METAL Studénka

METAL

1. č. 2016

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

08 NOVÁ TVÁŘ PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ

10 JAK SE VYTVÁŘÍ KVALITA V MSV

18 NOVÁ LAKOVNA
VYŠŠÍ PŘIDANÁ HODNOTA PRO NAŠE VÝROBKY

Obsah

ÚVODNÍK 03

ÚVODNÍ SLOVO 04
Generální ředitel Ing. Ivo Lazecký se ohlíží za uplynulým rokem

ROZHOVOR 06
MSV má velký potenciál

Z PERSONÁLNÍ OBLASTI 08
Personální oddělení má novou řídící sílu

VEDENÍ SPOLEČNOSTI INFORMUJE 09
Jaké vidíte současné pracovní priority

ROZHOVOR 10
Jak se vytváří kvalita v naší firmě

MARKETING A PROPAGACE 12
Obchodníci jsou dnes pro svou práci v terénu plně vybaveni

VÝROBA 13
Dělení materiálu

ÚDRŽBA A ENERGETIKA 16
Vývoj technologie energetiky v MSV

INOVACE 18
Nová lakovna = vyšší přidaná hodnota pro naše výrobky

MY SE PTÁME, VY ODPOVÍDÁTE… 19
MZDOVÁ ÚČTÁRNA

VĚDĚLI JSTE, ŽE…? 20
Poskytujeme placené praxe a prospěchová stipendia
Aktivně podporujeme děti a mládež ve Studénce i blízkém okolí
Nová kolektivní smlouva přinesla změny ve výši mzdy i počtu zaměstnanců
Změnil se systém podávání zlepšovacích návrhů
Výrobně-technický úsek zaznamenal v lednu významné změny

O VÁS 21
Jak se mění MSV
Je vítězství smyslem fotbalu? 22
Ukončení roku jaksepatří 24

NAJDI 10 ROZDÍLŮ 25

SOUTĚŽNÍ KŘÍŽOVKA O CENY 26

06

MSV MÁ VELKÝ POTENCIÁL

Rozhovor s ředitelem pro strategii
Ing. Janem Sklenářem

13

DĚLENÍ MATERIÁLU

Příprava materiálu pro jeho další zpracování

22

JE VÍTĚZSTVÍ SMYSLEM FOTBALU?

Co obnáší trénování fotbalových týmů

Vydavatel: MSV Metal Studénka, a.s., R. Tomáška 859, 742 13 Studénka;
Redakce: Ing. Hana Kratochvílová; **Fotografie:** David Židlický, Jaroslav Sobek;
Tisk: ZemanArt, s.r.o.; **Grafická úprava a sazba:** ZemanArt s.r.o.;

Určeno výhradně pro vnitřní potřeby vydavatele. Veřejné šíření, kopírování či jakékoli zpřístupňování obsahu tiskoviny veřejnosti není povoleno.

Loňský rok splnil naše očekávání

V tomto prvním vydání Metalu v letošním roce se dočtete o tom, jaké zajímavé výzvy se před nás staví a rovněž jaké cíle chceme letos naplnit. Zároveň se v něm ohlédneme zpět za uplynulým rokem 2015, co představoval pro naši společnost, zaměstnance, pro naše výrobky. Můžete si všimnout, že současné březnové vydání je o něco obsáhlejší než ta předchozí, a to vzhledem k delší odmlce, která vznikla od posledního čísla.

Možná jste zaznamenali, že se o nás v minulém roce hodně psalo. Nejen v novinách, ale také v odborných časopisech v Česku i v zahraničí. Bylo zde hodně milníků, důležitých pro naši společnost, o kterých jsme chtěli dát vědět.

Významně jsme v uplynulém roce investovali. Bylo pořízeno mnoho nových, moderních technologií, dokončili jsme vývoj některých klíčových výrobků a podařilo se nám získat další důležité certifikáty. Pozornost byla věnována také zevnějšku MSV.

Zkrátka loňský rok byl neuvěřitelný v tom, kolik kroků kupředu jsme společně zvládli udělat. To vše dohromady představuje velký kus cesty, který bylo možné ujít pouze díky lidem, stojících za každým dílčím úspěchem – díky vám. Děkujeme.

Za redakční radu bych vám všem chtěla popřát rok plný úspěchů a pohody. A pokud při tom budete číst náš časopis, pak bude naše radost dvojnásobná!

Ing. Hana Kratochvílová
referent marketingu a propagace

GENERÁLNÍ ŘEDITEL SPOLEČNOSTI SE OHLÍŽÍ ZA UPLYNULÝM ROKEM

Vážení zaměstnanci, milí čtenáři, rád bych se v tomto vydání Metalu ohlédl za uplynulým rokem 2015, kdy jsou nám již známy všechny výsledky hospodaření. Současně bych zde chtěl také nastínit, co vše nás čeká v letošním roce 2016.

První oblast, které bych se rád dotkl, je prodej našich výrobků, kdy jsme historicky překročili hranici 800 mil. Kč a přeplnili tak plán o více, než 15 mil. Kč. Tato skutečnost deklaruje zájem zákazníků o naše výrobkové portfolio a rovněž i fakt, že výrobky umíme dodávat včas a v požadované kvalitě. Čeho si dále naši zákazníci cení, je komplexnost sortimentu, který nabízíme.

Co je však také nutno podotknout, je, že ze strany zákazníků je zde vysoký tlak na ceny. Díky tomu bývají kontraktační jednání poslední dobou velmi složitá. Musíme se vyrovnat se situací, kdy zákazníci očekávají meziroční snižování cen.

Pozitivem je, že rok 2016 startujeme s vyšší zakázkovou náplní - řádově o cca 20 % oproti minulým letům, což dává předpoklad optimálnějšího plánování výroby a zároveň se stává základním pilířem plánu na první pololetí 2016.

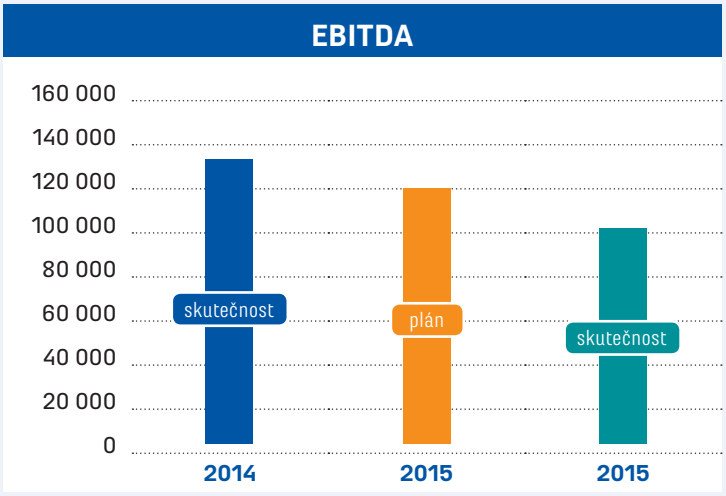
Další důležitou oblastí, o které bych se rád zmínil, je souběh mimořádných neplánovaných zakázek, které mají negativní dopad na plynulý chod výroby i na optimální výrobní plán. Poslední kvartál roku 2015, ale i v začátku letošního roku došlo ke kumulaci projektů, které způsobily určité kapacitní problémy ve výrobě. Byli jsme nuceni nastavit maximální směnnost, což mělo za následek navýšení kooperace v oblasti kování, obrábění a opracování. Za sebe bych chtěl poděkovat, že se v tomto období většina věcí zvládla a vzniklé skluzy ze strany zákazníků byly akceptovatelné, což je samozřejmě dobře.

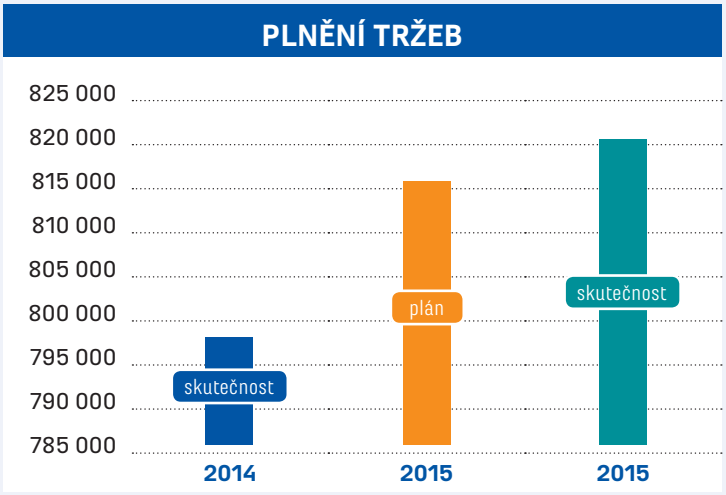
Na druhé straně pro nás stále zůstává velkou výzvou umět nalézt nejlepší možné řešení při výpadku některé z těchto klíčových technologií. Jelikož i krátký výpadek může způsobit následující velké problémy s termíny – vznikají skluzy, problémy s plánováním výroby atd. a my musíme dbát na to, aby k těmto výpadkům docházelo co možná nejméně.

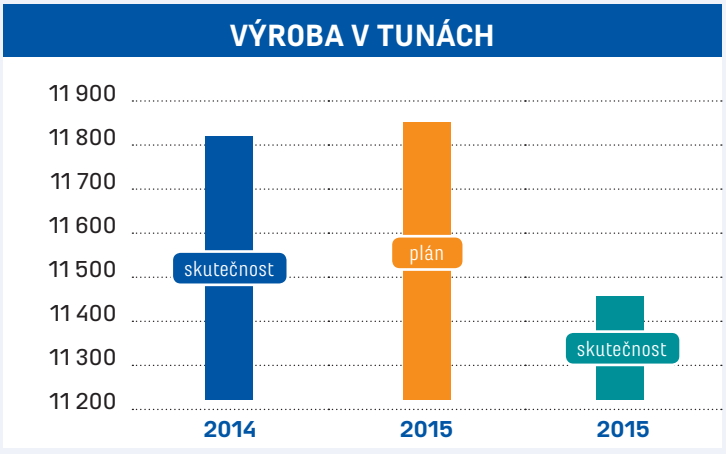
Zajímavosti se v minulém roce odehrály i na poli personální oblasti, kdy jsme od září loňského roku začali pracovat na detailním personálním modelu s jasnou identifikací klíčových pracovních pozic, obsazení pozic u nových technologií a nastavení směnnosti. Hned na to jsme od října 2015 většinu těchto pozic obsazovali. Jedná se samozřejmě o pozice kovář, obráběč, obsluha CNC, lakýrník aj.

Tím došlo k navýšení stavu v období od září 2015 do ledna 2016 o 25 zaměstnanců. Tuto skutečnost vnímám velmi pozitivně a jsou to jistě dobré předpoklady pro rok 2016 z hlediska personální práce. Velmi pozitivně hodnotím též i zájem lidí pracovat u nás ve firmě. Za dobu těch více než čtyř let, co zde pracuji, se v MSV zvýšila zaměstnanost o 70 lidí, což nás činí největším zaměstnavatelem ve Studénce, který nejen že utváří určité klima města Studénky, ale dává zároveň lidem stabilitu i perspektivu jejich budoucnosti.

Od druhé poloviny roku 2015 se naším vlastníkem stal JET I., Investiční fond, a.s., který je spravován investiční společností Jet Investment Management, a.s.







