

**Pomoz najít nového kolegu
do party a získej motivační
bonus!**

» více na straně 2

Naše mzdy jsou konkurenceschopné

» čti na straně 6

Slovo ředitele

» čti na straně 1



Zaměstnanecké výhody

» čti na straně 2

Montérky nově

» čti na straně 3

Na střeše světa

» čti na straně 4–5

Slovo ředitele



Vážení spolupracovníci,

máme za sebou první polovinu roku 2018 a dostává se Vám do rukou nové číslo našeho firemního zpravodaje v graficky inovované podobě.

Prvních šest měsíců tohoto roku uteklo opravdu velmi rychle. Vzhledem k množství zakázek, které se nám podařilo získat, jede výroba vysokým tempem takřka bez přestávky od začátku roku. Toto tempo budeme muset udržet i ve druhé polovině roku, protože již nyní jsme zakázkami naplnili téměř celou naši výrobní kapacitu až do konce tohoto roku. Avšak i v této době, kdy je práce dostatek, a dokonce musíme odmítnat některé objednávky, je potřeba dbát na kvalitu

a dodržování dodacích termínů. Právě dodací termíny, které se proti dřívějšímu zdvoj až ztrojnásobily, se staly jedním ze zásadních faktorů pro získání objednávky, často důležitějším než cena výrobku. Proto i nadále budeme pracovat na zefektivňování výrobních procesů, odstraňování prostojů a zlepšení plánování na všech úrovních, jak o tom například píše Petr Němec na sedmé straně.

Vzhledem k velmi dobrým hospodářským výsledkům za letošní první pololetí, přistoupilo vedení společnosti k udělení finanční prémie, která Vám bude vyplacena ve mzdě za červen. Tyto dobré hospodářské výsledky nám také umožnily postupně zvýšit mzdy zejména ve výrobě. Například u svářečů jsou nyní v průměru o cca 15 až 19% vyšší proti loňsku. Více se dočtete v článku na šesté straně.

Rád bych Vám všem poděkoval za odvedenou práci a pozval Vás a vaše nejbližší na tradiční letní akci, na které se kromě fotbalového miniturnaje můžete těšit na grilované speciality, guláš, horkovzdušný balon, večerní zábavu a další atrakce.

Přeji Vám příjemné prožití letního období a těším se na shledanou po dovolené.

Petr Cedidla
výkonný ředitel

Pomozte najít nového kolegu do party

Pravidla pro vyplácení odměny zaměstnancům Kovar a.s., kteří doporučí nového pracovníka na aktuálně hledanou pracovní pozici.

1. v případě, že znáte vhodného člověka, který by mohl pracovat v naší firmě na obsazované pracovní pozici, oznamte to personalistovi a předejte mu jeho kontaktní údaje,
2. aktuálně hledaná pracovní pozice: **SVĀŘEČ CO₂** (základní kurz 135 1.1),

3. bude-li tento kandidát přijat, obdržíte ve mzdě za měsíc, ve kterém tento nový kolega nastoupí, **1.000 Kč** hrubého jako poděkování za vaši pomoc a
4. pokud tento nově přijatý zaměstnanec projde úspěšně tříměsíční zkušební lhůtou a zůstane pracovat v naší firmě, budou vám vyplaceny další **4.000 Kč** jako odměna za tuto pomoc firmě.

Petr Cedidla

Investice

I v letošním roce investujeme do výrobních i nevýrobních technologií, po dlouhé době také do obnovy strojního parku na naší obrobně. V červenci bude dodán soustruh SV18RA po generálce, jehož cena je 0,22 mil. Kč. Další investice plánujeme do manipulační techniky. Z důvodu stále se zvyšující hmotnosti kontejnerů bude pořízen na montáž vysokozdvizný vozík s nosností 10-11t s cenou cca 3 mil. Kč, vozík s nosností 5t do skladu za 1,3 mil. Kč a výměna vozíku s nosností 7t na svařovně cca 0,75 mil. Kč.

