

METAL

Zpravodaj pro zaměstnance společnosti MSV Metal Studénka, a.s. a občany města Studénky

2014

**Budujeme základní
pilíře pro úspěšný
rozvoj naší firmy** **4**

Veletrhy mají zelenou **9**

**Rok 2014 z pohledu
našich počítačových
specialistů** **13**

Obsah

ÚVODNÍK	3
ROZHOVOR	
Budujeme základní pilíře pro úspěšný rozvoj naší firmy	4
VEDENÍ SPOLEČNOSTI INFORMUJE	
Odborné vzdělávání v roce 2014	6
Vzdělávejte se pro růst v MSK II	6
Jaké vidíte současné pracovní priority?	7
ODBORY INFORMUJÍ	
Rok 2014 opět plný rekreačních příležitostí	8
Aktuality z kolektivního vyjednávání	8
JEDNOTÝ VIZUÁLNÍ STYL	
Veletrhy mají zelenou	9
Ožívujeme image naší firmy	10
ROZHOVORY	
MSV Metal Studénka má nového finančního ředitele	11
IT - svět počítačové techniky	13
Jak se dnes na svou práci dívá pan Jiří Smetana	15
SERIÁL USKLADNĚNÍ V PRAXI	
Sklad hutního materiálu	16
MZDOVÁ ÚČTÁRNA RADÍ	
Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti v roce 2014	17
VĚDĚLI JSTE, ŽE... ?	
Přehledka technických profesí	18
Akce „112 zasahuje“	18
Ocenění AIESEC AWARDS	18
Čtvrtletní vyplácení prémie	18
Organizační změny v oblasti údržby a energetiky	18
Nový systém výdeje obědů	18
Den otevřených dveří pro studenty	18
NA KUS ŘEČI S VÁMI	
Beskydská sedmička 2014	19
STALO SE	
Den otevřených dveří II. ročník	21
Dárci krve	23
Pracovní jubilea	23
Životní jubilea	23
Soutěž	23
Najdi 10 rozdílů	23
Křížovka	24



Plán vzdělávání

Dbáme na odborný růst a zvyšování kvalifikace našich zaměstnanců

6



MSV Metal Studénka očima nového finančního ředitele

Rozhovor s Bohumilem Onderkou

11



Seriál Uskladnění v praxi

Sklad hutního materiálu

16



Vážení zaměstnanci a čtenáři,

skončil čas prázdnin a letních dovolených a s nadcházejícími podzimními dny k Vám přichází i další číslo Metalu. Opět Vám přinášíme celou řadu novinek a zajímavostí zejména z uplynulé první poloviny roku.

Období, které je nyní před námi, s sebou přináší spoustu výzev a velkých plánů. Do konce roku nás čeká dokončení vývoje nového nárazníku, realizace nového provozu, dva velké veletrhy v Německu a Francii, výroba zakázek pro nové zákazníky a spousta dalších, neméně důležitých úkolů, které je potřeba zvládnout.

Jsem rád, že dnes mohu nahlas říci, že se nám ve většině oblastí daří a že máme našlápnuto tím správným směrem, a to jak v plnění stanovených cílů, tak i v dalším rozvoji firmy. Blíže ke konkrétním číslům a výsledkům hospodaření se můžete dočíst na straně 4 a 5.

Pevně věřím, že pro Vás léto znamenalo nový příliv energie, že jste si období dovolených opravdu užili a že jste nyní všichni dostatečně odpočatí a připraveni společně přicházející výzvy zvládat.

■ **Ing. Ivo Lazecký**
generální ředitel

Ivo Lazecký: Budujeme základní pilíře pro úspěšný rozvoj naší firmy

Přicházející podzimní měsíce symbolizují nástup druhé poloviny roku. Nyní je na čase se opět ohlédnout a podívat se, co se nám od začátku roku 2014 podařilo zvládnout a kde je naopak potřeba zvýšit naše úsilí.

Rád bych v tomto článku navázal na naše společná setkání, uskutečněná v lednu a v červenci letošního roku, kdy jsem se snažil sdělit Vám informace o hospodaření naší firmy v souvislosti s finančním a obchodním plánem a zároveň i zhodnotit výsledky budování a posilování základních pilířů, potřebných pro úspěšný rozvoj naší firmy.

Prvním pilířem, který bych zde rád zmínil je „obchod“. Oproti loňskému roku registrujeme nárůst tržeb o 39 mil. Kč. Srovnáme-li skutečnost s plánem na rok 2014, přeplňujeme jej o 6 %. V prodeji našich výrobků je stále nejvíce zastoupena oblast železnice, která představuje 78 %. 22 % prodeje spadá do oblasti automotive, 7 % do stavebnictví a 3 % pak představuje prodej ostatních dílů. Objem přijatých zakázek za první pololetí je na úrovni půl miliardy, což je nejlepší hodnota od roku 2007 a představuje meziroční navýšení o 36 %. Za tímto úspěchem stojí nejen zlepšení práce a týmovosti zaměstnanců v obchodním úseku, ale i komplexnost výrobků, které vyrábíme, jejich stále narůstající kvalita a rovněž i dodržování termínů vůči našim zákazníkům.

Druhý pilíř představuje „výroba“. Díky dostatku nových zakázek se nám daří dosahovat optimálního plánování a následně realizace výroby. Zejména se nám daří navýšovat vytížení našich klíčových technologií – lisů, kovacích agregátů, obráběcích center, linek tepelného zpracování. Je nutno podotknout, že dokud je dostatek zakázek, je také dostatek práce a s tím zároveň spojena nutnost nepřetržitých provozů. Uvědomujeme si rovněž určitá výrobní rizika, se kterými se na provezech stále více potýkáme. To se týká zejména omezené průchodnosti výrobních hal

a důležité logistiky v rámci technologických pracovišť. Samozřejmě stále existují oblasti ke zlepšení. Jednou z kapitol jsou neproduktivní časy, jejichž objem sice oproti loňskému roku klesl, přesto však se stále jedná o 10–12%ní podíl, což je číslo, které s sebou nese více jak milionové ztráty a zároveň i příležitosti pro nás pro všechny. Požadavky budeme dále zvyšovat i v oblasti poruchovosti a mimořádných výpadků našich technologií. Budeme zintenzivňovat preventivní údržby a kontroly technologií, abychom předešli jejich poruchovosti či výpadkům, kdy je nejdůležitější schopnost umět operativně zasáhnout a snížit tak časy oprav a následné prostoje. Rovněž vysoká nemocnost a vysoký podíl přesčasů nevykazují uspokojivé hodnoty.

Třetím pilířem je pilíř „finance a ekonomika“. Naše společnost je po ekonomické i finanční stránce stabilizovaná a struktura nákladů odpovídá zvyšující se výkonnosti firmy. Provozní hospodářský výsledek meziročně vzrostl o cca 28 %. Na lepších výsledcích se projevuje i zvýšený podíl exportu, devalvace koruny a mimořádné prodeje nepotřebného materiálu. Pokud jde o financování naší firmy, hlavní roli zde stále sehrává skupina UniCredit Bank, nicméně zájem o financování mají stále častěji i banky ostatní, což svědčí o skutečně dobrém finančním zdraví naší společnosti.

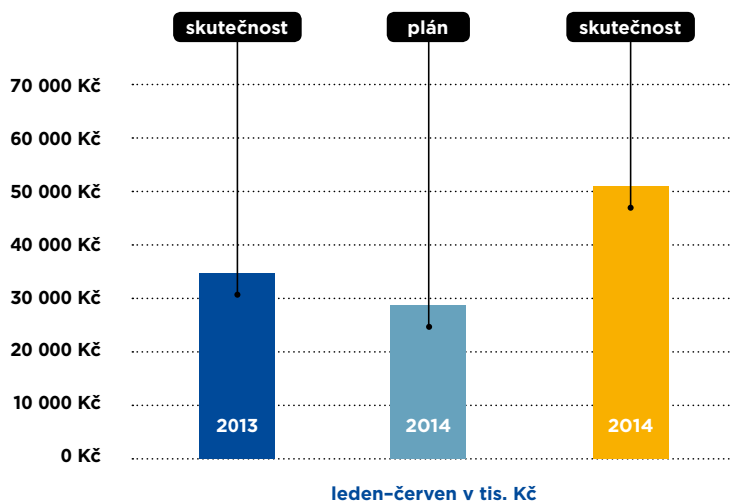
„Zaměstnanost“ – čtvrtý pilíř, hovoří o atraktivnosti naší firmy a o jejím růstu, kdy k 30. 6. 2014 máme 399 zaměstnanců – o 31 více než v minulém roce (nejvíce nových zaměstnanců bylo přijato mezi výrobní dělníky). Průměrná měsíční mzda je 25 300 Kč, což znamená meziroční nárůst o 4,96 %. Celkové náklady na mzdy nám oproti loňskému roku

vzrostly o 12,09 %. Je zřejmé, že o práci u nás je stále větší zájem a to průřezem všemi profesemi, což nás samozřejmě těší. Také proto se stále více zaměřujeme na rozvoj firemní kultury na principu moderní firmy. Dá se říci, že tím doháníme absenci obdobného přístupu k vývoji firmy z minulosti. Snažíme se nejen prostřednictvím benefitů pro naše zaměstnance, ale i pomocí různých mimopracovních aktivit či zlepšováním sociálního zázemí. Usilujeme o zlepšování a urychlování procesu adaptace a zvyšování kvalifikace všech našich zaměstnanců a v tomto směru jsme se naučili využívat možnosti čerpání z různých dotačních programů, např. z fondů EU či z úřadů práce (viz str. 6).

