

Odstávka výroby

Po několika letech se nám podařilo přerušit na konci roku výrobu na déle než týden a odstávka výroby proběhne od 22. 12. do 2. 1. 2012. Ve čtvrtek 22. prosince chceme odstavit poslední linku a v pondělí 2. ledna ráno najede zhruba polovina výroby. Protože ale někteří naši zákazníci vyrábějí i v daném období, musíme udržovat v pohotovosti tým lidí, kteří budou schopni po telefonátu do osmi hodin zahájit výrobu kritického dílu.

Průkazky pro firemní dopravu do zaměstnání

Kdo využívá firemní dopravu autobusy do zaměstnání, poskytovanou zdarma, musí se znovu registrovat na personálním oddělení. Je to nutné kvůli výpočtu zdravotního a sociálního pojištění, které z ceny dopravy zaměstnavatel i zaměstnanci odvádějí. Noví zaměstnanci dostanou průkazky opravňující k využití dopravy automaticky, stávající zaměstnanci si je mohou vyzvedávat v lednu 2012 každý pracovní den mezi 13:30 a 14:30 hod. na personálním oddělení.

Zaměstnanci SGC podpořili své týmy

Celkem 68 tisíc korun získaly převážně sportovní oddíly v soutěži „Pracuješ v SaarGummi, podpoř svůj tým!“ Každý zaměstnanec v ní mohl navrhnout dotaci nejvýše 5000 korun pro konkrétní sportovní klub, zájmovou organizaci nebo občanské sdružení. Nejvyšší pětitisícovou dotaci získalo OS Speciální ZŠ Červený Kostelec, SDH Řešetova Lhota a TJ Sokol Zbečnik. Dalších 20 organizací pak obdrželo dva až čtyři tisíce korun. Přesný seznam najdete na našem webu www.sgc.cz.

Jsme dobře připraveni

Evropa konečně pochopila, že se na dluh nedá žít věčně. Ať již ale bude vývoj jakýkoli, tři roky od první krize je naše firma opět silnější a jsme mnohem lépe připraveni. Místo šesti linek jich máme nyní devět a naše roční tržby se zvedly z 1,3 miliardy na 2 miliardy korun. Přitom máme velmi silnou infrastrukturu, pořídili jsme transformátory, kompresory, posílili jsme chladicí okruhy, přebudovali PR III a mnoho dalších věcí. Klíčové segmenty jsou zálohovány, výpadek některého z nich můžeme nahradit a nebudeme tedy nuceni do okamžitých investic. Jako plně zainvestovaná firma tak budeme moci lépe čelit obtížím. A navíc většina pracovníků má na časovém kontě (stará dovolená a neproplacené přesčasy) 25 dnů. To je hodně a znamená to, že půl roku takový člověk může pracovat pouze 4 dny v týdnu a bere plnou výplatu (každý týden si tedy vybere 1 den a když má 25 dnů,

páním volna z již zmíněného časového konta. K zachování zaměstnanosti přispěje i přesun ze zaslepování a ohýbání profilů z Velkého Poříčí do Červeného Kostelce. Ve VP je práce dost, zatímco na spojování v Červeném Kostelci máme práce méně a přesunem získáme uplatnění pro 12 zaměstnanců. Případné propuštění několika nejslabších lidí z celé firmy se sice nedá vyloučit, ale nic více nepřipravujeme.

Uvedená fakta se vztahují ke schopnosti firmy vyrovnat se s akutním poklesem poptávky. Nebudeme ale pasivně čekat a klíčovým úkolem je stejně jako před třemi lety ukrojit si z menšího koláče na trhu větší podíl pro sebe. Intenzivně proto pracujeme na nabídkách, o kterých se dočtete v jiném článku. V době nejistoty ovšem práce nekončí ani získáním nové zakázky, jak ukazují některé projekty, odsunutá našimi zákazníky na pozdější dobu nebo přesunutá do jiné země.



Koukám sousede, že ohledně nového roku jste optimista jako vždy.

tak to stačí na 25 týdnů).

Začátek příštího roku bude ve znamení 10 procentního poklesu zakázek. Nebudu spekulovat o dalším vývoji, protože je zcela mimo náš vliv, ale těchto 10 procent ustojíme bez citelného dopadu. Nebudou přesčasy a případný krátkodobý nedostatek práce je možné vyřešit čer-

Když je méně práce, zůstává se cenová konkurence. Abychom obstáli, musíme vyrábět s menšími náklady. Toho chceme dosáhnout dalšími technickými zlepšeními, lepší kvalitou a lepší organizací práce, ne nižší odměnou za práci. Důkazem je zvýšení mezd o 3 až 4 procenta. To by měla být také dob-

rá zpráva na závěr ve vánočním vydání časopisu. Přeji všem klidné a příjemné Vánoce a zároveň děkuji za vše, čím jste přispěli ke skutečnosti, že naše společnost stojí na pevných nohách. Dobrý nový rok nám všem.