Naši majitelé koncentrovali celé své portfolio firem (STROJÍRNY POLDI, a.s., PBS INDUSTRY, a.s., LESS & TIMBER, a.s.) do struktury fondu.

Zároveň došlo i k získání nemalého kapitálu pro další nákup firem příbuzných oboru kovárenství či železnice a naši majitelé se netají tím, že by chtěli v roce 2016 zvládnout koupi nové sesterské společnosti.

Jsem přesvědčen, že transformace do fondů znamená pro naši firmu určitou finanční stabilitu a zároveň i deklaraci zájmu našeho majitele MSV udržet a dále strategicky rozvíjet minimálně po dobu 5-7 let.

Poslední, čeho bych se rád dotkl, je plán pro rok 2016, který byl dle mého sestaven střízlivě a který jsme stanovili o cca 2,6 % vyšší v tržbách oproti roku 2015. Co však neumíme je nyní odhadnout, na kolik určitá konjunktura ve strojírenském průmyslu vydrží.

V plánu pro rok 2016 již nepředpokládáme významný nárůst zaměstnanců. Investice a střední a generální opravy budou pokračovat na úrovni cca 40 mil. Kč.

Plán také předpokládá aktivní zahájení dodávek dvěma novým významným zákazníkům v oboru logistiky a energetiky.

S přicházejícím novým rokem bych vám chtěl tímto popřát, abyste do něj šli naplno, dělali věci, které vás naplňují a baví, plnili si sny a zároveň, abyste byli všichni zdraví a spokojení.

A našemu časopisu přeji, aby zde pro něj vždy byli věrní čtenáři a přispěvatelé!

Ing. Ivo Lazecký
generální ředitel

MSV MÁ VELKÝ POTENCIÁL

...říká nový ředitel pro strategii při hodnocení naší firmy

V TOMTO VYDÁNÍ METALU BYCHOM VÁM RÁDI PŘEDSTAVILI NOVÉHO ČLENA VEDENÍ, ING. JANA SKLENÁŘE, KTERÝ NASTOUPIL DNE 5. 10. 2015 DO KLÍČOVÉ POZICE ŘEDITELE PRO STRATEGII. JIŽ DŘÍVE PRACOVAL NA PROJEKTECH PODNIKOVÝCH STRATEGIÍ PRO SPOLEČNOSTI V RŮZNÝCH OBORECH A ZEMÍCH V RÁMCI SVÉHO PŘEDCHOZÍHO ZAMĚSTNÁNÍ, A TYTO ZKUŠENOSTI NYNÍ PŘINÁŠÍ DO MSV.

Co si představit pod pojmem „ředitel pro strategii"? Jaké všechny funkce musíte v této roli zastávat?

Moje náplň práce je poměrně rozsáhlá, ale v zásadě se dá říci, že jsem zodpovědný za vedení rozvojových projektů, které si vyžadují významné investice nebo posouvají MSV do jiné roviny. Zkusím uvést konkrétní příklad. Všichni víme, že obor kovárenství v Evropě prochází poměrně významnými změnami, což s sebou nese i to, že se dlouhodobě objevují nabídky na nákup jiných kováren. S kolegy z vedení průběžně vyhodnocujeme, jestli jsou tyto příležitosti pro MSV zajímavé a výhodné. Jinými slovy mou prací je myslet nejen na to, co bude letos, ale i na to, co bude nebo spíše, co by mohlo být v horizontu několika příštích let, sledovat dění ve světě a hledat nové myšlenky a nápady. Pozice ředitele pro strategii je v rámci skupiny JET standardní a v MSV ji donedávna zastával Marek Malík, ačkoliv neoficiálně. Mým nástupem tedy MSV dohání ostatní společnosti ve skupině.

Máte zkušenosti s firmami ve strojírenském oboru nebo je v této oblasti MSV Vaší premiérou?

Před nástupem do MSV a skupiny JET jsem pracoval v poradenské společnosti a na obor strojírenství jsem se do značné míry zaměřoval. Pracoval jsem například na hloubkových prověrkách strojírenských firem, které se dělají před koupí společnosti, na projektech s cílem vymyslet, jak integrovat společnosti po

fúzi nebo na projektech restrukturalizací společností, které nějakým způsobem nevyužívají svůj potenciál. V oboru zápustkového kování jsem ale nováček, to musím přiznat.

> *„Je potřeba myslet nejen na to, co bude nebo spíše, co by mohlo být v horizontu několika příštích let, sledovat dění ve světě a hledat nové myšlenky a nápady."*

Jste v MSV poměrně krátkou dobu, což Vám skýtá možnost nezaujatého pohledu na stav této firmy i její fungování. Jaké jsou Vaše první dojmy?

Velmi dobré, firma má skvělé jméno v rámci svého oboru i v rámci skupiny JET. Pozitivně mě překvapila hlavně zkušenost a zápal lidí, alespoň těch, které jsem měl zatím možnost potkat. Na druhou stranu stále platí, že je co zlepšovat – máme dobré výsledky, ale když se podíváme na ostatní kovárny, tak řada z nich dosahuje vyšší ziskovosti než my. A zisk je důležitý, protože to jsou zdroje, ze kterých můžeme čerpat pro další investice do podniku a dále se rozvíjet. Pokud se na MSV podívám z hlediska postavení na trhu, tak jsme jeden z nejvýznamnějších dodavatelů v železničním oboru v Evropě se stabilním finančním zázemím a jako takový jsme perspektivní společností s dobrými předpoklady se dále rozvíjet, zejména pokud jde o zdokonalování našich současných výrobků a samozřejmě také o vývoj výrobků nových.

Jak byste zhodnotil uplynulý rok 2015 zejména po ekonomické stránce?

Rok 2015 pro nás byl z hlediska tržeb úspěšný – dosáhli jsme tržeb ve výši 818 mil. Kč, což je o téměř 11 mil. Kč více, než jsme plánovali. Podařilo se nám posílit spolupráci s největšími zákazníky a rozjet i některé nové zakázky, zejména mimo sektor železnice. Je nutno si ale přiznat, že tomu zřejmě do určité míry napomohly i obtíže některých z našich konkurentů, kteří na tom nejsou finančně dobře. I když se nepodařila vykovat plánovaná tonáž, plán tržeb jsme splnili, protože jsme sáhli do zásob hotových výrobků. Na druhou stranu se nám bohužel nepodařilo dosáhnout takové úrovně ziskovosti, jako v roce 2014, především z důvodu tlaků na ceny výkovků, a to i přes snižující se cenu hutního materiálu v závěru roku a příznivé ceny energií. Vliv sehrálo i to, že se nám nepodařilo rozběhnout nové kapacity dle plánu a museli jsme více kooperovat. Takovým případem je například lakovna. Doufáme, že v tomto ohledu bude rok 2016 lepší, což nám umožní i nadále investovat do našeho výrobního programu a technologií – jen za poslední 2 roky jsme v MSV investovali přes 150 mil. Kč, což byl jeden z hlavních faktorů, proč se nám daří nejenom držet, ale i zvyšovat kvalitu produktů a inovovat naše výrobky.

Jak jste zmínil, v uplynulých dvou letech jsme proinvestovali poměrně velký objem finančních prostředků. Jaký je výhled na letošní rok 2016?

Investice směřovaly zejména do technologií spojených se sériovou výrobou nového nářazníku, děleného táhla a do vlastní lakovny, která nám umožnuje opět nabídnout zákazníkovi produkt s vyšší přidanou hodnotu v garantované kvalitě. Kromě toho padla ale velká část i do modernizací bucharů, na kterých je každá kovárna závislá jako na klíčové technologii a právě do této oblasti budeme investovat i v letošním roce. Letos také rozjíždíme investice, které nám umožní snížit energetickou náročnost provozů – i přes nízké ceny energií posledních let je to významná nákladová položka, kterou chceme optimalizovat. Poslední, ale neméně důležitá, je oblast investic do robotizace a automatizace našich pracovišť, kdy technologie v této oblasti šla významně dopředu a my toho chceme využít. Je dobře, že v oblasti investic máme podporu vlastníka, tedy skupiny JET, který nám věří a chce náš provoz dále rozvíjet a strategicky posilovat.

S jakými dalšími plány firma vstoupila do roku 2016?

V letošním roce určitě chceme i nadále růst. Pořád jsou v Evropě trhy železničních výkovků, kde zatím nejsme úspěšní, jako například Polsko a ještě významnější potenciál pro růst máme na trzích výkovků pro zemědělské a ostatní

> *„V oblasti investic máme podporu našeho vlastníka - skupiny JET, který nám věří a chce náš provoz dále rozvíjet a strategicky posilovat."*

ne-železniční odvětví. Co se týče zakázek na první kvartál nového roku, našlápnuto máme velmi dobře, takže věřím, že se nám tento plán podaří i letos splnit. Na druhou stranu jsme na konci roku 2015 bojovali s kapacitami, takže jedním z největších úkolů je odstranit současná úzká místa ve výrobě. Cíl je to ambiciózní i z toho důvodu, že nás čeká téměř dvou měsíční odstávka MPMky z důvodu modernizace, se kterou se budeme muset vyrovnat. A v neposlední řadě se musíme co nejvíce zaměřit na vnitřní efektivitu, například na využívání kooperací, a tím posilovat naši ziskovost.

PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ

má novou řídící sílu

Mnozí už jistě vědí, že naše personální oddělení v MSV má novou tvář. Stala se jí paní Ing. Hana Bártová, která do naší firmy nastoupila v říjnu 2015.

Víme o Vás, že jste v uplynulých deseti letech sbírala zkušenosti v oblasti personalistiky a to hned v několika společnostech. Jednou z nich byla i ostravská VÍTKOVICE MACHINERY GROUP, což je obor velmi blízký našemu. Znamená to, že obor strojírenství, potažmo těžký průmysl, Vás něčím zaujal?

Musím přiznat, že mě těžký průmysl vždy fascinoval. Vůbec – celkově tuto práci obdivuji. Můj obdiv patří zejména kovářům, kteří tuto každodenní dřinu zvládají. Na druhou stranu celý tento výrobní proces je ohromně zajímavý. A to je důvod, proč jsem ráda, že mohu pracovat právě v MSV.

Na co se chcete v oblasti personalistiky v MSV zaměřit nejvíce?

Témat je celá řada. Aktuální prioritou je nyní nový motivační systém, který by měl být navržen tak, aby byl každý zaměstnanec spravedlivě a podle zásluh ohodnocen. Je to tedy pozitivní motivace. Dalšími důležitými a poměrně rozsáhlými tématy jsou víceprofesnost, fond pracovní doby, nábor zaměstnanců z EU a mnoho dalších.

Budou v letošním roce probíhat opět nějaká školení?

Pracujeme na realizaci školení výrobních mistrů. Projekt byl dosud odkládán, jelikož vyžaduje nemalé finanční prostředky, proto jsme jej chtěli realizovat s pomocí dotačních prostředků z EU. Teprve letos však byl vyhlášen projekt, do kterého jsme byli schopni tento typ školení zařadit.

Co je hlavním cílem školení a proč by jej měli mistři absolvovat?

Velká část mistrů byla do své funkce jmenována z interních zdrojů. Úloha mistra je velká zodpovědnost, zejména nemá-li člověk žádné předchozí zkušenosti, proto by měli dostat šanci se v této oblasti zdokonalit a naučit se, jak nejlépe a nejefektivněji řídit zaměstnance na svém pracovišti. Věříme, že toto školení bude přínosem nejen pro jednotlivé zaměstnance, ale rovněž pro firmu jako celek.