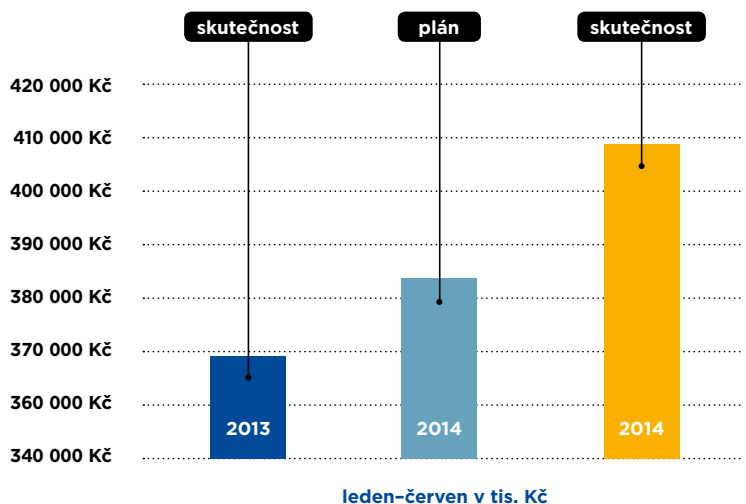
Pátý pilíř tvoří „investice a technologický rozvoj“. Náš roční plán investic a oprav schválený majiteli, tvoří částku 65 mil. Kč. Tyto významné finanční prostředky umocňují konkurenceschopnost našich výrobků, napomáhají zvýšit produktivitu práce i zajistit plnění veškerých kvalitativních požadavků našich zákazníků.

Posledním pilířem je „rozvoj kultury a sounáležitost s firmou a městem“. Snažíme se podporovat město Studénku a jeho okolí, a proto jsme od ledna tohoto roku přispěli již 15 různým fungujícím organizacím a mládežnickým skupinám. Více jak osmdesáti dětem zejména našich zaměstnanců jsme umožnili vykonávat letní brigádu v areálu naší firmy. Snažíme se ukázat a představit MSV Metal široké veřejnosti a to jak prostřednictvím publikační činnosti, tak i v rámci druhého ročníku Dne otevřených dveří, jehož téměř tisícová účast svědčí o velkém zájmu nejen studéneckých občanů. Taky věřím, že se nám i letos vydaří Kovářský den.

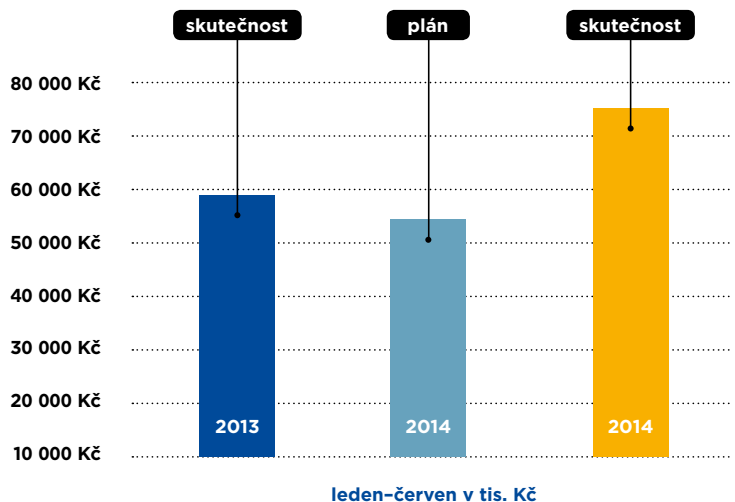
Provozní výsledek hospodaření 1. pololetí 2014



Plnění tržeb 1. pololetí 2014



Plnění ukazatele EBITDA 1. pololetí 2014



Pane řediteli, je vidět, že se firmě dobře daří. Čeho si za dobu svého působení ve firmě ceníte nejvíce a co Vás těší?

Jako ředitele a předsedu představenstva určitě stále lepší hospodářské výsledky a rostoucí zakázková náplň firmy. Fakt, že se daří vést MSV k prosperitě a rozvoji. Mám-li to brát čistě pocitově s trochou osobnostního náhledu, pak mě těší, že přibývá zaměstnanců, kteří dělají svou práci rádi, které tato práce baví a kteří pro ni dýchají, což má velký význam nejen pro firmu ale i pro životy každého z nich. Z těchto lidí zkrátka cítím, že jsou hrdí na dres „Kovárna“ i „Vagonka“.

S čím jste naopak nejvíce nespokojen?

Jsem zklamaný, že na druhou stranu přetrvávají i zaměstnanci, které je potřeba neustále tahat za ručičku, kteří vytvářejí mantinely pro svou práci a mají problém se týmově prosadit a plnit své úkoly. Spoustu věcí nedotahují, což často vede k tomu, že oprašujeme záležitosti, které mohly být implementovány již před 1-2 lety a mrzí mě, že jsem kvůli těmto šel mnohdy zbytečně do kompromisů a měnil svou vizi.

Můžete nám prozradit strategické zájmy našich majitelů vzhledem k MSV?

Určitě existuje spousta firem, o které se naši majitelé aktivně zajímají, zejména převládá obor železnice, metalurgie a kovárenství, který se jim líbí a není tajemstvím, že by jej chtěli dále rozvíjet, ať už cestou investic, nebo cestou akvizic či společných podniků s některými z našich konkurentů či subdodavatelů.

Jak vnímáte naše město a region?

Je obecně známo, že náš region je významně postižen strukturovanou nezaměstnaností, což vnímám jako dlouhodobý problém, proto se účastním různých konferencí, kde se politici a představitelé kraje snaží tuto problematiku aktivně řešit. Myslím si také, že hodně ukáže výsledek komunálních voleb nejen v kraji, ale i na úrovni našeho města Studénky. Pevně věřím, že se podaří zefektivnit práci města, jelikož námětů a příležitostí je zde spousta. A doufám, že se volební závazky kandidujících stran nestanou jen planými sliby.

Odborné vzdělávání v roce 2014

Naše společnost dbá na odborný růst a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Snažíme se přijímat kvalifikované zaměstnance a pak pracovat spolu s nimi na jejich odborném růstu. Na základě požadavků vedoucích středisek se personální úsek stará o zajištění potřebných kurzů a školení. Požadavky se soustřeďují do plánu vzdělávání pro další rok. Plán vzdělávání je vydáván jako předpis a je pro zaměstnance na všech úrovních závazný. Skládá se z několika částí, jednak z kurzů nových a kurzů pro nové zaměstnance a dále pak z kurzů obnovovacích, jež mají za cíl udržení kvalifikace, kterou již jednou naši zaměstnanci nabylí a musejí se v určitém intervalu obnovovat, jako například kurzy jeřábníků, vazačů, svářečů a dalších. Do plánu vzdělávání zahrnujeme kurzy týkající se legislativních změn v oblasti účetnictví, financí, mezd, daní, týkajících se bezpečnosti práce, hygieny práce, energetiky a dalších. Společnost tak vynakládá finanční prostředky nejen na rozšíření, prohloubení, případně

zvyšování kvalifikace, ale rovněž na její udržení. Mnohé požadavky na kvalifikaci zaměstnanců vyplývají z požadavků našich zákazníků a jejich naplnění je předmětem zákaznických auditů.

Součástí plánu vzdělávání pro rok 2014 jsou také kurzy interních auditorů kvality a samozřejmě i kurzy, které jsou hrazeny ze zdrojů EU prostřednictvím projektu Vzdělávejte se pro růst v MSK II. Naši zaměstnanci mají možnost zúčastnit se také zajímavých workshopů, akcí Svazu kováren či jiných vzdělávacích aktivit, které se v průběhu roku vyskytnou a mohou jim být přínosem. Mimo plán vzdělávání realizujeme také různá školení, jejichž potřeba se obvykle vyskytne vždy v průběhu roku.

Co bychom rádi poskytli našim zaměstnancům v letošním a v příštím roce?

Plánujeme školení MS Windows a MS Office pro cca 100 zaměstnanců, připravujeme projekt, vedoucí

ke zvýšení produktivity práce pro mistry i dělníky, dále zavedení nových metod řízení a další projekty, mající za úkol zlepšení komunikace a řízení společnosti.

I nadále budeme pokračovat v prohlubování kvalifikace obráběčů a obráběčů CNC. Ani technický úsek a úsek řízení jakosti nebude ochuzen o možnost dalšího rozvoje – konkrétně půjde o školení v oblasti automotive. Rádi bychom také zahájili rekvalifikační program pro kováře a pevně věříme, že v blízkém období dojde rovněž na školení managementu.

■ **Ing. Danuše Ballaschová**
manažerka pro personalistiku



Vzdělávejte se pro růst v MSK II.

Díky dotacím z EU jsme v uplynulém půlroce zrealizovali pět bloků vzdělávacích kurzů a dalších pět je stále před námi.

Od ledna 2014 proběhlo v naší firmě několik vzdělávacích aktivit financovaných z fondu evropské unie. Kurzy jsou realizovány v rámci projektu Vzdělávejte se pro růst v MSK II., jež je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Jednalo se konkrétně o Základní kurz

tepelného zpracování, který proběhl v měsíci březnu. Dále pak v dubnu probíhalo školení Magnetické zkoušení - stupeň jedna, školení techniků v programu NX a v srpnu absolvovali naši zaměstnanci kurz s názvem Programování CNC stroje.