Ing. Jan Tichý
generální ředitel SGC

Náhradní díly - postrach dodavatelů

S každou novou zakázkou se zavazujeme, že vedle dílů pro výrobu během sériové produkce daného modelu automobilu zajistíme i dostatek náhradních dílů. Ty ovšem musíme dodávat po dobu minimálně deseti následujících let po ukončení série.

Pokud série běží, není s náhradními díly velký problém. Například u těsnění dveří či víka se profil při vytlačování oproti sérii trochu více uzavře, aby při výměnách v servisech, prováděných ručně pomocí kladiva, profil při nasazení na „flanšnu“ nepadal z karosérie. Ke standardnímu

zákaznickému číslu dílu se přidá jiný index a zabalí se většinou stejně jako série. Proto také po dobu životnosti projektu, tedy většinou prvních 6 až 7 let, platí zákazník za náhradní díly stejně jako za sériové.

Problémy s náhradními díly nastávají, jakmile se auto přestane sériově vyrábět. Podstatně se zvýší výrobní náklady, protože vyráběné množství je příliš malé. Zákazník se ale brání za vícenaklady připlatit a někdy již při zadávání zakázky vymýšlí různé finty, aby udržel sériovou cenu pro náhradní díly i po dobu několika následujících let od výběhu ze série.

Deset let je pěkně dlouhá doba, během které zákonitě dochází ke zvýšení mezd, cen energie nebo materiálu. Pokud pak chcete na zákazníkovi zase něco navíc, je na několik měsíců při cenových jednáních o zábavu postaráno.

U náhradních dílů nejde jenom o náklady a ceny, ale často také o nutnost udržovat kvůli občasnému provozu komplikovaná a prostorná zařízení řadu let v činnosti. Výrobní ostrůvky u složitějších výrobků zabírají velké prostory, jejichž využití je kvůli zanedbatelným množstvím značně neefektivní. A tak se opravdu není co divit, že náhradní díly jsou po výběhu modelu ze série postrachem všech dodavatelů.

Pavel Uždil



Občas ještě vyrábíme na staré lince ve Velkém Poříčí náhradní díly na vůz VW Transporter T3, který se sériově vyráběl v letech 1979 - 1992. Autu se lidově říkalo Hippie Bus.

Naše záruka za výrobky nekončí jejich montáží na automobil

Cekáme, že nám auto bude sloužit po dlouhé roky, že nebudeme mít žádné problémy a budeme doplňovat pouze palivo, olej a vodu. Ne vždy se to splní. Podívejme se na postup, který následuje, když je příčinou závady těsnění.

Servis vymění těsnění za nové a v případě, že je auto v záruční době, zaeviduje ho v informačním systému automobilky. Díl musí přesně označit a popsat důvod výměny, například zatékání do vozidla. Vadný kus pak zašle do automobilky, kde se všechny vadné díly vyměněné v záruční době shromažďují. Automobilka si pozve dodavatele a ke schůzkám jsme zvaní i my. Jedná se především o techniky kvality, případně vedoucí jednotlivých projektů. Díly převezmeme k analýze a provedeme kontrolu základních vlast-

ností. Uděláme kontrolu řezu, kontrolu vstupního materiálu, tloušťky laku i silové zkoušky. V případě, že nemáme k dispozici potřebné údaje z výroby nebo z nějakého důvodu nemůžeme provést analýzu, zasíláme špatný kus do specializovaných laboratoří.

Po analýze musíme provést závěr. V první řadě musíme určit, kde vznikl problém způsobující netěsnost. Potom musíme odpovědět na otázku proč. Co se dělo v průběhu výroby? Proto potřebujeme zápisy z výroby, zapisované do záznamových karet. Nakonec musíme rozhodnout co udělat, aby se problém nepokoval.

Dalším krokem je plán opatření, který předkládáme automobilce a kde říkáme, že víme co dělat, aby se netěsnící díly

na auto již nedostaly. Jestliže se prokáže vina na naší straně, musíme navíc vše zaplatit. Kromě zkoušek a naší práce tedy i práci servisu, a když vznikne škoda řidiči, například když pronikne voda do kufru vozidla a poškodí notebook, zaplatíme to také. Dále uhradíme všechny náklady automobilky spojené s reklamací.