Jste tady relativně krátkou dobu. Jaké jsou vaše první dojmy z firmy?

Určitě velice kladné. Líbí se mi prostředí továrny i to, že od samého začátku, kdy jsem firmu prvně navštívila, se v ní pořád něco děje. Ať už je to výsadba stromků, inovace vagonu v areálu atd. Měla jsem také možnost navštívit Kovářský den v září loňského roku a mile mě překvapila atmosféra celé této akce i kolektivnost mezi zaměstnanci – například při soutěžích.

O ODBORÁŘSKÉ ČINNOSTI V UPLYNULÉM ROCE 2015 HOVOŘÍ PŘEDSEDA ZO OS KOVO PAVEL MACHÁČEK

Naši činnost lze rozdělit na dvě oblasti - pracovněprávní a sociální. Co se týče pracovněprávních vztahů, ty byly upraveny kolektivní smlouvou uzavřenou pro rok 2015. Jejím hlavním plusem bylo, že se nám podařilo zapracovat do ní závazek zaměstnavatele, že zpracuje a zároveň zrealizuje projekt na odsávání nad kovacími stroji, čímž dojde ke zlepšení pracovního prostředí. Na jednáních PV a vedení firmy jsme upozorňovali na problémy vyplývající z provozu a snažili se najít společná řešení, která by vyhovovala oběma stranám.

Pokud jde o sociální oblast, snažíme se pomocí bezúročných půjček pomáhat našim zaměstnancům, kteří se dostali do finanční tísně.

Dále jsme uskutečnili přes třicet kulturně -sportovních akcí. Jednalo se o návštěvu divadla, hudebních koncertů, divadla pro děti, návštěvu MS v hokeji v Ostravě. Každoročně zajišťujeme pro naše členy permanentky na rybolov nebo návštěvu sportovních center ve Studénce, Bílovci a Ostravě. Vzhledem k tomu, že většina našich členů má bydliště ve Studénce a Ostravě, tak se snažíme realizovat tyto akce v těchto městech. Jako každý rok jsme uspořádali zájezd do vinného sklípku. Každoročně máme pro naše členy připraven kalendář rekreačních pobytů ve vybraných rekreačních střediscích a průběžně nabízíme zájezdy dle nabídky CK. Na tyto rekreace mají možnost čerpat členové OS KOVO dotaci. Její výše závisí na tom, u kterého zaměstnavatele je člen OS KOVO zaměstnán. Samostatnou naší činností je údržba a provoz našeho rekreačního střediska Klokočůvek. Rekreace zde je nabízena formou víkendových a týdenních pobytů.

V současné době máme již uzavřenou novou kolektivní smlouvu na rok 2016. V únoru proběhla konference ZO, na které byly schvalovány dokumenty pro naši činnost na letošní rok. Závěrem bych chtěl poděkovat členům PV za jejich práci a přeji si, aby se spolupráce mezi odbory a vedením firmy rozvíjela ku prospěchu firmy i jejich zaměstnanců.

Pavel Macháček
předseda PV OS KOVO, předseda odborů

Jaké vidíte současné **pracovní priority?**

Ing. Martin Plachý

ředitel nákupu a logistiky

S ohledem na změnu mé pracovní pozice je pro mne nutné se seznámit s celým útvarem nákupu a logistiky a jeho fungováním. Aktuální prioritou je nyní zefektivnění celého procesu nákupu tak, aby uživatelé měli včas požadované zboží či službu k dispozici.

Nově budou probíhat výběrová řízení formou internetových aukcí. Aktuálně jsou připravena výběrová řízení na odvoz odpadů a taktéž na dodávky ochranných pomůcek, které se připravovaly již na konci loňského roku. Připravuje se také aukce na dopravce.

Proces nákupu investic přešel se mnou z výrobně technického úseku na oddělení nákupu, takže jedním z hlavních úkolů roku bude i podat žádosti o dotace a tyto dotace taky získat.

Ing. Pavel Feilhauer

výrobně technický ředitel

Pro letošní rok jsme si stanovili náročné výrobní cíle, které jednak zohledňují požadavky našich majitelů, ale především reflektují požadavky trhu i našich významných zákazníků. Proto mezi hlavní priority výrobně technického úseku v roce 2016 patří především zefektivnění celého výrobního procesu, maximální využití lidských a strojních kapacit, zprůhlednění a zlepšení procesu plánování pro všechna střediska, včasné plnění výrobního plánu a snížení skluzů, navýšení výroby polotovarů a výroby pohotovostních zásob.

Splněním těchto úkolů by se mělo docílit vyšší plynulosti v celém procesu výroby a odstranění nárazových výrobních vln, které vedou k neefektivní a chaotické výrobě, vzniku skluzů a neplánovaných vícenákladů. Celý proces zefektivnění výroby by měly podpořit i nově plánované investice, a to především do výrobních strojů a zařízení, manipulací a robotických pracovišť.

Rád bych vás všechny, zaměstnance naší firmy, požádal o spolupráci, protože dobrý výsledek se může podařit jen tehdy, pokud každý z nás bude dělat svou práci poctivě, zodpovědně a správně. Věřím, že se nám společnými silami podaří všechny tyto náročné cíle nejen nastartovat, ale i dotáhnout do úspěšného konce.

Ing. Bohumil Onderka

finanční ředitel

Pro krátký výčet toho, co se nám ve finančním úseku v poslední době povedlo, bych určitě zmínil zautomatizování některých controllingových výstupů, změnu kalkulačního modelu pro nabídkové řízení, zavedení systému hodnocení investic, zavedení struktury plánu jako procesně provázaného celku a především na počátku letošního roku změnu způsobu financování naší společnosti přechodem na klubové úvěrování v rámci struktury Jet Investment Management – investičního fondu.

A co nás čeká v tomto roce? Letos se zaměříme na kvalitnější vyhodnocování efektivity, především díky možnosti vyhodnocování rentability zakázek a podrobnějšímu členění výrobkového portfolia. Dalším velkým úkolem bude sjednocení kalkulačního systému pro plánování i vyhodnocování prostřednictvím IS Factory. Rok 2016 bude prvním rokem, ve kterém budeme mít k dispozici hodnocení návratnosti investic do nakoupených technologií, což nám může poskytnout potřebnou zpětnou vazbu při rozhodování o příštích investičních výdajích.

V neposlední řadě bychom také chtěli pokračovat v rozšiřování controllingového systému o další výstupy potřebné pro efektivní řízení naší společnosti.

Závěrem bych chtěl poděkovat všem spolupracovníkům, nejen z finančního úseku, za kvalitně odvedenou práci v minulém roce a chtěl bych nám všem popřát, aby byl ten letošní rok, nejen z hlediska ekonomických výsledků, úspěšnější, než ten minulý.

Ing. Jiří Kubáň

obchodní ředitel

V roce 2015 se nám opět podařilo překročit navýšený plán tržeb a v prodeji hotových výrobků jsme vykázali tržby na úrovni 810,76 mil. Kč. Více potěšující byl fakt, že se nám v roce 2015 podařilo získat zakázky v souhrnné hodnotě 904,89 mil. Kč, čímž jsme prolomili hranici 900 mil. Kč. Za posledních pět let jsme tak zaznamenali v prodeji hotových výrobků nárůst o 154,28 mil. Kč (o 23,50 % více) a v objemu přijatých objednávek jsme se zlepšili o 181,37 mil. Kč (o 25 % více). Tento trvalý růst byl doprovázen velmi dobrými hospodářskými výsledky v posledních letech, které byly předpokladem pro schválení ambiciózních investičních plánů pod novým majitelem. Rád bych tímto poděkoval všem zaměstnancům MSV, že se každý svým významným dílem podíleli na tomto úspěchu.

JAK SE VYTVÁŘÍ KVALITA v naší firmě

Nemluví se o ní, dokud vše funguje jak má. Bývá však první na ráně v momentě, kdy se objeví i ta nejmenší chyba. V dnešním globalizovaném světě je kvalita považována za samozřejmost a v konkurenčním prostředí zpravidla rozhodují cenové a jiné podmínky. Dosahovaná úroveň kvality je odrazem všech článků řízení - od generálního ředitele až po posledního pracovníka dílny. I zde platí pravidlo nejslabšího článku, který limituje celý řetězec, proto nelze nikoho postavit stranou a domnívat se, že se ho otázka kvality netýká.

Můžete prosím zkusit čtenářům specifikovat, jak by se daly rozdělit oblasti Vaší práce, se kterými se denně potýkáte?

První oblast zahrnuje zejména organizaci a řízení práce úseku technické kontroly, od vstupní až po výstupní kontrolu, mechanickou a metalografickou zkušebnu, řízení reklamací, přijímání nápravných opatření, řešení interních neshod, vzorkové řízení nových výrobků, účast na testování a zkoušení vzorků a mnoho dalších činností. Druhou podstatnou oblastí je správa systému jakosti dle norem EN ISO 9001 a ISO/TS 16949 pro automobilový průmysl. To vše je úzce spjato s dalšími dílčími podkapitolami - zpracováním příručky jakosti společnosti, deklarování politiky jakosti a cílů kvality, řízení předpisů a instrukcí úseku, dozor nad plněním požadavků zmíněných norem apod. Třetí oblast zahrnuje vše, co souvisí s auditováním firmy, a to jak certifikačními společnostmi, tak zástupci stávajících a potencionálních zákazníků. Průměrná délka auditu je zhruba jeden až dva dny. Stejnou dobu je také potřeba vynaložit na přípravu a vypořádání výsledků auditů. Ročně jich firma podstoupí zhruba patnáct. K tomu je nezbytné připočíst i interní audity, audity dodavatelů aj. Je to opravdu časově náročná oblast.

Miroslav Klos je manažerem jakosti již 13 let. V následujícím článku nám poodhalí něco ze své profese a podělí se s námi o své názory na některá témata z této oblasti.

Jaký je postup při odhalování kořenové příčiny nějaké vady? Kdo navrhne nápravné opatření?

Zpravidla se na řešení podílí více osob a z různých útvarů. Vše začíná nějakou vstupní informací např. reklamací, zmetkem, neshodou zjištěnou v průběhu výroby. Dle charakteru řešeného problému se provedou další šetření, jako např. mechanické a metalografické zkoušky, kontrola technologické a výrobní dokumentace, kontrola záznamů. Poté se určí pravděpodobná příčina vady a navrhne opatření. Nejčastější je zásah do nářadí nebo technologického postupu výroby, často se také upravují požadavky na kontrolní operace.

„Nejslabší článek limituje celý řetězec, proto nelze nikoho postavit stranou a domnívat se, že se ho otázka kvality netýká.“

Tyto případy se týkají řešení problémů většího charakteru. Krom toho jsou zde ještě drobné neshody, které se nám vrátí např. formou

malých reklamací jednoho či několika kusů výrobků z relativně velkých výrobních dávek. Opět se posuzuje příčina, která je často ovlivněna lidským faktorem, nějakou chybou obsluhy, rizikem stávající technologie či je to důsledek drobné poruchy. Ne ve všech případech se dá kořenová příčina určit a také nelze eliminovat veškerá výrobní rizika. Stručně řečeno lidská kvalifikace a fortel se nedá nahradit. Určitou skupinu kořenových příčin nelze jednoduše odstranit také např. z důvodu pořízení nových investic, převedení výroby na jiný stroj, je to i otázkou ceny a velikosti výrobních dávek, ne každá změna je nákladově výhodná.