Změny budou realizovány i v oblasti jeřábové techniky. Do haly č. 23 (montáž) bude pořízen mostový jeřáb s nosností

25t, cena je cca 2,5 mil. Kč. Dále proběhne přesun a úprava stávajících jeřábů. Jeřáb s nosností 10t z haly č.23 bude přesunut do haly č.11 (seník) a jeřáb s nosností 5t z haly č. 11 do haly č.10 (podlahy a stropy), kde nahradí zastaralý mostový jeřáb s nosností 5t. Náklady na úpravu a přesun jeřábů odhadujeme na 0,6 mil. Kč

Pro zlepšení pracovního prostředí provedeme v letošním roce tyto investice:

- odvětrání s filtrací vzduchu pro 2. polovinu haly č. 11 (seník), pořizovací cena 2,6 mil. Kč
- výměna a posílení osvětlení pomocí LED svítidel v hale č. 10 (podlahy a stropy) a č.11 (stavba), pořizovací cena celkem 0,52 mil. Kč

Jaroslav Zich

Zaměstnanecké výhody – benefity

V roce 2017 jsme na zaměstnanecké výhody (benefity), kam řadíme také část nákladů na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, vynaložili celkem 12,3 milionu korun. Nejvyšší část tvoří podíly zaměstnanců na hospodářském výsledku firmy, tzv. bonusy, kde bylo vyplaceno přes 9,7 milionu korun včetně odvodů. Předpokládáme, že v letošním roce na benefity vynaložíme přibližně 14,8 milionu korun, na zaměstnance to tedy bude v průměru 59 tisíc korun! Odečteme-li z této částky

v průměru 11 tis. Kč, které jdou do odvodů státu, zůstává cca 48 tisíc ročně přímo investovaných do každého zaměstnance (podíly na hospodářském výsledku, strava, penzijko apod.). To je průměrně cca 4 tis. Kč další příjem měsíčně v benefitech, který takto každý z nás získává. Přemýšlíme-li tedy o výši své mzdy, je třeba připočíst i tuto částku, kterou Kovar a.s. věnuje zaměstnancům nad rámec standardní měsíční mzdy.

benefit	Náklad 2017 v tis. Kč	Náklad 2018 v tis. Kč odhad
Podíly na hospodářském výsledku (vč. odvodů)	9.725,1	10.450,0
Doplatek na stravování 55%	1.031,9	1.200,0
Penzijní připojištění	1.042,0	1.045,0
Vzdělávání (jazyky, odborné ... ne zákonné apod.)	500,0	500,0
Tři dny pracovního volna (odhad nákladů)	-	1.500,0
Příspěvek na dopravu (20 a více km)	-	150,0
Firemní telefonní a datový tarif	nespecifikováno	nespecifikováno
Bezúročné půjčky	nespecifikováno	nespecifikováno
Celkem za rok cca	12.299,0	14.845,0

Montérky nově

V letošním roce jsme společně absolvovali náročnou změnu v systému poskytování pracovních oděvů. Předpokládám, že už ji máme všichni zažitou a že už všichni dostáváme včas v týdenním režimu své čisté pracovní oblečení. Přesto vás chci upozornit, že se u některých zaměstnanců stalo, že nedostali své vyprané oděvy včas a dostali je až o týden později ve dvou provedeních najednou. Proto bych Vás všechny chtěla požádat, než vhodíte špinavý oděv v pátek do skříněk, které jsou určené na špinavé prádlo, podívejte se do Vaší osobní skřínky, zda tam máte připravený čistý oděv na pondělí. Pokud ne, prosím nevhazujte oděv do špinavého prádla, ale vhodte ho tam až v úterý po směně. Úterý je našim svozovým dnem a s velkou pravděpodobností Vám dovezou oděvy ve dvojím provedení (jeden chybějící oděv + oděv z předešlého týdne).

Tímto článkem se chci zároveň všem zaměstnancům omluvit za firmu PEVI, že nám oděvy dodala s měsíčním zpožděním + dalších 14 dní se čekalo na trička.

Problémy, které nastaly:

Po předání klíčů od skříněk zaměstnancům, začaly přicházet první „reklamace“ ohledně velikosti oděvů. Tyto „reklamace“ bych rozdělila na dva druhy. Nejvíce jste si stěžovali na to, že jsou oděvy příliš velké, dlouhé apod. Ihned jsem kontaktovala zástupkyni ve firmě PEVI, jak je to možné. Dostala jsem odpověď, že se montérky ve velké míře sperou

a zaměstnanci musejí počkat, až oděvy proběhnou druhým, popř. třetím cyklem praní, než budou mít tu správnou velikost. Oděvy totiž perou na 80°C a mají tedy zkušenosti, že se oděv zmenší. V tuto chvíli, kdy čtete tyto řádky, by všechny montérky, které si měníte pravidelně, měli mít již 3 cykly praní za sebou. Proto, pokud máte oděv stále dlouhý, prosím, aby jste si na montérky nalepili oranžový lístek, který máte k dispozici ve svých skřínkách, kde napíšete, že např. kalhoty požadujete zkrátit o 5cm.