Proces získání finančních prostředků z EU je mnohdy zdoluhavý a vyžaduje stoprocentní plnění přísných podmínek a důsledné administrace v souladu s EU. To je důvodem a zároveň odpovědí na často kladenou otázku našich zaměstnanců – proč jednoduše

všechna školení nelze realizovat ihned. Je pravdou, že doba realizace se nám tímto mnohdy protáhne, nicméně díky žádostem, které jsme zatím podali a které nám byly v plném rozsahu schváleny, se nám podařilo v rámci těchto školení ušetřit přes jeden a půl mil. Kč. Tyto finanční prostředky jsou nám po absolvování každého kurzu proplaceny spolu se mzdovými náklady.

■ **Ing. Hana Kratochvílová**
referent marketingu a propagace

Jaké vidíte současné pracovní priority?



Ing. Marek Výmola

ředitel nákupu a logistiky

V uplynulém období proběhlo několik výběrových řízení. Nejvýznamnější byly výběrové řízení na konsignační sklady, přesněji dodavatele hutního materiálu, kterým se stala společnost Feron, a.s. a dodavatele svařovacího materiálu, kterým se stala společnost JINPO Plus, a.s. do konsignačního skladu. V tuto chvíli se připravují smlouvy na obdobný způsob uložení zásob vypružení v naší společnosti. Měly by být podepsány se společností Miner, která je naším hlavním a největším dodavatelem vypružení do táhlového ústrojí a nárazníků. Tyto konsignační sklady nám pomohou v situacích, kdy materiál, na který bychom mohli čekat delší dobu, vzhledem k výrobním možnostem dodavatelů, je stále připraven k okamžitému použití pro výrobu a my se tak vyvarujeme někdy opoždění nebo skluzu s dodávkami do výroby. Naším nejvýznamnějším dodavatelem hutního materiálu je společnost Moravia Steel, a.s., která dodává do naší společnosti více než 70 % všech vstupů hutního materiálu.

Dalším významným krokem v logistice společnosti je zakoupení a instalace regálového systému do expedičního skladu. Zde je výhoda použití regálů v přehlednosti ukládání hotových výrobků a dodržování zásad expedičních standardů. Za tuto skutečnost jsme byli kladně ohodnoceni při auditu DB. V následujícím období bychom chtěli regálový systém zakoupit a nainstalovat také ve skladu u Arnošta Šajtara, kde bychom společně se skladem hotových výrobků chtěli následně zavést čárový kód, včetně software řízeného skladu (WMS – Warehouse

Management System). Během druhého a třetího kvartálu jsme spolu se zaměstnanci nástrojárny sešrotovali nepotřebné zásoby zápusťkové a nástrojové oceli přesahující 870 tun. Část těchto šrotových kusů jsme nechali přetavit na nové kusy, které budeme nyní chtít porovnat s nakupovaným materiálem a rozhodnout, zda-li je kvalita vyšší a budeme tento způsob šrotových kusů i nadále přetavovat.



Ing. Miroslav Klos

manažer kvality

Z hlediska odbytu našich výrobků jsme úspěšně absolvovali výrobové a systémové audity. Úspěšně jsme dokončili 2. část výrobového auditu německých železnic na povinně certifikované výkovky jako jsou torny, hraníky, mezikusy a opasky. Obdržené certifikáty na jmenované výkovky a velkou skupinu výrobků podsestav kolejových vozidel mají platnost po dobu dalších 3 let. Dále byla prodloužena roční platnost certifikátu u francouzských železnic (SNCF), což nám opět umožňuje dodávat výrobky na tento obsáhlý trh. V průběhu měsíce června jsme rovněž úspěšně absolvovali audit systému jakosti německými železnicemi (DB AG). Po loňském zaváhání nám bylo zlepšeno zařazení ze stupně Q2 na Q1, čehož si velmi ceníme.

Podíleli jsme se na přípravě a realizaci softwarové podpory projektového řízení nových výrobků. Systém nyní obsahuje řízení a zpracování požadavků, řízení projektů a nových výkovků a řízení projektů vývojových úkolů pro oblast výrobků podsestav kolejových vozidel. Mezi další zlepšení můžeme zařadit projekt doškolení

interních auditorů na požadavky normy ISO/TS 16949 a provádění procesních auditů dle standardu VDA 6.3. Další vzdělávací akce zaměřené na jakost budou následovat v průběhu 2. pololetí, např. metody APQP, PPAP, 8D, Technik kvality. V oblasti vybavení zkušební technikou jsme čerstvě posílili o nový přenosný rentgenový analyzátor kovů, který najde uplatnění ve vstupní kontrole a při výrobních kontrolách.

Bohužel se nám nedaří plnit cíle stanovené pro letošní rok v oblasti nákladů na reklamace. Za období 01-05/2014 dosáhly tyto náklady 0,26 % z tržeb (cílová hodnota max. 0,14 %). Hlavní příčinou jsou lidské chyby a nedodržování stanovených postupů. Náklady na interní zmetky za období 01-05/2014 dosáhly 0,71 % z tržeb (cílová hodnota max. 0,55 %). Tento index výrazně ovlivňuje zmetkovitost u háků, která činí 0,35 %. Výraznější zlepšení očekáváme od zavedení technologie strojního předkování u výroby háků. Obecně lze říci, že hlavními příčinami výskytu zmetků jsou lidské chyby a nedodržování postupů, ale i technická náročnost nových výrobků.



Ing. Pavel Feilhauer

výrobně - technický ředitel

Máme za sebou první pololetí roku 2014 a je proto čas se ohlédnout zpět a podívat se na to, co se nám v uplynulém období povedlo a co naopak ne. Rok 2014 jsme zahájili řadou organizačních změn, nových cílů a ambiciózním výrobním plánem. Mezi jednu z hlavních změn patřila změna konce pracovní doby, kdy zaměstnanci končí svou práci na strojích ve 13:45 hod a odchází

z pracoviště až po zapsání práce a předání pracoviště další směně ve 14:00 hod. I když se jednalo o nepopulární změnu, zaměstnanci ji od počátku akceptovali a dodržovali. V posledních měsících ale bohužel pozorujeme mírné uvolnění morálky i v této oblasti. Mezi další cíle, na kterých musíme ještě zapracovat, patří především dodržování čerpání přestávek, předávání směn mezi osádkami, snižování neproduktivních časů a zbytečných prostojů, atd. Prověřili jsme a upravili normy u výrobou vytipovaných výrobků, aby odpovídaly skutečnému stavu strojů a fyzickým možnostem dělníků. Veškeré naše snahy v této oblasti měly vést k lepšímu využití strojních kapacit a snížení vícenákladů, spojených s prostoji a neefektivním využíváním pracovní doby. Mnoho z nás si neuvědomuje, jak složité je v dnešní době získat dobrou zakázku a jak jednoduché je o tuto zakázku přijít, někdy i kvůli našemu, ne vždy 100% přístupu. Konkurence je bohužel obrovská a my musíme být lepší než ona a nabídnout zákazníkovi lepší nebo levnější výrobek. Všechny tyto změny, o kterých jsem psal, všechno naše snažení mělo a musí vést k tomu, abychom byli lepší než naše konkurence. Pokud se nám to společně bude dařit plnit, budeme mít zakázky, práci a dobré vyhlídky do budoucnosti.

I přes řadu problémů, se kterými se musela výroba v uplynulém půlroce vypořádat (poruchy LZK 4000, Beche, MPM, peci apod.), se plánované výrobní úkoly 1. pololetí podařilo splnit a dokonce i mírně přeplnit. Díky růstu objemu výrobních zakázek v průběhu 1. pololetí jsme museli zahájit nepřetržitý provoz na některých kovacích agregátech. Od 1. 6. byl zahájen dvousměnný provoz i na montáži šroubovek. Náročný nepřetržitý provoz byl přerušen v měsíci srpnu, aby si lidé mohli odpočinout a vyčerpat zaslouženou dovolenou. S ohledem na objem nasmlouvaných zakázek se nepřetržitý provoz znovu rozjel v měsíci září. V organizaci nepřetržitého provozu zvažujeme provést jednu změnu, a sice plánovanou odstávku strojů vždy na jeden den v měsíci. Pracovníci v nepřetržitém provozu by si vyčerпали 1 den náhrad-

ního volna a mohli by si odpočinout a naše údržba by měla tento den pro potřebnou prohlídku a údržbu strojů.

Závěrem bych chtěl poděkovat všem zaměstnancům za odvedenou práci a chtěl bych nám všem popřát, aby se nám společně podařilo realizovat vytyčené cíle, které by nám měly zajistit práci i na další roky.



Ing. Jiří Kubáň

obchodní ředitel

První pololetí roku 2014 je za námi a pokud se ohlédneme zpět, můžeme konstatovat, že se jednalo z obchodního hlediska o velmi úspěšné období. V prvním pololetí jsme zaznamenali výrazný nárůst nových objednávek a s 498,78 milióny Kč jsme atakovali hranici půl miliardy Kč. V porovnání se stejným obdobím loňského roku se jedná o nárůst o 100 mil. Kč za pololetí. Rovněž se nám dařilo plnit plán fakturace, který jsme překročili o 22,64 mil. Kč a tržby z prodeje výrobků činily 409,21 mil. Kč. Plná zakázková kniha naznačuje, že i ve druhém pololetí bychom měli nadále pokračovat v plnění stanoveného plánu tržeb a ukazatelů ziskovosti.