Používáte nějaké ze známých japonských technik pro kvalitu? (LEAN, 8D, Poka - Yoke apod.)

V naší firmě používáme nejčastěji 8D report, a to především u řešení externích reklamací. Dále pro sériové a pravidelně se opakující výrobky používáme statistickou kontrolu procesu SPC. U nových výrobků nebo strojů se používá šetření způsobilosti procesu tzv. indexy Cp, Cpk, Cm, Cmk a jiné. Z nevýrobních činností je to např. analýza systému měření MSA (standardní metoda automobilového průmyslu) či analýza možnosti vzniku vad a jejích následků FMEA. U měření tvrdosti je to pak klasický histogram četnosti. Velmi častým prvkem v praxi je tzv. kontrolní plán, který stanovuje požadavky na zajištění jakosti výrobku od nákupu materiálu až po prodej finálního výrobku zákazníkovi.

Co podle Vás potřebuje dobrý kvalitář?

Požadavky jsou stejné jako u kterékoliv jiné profese - určité vzdělání odpovídající zastávané pozici, znalost výkresové dokumentace a zásad správného měření, znalost norem aj. Dále to jsou už odbornosti pro některé specifické kontrolní činnosti, jako je např. nedestruktivní zkoušení, znalost statistických metod, jazyků pro základní komunikaci se zákazníky a kvalitáři zákazníků, kvalifikace auditora, kvalifikace metrologa, zkušebního technika, metalografa aj. Krom těchto předpokladů je však nutné také umět se rychle a správně rozhodnout, znát souvislosti a specifika jednotlivých výrobků a výrobních technologií, možných problémů a rizik. Je nutné občas se dívat na věci očima zákazníka. V neposlední řadě je to také osobní

zájem a vlastní proaktivita. Domnívám se, že každý člověk touží vidět výsledky své práce. Je to stejné jako v osobním životě - funkční a spokojená rodina, hezký byt, dům, zahrada.

Myslíte si, že jsme z hlediska kvality lepší než konkurence? Máme nějaké výhody oproti konkurenci?

V určitém slova smyslu ano. Pokud máme možnost srovnávat naše výrobky s konkurenčními, lze je označit jak z pohledu dosahovaných parametrů, tak vizuálního vzhledu a provedení za lákavější, což ovšem neznamená jistotu snadného odbytu na trhu. Ten je deformován hlavně cenou. Pro mnohé je stále toto kritérium tím hlavním. Z hlediska kvalifikace našich výrobků máme na všechny hlavní skupiny výrobků (nárazníky, táhlová ústrojí, šroubovky, tažné háky) potřebné certifikáty v rozsahu požadavků současné legislativy, a také požadavků národních železničních správ a významných soukromých přepravců.

„Udržování systému kvality je pro firmu klíčové. Bez těchto oprávnění by se naše výrobky staly na trhu neprodejnými.“

Samozřejmě tento proces nikdy nekončí. Všechny certifikáty mají svou časovou platnost a podléhají ročním kontrolním auditům a tříletým recertifikačním auditům. Udržování tohoto systému nás stojí nemalé finanční prostředky, jeho vlastnictví je ale pro firmu klíčové. Bez těchto oprávnění by se naše výrobky staly na trhu neprodejnými.

Miroslav Klos
manažer kvality

OBCHODNÍCI JSOU DNES PRO SVOU PRÁCI V TERÉNU PLNĚ VYBAVENI

NOVÁ FIREMNÍ VIDEA, INTERAKTIVNÍ PREZENTACE S 3D MODELY, FOCENÍ NOVĚ POŘÍZENÝCH TECHNOLOGIÍ, VÝROBKOVÝ KATALOG A MNOHO DALŠÍCH. TO JSOU NOVĚ VZNIKLÉ PROPAGAČNÍ MATERIÁLY, KTERÝM BYLA V UPLYNULÉM ROCE 2015 VĚNOVÁNA NEJVĚTŠÍ POZORNOST.

Září bylo měsícem natáčení a focení výrobních provozů. Intenzivně jsme pracovali na tvorbě nových firemních videí. Průběžně vznikaly tři samostatné bloky – video s firemním profilem MSV a video představující sériovou výrobou táhla a nového lehkého nárazníku. Tyto nové materiály vznikaly opět za součinnosti skupiny Pictures25 ze Studénky. Videa ke shlédnutí najdete na našem firemním webu nebo na webových stránkách www.youtube.com

Nově také vnikly moderní interaktivní prezentace, které představují naši firmu prostřednictvím detailně propracovaných 3D modelů vagonu, podvozku a výrobních prostor kovárny. Tyto unikátní modely tak zobrazují naše kompletní produktové i technologické portfolio v doprovodu moderních pohyblivých efektů a dalších vizuálních prvků.

Zrodil se také zcela první produktový katalog, který obsahuje kompletní nabídku našich výrobků včetně jejich technických parametrů, fotek i výkresů. Práce na katalogu byla poměrně zdlouhavá.

Zejména náročné bylo získávání dat u starších typů výrobků a také samotná kompletace vzhledem k jeho rozsáhlému obsahu. Finální verze katalogu v tištěné podobě je ve dvoujazyčné kombinaci – v angličtině a němčině.

Ptáte se, nač všechny tyto materiály firma potřebuje? Po celý rok a zejména v posledním kvartále roku, vyrážejí naši obchodníci na různá důležitá obchodní jednání se stávajícími i novými zákazníky. Je nezbytné představit jim co nejefektivněji naši firmu, udělat dobrý první dojem a utvrdit je v tom, že jsme pro ně tím nejlepším a vhodným obchodním partnerem. Všechny výše zmiňované komunikační prostředky napomáhají obchodníkům při jejich práci dosáhnout těchto cílů snadněji. Proto je inovace propagačních materiálů nezbytná a naším cílem je i nadále tuto oblast rozvíjet a zdokonalovat.

NOVÉ ZNAČENÍ = VĚTŠÍ BEZPEČNOST = SNAŽŠÍ ORIENTACE

Na bezpečnost ve výrobě klade každá firma důraz. Každý z nás někdy zapomene na bezpečnostní pokyny nebo přehlédne varovné značení. Pak může snadno, a hlavně zbytečně, dojít k nehodě. Rozhodli jsme se proto inovovat systém bezpečnostního a orientačního značení napříč všemi výrobními středisky.

Účelem není nic jiného, než zvýšit přehlednost ve výrobních provozech a tím usnadnit orientaci a zajistit větší bezpečnost. Některé značky byly staré několik desítek let, nečitelné a nevhodně umístěné. Tyto všechny jsou průběžně obměňovány. Zcela nově byla navržena grafika pro označení jednotlivých výrobních provozů. Jejich instalaci se budeme věnovat začátkem měsíce dubna. Věříme, že nové značení v provozu bude nejen nápomocné při vaší každodenní činnosti, ale že oceníte i jeho estetickou stránku.

Ing. Hana Kratochvílová
referent marketingu a propagace

V tomto čísle jsme si vzali pod lupu výrobní provoz:

DĚLENÍ MATERIÁLU

JEDEN Z KLÍČOVÝCH PROCESŮ, KTERÝ PŘIPRAVUJE VEŠKERÝ MATERIÁL PRO JEHO DALŠÍ ZPRACOVÁNÍ

Jaké technologie v této oblasti u nás ve firmě využíváme, jsou nějaké limitní tloušťky pro materiál?

Dělení je možno rozdělit do dvou kategorií. První kategorií se rozumí technologie stříhání za tepla a za studena. Pokud jde o stříhání za tepla, lze dělit materiál do průměru zhruba 130 mm (jedná se zejména o kulatiny či cágle). V případě dělení materiálu za studena zvládáme průměr okolo 50 mm. Druhou kategorií je pak metoda řezání na kotoučových a pásových pilách. Tam máme možnosti podstatně větší. Jsme schopni řezat materiál od průměru 10 mm až do 205 mm.

Jaké všechny materiály lze dělit? Existují nějaká omezení?

Řezat můžeme v podstatě vše od těch nejměkčích materiálů, jako je S 355 až po ty nejtvrdší materiály jakosti č. 19, což jsou např. nástrojové oceli, nerez atd. Zkrátka všechen materiál, který projde firmou, musí nejprve vždy projít dělením na našem pracovišti. Teprve pak je možné dále s ním pracovat.

V čem spočívá výhoda dělení za studena?

Výhodou je určitá úspora nákladů, jelikož při dělení za studena je spotřebováno mnohem méně energie než při dělení za tepla. Zásadní rozdíl je mimo jiné i v kvalitě řezu oproti střihu – kvalita je v obou případech rozdílná a konkrétně u našeho provozu, kde začínáme výrobu stále více automatizovat, je řezaný povrch děleného materiálu mnohem vhodnější. V neposlední řadě je tato metoda i méně fyzicky náročná a žádá si také menší počet zaměstnanců. Na pile postačí jeden zaměstnanec, zatímco u tepelného zpracování jsou zapotřebí zaměstnanci tři.

Rostislav Bajtek

mistr

Jak vypadá Vaše každodenní náplň práce?

Ráno po nástupu do práce je zapotřebí dojít pro výdejky, aby se mohl objednat materiál. K těm se následně musí vytisknout postupy. Ty se dále rozčlení a poté se z nich vybere, jaká práce se ten den bude dělat. Materiál se objedná ve skladu materiálu. Do postupů se dopíšou taby a krycí čísla jakosti a dají se do výroby na dělení. Pak se materiál odváží na sklad nebo přímo do kovárny, kde pokračuje proces výroby výrobku.

Jste spokojen s prací a s technologiemi na pracovišti?

V loňském roce byla do našeho provozu pořízená nová moderní kotoučová pila MAC 205, která dává této práci zase nový rozměr. Nová technologie téměř vždy práci ulehčí a do určité míry i zpříjemní. Dnes již zhruba deset let pracuji na středisku dělení materiálu, ale ne vždy tomu tak bylo. Dříve jsem dělával na ohraňovacím lise a proti tomu je tato práce skutečně jednodušší a více mě baví.

Je tato práce fyzicky náročná?

Řekl bych, že tak přiměřeně. Jsou dobré dny, ale i horší. Když se přes víkend navalí více materiálu, tak je to náročnější. Určitě ne tak náročné jako kovařina, ale náročnější, než například obsluha CNC stroje.

Na otázky odpovídal pan Pavel Omamík.

kotoučová pila KASTO SPEED C15

pásová pila KASTO SSB A2

kotoučová pila 86681

Nově pořízená kotoučová pila ExactCut MAC 205 se špičkovým řezným rozsahem byla nainstalována do výrobního provozu dělení materiálu v druhé polovině roku 2015. Pořizovací cena investice byla téměř 6 mil. Kč.

Vývoj technologie energetiky v MSV

Plynulá dodávka energií nejen do výrobních a pronajatých prostor MSV, ale také externím odběratelům napojených na distribuční soustavu MSV. To jsou hlavní úkoly, za které zodpovídá středisko Údržba a energetika.

Bývalý areál společnosti Vagonka Studénka, a.s. je dnes již rozdělen a vlastněn různými firmami. Z hlediska technického pohledu na energetické sítě jde však stále o soustavu tvořící jeden celek. Proto je nezbytná koordinace s výrobcem a odběrateli elektřiny připojených do distribuční soustavy MSV, s výrobcem tepelné energie, s odběrateli pitné a povrchové vody apod.