Druhým důvodem k reklamacím bylo to, že oděvy byly malé. To byl podstatně horší problém. Jednalo se o cca. 25 zaměstnanců. V prvních chvílích se to zdálo být jako obrovský problém, ale nakonec se spousta oděvů vyměnila právě mezi těmito zaměstnanci a došlo tedy pouze ke změně štítků na oděvech. Ale musím říct, že do této chvíle ještě 6 zaměstnanců a 3 noví zaměstnanci nemají k dispozici kompletní sady oděvů, protože se musely nechat znovu ušít. Proto prosím tyto pracovníky ještě o strpení.

Problémy, které mohou nastat:

S jedním zaměstnancem jsme řešili opačný problém a to, že se oděv spral tak, že je mu naopak malý. V takovém případě Vás prosím, aby jste mě tuto skutečnost co nejdříve sdělili a je možné, že proběhne druhé kolo výměn mezi jednotlivými pracovníky.

Děkuji za Vaši péči a pozornost v udržování našeho nového způsobu distribuce pracovního oblečení.

Petra Dřevojánková

GDPR - General Data Protection Regulation

Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, platné v celé Evropě od 25.5.2018, nadělalo vrásky mnoha lidem, firmám i úřadům. Hlavním záměrem bylo zajistit lidem efektivní ochranu před zneužíváním jejich osobních údajů velkými nadnárodními firmami, které si z nich udělaly postupem let kvetoucí byznys. Jen u nás si ale zavedení evropského nařízení vyžádalo nových 87 stran zásad a pokynů ve firemních dokumentech. Proto také např. na našich webových stránkách nyní najdete odkaz na zásady ochrany osobních údajů GDPR <http://www.kovar.eu/cz/o-nas/gdpr/>. Tam je také uveden

mail osobni-udaje@kovar.eu, kde si můžete vyžádat informaci o zpracování právě vašich osobních údajů v Kovar a.s. Je však třeba říci, že v ČR už od roku 2000 platí Zákon o ochraně osobních údajů, který nastavil docela slušné standardy a povinnosti v ochraně osobních údajů, které naše firma plně dodržuje. V příštích týdnech čeká některé naše kolegy proškolení v nových podmínkách a standardech nakládání s osobními údaji, budu vás obíhat s novými Souhlasy se zpracováním osobních údajů a potom už budeme vše rutinně dodržovat. V našich podmínkách jsou a budou osobní údaje dobře chráněny.

Pavel Miča

NA STŘEŠE SVĚTA

Nestává se často, aby někdo z našich kolegů navštívil tak exotický kout světa. A stalo se, Ivan Kamenec takovou docela náročnou cestu absolvoval, ve zdraví přežil a vrátil se mezi nás. Ptal sem se ho za vás.

Slyšel jsem, že jsi důchod zahájil velkolepě.

Ano, trek v Himalájích není špatný začátek. Zhruba před dvaceti pěti lety jsem se tam chtěl podívat a až teď na to byl konečně čas. A protože mám rád pohyb, byla to téměř třítydenní vysokohorská túra.

Kam přesně jsi cestoval? A kudy?

Bylo to s cestovkou, v jedenácti lidech a byl to takový klasický trek do základního tábora pod Everest, sedlem Cho La do vedlejšího údolí Gokyo a tímto údolím zpět. Letěli jsme z Prahy s přestupy v Dubaji a Muscatu do Káthmándú. Odsud potom již malým letadlem na „zajímavé“ letiště v Lukle.

„Zajímavé“? To mě zajímá...

Na jedné straně jen 526m dlouhé přistávací dráhy je rokle 1000 m a na druhé straně hora. Pilot má na přistání i na start jen jeden pokus, který musí zvládnout. K tomu řídký vzduch a nutná vyšší přistávací i startovací rychlost. Je to jedno z deseti nejnebezpečnějších letišť na světě. Lítá se tam jen za dobrého počasí, což bývá po ránu a některé dny ani to ne. Pouštějí tam jen piloty v nejlepší kondici mezi 30 a 40 lety. Protože jsme letěli kunovickou L410, tak jsem tomu věřil.

Co tě v Nepálu zaujalo?