Ve druhém pololetí intenzivně pracujeme na propagaci našich nových typů nárazníků a táhlového ústrojí s děleným táhlem. V září bude naše firma vystavovat a prezentovat své výrobky na veletrhu Innotrans v Berlíně, kde budeme mít poměrně velkou expozici zaměřenou právě na nové typy nárazníků, jejichž certifikace se dokončuje v těchto měsících. Veletrh Innotrans je největším veletrhem zaměřeným na železniční průmysl, kde se střetávají výrobci ze všech kontinentů a účast na tomto veletrhu je pro nás důležitým předpokladem pro posílení našich obchodních aktivit v globálním měřítku.

Rok 2014 opět plný rekreačních příležitostí

Jako každý rok jsme i letos v únoru připravili kalendář rekreací, kde mají členové opět možnost vybrat si po celý rok z týdenních či víkendových pobytů ve vybraných rekreačních zařízeních. Stejně tak si zaměstnanci mohli vybrat permanentku v hodnotě 500 Kč do sportovního zařízení či stravenky v hodnotě 300 Kč.

V březnu se uskutečnil zájezd do Moravských skláren Květná a v květnu pak již tradiční návštěva vinného sklípku. Stále přetrvává zájem o různé sportovní či kulturní akce – do konce května se jich uskutečnilo celkem 14 a účastnilo se jich více jak 200 členů. Od května jsme zahájili provoz rekreačního střediska Klokočůvky formou víkendových pobytů a od konce června byly zahájeny pobyty týdenní.

Aktuality z kolektivního vyjednávání

Co se týče pracovních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, jsou dány kolektivní smlouvou pro rok 2014, která aktuálně řeší mzdový nárůst, měsíční odměnu a výkonnostní odměnu za práci ve společnosti, výši řádné dovolené či odstupné při ukončení pracovního poměru. Součástí kolektivní smlouvy je i prémiový řád, o kterém rovněž vyjednáujeme. Jsem rád, že máme dostatek aktivních členů v naší odborové organizaci – v současné době je to už 190 zaměstnanců, kteří průběžně narůstají s náborem nových pracovníků do společnosti.

■ **Pavel Macháček**
předseda PV OS KOVO,
předseda odborů

Veletrhy mají zelenou

Istanbul, Birmingham, Ostrava... v těchto místech se v posledních měsících konaly veletrhy, kde jsme prezentovali naši firmu a naše výrobky



Veletrhu Euroasia Rail v Turecku jsme se účastnili již třikrát, letos podruhé jsme aktivně vystavovali. Veletrh se konal ve dnech 6.-8. března 2014 v Istanbulu, kde jsme společně s panem Ing. Kubáněm zastupovali naši firmu na stánku. Turecko je velká, rychle se rozvíjející země, která se v posledních letech rozhodla investovat nemalé finanční prostředky do infrastruktury železnice. V posledních letech jsme rozvíjeli spolupráci se soukromými výrobci vagonů. Tento veletrh je výbornou příležitostí, jak naši firmu zviditelnit a zároveň se setkat se zástupci státní železnice, kde spatřujeme velký potenciál odbytu. V průběhu veletrhu se nám podařilo uskutečnit několik velmi zajímavých setkání, díky kterým jsme vzápětí uzavřeli i konkrétní obchod. V současné době se připravujeme na tendr turecké státní železnice, který proběhne v červenci 2014.

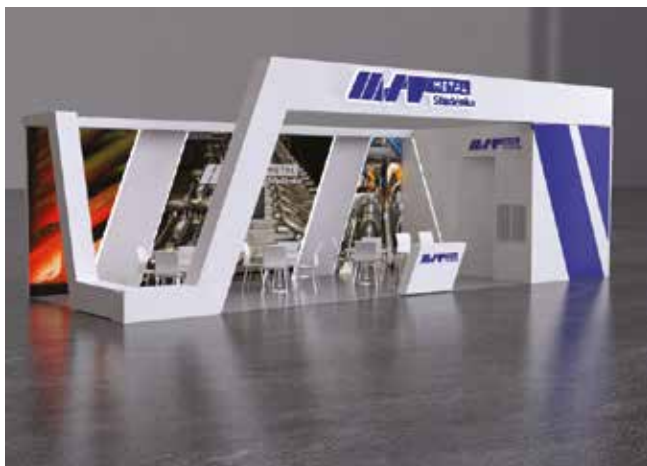
■ **Edit Matei**
manažer obchodu

Ve dnech 3.-5. června 2014 jsme vystavovali na veletrhu Subcon 2014 v anglickém Birminghamu. Jedná se o veletrh z oblasti strojírenských subdodávek, kde jsme společně s Ing. Jiřím Kubáněm prezentovali naše výrobky na firemním stánku, který byl součástí expozice České republiky pod patronací agentury CzechTrade. Naše firma se chce na britském trhu usadit trvaleji a podobné akce jsou k tomu výbornou příležitostí. Zatím totiž dodáváme na zmíněný trh pouze přes prostředníky v oblasti železniční branže. Veletrh Subcon a získané kontakty na něm nám však dávají příležitost začít obchodování i napřímo a v jiných segmentech průmyslu. Věříme, že tohoto cíle pomocí slíbených poptávek od britských zákazníků dosáhneme.

■ **Jaroslav Kula**
manažer obchodu

MSV Metal Studénka se ve dnech 17. 6.-19. 6. 2014 účastnila, tak jako ve všech předchozích letech, 15. ročníku výstavy drážní techniky Czech Raildays Ostrava. Jedná se o jedinou příležitost, jak na území ČR zviditelnit naši firmu v oblasti železniční techniky. Výstavu navštěvují jak železniční nadšenci, tak i řada odborné veřejnosti. Účastnilo se na 182 firem nejen z České republiky, ale taktéž ze Slovenska, Německa, Rakouska. Na našem stánku se uskutečnila i některá významná jednání, na kterých se upřesňovaly podmínky dodávek kompletních podsestav pro 150 vozů pro 3.-4. kvartál roku 2014. Dále byly upřesňovány podmínky dodávek podsestav na 100 vozů pro druhou polovinu roku 2014, na které jsme v následujícím týdnu obdrželi objednávku. Ostatní se odvíjelo v předávání a výměně kontaktů pro potenciální obchody.

■ **Břetislav Ries**
manažer obchodu



Oživujeme image naší firmy

Nová image výstavního stánku

V měsíci květnu proběhlo výběrové řízení na zhotovení grafického 3D návrhu a následnou realizaci výstavního stánku na veletrhy InnoTrans a Czech Raildays. V tomto výběrovém řízení zvítězila společnost Ambience z Brna, jež se věnuje výstavnictví a reklamě u nás i v zahraničí od roku 1997. Letos poprvé jsme ve spolupráci právě s touto společností postavili stánek v Ostravě (viz foto na str. 9). Na další fotografii si můžete prohlédnout 3D vizualizaci výstavního stánku na veletrh InnoTrans, který se bude konat v září v Berlíně a kde plánujeme uvést na trh nově vyvinutý nárazník. Plocha, na které budeme vystavovat, bude téměř 30 m².

Firemní video

V průběhu měsíce června se v naší společnosti opět natáčela nová prezentační videa. Výstupem jsou dva samostatné bloky. Jeden čtrnáctiminutový blok z úseku řízení jakosti, zaměřený primárně na stále se zvyšující jakost našich výrobků a technologií. Další video je krátký zhruba minutový reklamní spot, ve kterém účinkují studénecké mažoretky Petra, tančící přímo v provozu naší kovárny. Video bylo natočeno v rámci podpory kultury města Studénky. Obě videa vznikala ve spolupráci s šikovnými filmaři ze studia Pictures25 a již zaznamenaly velký úspěch. Shlédnout je budete moci na našich nových webových stránkách v sekci „O nás“.

Inovovaná fotobanka

V červnu jsme po několika letech uskutečnili velké focení. Jednalo se o focení výrobních provozů, využívaných technologií i o focení výrobků pro účely prezentace naší firmy a zhotovení kompletní fotobanky, která zde historicky nikdy dříve nebyla. Fotografie byly rozděleny do několika dílčích kategorií. Některé z nich se staly součástí nových webových stránek, některé budou použity při tvorbě propagačních materiálů a některé využijeme při zřizování nové image našich firemních prostor.

Nové webové stránky

Začátkem října budeme spouštět nové webové stránky, které prošly jak kompletní grafickou obměnou, tak i aktualizací všech stávajících informací o naší společnosti. Jakožto hlavní komunikační prostředek s externím okolím je velmi důležité klást důraz na kvalitní zpracování stránek a zejména také na jejich pravidelnou aktualizaci. Pro realizaci stránek jsme ve výběrovém řízení vybrali ostravskou společnost NET sign, s.r.o., která se specializuje na vývoj webových stránek, e-shopů a dalších e-business řešení. Do budoucna bude našim hlavním cílem udržovat nové stránky stále aktuální a informovat tímto vás i naše zákazníky o životě naší firmy. Záměrně byla na stránky vložena také nová rubrika „Dotazy a připomínky“, která vznikla primárně pro potřeby našich zaměstnanců a my

budeme rádi, pokud ji v případě jakýchkoliv dotazů či návrhů na zlepšení budete využívat.

Vyšší úroveň podnikového intranetu

Po novém roce chceme zavést novou moderní verzi podnikového intranetu. Intranet je obdoba internetových webových stránek určena pro použití výhradně uvnitř firmy jejími zaměstnanci. Nedostane se na něj nikdo cizí. Proto se na něm mohou řešit i záležitosti, které nejsou určeny veřejnosti. Nový intranet bude na platformě Microsoft Sharepoint, kterou někteří naši zaměstnanci již měli možnost poznat jako uživatelé nového Projektového centra.