Oblast energetiky se rozpadá na dvě kapitoly. Z hlediska provozního jde o plynulé zajišťování výroby a rozvodu tlakového vzduchu, distribuce elektrické energie, zemního a jiných technických plynů, pitné a povrchové vody, tepla a teplé užitkové vody apod. Z hlediska administrativního je to dodržování závazků dodavatelských a odběratelských smluv, koordinace odběrové kázně, finanční controlling a nezbytná komunikace se státními institucemi.

Pana Gebauera, vedoucího energetiky, jsme se zeptali, jaké všechny technologie jsou v MSV využívány.

1) Výroba tlakového vzduchu je zabezpečována sestavou šroubových a pístových kompresorů, jejichž provoz s ohledem k jejich datu instalace - některé byly instalovány v roce 1957- je nutné nepřetržitě dozorovat a pravidelně servisovat.

2) Dodávka elektrické energie je zabezpečována na hladině vysokého napětí a prostřednictvím rozvodné sítě a soustavy transformátorů distribuována do míst jednotlivých spotřeb.

3) Rovněž dodávky zemního plynu, tepelné energie, pitné a povrchové vody jsou distribuovány rozvodnými soustavami, které mají svá specifika, kterým je potřeba věnovat náležitou pozornost.

4) Toky některých z výše uvedených energií jsou monitorovány a jejich spotřeby regulovány a měřeny v energetickém dispečinku kompresorové stanice.

V článku Jana Sklenáře je zmínka o masivních investicích do nových technologií. Týkaly se tyto investice i oblasti energetiky?

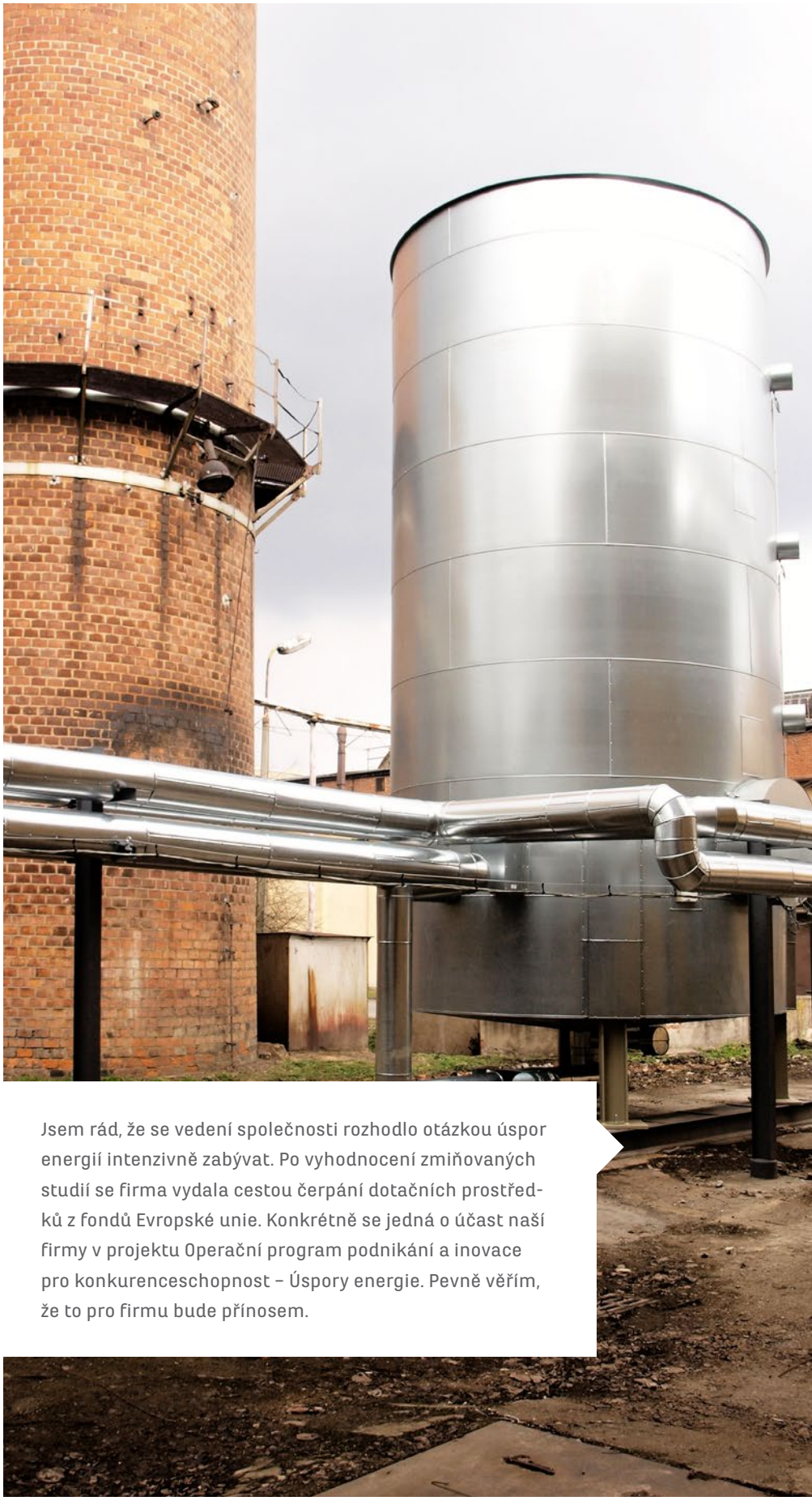
Ano, v nedávné minulosti proběhla první etapa modernizace kompresorové stanice, kde byly původní dieselkompresory nahrazeny dvěma jednostupňovými kompresory Ingersoll Rand. Tímto opatřením se nejen snížil negativní vliv na životní prostředí, ale především se zvýšila bezpečnost provozu kompresorové stanice.

V rámci využití odpadního tepla byly v roce 2014 do těchto kompresorů instalovány rekuperační jednotky. Odpadní teplo jímané přes akumulační nádrž je využíváno pro technologické účely v provozech nové lakovny, k ohřevu teplé vody v šatnách, k celoročnímu vytápění šaten a v přechodném období k vytápění administrativních budov a hal skladového hospodářství. Tímto opatřením došlo k výraznému poklesu nákupu tepelné energie od externího dodavatele.

Další významnou investicí byla výměna pěti kusů zastaralých distribučních transformátorů za extra nízkoztrátové, čímž došlo ke snížení nákladů v oblasti transformačních ztrát.

Stále se mluví o snaze snížit energetickou náročnost. Jaká je aktuální situace?

Firma v průběhu minulých let provedla několik energetických studií se zaměřením nalézt potenciál energetických úspor, a to formou konzultací s energetickými poradci a společnostmi zaměřujícími se na vyhledávání úsporných energetických opatření. Výsledkem bylo zjištění nemalých rezerv v této oblasti. Studie se komplexně zaměřily na celé energetické hospodářství firmy, především na efektivní využívání primárních energií při výrobě tlakového vzduchu, rozvodu a distribuci elektrické a tepelné energie, zemního plynu a vod. Pozornost byla rovněž zaměřena na oblast měření a regulace uvedených energií.

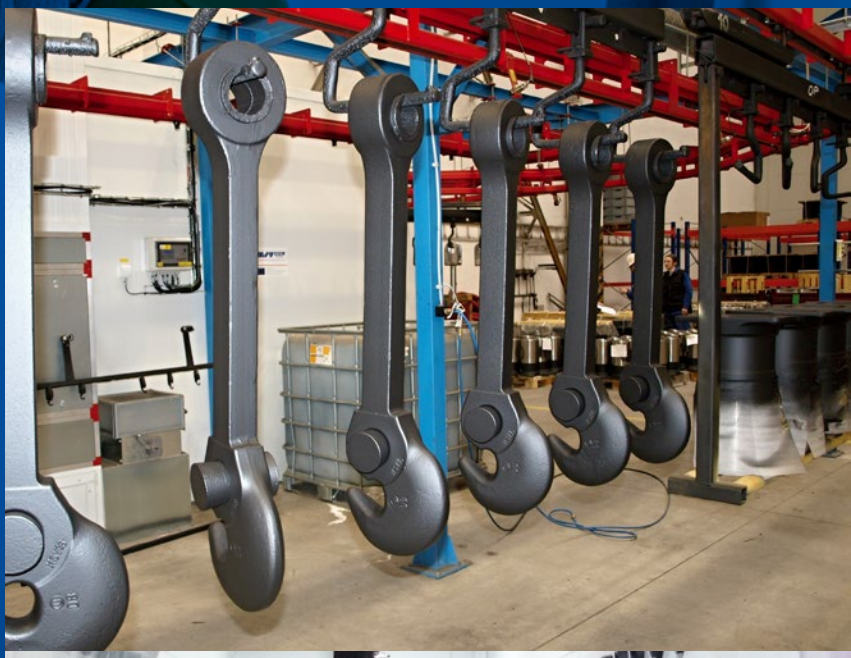


Jsem rád, že se vedení společnosti rozhodlo otázkou úspor energií intenzivně zabývat. Po vyhodnocení zmiňovaných studií se firma vydala cestou čerpání dotačních prostředků z fondů Evropské unie. Konkrétně se jedná o účast naší firmy v projektu Operační program podnikání a inovace pro konkurenceschopnost – Úspory energie. Pevně věřím, že to pro firmu bude přínosem.

NOVÁ LAKOVNA = VYŠŠÍ PŘIDANÁ HODNOTA PRO NAŠE VÝROBKY

Od 16. 7. 2015 probíhá v MSV zkušební provoz lakování našich výrobků zajišťovaný v nové lakovně.

Lakovna je vybavena moderní technologií chemického odmaštění, sušení, dvěma stříkacími kabinami a vytvrzovacím tunelem. Podvěsná taktovací linka zajišťuje velmi kvalitní provedení nátěrů, čímž splňuje náročné požadavky zákazníků.
Kapacita lakovny je projektována na 150 000 ks výrobků. S přispěním finančních prostředků z Evropské unie jsme do jejího vybudování investovali částku téměř 12 mil. Kč. Lakovna se tak stala součástí nové výrobní linky na sériovou výrobu odlehčeného nárazníku.
„Uvedením nové lakovny do provozu máme nyní plně pod kontrolou kvalitu nátěrů a můžeme zákazníkům garantovat jejich 100% provedení. Ve zkušebním provozu se rozběhla druhá výrobní směna, díky které budeme interně lakovat celý současný sortiment barvených dílů," uvádí výrobně technický ředitel Pavel Feilhauer.



A jak se v nové lakovně pracuje našim zaměstnancům?

Gerhard Horváth *(navěšovač)*
Já jsem nastoupil do MSV koncem října loňského roku a v podstatě žádné předchozí zkušenosti s lakování jsem neměl. Náplní mojí práce je navěšování kusů a opravy linky v případě nějaké poruchy. Pro naši práci je nezbytný plynulý chod linky. Když se náhodou zasekne, je potřeba závadu ihned najít a opravit. Je to poměrně pěkná práce v čistém prostředí, což oceňuji.