Má cesta začala kulturním šokem v Káthmándú. Poprvé jsem viděl velké a chudé asijské město. Auta, motorky, kola, lidé, všechno dohromady. Nějaká základní silniční pravidla asi dodržují, ale je to v podstatě o dovednosti v kličkování. Všechno v oblacích prachu. Potom jsme směřovali do hor, kde jsme strávili osmnáct dnů na pochodu. Ukázalo se, že osmitisícovky nebyly na pohled tak dech beroucí, jak by jeden čekal. Mnohem více na mě zapůsobila rozlehlost a majestátnost pohoří. Například jen napříč ledovcem Ngozumba jsme šli hodinu a čtvrt.



Kolik se tam dá denně urazit kilometrů?

Na kilometry to nebyly dlouhé etapy, některé dny jsme šli třeba jen 4 hodiny. Bylo nutno dbát na to, aby nadmořská výška nerostla denně více než o 300 – 350 m. Denně jsme nastoupali 350 až 600 m a naklesali 100 až 1050 m. Aby nás neodfouklo, nosili jsme při tom batohy lehce nad 10 kilo. To šerpové jsou jiní kabrňáci. Sice drobní, ale nesli až 100 kilo, většinou v teniskách, pár šlo i v žabkách.

A co výšky?

Dobrá aklimatizace je základ. K Everestu jsme šli dvanáct dní a na cestu zpět jiným údolím už stačilo jen šest dnů. Celkem třikrát jsme byli ve výšce nad 5 300 metrů nad mořem.

Aha, jak to zvládalo tvé tělo, zaznamenal jsi nějaký problém?

Asi tři dny jsem v těch největších výškách trpěl nechutenstvím, takže jsem se musel do jídla nutit. S dechem to celkem šlo, jen když jsem večer ulehl, tak jsem musel ležet na zádech. Na boku, tak po 20 vteřinách, začal chybět kyslík.

Jací jsou Nepálci?

To je můj třetí silný zážitek. Jsou chudí, pracovití, houževnatí, velmi milí a přátelští. Vidět jednoho Nepálce, jak ruční pilou sám z kmene řeže desky nebo jiné dva, jak za pomoci kladiva na dvoumetrové násadě a majzlu v kleštích rozbíjí žulovou skálu ve mně zanechalo silný dojem.

Už je to pár týdnů, co jsi zpět. Napadá tě něco s odstupem těch dnů?

Mrzí mě, že v turistice nebo ve sportu už nic silnějšího asi nezažiju. Jel bych hned znovu. Takže, vlastně kdo ví, třeba podobnou cestu ještě zažiju.

Ivan Kamenec a Pavel Miča



Naše mzdy jsou konkurenceschopné



Prakticky ve všech firmách napříč všemi odvětvími se mzdy staly horkým tématem. Nedostatek pracovních sil způsobuje turbulence na pracovním trhu a vytváří tlak na jejich růst. Mzdy u nás meziročně (2016-2017) narostly o 4,63 mil. Kč (+4,1%). Naše průměrná hrubá mzda za rok 2017 činila 29.308,- Kč, přičemž průměr v kraji v podnikatelské sféře byl 27.355 Kč a medián v kraji (nejčastěji vyplácená mzda = reálný pohled) ale činil 24.304 Kč. Průměr v kraji celkem (podnikatelský i státní sektor) byl 28.406 Kč. U naší profilové profese „Kovodělníci, strojírenští dělníci“ (zde i svářeči) byl v kraji loni průměr 27.068 Kč a medián 25.289 Kč ... naši svářeči měli v loňském roce průměr 28.390 Kč (celá svárna 26.162 Kč). V letošním prvním pololetí to už ale bylo u svářečů téměř 34 tisíc a květnu dokonce 36.688 Kč, celá svárna dosáhla v květnu průměrnou hrubou mzdu 33.030 Kč. Květnová průměrná hrubá mzda na montáži byla 32.758 Kč.