Aktuálně jsme ve fázi, kdy zvažujeme vhodný obsah a rozsah řešení intranetu, formu jeho řešení, což by mělo vyústit v zadání pro výběrové řízení na řešitele a dodavatele. Oproti současné podobě intranetu, který je pouze „jednosměrný“ přenášeji informace od úzkého okruhu zaměstnanců k ostatním, nová podoba bude podstatně aktivnější. Umožní mimo jiné i komunikaci mezi zaměstnanci navzájem nebo zveřejňování různých příspěvků souvisejících s pracovní náplní, zavést „bezpapírový“ elektronický způsob schvalování žádostí a dokladů apod.

■ Ing. Hana Kratochvílová
referent marketingu a propagace



MSV Metal Studénka má nového finančního ředitele. Je jím zkušený ekonom **Bohumil Onderka**, který se s námi neváhal podělit o své dojmy v nové firmě.

Bohumil Onderka nastoupil na pozici ekonomického ředitele dne 1. 3. 2014. Vystudoval VUT Brno, obor ekonomika a řízení strojírenské výroby. Jeho posledním angažmá, které trvalo více než deset let, byla pozice ekonomického ředitele ve společnosti Gumotex, a.s. Předtím působil ve strojírenském a finančním sektoru.

Proč právě MSV Metal Studénka a co očekáváte od Vašeho působení zde ve firmě?

Protože ji považuji za velmi zajímavou profesní zkušenost. Po svém více

než desetiletém působení v prostředí chemické výroby zaměřené především na automotive sektor jsem hledal novou výzvu. Chtěl jsem zůstat v průmyslovém segmentu a pozice finančního ředitele MSV Metal moji představu naplňuje. Společnost MSV prošla poměrně složitým obdobím restrukturalizace, které jako jedna z mála organizací v této republice úspěšně ukončila. Už z této skutečnosti je patrné, že management společnosti dokáže řešit složité problémy, dotáhnout je do úspěšného konce a efektivně komunikovat. Což je prostředí, které mi pro práci samozřejmě vyhovuje. Navíc maji-

tel, brněnská finanční skupina Jet Investment, je mi vzhledem k tomu, že jsem se pohyboval i dříve ve světě financí, dobře známá a myslím, že se svými investicemi nakládá pro management poměrně srozumitelně a tím vytváří prostor pro realizaci celého manažerského týmu a také prostředí pro budoucí rozvoj vlastních společností.

Od svého působení pochopitelně očekávám možnost podílet se na rozvojových projektech společnosti, tvorbě strategie a výběru priorit v zaměření firmy v budoucím období. Kromě strategických záměrů bude mým cílem zlepšení některých

procesů a zjednodušení komunikace ve vztahu k ostatním útvarům společnosti.

Můžete jmenovat některé největší novinky/změny z finančního úseku, které nastaly v uplynulé první polovině roku?

První změnou, která nastala v první polovině roku, byla organizační obměna na pozici hlavní účetní, kdy byla do funkce za odcházející Ing. Staňkovou dosazena Ing. Miroslava Křenková. Z mého pohledu touto skutečností nedošlo k žádnému omezení výkonu finančního úseku a paní Křenková zvládá svoje pracovní i řídicí povinnosti bez zřetelných problémů.

Další personální změnou bylo posílení týmu o paní Evu Macháčkovou, která nastoupila po novém roce na pozici účetní především se zaměřením na fakturaci a komunikaci

Je patrné, že management společnosti dokáže řešit složité problémy, dotáhnout je do úspěšného konce a efektivně komunikovat, což je prostředí, které mi pro práci vyhovuje.

s obchodním útvarem.

Druhou významnou změnou byla implementace nového informačního systému pro vedení účetnictví a mezd. I přes poměrně velké množství problémů a komplikací v komunikaci s implementačním partnerem se podařilo systém uvést do rutinního provozu bez toho, abychom v obou procesech, jak personálním a mzdovém, tak i ekonomickém, způsobili nějaká termínová zdržení nebo chybný výstup. Tato skutečnost pochopitelně vyžadovala výrazné navýšení aktivity pracovníků nejen personálního a finančního úseku, ale také odboru IT, za což bych jim chtěl i tímto dodatečně poděkovat.

Další neméně podstatnou změnou byla obměna na úrovni auditora společnosti, kterým se stala brněn-

ská společnost Danekon s.r.o. a bylo třeba najít společný pohled na klasifikaci některých skutečností a způsob komunikace mezi MSV a novým auditorem.

Pochopitelně kromě těchto, z mého pohledu nejpodstatnějších změn, došlo ke spoustě dalších, ať již z hlediska organizace práce nebo generovaných výstupů.

Jaké jsou Vaše představy a plány pro nadcházející druhou polovinu roku?

Plánů a cílů pro druhou polovinu roku je spousta. Je samozřejmě otázkou, zda se je všechny podaří do konce roku dotáhnout do úspěšného konce. Mimo jiné mohu z hlediska vylepšení informačního systému jmenovat například automatizaci základních manažerských výstupů z IS Helios, spolupráci na implementaci nového systému pro stravování a jeho propojení na IS Helios, implementaci rozpočetnictví a BI modulu nad tímto informačním systémem, který by poskytoval co nejpřesnější podklady managementu společnosti pro jeho rozhodování. Dalším tématem je v rámci organizace ekonomického úseku zlepšení zastupitelnosti jednotlivých spravovaných agend. Možnost zlepšení vidím také v oblasti kalkulací a vyhodnocování krycích příspěvků. Pro oblast personální je pro mne výzvou renesance zlepšovatelství ve smyslu vytvoření funkčního konceptu systému příjmu, zpracování, vyhodnocování a odměňování zlepšovatelství návrhů a jeho uvedení do běžného fungování. Kromě těchto tematických úkolů je prioritou druhého pololetí odsouhlasení strategického záměru společnosti na období příštích několika let a vytvoření podnikatelského záměru společnosti pro rok 2015.

Jaké jsou Vaše vize výhledově do dalších let?

Mimo vše výše uvedené a samozřejmě i další témata, která s sebou mohou přinést i budoucí přijatá rozhodnutí, je mojí vizí aktivně přispět k tomu, aby MSV byla společností, která má zajištěn perspektivní rozvoj, na kterou jsou její zaměstnanci náležitě hrdí, a která je pro své zaměstnance seriózním partnerem a zárukou budoucích pracovních příležitostí. ■



Od nového roku jsem se účastnil mnoha projektů, které se časově prolínaly a které vyžadovaly nejen spolupráci mezi útvary, ale také učení se mnoha novým věcem za pochodu. Nejvíce pozornosti jsem věnoval návrhu a implementaci projektového centra, které bychom chtěli v nejbližší době rozšířit ještě i o centrum změn. Jedním z nejvýznamnějších projektů bylo zejména zavádění mzdového a personálního modulu systému Helios, který v této oblasti nahradil systém Factory. Podařilo se nám uzavřít i výběrové řízení na dodavatele stravovacího systému a teď na podzim zahajujeme ostrý provoz, kdy bude fungovat elektronické objednávání a výdej jídel. Proběhly také i menší akce jako například navýšení počtu licencí Autodesk product design suit o jednu licenci nebo upgrade CAD systému NX 8.5 na verzi 9.

■ **Petr Čermák**
IT specialista



IT - svět počítačové techniky, aneb Práce, která na první pohled není vidět, ale za kterou se skrývá velké úsilí **dokonale sehraného týmu**

Plynulé fungování počítačů, strojů, zaběhlé systémy, jež považujeme, za samozřejmost... za tím vším je dlouhodobá spolupráce a úsilí našeho týmu IT specialistů, kteří nám nyní přináší nejnovější aktuality.

Během uplynulých dvou let jsme v IT provedli zásadní investice a inovace technické infrastruktury a vydali se cestou virtualizace. V čem to spočívá? V principu se použije jeden nebo více velmi výkonných počítačů-serverů vybavených velkokapacitním diskovým polem pro ukládání všech dat. Na těchto počítačích je nainstalován speciální software, který umí v tomto serveru vytvářet tzv. virtuální počítače s jakoukoli konfigurací a operačním systémem. Zatímco dříve potřeba nového serveru znamenala výběr vhodného počítače v potřebné konfiguraci (procesory, paměť, disky a další periferie), nákup systému Windows, výběrové řízení na dodavatele, objednání (objednací lhůta 1 měsíc a více), jeho instalace a zprovoznění celkem tedy doba řádově měsíce a cena ve statisících korun. Dnes dokážeme libovolný server vygenerovat do jedné hodiny bez jakýchkoli nákladů a server je okamžitě schopen provozu. Tímto způsobem nám dnes ve firmě funguje 11 serverů v produkčním režimu a několik dalších pracovních pro zkušební a testovací účely. Toto

vše fyzicky běží na dvou fyzických velmi výkonných serverech. Existuje zde ještě jedna velká výhoda oproti klasickým serverům. Většina z Vás, kdo vlastní počítač jednoho dne zjistí, že počítač již nestačí a že je potřeba jej tzv. upgradovat (zvětšit paměť, vyměnit procesor za výkonnější, přidat disky...) v horším případě, že je nutno pořídit počítač nový. V případě virtuálního počítače je však možno tohle všechno zvládnout během několika páru minut a především bez finančních nákladů.

