměstnanci požadovat, činí podle Zákoníku práce 4,5 násobek hrubé měsíční mzdy. Může se tedy jednat řádově až o statisíce Kč.

V minulých letech bylo průměrně ročně cca 10 škodních událostí v průměrné hodnotě 21 tis. Kč, která byla zaměstnancům předepsána k úhradě. Pokud má zaměstnanec pojištění, zaměstnavatel přistupuje v tomto případě vstřícně. Pojišťovny hradí od 90-60% škody a rozdíl mezi škodou která vznikla společnosti a úhradou od pojišťovny se na zaměstnanci zpravidla nevymáhá. Připomínáme tedy znovu těm z vás, kteří ještě nemají uzavřeno pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání, aby ve vlastním zájmu tuto pojistku uzavřeli (u jakékoliv pojišťovny dle vlastního výběru). Nejnižší pojistné činí pouhých 20,- Kč měsíčně, což rozhodně stojí za zamyšlení. V případě potřeby vám útvar Lidských zdrojů podá bližší informace.

Ing. Michal Legner, jednatel společnosti

Vývoj benefitů v České republice

Jistě každého zaměstnance zajímá jak motivují zaměstnavatele své zaměstnance formou benefitů a jaký je v této oblasti vývoj vzhledem kříze v hospodářství která nás postihla.

Níže uvedený průzkum provedla agentúra Merces CZ ze vzorku 250 tis. zaměstnanců. Pokud se týká kde se nejvíce škrtaly Benefity tak to byly sektory finanční, automobilový a dále nejvíce se krátily nebo odebíraly benefity u soukromých domácích společností. Nejpostiženější odvětví kde se snížila dovolená, byli zaměstnanci dopravců, výrobních společností a zaměstnanci medií. Naopak benefit v práci se zadarmo napít (káva, čaj) postihl finanční zaměstnance a pošťáky. U vzdělávání se nejvíce týkalo snížení v sektorech automobilní, finanční a media. Nejmenší krácení zaměstnaneckých výhod pocítili zaměstnanci soukromých zahraničních firem.

benefity	2009	2008	změna
dovolená navíc	28%	39%	-11%
nápoje zadarmo	22%	32%	-10%
Příspěvky na důchod	28%	37%	-9%
Příspěvky na stravu	25%	33%	-8%
Vzdělávání zaměstnanců	29%	36%	-7%
Pružná prac. doba	26%	33%	-7%
Mobilní telefony k soukr. účelům	21%	26%	-5%
Proplácení sport. a kul. aktivit	9%	14%	-5%
Notebook i k soukr. účelům	12%	15%	-3%
Služební auto k soukr. účelům	9%	11%	-2%

Jak je patrné došlo k výraznému poklesu i u tak využívaného benefitu jakým je 1 týden dovolené navíc. Důvod je čistě ekonomický, protože snížením tohoto benefitu se automaticky

zvýšily kapacity společností a tím mohli snížit počty zaměstnanců. Jestliže rok 2008 byl rokem kdy se snižovalo jen výjimečně v roce 2009 podle tohoto průzkumu to již bylo prakticky u všech společností. Výjimky samozřejmě byly a BMT patří mezi pár společností, které k snížení benefitů nemuselo sáhnout. Naši zaměstnanci si této situace nejsou vždy vědomi a proto je nutné zdůraznit tento významný motivační přístup vedení společnosti.

Bc. Milan Halámka

Co jsme dokázali v inovaci UNISTERI od listopadu 2009?

V oblasti propagace nového výrobku jsme u našich potenciálních zákazníků vytvořili představu o novém UNISTERI velikosti 336 na výstavách v Dubaji, Paříži a Bologni. Parní sterilizátory UNISTERI se budou prodávat ve společném skupinovém designu modrých barevných odstínů, na trzích BMT pod značkou UNISTERI HP, na trzích naší mateřské firmy MMM pod značkou UNISTERI SL.

V uplynulých 7 měsících probíhala výroba ověřovací série velikosti 336 určená do zdravotnictví, takže máme připraveny první kusy přístrojů pro zákazníky, v několika bližších i vzdálenějších zemích a ověřeny výrobní možnosti.

V pátek 16. července jsme oficiálně ukončili vývoj velikosti 336 a můžeme začít s dodávkami přístrojů prvním zákazníkům. Současně byly uzavřeny konstrukčně - technologické změny dokumentace velikosti 336 a přístroj byl uvolněn do opakované výroby. Vývoj Unisteri tím ale zdaleka nekončí.

V konstrukci připravujeme pro velikost 336 provedení vhodné pro laboratoře s vyšší bezpečností a pro farmacie.

Dále, ve stejném konstrukčním stylu, máme již dokončenu dokumentaci prototypů velikosti 636 a 559, u kterých netrpělivě očekáváme vyrobení prototypů, abychom si potvrdili správnost nastoupené cesty.



Ani tím úkol ještě neskončí, protože budeme jistě potřebovat provedení pro trhy USA, Číny, Malajsie a další země. Jistě bude potřeba i levé uspořádání přístrojů a další úpravy a vybavení, jak to aktivity v našem oboru vyžadují.