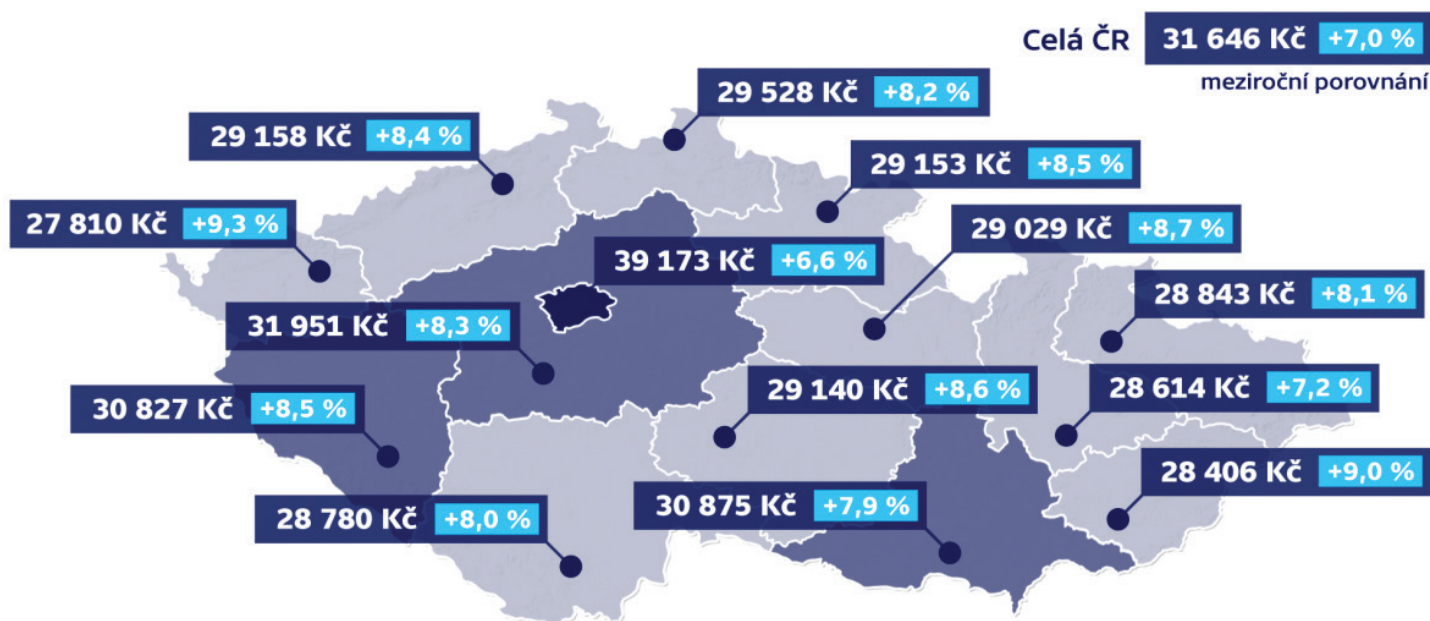
Z čísel je vidět, že mzdy v naší výrobě v posledních měsících výrazně rostou a převyšují průměrné mzdy

dosahované v mnoha okolních firmách. Jen za pět prvních měsíců letošního roku firma vyplatila oproti stejnému období loňského roku o 9,2 milionu více na osobních nákladech (zde jsou i odvody za zaměstnance placené státu /růst o 4,6 mil. Kč/, příspěvky na stravování či penzijní připojištění), to je meziroční růst o 21% ! Většina tohoto nárůstu šla do výroby.

Toto všechno bylo a je možné pouze proto, že také naše výnosy, na kterých se všichni svou dobrou prací podílíte, postupně rostou a jsme tak schopni pokrýt zvýšené osobní náklady. V naší firmě, kde je práce řízena úkolem, je mzda trvale spojena s pracovním výkonem. Chceme-li si i nadále udržet trend dobrých mezd, je třeba dobře a efektivně pracovat. Cesta k udržení zdravého podílu osobních nákladů na výnosech je především ve zlepšování organizace práce na všech úsecích a v dobrém využívání fondu pracovní doby. Platí proto stále, kdo si u nás chce vydělat, má prostor.

Pavel Miča

Průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích ČR ve 4. čtvrtletí 2017