■ **Radim Nebel**
IT specialista

Vzhledem ke struktuře čtenářů bude asi vhodné na úvod vysvětlit pojem informační systém (IS). Zjednodušeně se jedná o rozsáhlý komplex technologií pro sběr, přenos, zpracování a archivaci informací velkého rozsahu, které firma ke svému životu potřebuje. Neoddělitelná a pro většinu zaměstnanců „neviditelná“ část práce administrátora jsou rutiny, které zahrnují soubor činností s cílem





udržení všech informačních systémů v každodenním provozu. Mimořádnou akcí byla v předchozích měsících úspěšná změna IS ve finančním a personálním útvaru z Factory ES na Helios Green, přestože několik agend ještě čeká další vývoj. Dlouhodobý rozvoj systému Factory zahrnoval evidenci regálového systému ve skladu hotové výroby, přípravu rozšíření čárových kódů v tomto skladu i v oblasti nedokončené výroby a zpracování dat z dalších útvarů. Současně probíhá i větší propojování obou systémů s cílem vybudovat vyhodnocující nástavbu a postupné změny firemních procesů. V neposlední řadě byla i zahájena příprava systému pokročilého plánování i2 Factory Planner na začlenění do rutinního provozu s požadavkem na zvýšení kvality a přesnosti dat.

■ **Timur Lazecký**
IT specialista

Letošní rok bude opět přelomový. Čeká nás zásadní změna vyvolaná ukončením podpory systému windows XP. Tato změna postihne většinu uživatelů našich počítačů. Někteří už si touto změnou prošli a jiné teprve čeká. Na konci tohoto

roku budou mít všechny počítače v naší firmě (až na některé výjimky sloužící k ovládní výrobních strojů) instalovaný systém windows 7, který se z uživatelského hlediska poněkud liší od systému windows XP. Zároveň s touto změnou provedeme sjednocení kancelářského balíku programů, a to na verzi MS Office 2010. Zde už je změna ovládní oproti starším verzím office XP nebo office 2003

větší. Proto připravujeme sérii školení na tyto systémy. Pevně věřím, že přechod na nové systémy proběhne bez větších problémů.

■ **Libor Novák**
IT specialista



Jak se dnes na svou práci dívá jeden ze skálních zaměstnanců kovárny – Jiří Smetana

Pan Smetana se kovařině věnuje již od raného mládí. Svou práci za ta léta zvládá s přehledem a je na něj vždy spolehnutí. Zeptali jsme se, jak vnímá toto dnes již historické řemeslo a co vše je nutné při práci kováře ovládat.

Kdysi patřilo kovářství k nejdůležitějšímu oborům lidské činnosti, dnes se naopak pro nedostatek kovářů stává stále vzácnějším. Jak vnímáte zájem mladých lidí o učení v tomto řemesle?

Kovařina se již v dnešní době neučí a pravdou je, že zájem mladých lidí je opravdu mizivý. Což je v dnešní době samozřejmě problém, jelikož jsme odkázáni učit a vychovávat si naše nové kováře zcela sami, vlastními silami, což není vždy právě snadné. Pokud jde o samotné učení kovařiny,

nezáleží ani tak na věku člověka, jako spíše na jeho talentu, postoji k práci, fyzické zdatnosti a schopnosti umět rychle a pohotově u práce přemýšlet. Já mohu děkovat, že jsem se ve svých začátcích učil opravdu od těch nejlepších. Dodnes jsem nepřestal vzpomínat na tvrdou školu pana Břetislava Ermise.

Jaké jsou bariéry této práce?

Myslím si, že v dnešní době lze za hlavní bariéru považovat nízké platové ohodnocení. Každý zaměstnanec

by chtěl mít hned na začátku šestku nebo sedmičku třídu, ale vždy záleží na přístupu jedince. Když vidím, že se někdo snaží a že opravdu umí, rád se přimluví za vyšší plat. Samozřejmě jsou zde tvrdé podmínky, které rozhodně nejsou pro každého. Například v létě jde o extrémní horko na pracovišti, kdy máme co dělat i my zkušení kováři a je opravdu nezbytné stále myslet na dostatečný pitný režim.

Jaký vztah máte ke svému zaměstnání, baví Vás vaše práce?

Za ta léta jsem si na svou práci zvykl a dnes již mohu říci, že ji mám rád. Někdy je to opravdu dřina, ale na druhou stranu si při tom dokážu skvěle vyčistit hlavu od všech starostí a problémů a jednoduše nic neřešit. Je to samozřejmě náročné, normy se zpřísňují, je potřeba dělat stále větší množství práce a rovněž je vyžadována vyšší kvalita. Mimo to pocítuji i přibývající věk a s tím mnohdy spojené některé zdravotní obtíže. Ale v globálu jsem si nikdy nestěžoval a nepřemýšlel nad tím, že bych dělal něco jiného. Myslím, že to ke mně už patří.

Co všechno ke své práci potřebujete?

Sílu a fyzickou zdatnost a samozřejmě také kvalitní technologii. U nás na kovářně je v této oblasti jistě prostor pro zlepšení. Ale dobrý stroj ještě neznamená výhru. Vždy je to také o kompletním týmu a o spolupráci a souhře všech členů v něm. Vždycky pracujeme v určitém počtu lidí, kdy jeden musí spoléhat na druhého a nikdo nesmí dělat chyby. Jeden pracovník je u lisu, druhý je na LDO a třetí dohlíží na výsypník, takto to musí fungovat. Krom toho všeho je samozřejmě nutný také kompletní



pracovní oblek a kvalitní kleště, bez kterých by to nešlo. Já jsem si například své kleště vyráběl sám, o to větší v nich mám důvěru. A co je vůbec nejdůležitější? Přijít na pracoviště s dobrou náladou.

Neuvažoval jste někdy nad uměleckým kovářstvím?

S tou myšlenkou jsem si pohrával mockrát, ale konkurence je v dnešní době vysoká a nevím, zda bych si na to troufl. Nicméně myslím si, že je to velice hezká aktivita a že by mě tato tvůrčí činnost bavila. Kdo ví, třeba se jednou odhodlám. Do budoucna tuto možnost nechávám ještě otevřenou.

Jak hodnotíte práci Vašich kolegů a navazujících středisek?

Mrzí mě, že je někdy vidět malý zájem a iniciativa zaměstnanců. Rád bych v tomto směru spatřoval více proaktivní přístup, zejména nováčků, ze kterých by měla jít cítit snaha a chuť do práce. Bohužel mi někdy připadá, že co si neudělám sám, to nemám. Rovněž, pokud jde o provozy, jsou zde rezervy pro zlepšení. Na kovárně bychom uvítali větší plynulost provozu, což je někdy docela problematické. V případě, nastane-li nějaká porucha, vznikají často zbytečně dlouhé prodlevy, což není potěšující pro nikoho z nás. Kdyby se nestávalo, že například při poruše vyhazovače musíme čekat až 4 hodiny na opravu, zlepšila by se produktivita práce i motivace každého z nás.

Co byste vzkázal lidem vzhledem k ústupu nových kovářů?

Lidé by měli dělat svou práci tak, aby byla ku prospěchu firmy - dobře a poctivě. Může se to zdát jako tvrdá dřina, do které se mnohým nebude chtít... Ale na druhou stranu, když pak nastane ta chvíle, kdy spatříte krásný moderní vlak, na jehož vagoně, jsou umístěny díly, které jsou z velké části Vaší prací, je to moment, kdy Vás to opravdu zahřeje. A vidět výsledky vlastní práce je pro mě uspokojivé. ■



Sklad hutního materiálu

Skladové hospodářství je pro každou výrobní firmu bezesporu nepostradatelným článkem celého logistického řetězce. Jedná se o proceduru poměrně složitou, kde hlavní roli sehrávají kvalita a přesnost.

Prostory a kapacity

Sklad hutního materiálu slouží k vykládce a uskladnění veškerého hutního materiálu přicházejícího do firmy. Z tohoto skladu je pak následně prováděn výdej materiálu do kovárny dle požadavků výroby v denním objemu 50-100 tun a z dílny pak zpět přebírán nezpracovaný materiál.

Ve skladu pracují celkem čtyři pracovníci, u kterých je vyžadována víceprofesnost, vyplývající z povahy práce - požadované profese jsou jeřábník, vazač, palič plamenem, řidič vysokozdvížného vozíku, strojvedoucí, vedoucí posunu. Součástí skladu hutního materiálu jsou i tři konsignační sklady našich dodavatelů. Jedná se o sklady, ve kterých je uloženo zboží ve

vlastnictví dodavatele. Hlavním rozdílem oproti skladům standardním je proces příjmu a výdeje zboží. Naskladňování materiálu realizuje sám dodavatel, a to na základě optimalizace závozu skladů a pohybu na těchto skladech. My, jakožto odběratelé, realizujeme výdej a informace o spotřebě materiálu následně předáváme dodavateli. Účelem je zajistit nám maximální dostupnost potřebného materiálu, umožnit jeho výběr a dodávat tento materiál v co nejkratších lhůtách. Sklad je umístěn ve venkovních prostorách, z čehož vyplývá vystavení zaměstnanců povětrnostním vlivům - materiál pro výrobu se musí dodat v každém počasí, což především v zimě není jednoduché.

Využívaná technika

Nezanedbatelnou činností tohoto skladu je organizace odvozu a nakládka ocelového šrotu v objemu 200–300 tun měsíčně. Součástí skladu je rovněž železniční vlečka s vlastní lokomotivou. K manipulaci s materiálem se používají mostové jeřáby o nosnosti až deset tun, vybavené jeřábovou vahou.