Odpověď na otázku položenou v nadpisu hledejte v textu a sami si vyhodnoťte dosažené výsledky.

Odpověď zákazníků již na sebe nenechá dlouho čekat a jistě bude pro nás motivací k další práci.

Ing. Oldřich Jízdný

Odpovědi na dotazy zaměstnanců:

1. *Pokud zaměstnanec požádá o starobní důchod jaké doklady potřebuje a jak zjistit, že má od všech předchozích zaměstnavatelů evidenční listy důchodového pojištění? Jak postupovat v případě, že doklady nebyly předány bývalým zaměstnavatelem a ten zanikl?*

Odpověď:

Každý občan má právo jednou ročně požádat na příslušné správě soc. zabezpečení o výpis důchodového pojištění, kde zjistí zda byly všechny doby jeho aktivní činnosti započítány a od r. 1986 i výše vyměřovacího základu pro výpočet starobního, nebo invalidního důchodu.

V případě, že některá doba na tomto výpise není uvedena doporučuji, aby se zaměstnanec nejdříve obrátil na kontrolní oddělení příslušné správy soc. zabezpečení, např.: v místě bydliště. Příslušná SSZ může zjistit, kdy zaměstnavatel ukončil svou činnost a případně na jaké adrese má bývalý zaměstnavatel uloženy-archivovány mzdové listy, potřebné pro účely důchodového pojištění. SSZ může také nahlédnout do své evidence, a pokud se v minulosti jednalo o malou organizaci, může došetřit i výši vyměřovacích základů, jestliže malá organizace plnila své povinnosti v oblasti důchodového pojištění. Pokud nelze podkladové evidenci zjistit, pak má zaměstnanec možnost prokázat dobu pojištění vlastními doklady, které SSZ předloží. Takovými doklady jsou: pracovní smlouva, smlouva o rozvázání prac. poměru, potvrzení o době zaměstnání (tzv. zápočtový list), výplatní pásky apod. Pokud budou tyto doklady věrohodné a dostačující pro vyhotovení náhradního evidenčního listu důchodového pojištění, může z nich příslušná SSZ při jeho vyhotovení vycházet. Pokud bude mít potvrzenou dobu zaměstnání tímto náhradním způsobem ale nebude možné prokázat základy pro důchodové pojištění, tedy příjmy po roce 1986 nastává velký problém, protože výše důchodu se vypočítává právě ze základů pro důchodové pojištění z příjmů po tomto roce.

2. *Všiml jsem si, že v poslední době se v areálu podniku pohybují rodinní příslušníci i děti, někdy i převážnou část prac. doby. Je to přípustné, nebo jak postupovat legálně v těchto případech?*

Odpověď:

Vstup osob do podniku podléhá platné legislativě. Zde je jasně uvedeno, že zaměstnavatel plně odpovídá za osoby, které se pohybují v areálu společnosti bez ohledu zda se jedná o zaměstnance nebo návštěvníky. Dle platné legislativy je pobyt a pohyb dětí v areálu společnosti výslovně zakázán. Výjimku může dát pouze jednatel společnosti, nikoliv vedoucí. Podle informací žádná tato výjimka dána nebyla!!

Důvod je zřejmý. Při jakékoliv škodě (materiální, škodě na zdraví atd.) osoby, která se pohybuje v areálu společnosti odpovídá za škodu plně a na své náklady společnost. Například způsobí-li si návštěva újmu na zdraví, kromě uhrazení škody osobě, která si způsobila újmu v areálu, uhradí pokutu Inspekci práce od 100tis. Kč až do výše několika milionů (při těžkých újmách na zdraví, hromadné škodě, nebo smrti) společnost. Další nezanedbatelné náklady spojené s léčbou poškozeného hradí společnost příslušné zdravotní pojišťovně. Tyto případy nelze pojistit!! Pro představu o možných následcích uvádíme úraz cizí osoby v roce 2004 (zlomená noha na schodech), kdy celkové náklady (náhrada bolestného a újmy na zdraví, pokuta Inspekci práce, úhrada léčby zdr. pojišťovně atd.) překročily 100 tis. Kč. Z výše uvedeného je zřejmá vysoká rizikovost a také důvody, proč se k těmto návštěvám takto přistupuje.

Bc. Milan Halámka

Významná životní a pracovní výročí

V červenci oslaví pracovní jubileum zaměstnání ve společnosti:

• **30let** nepřetržitého prac. poměru
p. Hlaváč Bohuslav ze stf. 6620 – LA,

• **35let** nepřetržitého prac. poměru
pí. Žemlová Ivana ze stf. 6441 – NA,

Vedení podniku a VZO OS kovo děkuje jubilantům za jejich dlouholetou práci a v dalším životě jim přeje hodně zdraví a životní spokojenosti.

redakce

Motto na červenec

„V dnešní dynamické ekonomice podniky musejí průběžně zjišťovat, kdo jsou a co dělají, jinak riskují, že zastarají. Inovace jsou důležitým prostředkem, jak toho dosáhnout. Tato koncepce však bývá v obvyklých diskuzích o strategii ignorována a podceňována.“

Edwar F. McDonough III