Každý den mi projde pod rukama několik faktur. Naše nekvalitní výrobky v hodnotě desítek korun vyvolají náklady v řádu tisíců. S každým případem ztrácíme peníze i prestiž a snižujeme svoji šanci na nové projekty. Naše odpovědnost tedy nekončí okamžikem, kdy výrobek opustí brány podniku a kdy za něj dostaneme zaplacené.

*Ing. Pavel Drexler
ředitel kvality*

Nový systém mezd u THP

Počet zaměstnanců v technických a administrativních profesích vzrostl přibližně na stovku. Tím se vyčerpaly možnosti každoročního sjednávání individuálních platů, praktikované od samého počátku firmy od roku 2000. Individuální jednání byla přijatelná, když ve firmě pracovalo mnohem méně lidí, než dnešních 800. Nyní je nezbytné zavést systém, který situaci zpřehlední.

Od nového roku budou TH místa kromě nejužšího vedení zařazena do šesti tříd, a každá z nich bude mít tři stupně. Třídy s určenou výší mzdy budou pevně navázány na pracovní pozice. Stupně pak budou sloužit k jemnějšímu rozlišení pracovních pozic a k rozlišení výkonnosti zaměstnanců v dané třídě. Lepší výkon bude znamenat zařazení do vyššího stupně a tím i vyšší mzdu. Rozdíl mezi dvěma stupni v nejnižší třídě bude 1500 korun měsíčně, v nejvyšší třídě to bude již 5000 korun. Zařazení proběhne tak, že při startu nového systému nedojde u nikoho ke snížení platu.

Podstatný přínosem systému bude jeho průhlednost. Každý bude vědět, jaké jsou limity na jeho pozici a jak vypadají jeho příležitosti, když se rozhodne pro růst v kariéře u SGC. Dalším přínosem je zjednodušení každoročního mzdového růstu stanovením nových hodnot pro jednotlivé třídy a stupně. Kdo při dosavadních individuálních jednáních o svém platu dosáhl vyššího růstu, to sice může vnímat jako

zápor, ale individuální výkonnost bude i v novém systému oceňována. Přefazení do vyššího stupně bude většinou významnější než přínos z paušálního ročního růstu mezd. Nevýhodou oproti současnosti bude nemožnost menšího individuálního zvýšení mzdy například o 500 korun.

Ke každé pozici sice přísluší třída, ale pracovník, který zastává pozici s třídou 5, tuto třídu mít nemusí. Může pracovat v páté, ale i čtvrté nebo také třetí třídě. Záleží na tom, jak hodně nebo málo je zapracován a jaké má výsledky. Pokud reálně pracuje za nižší třídu, tak se očekává, že svoji kvalifikaci a výkon zlepší, že prostě v dalších měsících a letech přesvědčí, že postupně roste tak, aby mohl na tomto místě pracovat. K tomu také dostane podporu od svého nadřízeného. Má před sebou velkou výzvu, a když se jí zhostí, tak mu poroste i plat. Ale naopak, pokud neporoste, nenaplnuje požadavky klade na pracovníka na tomto místě, a proto ho musí opustit a dát šanci někomu dalšímu. V tom případě se mu budeme snažit nabídnout jiné pro něj vhodnější místo, většinou v nižší třídě. Očekáváme tedy, že doroste „každý“, a kdo ne, bude to muset zkusit na jiné pozici.

Stejně jako v životě všechno má svá pozitiva a negativa, ale jedno je jasné: Je to šance pro aktivní a dynamické pracovníky, kteří prostřednictvím své práce a jejích výsledků mohou stoupat nahoru. Když pak třeba dojdou na strop, nemusí

se omezovat pouze na současné místo, ale mohou nabídnout svoji odbornost a výkonnost i na jiných místech. Ve vhodnou dobu, kdy se takové místo uvolní, mají šanci ho získat. To je ale třeba řešit přes personální oddělení.