Pro vykládku a přepravu plechů, výpalků nebo kusových zásilek používáme vysokozdvizný vozík. Materiál pro výrobu je nakládán na manipulační kolejové vozíky, jejichž posun je prováděn vrátky. Lokomotiva železniční vlečky slouží kromě potřeb vykládky železničních vagonů i k přepravě pásoviny mezi skladem, dílnou a pracovištěm pro tryskání materiálu. Zaměstnanci provádí také upalování vzorků materiálu pro potřeby zkoušek.

Vyhledky pro nadcházející období

Jelikož skladem prochází takřka veškerý hutní materiál, dá se už z jeho objemu usoudit, jak se firmě daří. A vzhledem k tomu, že množství dodávaného materiálu stále narůstá, lze říci, že vyhlídky firmy jsou velmi dobré.

■ Libor Kilnar

sklad hutního materiálu



Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti v roce 2014

Zaměstnanci, který byl uznán práce neschopným, přísluší v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti náhrada mzdy. Tato náhrada se vyplácí pouze za pracovní dny a placené svátky, a to od čtvrtého takového dne. Náhrada se poskytuje ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku pro pracovní právní účely. Vyplácí se v čisté výši, neodvádí se z ní sociální ani zdravotní pojištění ani daň.

Příklad: Zaměstnanec je v pracovní neschopnosti od 1. do 30. 4. 2014.

Jeho průměr pro náhradu za nemoc činí 130 Kč/hod.

Náhrada mzdy bude poskytnuta za dobu od 1. do 14. 4., a to od čtvrtého pracovního dne, tj. za dny 4. 4., 7. až 11. 4. a 14. 4., celkem tedy za 7 dnů.

Výpočet:

60 % ze 130 Kč = 78 Kč

7 dnů po 7,5 hodinách = 52,5 hodin

náhrada = 78 × 52,5 = 4 095 Kč

Od 15. 4. do 30. 4. přísluší tomuto zaměstnanci nemocenská, kterou mu vyplatí Okresní správa sociálního zabezpečení v Novém Jičíně.

Distribuci dokladů na OSSZ v Novém Jičíně zajišťuje mzdová účtárna.

Exekuční srážky ze mzdy

Výše nezabavitelných částek a částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, je odvozena z částek životního minima (ŽM), které tvoří životní minimum jednotlivce 3 410 Kč a měsíční náklady na bydlení 5 873 Kč. Celkem 9 283 Kč.

vzorový příklad:

- Na manžela (manželku) se částka započítává, i když má samostatný příjem.
- Na vyživované dítě se částka započítává každému zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů.
- Částka se nezapočítává na dítě, na které dotyčný platí výživné. Je-li výsledná částka nižší než 9 283 Kč, rozdělí se na třetiny. Je-li vyšší, rozdělí se na třetiny 9 283 Kč.

Základní nezabavitelná částka		od 1. 1. 2014
Na osobu povinného	2/3 ŽM	6 188,67
Na vyživovanou osobu	25 % z 6 064,67	1 547,17
Částka, nad kterou se srazí bez omezení	100 % ŽM	9 283
Z toho 1/3		3 094,33

Dále platí:

- Jedna třetina se použije k vydobytí nepřednostních pohledávek;
- Dvě třetiny jsou pro přednostní pohledávky;
- Třetí třetina se nesráží.

Příklad:

Zaměstnanec má v měsíci čistý příjem 20 000 Kč. Je ženatý a má jedno nezaopatřené dítě. Soud nebo exekutorský úřad nařídil výkonem rozhodnutí provádět srážky ze mzdy za účelem uspokojení nepřednostní pohledávky věřitele.

Nezabavitelná částka na zaměstnance	6 188,67 Kč
Nezabavitelná částka na vyživované osoby 2 x	15 471,17 = 3 094,34 Kč
Nezabavitelná částka celkem	6 188,67 + 3 094,34 = 9 283,01 Kč
Zaokrouhuje se na celé Kč nahoru, tj.	9 284 Kč
Základ pro výpočet exekuce	20 000 - 9 284 = 10 716 Kč
Částka nad 9 283 Kč (srazí se bez omezení)	10 716 - 9 283 = 1 433 Kč
Jedna třetina ze 9 283 Kč	3 094 Kč
Exekuční srážka celkem	1 433 + 3 094 = 4 527 Kč
V případě přednostní pohledávky (např. dlužné výživné) by srážka činila:	1 433 + 2 x 3 094 = 7 621 Kč

VĚDĚLI JSTE, ŽE... ?

Přehledka technických profesí a akce „112 zasahuje“

V dubnu jsme se účastnili 7. ročníku Přehledky technických profesí v Kopřivnici. Šlo o představení a prezentaci strojírenských, elektrotechnických a stavebních firem, a to za použití strojů, nástrojů, zařízení a výpočetní techniky přímo v praxi. Přítomni byli jako každý rok zástupci třech středních škol našeho regionu (Střední škola elektrotechniky, informatiky a řemesel Frenštát pod Radhoštěm, Střední škola Šenov u Nového Jičína a Vyšší odborná škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Kopřiv-

nice), žáci a učitelé základních škol a zástupci firem, které absolventy středních škol zaměstnávají, s primárním cílem zvýšit zájem o učební obory technického směru.

V červnu jsme pak předváděli užívání bezpečnostních a ochranných pomůcek na akci 112 zasahuje, kterou pořádala SAK Studénka, p.o. pro žáky základních škol ze Studénky a okolí. Ti tak dostali jedinečnou příležitost dozvědět se, co všechno obnáší práce složek integrovaného záchranného systému. ■



Ocenění AIESEC AWARDS

V březnu jsme se účastnili slavnostního večera AIESEC AWARDS. Akce byla pořádána u příležitosti oceňování partnerů AIESEC Ostrava, kde byla naše společnost oceněna v kategorii Partner stáží za rok 2013.

Začátkem července ukončila v naší firmě téměř půlroční praxi stážistka Maria Tissen z Novosibirska. Další dva studenty budeme plánovaně přijímat ve druhé polovině tohoto roku.

Čtvrtletní vyplácení prémii

Pro rok 2014 byl změněn premiový řád, na jehož základě jsou vypláceny prémie. Prémie jsou vypláceny ve dvou termínech. Měsíčně podle plnění předem dohodnutých ukazatelů středisek a čtvrtletně na základě splnění celopodnikových ukazatelů, a to splnění plánu tržeb a splnění plánovaného ukazatele EBITDA.

Organizační změny v oblasti údržby a energetiky

V následujícím půlroce chceme věnovat větší pozornost údržbě strojů a zařízení. Cílem je vytvořit a zavést do praxe nový systém řízení údržby, nový systém sledování a vyhodnocování poruch, jejich včasnému předcházení a snížení zbytečných prostojů. Od 1. 7. jsme proto provedli organizační změnu, ve které došlo ke sloučení údržby a energetiky. Nový úsek povede pan Ing. Pavel Gebauer, který doposud pracoval jako vedoucí energetiky.

Nový systém výdeje obědů

V měsíci září bude v provozu systém elektronického objednávání a výdeje jídel. Zaměstnanci si tak budou stravu objednávat přes dva dotykové terminály, (1. v jídelně a 2. v prostoru chodby pod schodištěm do jídelny) s přihlašováním přes přívěšek s čipem nebo přes web pomocí přihlašovacího jména a hesla. Obědy se budou odebírat přes přívěšek s čipem. Výjimkou budou návštěvy. Průvodce návštěvníků bude mít čipovou kartu, přes kterou provede objednání i výdej jídla.

Den otevřených dveří pro studenty

V měsíci říjnu budeme organizovat celodenní exkurzi pro studenty základních a středních odborných škol. Programem exkurze bude úvodní prezentace a představení naší společnosti, dále bude následovat přednáška o dodržování bezpečnosti na pracovišti a poté prohlídka jednotlivých provozů. Cílem této akce je vytvořit povědomí a vzbudit zájem mladých studentů o profesi, kterých je nedostatek a které v naší firmě potřebujeme a potřebovat budeme.



Beskydská sedmička 2014

Beskydská sedmička je extrémní přechod Beskyd, horský ultramaraton s časovým limitem 30 hodin. V kategorii SPORT se jde jako mistrovství České republiky v horském maratonu dvojic. Pravidelně 1/3 týmů závod nedokončí.

Je rozdělen na kategorii SPORT a HOBBY. V obou kategoriích je možnost zkrácení trasy (trasa SHORT). Nezkrácená trasa (FULL) je v kategorii SPORT dlouhá 94 km s převýšením 5430 m, v kategorii HOBBY 89 km s převýšením 4930 m. Zúčastní se ho 3000 závodníků ve 2- anebo 3-členných týmech. U zrodu závodu B7 stál a pravidelně ho organizuje Libor Uher, horolezec, 2. Čech na K2. V kategorii HOBBY se ho zúčastnili také zaměstnanci naší firmy Roman Marek a Pavel Čeliňák.

Kudy vede trasa, jaký je průběh závodu?