Petr Charvát *(lakýrník – navěšovač)*
Do MSV jsem nastoupil od 1. září 2015 a jsem zde docela spokojen. Jsem vyučený lakýrník, takže zkušenosti mám poměrně bohaté, dříve jsem například dělával lakýrníka v Tatře. Pokud jde o mou práci v lakovně, na starost mám obsluhu linky, navěšování výrobků a jejich povrchovou úpravu.

1. **Jak vnímáte estetické změny realizované v areálu MSV v uplynulém roce?**
2. **Jak hodnotíte nově pořízené technologie v provozu? Potýkáte se s nimi osobně?**

BOHUMÍR MUSIL

1. Estetické změny u našeho podniku vítám. Fasáda administrativní budovy i vrátnice je hezká, v moderním designu, s jednotným vizuálním stylem. Parkové úpravy s vysazenými stromky a keři vše podtrhují. Na přistavený vagón si pomalu, ale jistě zvykám.
2. Pro konkurenceschopný, prosperující podnik je modernizace strojového parku a pořizování nových technologií v současnosti nezbytnou záležitostí. Proto investice do tohoto hodnotím pozitivně. Uskutečnění či dokončení některých projektově neřízených projektů provázejí organizační, komunikační chyby, ze kterých se musíme do budoucna poučit. Přímo se s novými technologiemi nepotýkám.

MARKÉTA HUDCOVÁ

1. Změny týkající se image firmy jsou sice pěkné, líbí se mi, ale myslím si, že v první řadě by se mělo investovat do věcí, které jsou důležitější pro zlepšení práce zaměstnanců. Teda co se týče výsadby před hlavní budovou, je super.
2. Pracuji ve skladu a nám se pořídil nový regálový systém. Za mě určitě ano, je to mnohem přehlednější ve vychystávání zboží. I vzhledově to vypadá určitě lépe. Akorát jednu výtku mám k zakládání palet a vychystávání palet z regálu, protože je málo prostoru na manipulaci s vysokozdvižným vozíkem.

PAVEL OMAMÍK

1. Změny, které jsou zde zmíněny, mě nijak neoslovily. Nejsou pro mě zajímavé. Ale chápu, že firma je potřebuje pro svoji image. Tak snad nám to u zákazníků pomůže.
2. Konečně je tu po dlouhé době majitel, který alespoň trochu renovuje. Investice vítám a snad nám pomůžou do budoucna. A člověk se naučí něčemu novému. Já je osobně vítám a s investicí na svém pracovišti, což je nová pila firmy ExactCut Mac 205, jsem spokojen.

Minimální mzda roste

Minimální mzda se od ledna 2016 zvýšila o 700 Kč na 9900 Kč. Porostla tak o 7,6 %. Stoupla také minimální mzda pro zdravotně postižené. Zvedla se o 1300 Kč na 9300 Kč. Nejnižší výdělek mají podle ministerstva práce 2,3 % zaměstnanců v Česku.

Premiér Bohuslav Sobotka (ČSSD) už dřív řekl, že jeho vláda upřednostňuje dohodu zaměstnavatelů a odborářů. Ti se ale na minimální mzdě ani letos neshodli.

Vláda se v koaliční dohodě a programovém prohlášení zavázala, že by se nejnižší výdělek měl postupně přiblížit dvěma pětinám průměrné mzdy. Ta letos ve třetím čtvrtletí dosáhla 26 072 Kč. Dvě pětiny tak odpovídají částce 10 429 Kč.

Podle Sobotky by od ledna 2017 měla částka činit aspoň 11 000 Kč. Svaz průmyslu a dopravy to označil za „předvolební populistický krok".

Hodinová sazba se u běžné minimální mzdy zvýšila z 55 na 58,70 Kč. Růst o 700 Kč měsíčně by měl firmy letos stát 1,6 miliardy navíc. Ve veřejném sektoru by to mělo být asi 439 milionů. Do sociálního pojištění by díky přidání mohlo přitéct dalších 470 milionů, do zdravotního zhruba 200 milionů.

Přilepší si i zdravotně postižení pracovníci, kteří mají invalidní důchod. Místo nynějších 8000 Kč si vydělají částku 9300 Kč. Hodinová mzda činí 55,10 Kč.

Vývoj měsíční a hodinové minimální mzdy v korunách

OBDOBÍ	MĚSÍČNÍ MZDA	HODINOVÁ MZDA
únor 1991	2000	10,80
leden 1992	2200	12,00
leden 1996	2500	13,60
leden 1998	2650	14,80
leden 1999	3250	18,00
červenec 1999	3600	20,00
leden 2000	4000	22,30
červenec 2000	4500	25,00
leden 2001	5000	30,00
leden 2002	5700	33,90
leden 2003	6200	36,90
leden 2004	6700	39,60
leden 2005	7185	42,50
leden 2006	7570	44,70
červenec 2006	7955	48,10
leden 2007	8000	48,10
srpen 2013	8500	50,60
leden 2015	9200	55,00
leden 2016	9900	58,70

VĚDĚLI JSTE, ŽE...?

Poskytujeme placené praxe a prospěchová stipendia

Do pracovního poměru přijímáme absolventy oborů obráběč, mechanik seřizovač CNC, zámečník a strojírenství. Prospěchová stipendia se týkají studentů 2., 3. a 4. ročníků a jejich roční výše v rozmezí 1500 – 5000 Kč se odvíjí od prospěchu studenta.

Aktivně podporujeme děti a mládež ve Studénce i blízkém okolí

Celková částka, kterou jsme v minulém roce podpořili celou řadu kulturních a sportovních akcí, přesáhla 100 tis. Kč. Jednalo se například o divadelní představení MŠ, Maškarní rej, Dětský den, Pony hry, podpořili jsme taneční skupinu T.G. Matonky, HC Studénka, SK Studénka, Fotbal Studénka a mnoho dalších. Jsme rádi, že jsme mohli být při tom.

112 zasahuje

Putování za štěstím - MŠ R.Tomáška

taneční skupina T.G.Matonky

Pony hry Studénka

předávání házenkářských dresů

předávání fotbalových souprav

Nová kolektivní smlouva přinesla změny ve výši mzdy i počtu zaměstnanců

V prosinci loňského roku bylo ukončeno kolektivní vyjednávání, které znamená nárůst tarifních mezd a osobního hodnocení pro rok 2016 oproti loňskému roku, a to v dělnických profesích o 1,87 %, v THP profesích o 2,42 %.

V posledním kvartále roku 2015 se podařilo doplnit stavy klíčových profesí – kovář, obráběč, obsluha CNC, lakýrník. Nárůst průměrného počtu zaměstnanců v dělnických profesích tak byl v roce 2015 oproti roku 2014 téměř 3 %.

Změnil se systém podávání zlepšovacích návrhů

Máte-li zájem podat zlepšovací návrh, můžete nyní kontaktovat některého ze zmocněnců pro zlepšovací návrhy a ve spolupráci s nimi zpracovat a podat návrh zlepšovacího návrhu. Komise jej posoudí a následně rozhodne o jeho přijetí. Za podání zlepšovacího návrhu můžete očekávat finanční ohodnocení ve výši 500 Kč. Za jeho přijetí pak částku ve výši 1000 Kč. Bude-li mít implementace vašeho návrhu pro firmu hodnotitelný přínos, může odměna pro navrhovatele dosáhnout výše až 286 500 Kč. Naším cílem je zapojit vás do zlepšovacího hnutí a posílit váš zájem o výsledky společné práce a trvalé zlepšování výsledků společnosti. Více informací se můžete dočíst na firemních nástěnkách.

Výrobně-technický úsek zaznamenal v lednu významné personální změny

Manažer technického úseku Ing. Martin Plachý byl jmenován do pozice ředitele nákupu a logistiky a řízením technického úseku byl pověřen Ing. Robert Köller, který do této doby zastával funkci vedoucího technologie. Současně došlo ke změně na pozici vedoucího výrobních provozů, kde do této pozice byl nově jmenován Ing. Zdeněk Holáň. Bývalý vedoucí výrobních provozů, pan Čestmír Fiala, byl na dobu zhruba čtyř měsíců přeřazen do pozice výrobního specialisty, kde bude pomáhat řešit výrobní problémy a úkoly až do svého odchodu do důchodu. Naše poděkování patří všem odcházejícím vedoucím za jejich odvedenou práci a současně přejeme všem novým vedoucím mnoho úspěchů v jejich nových pozicích.

JAK SE MĚNÍ MSV

V hlavní roli tohoto článku jsou dva výjimeční zaměstnanci pan Jaroslav Lazecký a Miroslav Mičkal, kteří jsou v dnešní době nejdéle pracující zaměstnanci v MSV. Zajímá vás, jak vypadá dnešní kovárna v jejich očích po více než 45 letech? Pak čtěte dále.

BYL JSTE SOUČÁSTÍ MNOHA ZMĚN, KTERÉ V HISTORII KOVÁRNY NASTALY. ZA TU DOBU SE ZDE PROSTŘÍDALO NĚKOLIK VLASTNÍKŮ, GENERÁLNÍCH ŘEDITELŮ, ZAMĚSTNANCŮ, VZNIKALY NOVÉ VÝROBKY, MĚNILY SE TECHNOLOGIE, PODMÍNKY UVNITŘ FIRMY I PROSTŘEDÍ OKOLO NÍ. JAKÁ ZMĚNA SE VÁS NEJVÍCE DOTKLA A PROČ?

p. Lazecký

Myslím, že k největší změně došlo tehdy, když firmu koupili Američané. Firmy, které skupovali, byly většinou přivedeny k zániku. Snad i laik by poznal, že se Vagonka za jejich vedení nijak nerozvíjela ani neposouvala kupředu. Naopak. Výsledek tohoto období pak všichni známe. Oproti tomu dnes jde vidět, že firma prosperuje. Že se jí daří jak po stránce ekonomické, tak i po stránce estetické. Firma prochází různými zkrášlovacími procesy a nejen na první pohled vypadá dobře. To mě jako zaměstnance těší.

p. Mičkal

Radikální změnu jsem zaznamenal tehdy, když do naší firmy nastoupil pan ředitel Lazecký. Vnímám to tak hlavně proto, že za bývalého vedení jsme jako zaměstnanci vůbec netušili, co se bude dít. Každý nám jen mazal med kolem pusy, ale o skutečnosti nám tehdy nikdo nic neřekl. Úplně nejhorší to bylo za doby těsně po sametové revoluci. Tehdejší majitelé firmu nevedli k rozvoji, naopak nám vzali vše včetně firemního know-how na výrobu hliníkových konstrukcí. Pan Lazecký vyvedl firmu z insolvence, což vnímám jako klíčové a myslím, že i dnes mu to tu jde dobře. Za tu dobu se velice zlepšila informovanost nás všech. Já jsem navíc členem odborů, takže se pravidelně účastním mítinků, kde se zase dozvím něco navíc.

KTERÁ ZMĚNA VÁM PŘINESLA NEJVĚTŠÍ SPOKOJENOST?

p. Lazecký

Pokud jde o pozitivní změnu, určitou spokojenost mi přineslo pořízení ohýbačky třmenů. Ta nám podstatně usnadnila práci, jelikož do té doby se musely třmeny ohýbat ručním taháním, což bylo dosti náročné. A samozřejmě také, když se firma dostala z insolvence.

p. Mičkal

Jako pozitivní změnu vidím jednoznačně pořízení Maxilisů a MPMky. Ty, když se v minulosti pořídily, ohromně usnadnily lidskou práci a všechno bylo tak nějak lepší.