Procesní řízení

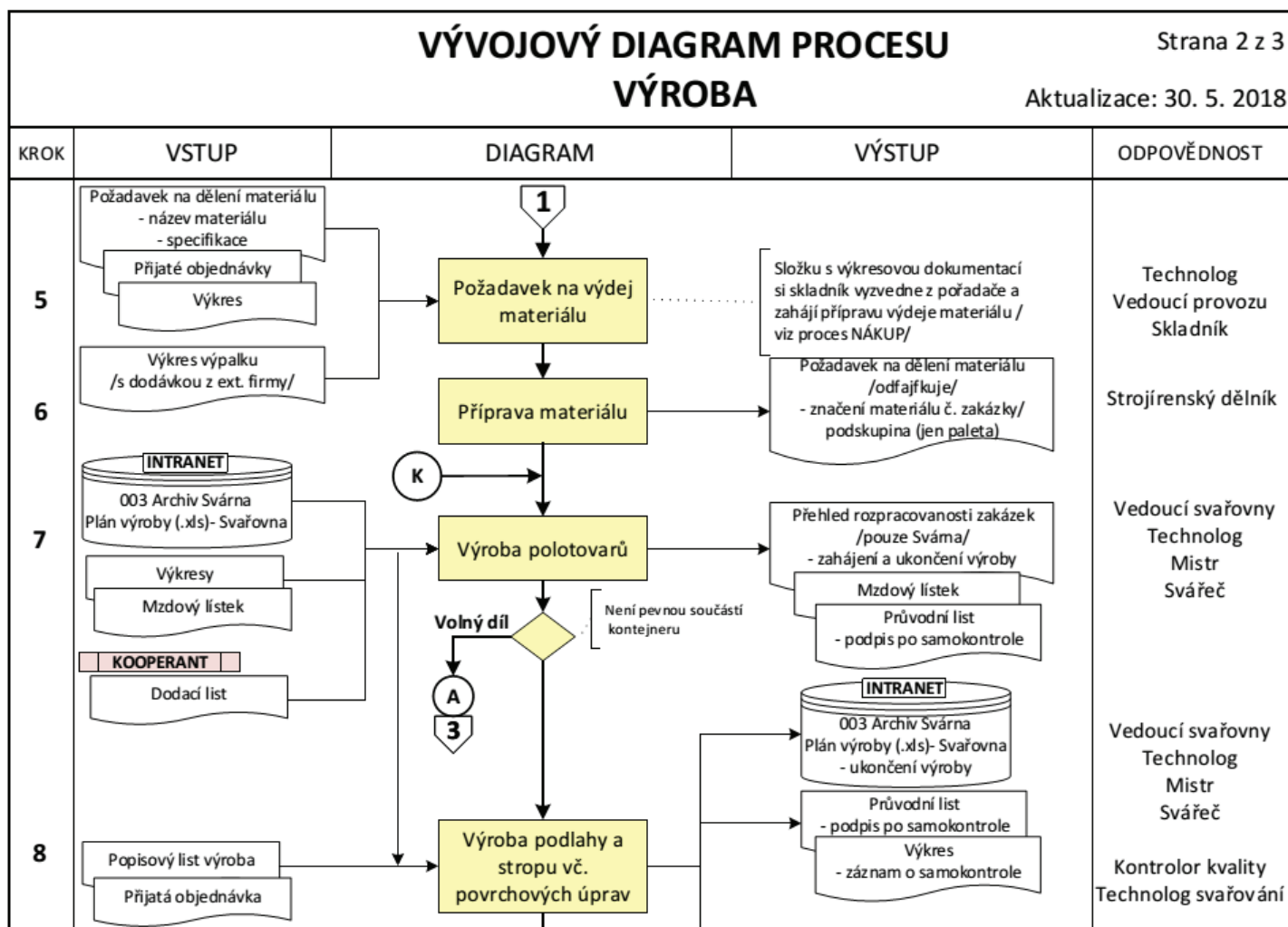
Svět kolem nás se mění a svět průmyslu a obchodu snad ještě rychleji. V současné situaci rostoucích nároků zákazníků, tlaku na cenu produktů a rostoucích cen vstupů (materiál, energie, mzdy, technologie apod.) je pro náš další rozvoj nezbytné zvýšit efektivitu řízení firemních procesů. S tím souvisí i znalost a dovednost nalézt správné měřitelné ukazatele těchto firemních procesů, pracovat s nimi a na základě těchto údajů procesy řídit. Složitě, že. A co teprve, když si tyto procesy zmapujeme a nakreslíme... viz část diagramu VÝROBA.