Systém je transparentní, lidé se mohou zamyslet a pracovat na svém růstu a vedení může lépe než dosud určovat priority v personálním rozvoji firmy. Využijeme toho a v oblastech, kde chceme růst, například ve vývoji nových výrobků, technologií a směsí, dáme vyšší třídy, abychom přitáhli nejlepší lidi z regionu. Budeme se také moci lépe srovnávat s okolím a ptát se, za kolik se na pozici XY pracuje u jiných firem v regionu a za kolik u nás. Nejsme moc nízko? Pokud ano, tak to musíme změnit, jinak budou ti nejlepší pracovat jinde. Pokud bychom byli naopak příliš vysoko, přitáhli bychom sice ty nejlepší, ale současně bychom měli možná zbytečně vysoké platy a tím i náklady.

Cílem je platit trochu lépe než v jiných firmách v regionu, nabízet jedny z nejlepších platových podmínek a současně poskytovat dobré podmínky k práci. Musíme se dále zlepšovat a růst. Kdo totiž neroste (neplave), tak jde dolů (utopí se). My deset let rosteme, a když se budeme zlepšovat i nadále, věřím, že porosteme i v nastávající složité době.

*Ing. Jan Tichý
generální ředitel SGC*

Mzdy v dělnických profesích

Zatímco u TH pracovníků se od Nového roku mění celý mzdový systém, u dělnických profesí dochází jen k dílčím změnám příplatků a zvyšují se základní mzdy.

První změna se týká příplatků za víkendovou práci. Příplatek za sobotu bude 150 korun a za neděli 300 korun. Nebude záležet na tom, jestli jde o první nebo jedenáctou sobotu či neděli.

Druhou změnou je zrušení příplatku za pořádek a bezpečnost na pracovišti a za neúrazovost, příplatek se přesunul do základní mzdy. Akcent na bezpečnost ale zůstává a nadřízení budou motivovat k pořádku na pracovišti a bezpečnému chování prostřednictvím bonusů za kvalitu a výkon.

Třetí změnou je příspěvek na stra-

vování. Protože nám v tomto roce skončily daňové prázdniny, nemůžeme již přispívat na stravenky jako dosud 65 korunami za odpracovanou směnu. Tato částka se snižuje od prosince na 45 korun za směnu. Na druhou stranu vzhledem ke zvýšeným nárokům na množství a údržbu pracovního oblečení zvyšujeme příspěvek na jeho praní a čištění z původních 300 korun na 800 korun, přesněji na 40 korun za odpracovanou směnu.

Klíčový údaj vyplývá z porovnání letošní tabulky mezd s tabulkou pro příští rok. Nejvyšší růst je vidět u základní mzdy ve všech třídách. To je podstatné, protože základní mzda je pevnou a nejjistější složkou příjmů. Celkové průměrné navýšení všech příjmů dohromady je pak 3,8 pro-

centa. V době, kdy se svět připravuje na ekonomickou krizi a v regionu málokterá firma přidává, je to jistě pozitivní krok.

Pokud příští rok skutečně přinese krizi, pravděpodobně klesne počet přesčasů. Komu přesčasy letos výrazněji zvyšovaly mzdu, měl by s tím počítat. Rozumné bude také lepší plánování osobního hospodaření pro následující období. Předražené nebo zbytečně půjčky nebo nákup nedůležitých věcí se by mohly nepříjemně podepsat na rodinném rozpočtu.

Na závěr si dovoluji být optimistou a popřát, aby případný další vývoj ekonomiky i společnosti nikterak neohrozil vaši spokojenost a vaše jistoty.

*Mgr. Roman Hásek
personální ředitel*

Získáváme nové projekty

Po nástupu nového majitele skupiny SaarGummi jsme se na jaře opět stali „uvolněným dodavatelem“ automobilek, můžeme se tedy zúčastňovat výběrových řízení. Od té doby jsme získali několik zakázek a navíc jako bonus nominaci na „Innovations-Workshop“ na následníka Škoda Superb B6. Znamená to, že bychom se společně se Škoda Auto měli podílet na vývoji a zlepšeních pro tento nový model. Zároveň to potvrzuje naše dobré jméno v Mladé Boleslavi.

První z řady úspěšných nabídek je projekt těsnění předního víka u série VW Up!, do které spadá například model Škoda Citigo. Jsou to malé městské vozy označované jako NSF - New Small Family. Nyní jsme ve fázi vzorkování, série by měla naběhnout v lednu příštího roku. Další získanou zakázkou pro koncern VW je těsnění pátých dveří pro nástupnický model vozu Golf Plus, které bychom měli začít dodávat za dva roky.

Třetí projekt je pro značku AUDI. Již od května příštího roku začneme dodávat na modely AUDI A6 C7 Avant, Allroad a Limusina těsnění pátých dveří. Pokud vše dobře zvládneme, rýsuje se šance dodávat díl i do Číny, což by zdvojnásobilo objem výroby v tomto projektu.