POJĎME SPOLEČNĚ TROCHU ZAVZPOMÍNAT. LIŠÍ SE SOUČASNÝ STAV KOVÁRNY VÝRAZNĚ OD STAVU V MINULÝCH LETECH? V ČEM PŘEDEVŠÍM?

p. Lazecký

Rozdíl je z mého pohledu znatelný. Největší rozdíl spatřuji asi v množství práce a v kvalitě pracovní síly. Zatímco zhruba před deseti lety jsme se potýkali spíše s nedostatkem práce, dnes je práce někdy až moc. Naopak kvalifikované pracovní síly kdysi bylo dostatek, ovšem sehnat v dnešní době kováře je velký problém. Lidé nejsou pro tuto profesi kvalifikovaní a je to znát. Samozřejmě se tomu naučí, ale chce to mnohem více času a samozřejmě i součinnosti vedoucích.

p. Mičkal

Rozhodně to tady vypadalo jinak. Kdysi tady stávalo mnohem více strojů, dělávalo se více druhů výrobků, lisovaly se výlisky a bylo i více samostatných dílen. Dnes je vše prakticky spojeno v jeden provoz. Z hlediska množství práce je ji myslím pořád dost, a kdyby bylo více lidí, stihlo by se dělat ještě víc. Ale doba je taková, že se bohužel potýkáme s nedostatkem kovářů.

KDYBYSTE SE NYNÍ MOHL ZNOVU ROZHODNOUT, STAL BYSTE SE ZAMĚSTNANCEM MSV?

p. Lazecký

Nemohu říci, že bych byl celý život spokojen úplně na 100 %, ale je takto člověk někdy vůbec spokojen? Kolikrát jsem si říkal, že jsem to mohl zkusit někde jinde, ale nakonec nikdy nenastal žádný zásadní problém, který by mě donutil tento krok učinit. Celý život pracuji na hydraulických lisech, na tuto práci jsem si zvykl. A když se zpětně ohlédnu, nijak toho nelituji. Ostatně, délka mého pobytu zde ve firmě o tom sama vypovídá *(dodává pan Lazecký s úsměvem)*.

p. Mičkal

Ano, šel bych znovu dělat kovařinu. Mrzí mě ale, že je tato práce, ve vztahu k náročnosti a rizikům, které s sebou přináší, neadekvátně ohodnocena. Dělají se stále větší výkovky, pravidla jakosti jsou stále přísnější, lidé se tady denně opravdu nadřou. A to bych své profesi vytkl.

JE VÍTĚZSTVÍ *smyslem* FOTBALU?

Co je to kvalitní hra? Neprostupná obrana? Bezchybné přihrávky? Dobře motivované mužstvo? Na to nám v následujícím rozhovoru odpoví pan Oldřich Kubíček a Jaroslav Hochman, kteří se jednoho dne rozhodli pro trénování fotbalu a dodnes je to drží.

JAK AKTUÁLNĚ VYPADÁ VÁŠ MANČAFT?

Jaroslav:

V současné době trénuji mužský fotbalový mančaft FK Pustějov, který je složen z 18 mužů ve věku 18 - 38 let. Fotbal se v Pustějově nikdy nehrál, v podstatě jsme začínali úplně od nuly, až jsme se v minulém roce vypracovali na okresní přebor a zároveň oslavili již desáté výročí založení klubu.

Oldřich:

V minulosti jsem trénoval dorostence, pak jsem si dal z rodinných důvodů šestiletou pauzu a před dvěma lety jsem se k trénování znovu vrátil. Mezitím ze zmiňovaných dorostenců vyrostli muži a těm se věnuji nyní. Mančaft nese název SK Velké Albrechtice. Dnes je nás 16 členů v poměrně velkém věkovém rozptylu 17 - 37 let.

JAKÉ JSOU SOUČASNÉ TRÉNINKOVÉ METODY? POUŽÍVÁTE KONKRÉTNĚ VY NĚJAKÉ SPECIÁLNÍ TAKTIKY?

Jaroslav:

Spíše než na taktiky se zaměřujeme na získání dobré fyzické kondice – ta je základ. V zimě trénujeme vždy dvakrát týdně v hale v Pustějově, sem tam odehrajeme nějaká utkání na umělé trávě a samozřejmě pravidelně vybíháme ven do přírody. Pokud jde o taktiku jako takovou, tu vždy přizpůsobujeme soupeři.

Oldřich:

Určitě používám metody osvědčené především zkušenostmi z mládí. Ale samozřejmě doba se vyvíjí a člověk se musí i zde přizpůsobit využitím některých moderních taktik, které čerpáme z různých knížek, DVD a podobně. Jako příklad mohu uvést třeba zónovou obranu, která se v minulosti nepoužívala.

FK Pustějov

PROČ JSTE SE ROZHODL TRÉNOVAT PRÁVĚ FOTBAL?

Jaroslav:

K fotbalu mám více než kladný vztah a je to můj velký koníček. Celý život jsem fotbal hrával, mám dva syny, kteří oba dva sportují, hráli házenou a postupem času přešli na fotbal, u kterého už zůstali. To byl jeden z hlavních důvodů, proč jsem s trénováním začal. Myslím si, že kdo trénuje fotbal, toho to jednoduše musí bavit, jinak by to asi nikdo nedělal.

Oldřich:

Jak říká Jarek, určitě je to především koníček. Hrál jsem fotbal do svých 30 let, pak přišel čas, kdy jsem se věnoval rodinnému životu a nyní, když jsou děti starší, bylo na čase vrátit se znovu „na plac".

CO POVAŽUJETE ZA DOBRÝ VÝSLEDEK MANČAFTU?

Jaroslav:

Vždy mám samozřejmě radost hlavně z dobře předvedené hry. Vítězství ke hře prostě patří, takže když je výhra na naší straně, je to pak dvojnásobná radost.

Oldřich:

Musím souhlasit. Každá výhra vždy obrovsky potěší. Z druhé stránky mě ale uspokojuje i dobrá morálka v týmu. Ta je teď u nás na dobré úrovni. Oceňuji, že všichni na tréninky docházejí poctivě a jsem také rád, že se mi podařilo motivovat starší ročníky, aby neskončili s hrou a stále pokračují.

MŮŽETE SE POCHLUBIT NĚJAKÝMI SUPR VÝSLEDKY?

Jaroslav:

Za největší úspěch považuji asi to, že jsme už dvakrát postoupili. První postup byl ze čtvrté do třetí třídy a následně potom ze třetí třídy do okresní. Toho si jako trenér moc cením a jsem hrdý na své mužstvo, že se jim to povedlo.

Oldřich:

Loni jsme vyhráli Štít Albrechtic. To je každoroční soutěž mezi všemi městy, mající v názvu „Albrechtice". Z devíti týmů jsme byli první a to považuji za ty dva roky, které muže trénuji, jako velký úspěch. Skvělé je i to, že se pohybujeme v horních příčkách žebříčku, zhruba do pátého místa. S tím jsem také moc spokojen. Kéž nám ta píle vydrží.

SK Velké Albrechtice

UKONČENÍ ROKU JAKSEPATŘÍ
Vánoční punč (22. 12. 2015)

Zabíjačkové speciality byly příjemným zpestřením pro všechny.

Horký punč, koledy a vánoční nálada...
Tak to vypadalo v MSV těsně před Štědrým dnem.

Zaměstnance neodradilo ani studené počasí.

KOVÁŘSKÝ DEN III. ROČNÍK

I když už nějaký čas uplynul, stojí za to ohlédnout se také za Kovářským dnem, který se konal loni v září. Bohatý program přilákal rekordní počet návštěvníků. Jednoznačně největší úspěch zaznamenala bavičská a silácká show Zdeňka Knedly alias Železného Zekona, který do svých extravagantních výstupů neváhal zapojovat něžné dámy i zdatné kováře z publika, aby s ním změřili své síly. Veselá taneční zábava s hity na přání trvala až do pozdních večerních hodin.

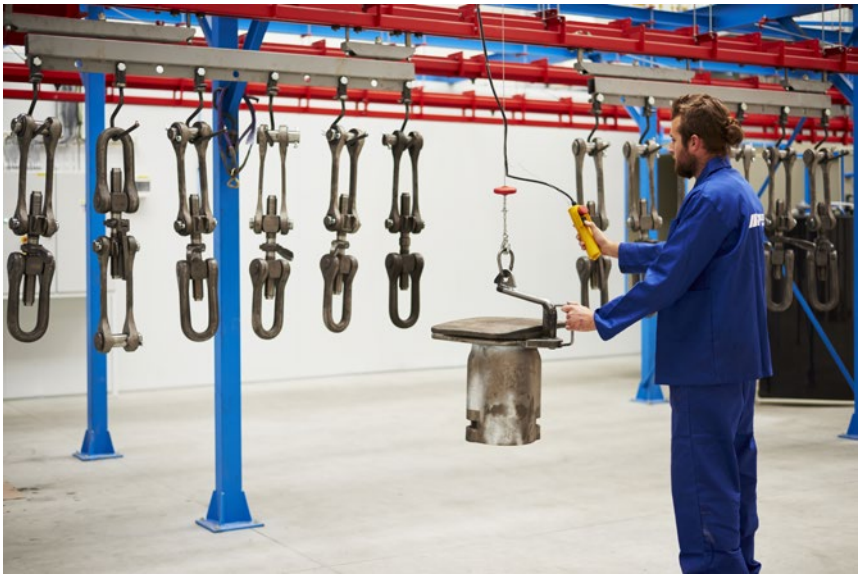
AKCE SE ZÚČASTNILO CELKEM 500 NÁVŠTĚVNÍKŮ

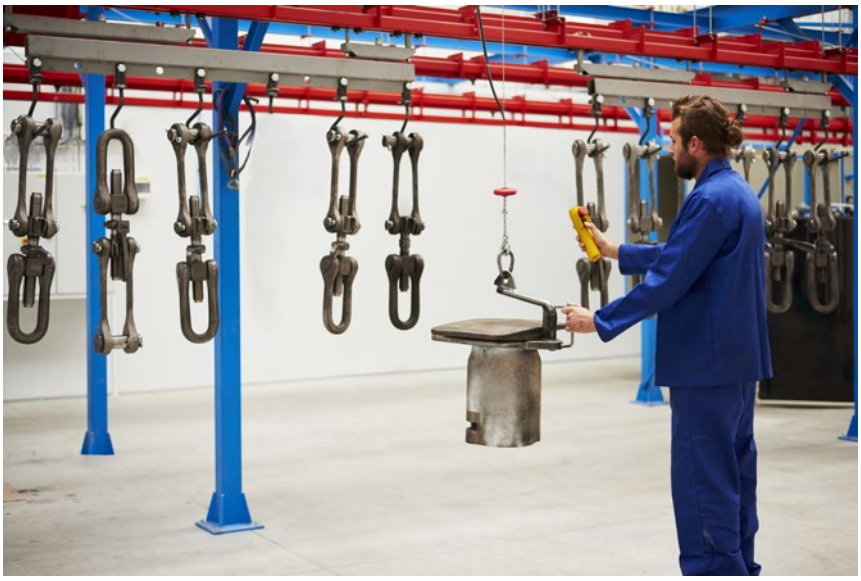
VYPILO SE:
100 litrů bílého vína
30 litrů červeného vína
1100 litrů piva
345 litrů nealka
533 porcí kávy

BYLO VYDÁNO:
318 porcí pečeného kuřete
352 porcí guláše
110 kg vepřového
2200 koláčků

ROZDALO SE:
250 termohrnků
24 výher
6 památečních plaket

POBAVILI JSTE SE U:
4 soutěžních disciplín
3 vystoupení





CO ŘÍKÁTE NA ČASOPIS METAL?