Díky projektu spolufinancovaného EU a Úřadem práce Vsetín jsme naše firemní procesy společně s externím konzultantem popsali formou vývojových diagramů. Cílem však není mít tyto procesy jenom takto namalovány, ale nacházet průběžně úzká místa, nedokonalosti, místa plýtvání (materiálem, energií, časem a prací lidí ...) a postupně je omezovat a odstraňovat. Z obecných zkušeností vyplývá,

že největší úskalí bývá na rozhraní těchto procesů, tzn. při předávání informací a výstupů z jednotlivých oddělení a pracovišť na ta navazující. Cílem je, abychom se všichni uvnitř firmy naučili zákaznickému přístupu, čili udělat přesně to co mám, kvalitně a včas to předat dále, ale taky očekávat od předcházejícího oddělení či výrobní operace totéž. Cílem by také mělo být, že nikdy nepřenesu problém z mého procesu/pracovní činnosti na tu navazující.

Chceme a musíme být efektivní, protože konkurence nespí, a nároky zákazníků i zaměstnanců firmy stále rostou. V současné chvíli máme takto zmapovány hlavní firemní procesy, to je ty které zajišťují samotnou realizaci našich výrobků a dále některé podpůrné procesy. Bude jenom fajn, když se svou zkušeností a postřehy zapojíte i vy a pomůžete radou či doporučením tam, kde to například váš přímý nadřízený, vedoucí či někdo jiný, třeba i díky provozní slepotě a ustáleným zvykům, nevidí. Každá úspora a zefektivnění výroby se počítá!

Petr Němec



Blahopřejeme

V průběhu prvního pololetí 2018 se udála řada významných životních i pracovních událostí. Všem gratulujeme a přejeme mnoho úspěchů a spokojenosti v soukromém i pracovním životě.

Životní jubilea:

50 let věku: Kratina Vladimír

60 let věku: Běhal Vladimír, Martinek Rudolf, Mikeš Zdeněk, Randus Pavel, Juřica Jan

Sňatek:

Ryza David

Odchod do důchodu:

Ing. Ivan Kamenec, Žák Zdeněk

Noví zaměstnanci:

Martinka Miroslav ml. - montážní dělník

Brhel Martin - svářeč

Jaroš Martin - svářeč

Kabrhel Jaroslav - strojírenský dělník

Kašpar Stanislav - montážní dělník

Martinek Bohumil - strojírenský dělník

Juhaňáková Martina - uklízečka, pomocnice při výdeji jídla

Ing. Andrej Jurkov - obchodně technický specialista

Hlobil Ondřej - strojírenský dělník

Jeřábek Karel ml. - svářeč

Mikeš Vladimír - strojírenský dělník

Zemánek Jiří - montážní dělník

Juráň Vojtěch - montážní dělník

Lalošák Jakub - svářeč

Filgas Radim - strojírenský dělník

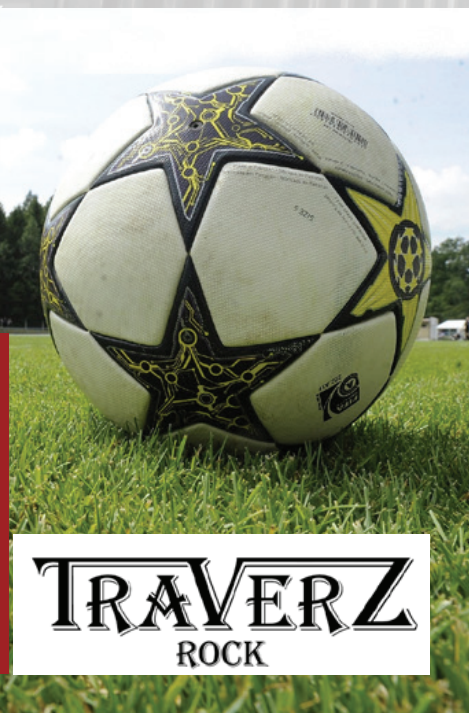
Hanulík Vojtěch - svářeč

Pozvánka na firemní akci

FIREMNÍ ODPOLEDNE PRO ZAMĚSTNANCE S RODINAMI



Srdečně Vás zveme na tradiční letní setkání současných i bývalých zaměstnanců KOVAR a.s., které se uskuteční v pátek dne 20.7.2018 od 14:00 hod. na fotbalovém hřišti v Leskovci. Jako vždy se můžete těšit na fotbalové utkání, guláš, bohaté občerstvení, dobrou muziku a atrakce pro děti i dospělé.



TRAVERZ
ROCK

Kovaránek, firemní periodikum, vydává Kovar a.s., Leskovec 212, www.kovar.eu, mail@kovar.eu, tel.: 571 425 501.

Tisk: PROFI-TISK GROUP s.r.o. Grafická příprava: Magnetico, www.magnetico.cz