Trasa závodu vede z náměstí v Trinci, kde je v pátek ve večerních hodinách závod odstartován, po sjezdovce na Malý a Velký Javorový. Tady se oddělí kategorie SPORT, aby se po sestupu do Řeky a výstupu zpět na hřeben připojila k poli HOBBY zá-

vodníků. Pokračuje se přes Ropici do Morávky. Zde je možnost 1. občerstvení. Následuje výstup na Travný, sestup do obce Krásná a výstup na nejvyšší vrchol celé trasy i Beskyd, Lysou Horu. Za pěkného počasí se tady při východu slunce naskýtá nádherný výhled do krajiny. Je taky vidět, co už máme za sebou a konečně v dále poslední vrchol trasy – vzdálený Velký Javorník. Na kochání se rozhledy do krajiny ale není čas, sestupujeme rychle do Ostravice, kde nás čeká konečně teplá polévka. Posilíme se na výstup s nejvyšším převýšením celé trasy, na vrchol Smrku. Část trasy vede po tzv. „schodech na Smrk“, což je opravdová lahůdka. Ze Smrku vede trasa do Čeladné, na Čertův Mlýn, Tanečnici a Pustevny. Na Pustevnách je možnost zkrátit si trasu po hřebeni na Radhošť (SHORT). Bývá to těžké rozhodování. Trasa FULL ale vede

na Radhošť sestupem do Ráztoky a výstupem znovu na hřeben. B7 je vlastně celá o cestě nahoru a dolů. Z Radhoště se sestoupí na Pindulu. Odsud to už musíme dát, i kdybychom šli „na krev“. Následuje poslední kopec, Velký Javorník. Ten se zdá, vzhledem k ušlým kilometrům, být vyšší než K2 v Himaláji. Sestup z Velkého Javorníku je pro mnohé peklem na zemi, tělo o sobě dává znát. Někteří účastníci scházejí i pozpátku. Ale to už se nezadržitelně blíží Frenštát a cíl na náměstí. A v cíli vychlazené pivo.

Co je důležité k úspěšnému zvládnutí závodu?

Je důležité, aby v týmu byli parťáci, kteří si rozumí, kteří na tom jsou fyzicky podobně. Když není podobné tempo na cestě do kopce a z kopce, je to špatně.

K absolvování celé trasy závodu musí být i trocha štěstí – špatné došlápnutí, kolena, puchýře, ale i nevhodně odhadnutý pitný a jídelní režim – to a mnoho dalšího může vystavit stopku na trase závodu. Taky nesmíte potkat vlka, kterých se během B7 vyskytuje v Beskydech obzvláště hodně.

Kdy poprvé jste se závodu zúčastnili? Jak jste se o závodu dozvěděli?

Pavel: závodu jsem se poprvé zúčastnil v roce 2011, mimo soutěž. Tehdy se šlo ještě opačným směrem,

z Frenštátu na Malý Javorový. Další rok už závod otočil směr. V roce 2012 jsem se poprvé zúčastnil oficiálně, zaskočil jsem v týmu za zraněného známého. Další rok jsme se už domluvili s Romanem a šli jsme spolu. K účasti na akcích podobného typu mě vyhecoval kamarád, který to zvládá skoro v 70 letech věku. Začalo to Nočním přechodem z Lysé Hory na Velký Javorník, který organizuje Pohorská jednota Radhošť. Potom přišla velká motivace – B7.

Roman: bydlím ve Frenštátě, který B7 žije, takže o akci vím od jejích počátků, ale ve stejný den se ve městě pravidelně konají i další akce (závody horských kol, pivní slavnosti), takže aktivně jsem se zúčastnil až loni s Pavlem.

S jakými výsledky jste závod absolvovali?

Pro nás je důležité dojít do cíle. Samozřejmě ale sledujeme, jak jsme v porovnání s ostatními skončili. V závodu je každým rokem větší konkurence. V roce 2012 jsme s časem 25:07 hod. skončili 249 z 965 týmů, v roce 2013 jsme s výrazně lepším časem 23:35 hod. skončili 315 z 1062 týmů.

Jak dlouho se na tento náročný závod připravujete? Je kromě fyzického tréninku potřeba také psychická příprava?

Pavel: Jak se zpívá v jedné písnič-

ce, „i cesta je cíl“. Účast v závodu je nejlepší motivací k tomu, jít si zasportovat. I když se někdy třeba moc nechce. V zimě lyže, spinning, badminton, v létě kolo, koloběžka, běh, chození po horách, jsou oblíbenou přípravou. Pro závod je důležité trénovat chůzi do kopce a z kopce. Pohyb v přírodě je nejlepší psychickou přípravou. Tady se dá nejlépe vypnout a hodit vše za hlavu.

Roman: Určitou fyzickou kondici je třeba udržovat po celý rok. Speciálně na B7 jsem se připravoval asi 2 měsíce. V mém případě se jednalo hlavně o absolvování úseků 20–40 km v horském terénu. Speciální psychickou přípravu jsem neměl. Hraju korespondenční šach a občas i praktický, což mi jako psychická příprava zatím stačí.

Účastníte se ještě dalších akcí?

Pavel: S Romanem a jeho synem jsme se letos v květnu zúčastnili UltraTrail štafetového závodu na 24 hodin Radegastova výzva, kde jsme v konkurenci 90 týmů skončili na 33. místě. Láká nás vyzkoušet si ještě některé další akce, uvidíme.

Roman: V zimě jsem absolvoval závod Lysá hora 24 hodin. Čtvrtým rokem se účastním několika cyklo-maratónů na horských kolech. Určitě bych chtěl vyzkoušet nějaké další trailové závody a lákají mě i závody ve skialpinismu. ■



Den otevřených dveří II. ročník



V minulém roce jsme úspěšně uspořádali 1. ročník Dne otevřených dveří v naší společnosti, kdy jsme se setkali s kladnými reakcemi, zájmem lidí i vysokou návštěvností. Pro velký úspěch jsme se rozhodli letos zorganizovat 2. ročník, který se konal 12. 7. 2014.

Oproti loňskému roku jsme zaznamenali účast cca 950 návštěvníků, což bylo pro všechny velkým překvape-

ním. Takovýto zájem občanů města Studénky, ale i okolí, nás těší.

Podívat se přišly všechny věkové kategorie, od nejmenších účastníků v doprovodu rodičů, pro které byly opět připravené různé atrakce, občerstvení a soutěže, ale také seniři, kteří zde byli dlouhá léta zaměstnaní a lákala je návštěva dnešní kovárny s odstupem několika uplynulých let. Letošní ročník byl kromě prohlídky



provozu obohacen o příjezd historických automobilových veteránů, kterých před kovárnu zaparkovalo téměř 80. Celou akci podtrhly dobové kostýmy majitelů vozidel, což byla opravdu hezká podívaná. Jsme rádi, že zájem lidí o naši kovárnu stále narůstá a všem tímto děkujeme za účast! ■







Dárci krve

počet odběrů

– Nový Marek	135
– Dybal Dušan	135
– Břečka Petr	122
– Šproch Miroslav	117
– Hlisnikovský Zdeněk	116
– Bajtek Rostislav	114
– Hochman Jaroslav	103
– Houdek Jiří	94
– Nedveis Miroslav	91
– Dresler Petr	87
– Hlisnikovská Ivana	83



Pracovní jubilea

počet let

měsíc jubilea

– Holaň Jaroslav	45	8
– Šlachtová Dáša	40	7
– Rucki Jaromír	40	6
– Bajnar Alois	40	6
– Gurka Jiří	40	6
– Musiolová Jaromíra	35	7
– Holaňová Zlatuše	35	7
– Končala Petr	35	6
– Richter Pavel	35	6
– Timura František	35	6
– Ambruz Petr	35	6
– Havelka Jaroslav	35	6



Životní jubilea

věk

měsíc jubilea

– Holaň Miroslav	60	3
– Kadlecová Ludmila	60	8
– Hališka Jan	60	5
– Mikulová Dagmar	55	2
– Vinklárek Jiří	55	3
– Rusek Jiří	55	3
– Bortl Zdeněk	55	5
– Holaňová Marta	55	6
– Horáček Václav	55	6
– Romanová Milena	55	7
– Scheuer Ladislav	55	8

SOUTĚŽTE
S METALEM A VYHRAJTE
2000 Kč

Vyhlašujeme kreativní soutěž o návržení nového firemního claimu pro naši společnost!!

O co se jedná?

Claim je slogan o cca 2-5 slovech, který je připojený k logotypu či logu firmy. Jedná se o jeden ze základních prvků, který svým zněním vystihuje danou společnost a který se vyskytuje v komerční komunikaci, ať už v reklamě, directmarketingu či v propagaci firmy. Většina z Vás jistě zná náš stávající slogan „Tradice zavazuje“. Rádi bychom jej nyní rozšířili o další varianty, které rovněž budeme využívat v souvislosti s propagací MSV Metal Studénka a to např. na webových stránkách, reklamních bannerech či v propagačních materiálech. A proto jsme se rozhodli zapojit Vás - 3 navržené slogany, které budou vyhodnoceny jako nejlepší a nejvhodnější, budou oceněny **finanční odměnou v hodnotě 2000 Kč.**

Své návrhy posílejte na e-mail:
hana.kratochvilova@msvmetal.eu

Těšíme se na Vaše nápady!

Najděte 10 rozdílů



✘	OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL	EKVÁTOR	SLANISKO	ASJSKÝ STÁT	✘	MALÝ DRB	INDICKÁ MĚNA	ČESKÁ ŘEKA	SPZ SVITAV	✘	OKUPOVAT	OTEVŘENÝ PROSTOR DOMU	SARMAT	✘	STĚRAČ	VÝBRUSNÝ TVAR DRAHOKAMU	NEVYDANÉ SPISY	
						PRĚS-POLNÍ BĚH												

Soutěžní křížovka o ceny

Tajenku vyherní křížovky, (uvedte svou adresu) pošlete na e-mail:

hana.kratochvilova@msvmetal.eu

Pro první tři z vás, kteří zašlou správně vylouštěnou tajenku, jsou připraveny ceny, dle vlastního výběru.