V říjnu loňského roku to byly přesně tři roky, co jste mohli v rukou držet první vydání Metalu ve své tištěné podobě. A co mu říkáte nyní s odstupem času? Je pro vás zajímavým čtením a třeba někdy i přínosem? Nebo se naopak potýkáte s nedostatkem informací a rádi byste změnu? Následující půlstranu jsme věnovali průzkumu, abychom zjistili, jestli Metal splňuje vaše požadavky a očekávání.

1. Jaký má pro vás Metal přínos?
2. Pozorujete za poslední tři roky vývoj časopisu?
3. Je v Metalu dostatek zajímavých rubrik nebo nějakou postrádáte? Pokud ano, napište nám, co by měla obsahovat či jak by se měla jmenovat - rádi ji zařadíme.
4. Jsou pro vás informace (zejména ty ekonomické) o hospodaření firmy vždy dostatečně srozumitelné?
5. Chtěli byste se dovídat více informací o svých kolezích?
6. Líbí se vám časopis z hlediska grafické stránky?
7. Jste spokojeni s množstvím fotek a obrázků?
8. Četli nebo viděli jste nějaký jiný firemní časopis, který vás zaujal? Pokud ano, podělte se s námi o jeho název.

Máte-li chuť něco změnit či jinak vyjádřit svůj názor, vystřihněte své odpovědi a vhoďte je do krabice označené „Anketa: METAL“ na polici v kantýně. Děkujeme.

Pracovní jubilea

	počet let	měsíc jubilea
Slanina Jaromír	40	3
Kropáček Klement	30	5
Omamík Petr	25	5
Žingorová Dagmar	20	3
Dolanský Vladan	20	4
Lyková Ivana	10	3
Straka Patrik	10	4

Dárci krve a krevních složek*

	počet odběrů
Nový Marek	157
Hlisnikovský Zdeněk	150
Dybal Dušan	150
Břečka Petr	145
Bajtek Rostislav	135
Šproch Miroslav	124
Houdek Jiří	120
Hochman Jaroslav	109
Nedveis Miroslav	104
Hlisnikovská Ivana	103

*Top 10 dárců krve a krevních složek (stav k 31. 1. 2016)

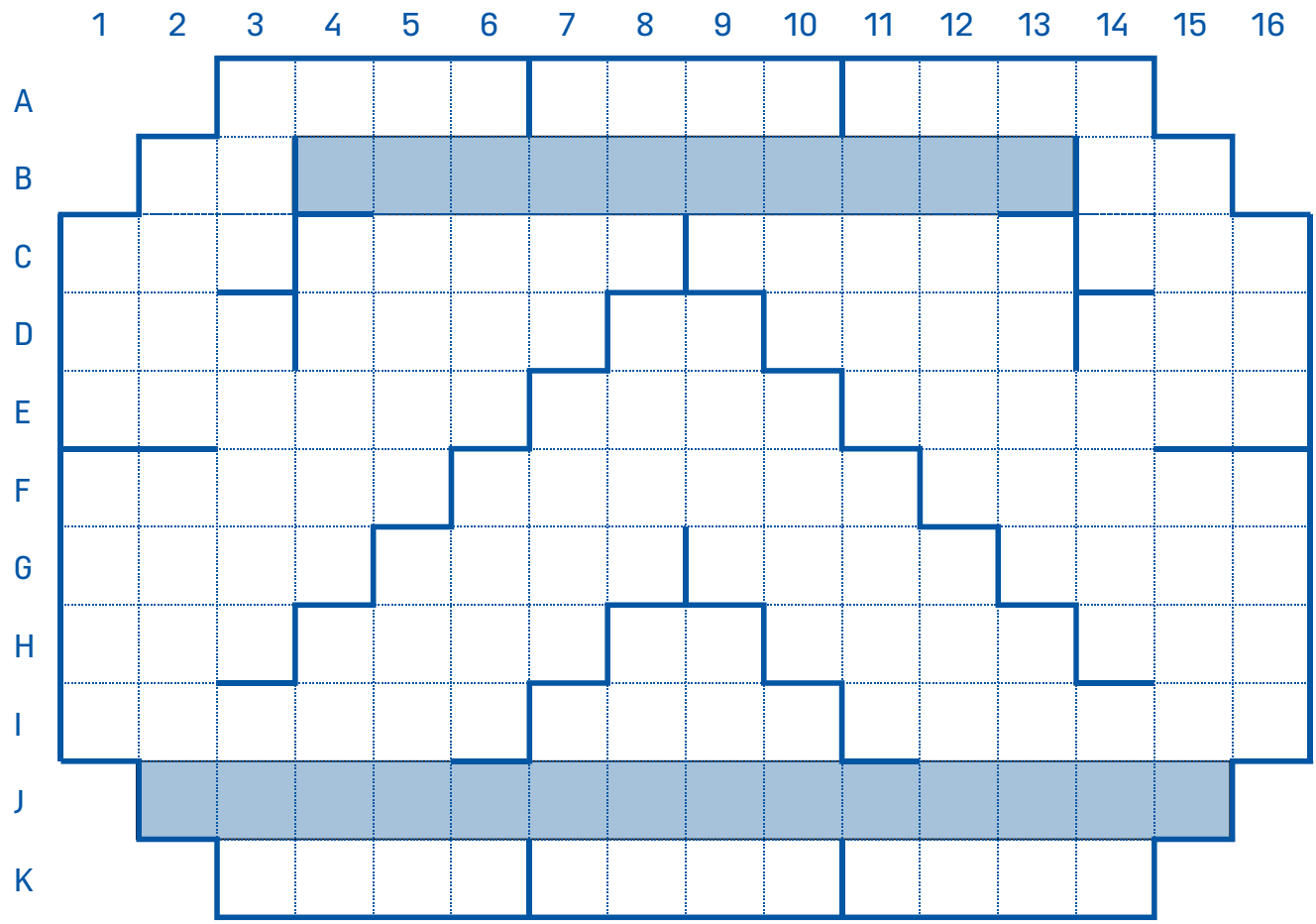
Životní jubilea

	věk	měsíc jubilea
Fabiánková Ludmila	60	1
Holek Štěpán	60	1
Nováková Táňa	60	1
Olivík Ivan	60	1
Orel Vladimír	55	2
Ambruz Petr	55	1
Křenková Miroslava	55	2
Olbrecht Petr	50	1
Melecký Roman	45	1
Nový Marek	40	2
Švecová Nikola	40	1
Lichý Petr	30	1
Hrdina Pavel	25	2

Nově pořízené *(viz tajenka)* nám umožnuje provádět opracování dílů, které jsme dosud obráběli v kooperaci. Došlo tak ke zvýšení přesnosti a kvality a také kapacity výroby.

VODOROVNĚ: A. Kyt, výhra v bývalé loterii na dvě čísla, zkratka německé televizní stanice. – B. Tmaví, doba, kaprovitá ryba. – C. 2. díl tajenky, druh čerpadla. – D. Mužské jméno, stelivo (nářečně), vojenský úkryt, skladba pro sborové těleso. – E. Chemická značka titanu, kratší odborné články, část mužského těla, sloní zuby.– F. 1. díl tajenky. – G. Část těla velblouda, ozývat se hlasem tetřeva, začátek závodu, osobní zájmeno. – H. Značka dlaždiček, druh koření, cisterna, německý barokní hudební skladatel. – I. Kladná elektroda, latinsky „čistý stůl". – J. Opěradlo, tělocvičná poloha, hudební díla. – K. Druh pepře, jihoslovanské vesnice, obvazové materiály.

SVISLE: 1. Ukazovací zájmeno, zábava. – 2. Francouzský herec, podnik v Brance u Opavy. – 3. Řeka na Pyrenejském poloostrově (Madrid, Lisabon), příslušník jihoslovanského národa, 60 kusů. – 4. Římskými číslicemi 3000, nehýbat se, šat. – 5. Starořecká pohřební oběť, část těla, velký papoušek. – 6. Části obličejů, neklidně se pohybovat z místa na místo, starořímská mince. – 7. Podřadící spojka, ruský vládce, souřadící spojka. – 8. Nažloutlá hmota vylučovaná žlázou (např. v uchu), opojiti alkoholickým nápojem, jednotka intenzity zvuku. – 9. Zkratka brigády socialistické práce, žvást (hovorově), ozdobná pruh látky. – 10. Označení našich letadel, forma lyrické básně, pseudonym N. V. Gogola. – 11. Černý kůň, kód potřebný pro platební nebo telefonní kartu, lázeňské město u Černého moře. – 12. Ptačí výkal, kulečníkový úder, část úst. – 13. Anglicky „jehněčí", krtek (nářečně), pohostinské podniky. – 14. Dohromady, záře. – 15. Polní míry, autor Máje.



Tajenku výherní křížovky posílejte na e-mail: hana.kratochvilova@msvmetal.eu
Pro tři vylosované, kteří zašlou správě vyluštěnou tajenku, jsou připraveny hezké ceny dle vlastního výběru.

METAL Studénka

MSV Metal Studénka, a.s.

přijímá do pracovního poměru absolventy oborů:

- obráběč
- mechanik seřizovač CNC
- zámečník
- strojírenství

Podporujeme studenty těchto technických oborů placenými praxemi a prospěchovým stipendiem:

Ročník studia	Prospěch/průměr	Roční výše stipendia
2.	1 - 2,5	**3 000 Kč**
	2,51 - 3,5	**1 500 Kč**
3.	1 - 2,5	**4 000 Kč**
	2,51 - 3,5	**2 000 Kč**
4.	1 - 2,5	**5 000 Kč**
	2,51 - 3,5	**3 000 Kč**

Po absolvování oboru nabízíme zaměstnání s nadstandardními benefity

- 5 týdnů dovolené
- příspěvek na stravování
- příspěvek na rekreaci dětí
- prémie a mimořádné odměny za splnění ukazatelů
- příplatky ke mzdě nad rámec Zákoníku práce
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na rekreaci
- a další.

MSV Metal Studénka, a.s., R. Tomáška 859, 742 13 Studénka
Kontakt: Ing. Hana Bártová, manažerka pro personalistiku
M +420 727 881 410 / T +420 556 472 727
e-mail: hana.bartova@msvmetal.eu

www.msvmetal.eu

METAL Studénka

MSV Metal Studénka, a.s. přijme do pracovního poměru:

TH profese

- Nákupčí/manažer nákupu
- Technolog tváření/obrábění kovů
- Konstruktér – vývoj podsestav kolejových vozidel
- Odborný pracovník údržby – specializace tvářecí stroje
- Účetní

Dělnické profese

- Seřizovač CNC, obráběč kovů
- Kovář
- Lakýrník
- Jeřábník (mostový jeřáb)
- Řidič VZV

Bližší informace o nabízených pozicích naleznete na našem webu www.msvmetal.eu v sekci volná pracovní místa nebo na tel. čísle 556 47 27 27.
V případě zájmu zašlete svůj životopis na e-mail: hana.bartova@msvmetal.eu nebo na adresu R. Tomáška 859, 742 13 Studénka.

www.msvmetal.eu