Závěrečná jednání probíhají u projektu variabilního těsnění zadního skla s 3M páskou pro vůz Škoda Rapid. U zakázek pro následníka Škoda Fabia proběhla dvě kola cenových a technických jednání a naše šance na získání dynamického balíku přetrvávají, definitivní rozhodnutí padne začátkem příštího roku.

Začátek roku bude důležitý i pro dva další projekty. V lednu se bude rozhodovat o menším projektu na AUDI TT a AUDI TT Roadster, ale hlavně o následníkovi AUDI Q7, kde jsme nabízeli vnější a vnitřní těsnění dveří. Stejně tak očekáváme rozhodnutí v projektu Porsche Cajun, kde bychom měli zájem o vnitřní a vnější těsnění dveří, těsnění kapoty a těsnění pátých dveří.

V oblasti technické pryže lisované stále nevzdáváme boj o odtokové hadice pro BMW na různé modely a o těsnění bočního skla na Daimler Sprinter.

Novinky ve výrobě

V posledních měsících jsme zahájili sériovou výrobu v několika nových projektech. Jedná se o dodávky pro Ford Focus do Ruska, dále pro vozy BMW F20, Opel Zafira II a Daimler Actros. Úspěšně jsme zvládli dvoudenní produkci na projektu pětivedřového modelu AUDI A1, do sériové výroby přejdeme začátkem roku 2012. Aktivně se připravuje do série velký projekt Ford Transit V362, sériová výroba by měla začít v červenci příštího roku. Začínáme také připravovat nástroje na další projekt Ford Transit V363.

*Ing. Miloš Martínek
ředitel pro prodej
a nové projekty*

Benefity prostřednictvím karty nebo poukázky

Jednou z podstatných změn mzdového systému v naší firmě je zavedení příspěvku na benefity pro TH pozice. Jde o moderní prostředek určený pro motivaci a spokojenost zaměstnanců. Hlavní výhodou je, že benefity nepodléhají zdanění a neodvádí se z nich zdravotní a sociální pojištění. Podmínkou je však jejich použití v oblasti zdraví, kultury, sportu, cestování a vzdělávání.

Benefity pro nás bude zajišťovat firma Edenred. Každý TH pracovník obdrží platební elektronickou kartu Ticket Benefits Card, kterou bude moci platit za produkty nebo služby v partnerských prodejnách, lékárnách, provozovněch služeb a pod. Uhradit tak může například dovolenou, léky, vstupenky na kulturní akce, lázně, autoškolu, vstupenku do kina, brýle nebo masáže. Karta umožní i čerpání některých slev nebo nákupů na internetu. K velkým partnerům, kteří jsou zapojeni do sítě poskytovatelů benefitů,

patří například cestovní kanceláře Čedok a Exim tours, lékárny Dr. Max, síť kin CineStar, Eiffel Optic nebo distributor vstupenek na kulturní akce TicketPro.

V případě, že firma nebude přijímat benefitové platební karty, může si zaměst-

tit kartou. Poukázky zašle firma Edenred na adresu majitele karty zdarma maximálně dvakrát za rok, další zaslání bude zpoplatněno 70 korunami. Seznam všech partnerů najdete na webu www.edenred.cz. Pokud by váš oblíbený masér, autoškola nebo lékárna

nepřijímali ani tištěné poukázky, je firma Edenred připravena s nimi vstoupit do jednání a zařadit je mezi partnery. Protože jsme na začátku spolupráce, očekáváme návrhy na rozšíření sítě partnerů v našem regionu a návrhy následně firmě Edenred předložíme.

Nakonec důležitá informace: za každý plně odpracovaný měsíc nabijeme zaměstnanci kartu částkou 850 Kč. Částka je stanovena tak, aby nahradila ztrátu za snížený příspěvek na stravování (přibližně 400 Kč) a zároveň plošně navýšila čistý příjem.

*Mgr. Roman Hásek
personální ředitel*



nanec nechat prostřednictvím internetu vyměnit prostředky na kartě za tištěné poukázky Ticket Multi, které přijímá asi třikrát více partnerů, než u kterých je možné pla-

Informační časopis pro vnitřní potřebu Saar Gummi Czech, s.r.o.

Odpovědný redaktor: Roman Hásek

tel.: 491 467 411., e-mail: roman.hasek@saargummi.com

Editace a sazba: Petr Liška, P&PR, e-mail: petr.liska@newsroom.cz