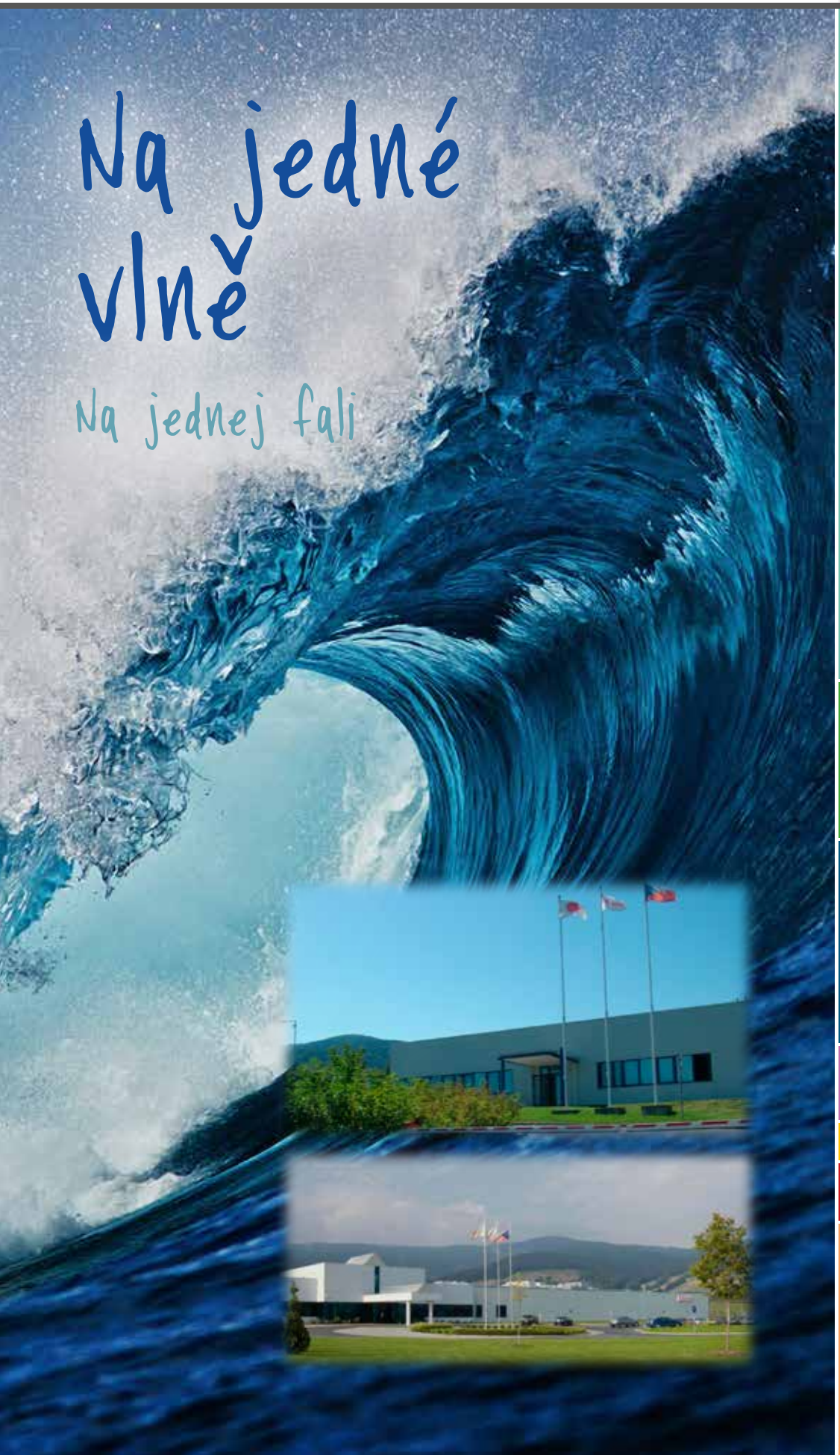
DENSO DNES

2-5/2018



DĚNÍ VE FIRMĚ / WYDARZENIA W FIRMIE 2-23

DMCZ H&P (Hose and Pipe) 2

... a tak jsme se Q1 dočkali! / ..i tak doczekaliśmy się Q1! 2

6 denní pracovní model na linkách MQB / 6 – dniowy model pracy na linkach MQB 4

MURAN 2018 6

Odpočinková zóna v novém / Strefa odpoczynku w nowym 9

Rozšíření haly i parkoviště / Rozszerzenie hali i parkingu 10

České Kroužky kvality (QCC) v evropském kole / Czeskie kółka jakości (Czech Quality Circles - QCC) w rundzie europejskiej 11

Dodatek č. 3 ke kolektivní smlouvě / Aneks nr 3 do układu zbiorowego 13

Odměňování od 1. 4. 2018 / Odměňování od 1. 4. 2018 21

Mzdové příplatky / Dopłaty do wynagrodzenia 23

SAFETY FIRST 24-25

Poselství prezidenta pro FY 2018 / Poselstwo prezydenta do FY 2018 24

Bezpečnostní audit / Audyt bezpieczeństwa 25

VZDĚLÁVÁNÍ / EDUKACJA 26-31

Akademie mistrů / Akademii Mistrzów 26

Středoškolská Burza firem / Giełda firm szkół średnich 30

Exkurze pro strojaře z TUL / Ekskursja dla mechaników z TUL 31

CSR 32-33

Ugly sweater day 32

BENEFITY 34-37

AKCE / DZIAŁANIA 38

LIDÉ V DENSU / LUDZIE W DENSO 39-40

Rozloučili se Ota san a Goto san / Pożegnali się Ota san i Goto san 38

Nábor / Rekrutację 39

Pracovní výročí / Jubileusze stażu pracy 40

DMCZ H&P (Hose and Pipe)

Od 1. dubna 2018 jsme se stali kolegy nejen v rámci značky DENSO, ale jednoho společného závodu DENSO MANUFACTURING CZECH s.r.o. Pojmenování ASCZ k tomuto datu oficiálně zaniklo.

Abychom se snadněji orientovali mezi oběma závody, které nyní nesou společný název, dohodlo se vedení společnosti na interním užívání označení DMCZ a DMCZ H & P (Hose and Pipe), které odráží anglický název výrobků malého DENSA dodávaných do velkého DENSA – hadic a trubek.

Všichni z H & P nyní náleží do organizační struktury DMCZ, mají stejnou Kolektivní smlouvu a stejné benefity. Podrobněji se těmto změnám věnujeme v dalších článcích tohoto vydání časopisu, který má nově ne 2 500, ale 3 000 čtenářů, pro které tak několikrát za rok přinášíme souhrn těch nezajímavějších událostí posledních týdnů.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

DMCZ H&P (Hose and Pipe)

Od 1 kwietnia 2018 roku staliśmy się kolegami nie tylko w ramach marki DENSO, ale także jednego wspólnego zakładu DENSO MANUFACTURING CZECH s.r.o. Nazwa ASCZ w tym dniu oficjalnie przestała istnieć.

Aby ułatwić orientację między dwoma zakładami, które mają teraz wspólną nazwę, zarząd spółki uzgodnił wewnętrzne stosowanie nazwy DMCZ i DMCZ H&P (Hose and Pipe), która odzwierciedla angielską nazwę produktów małego DENSA dostarczanych do dużego DENSA – węży i rur.

Wszyscy z H&P należą obecnie do struktury organizacyjnej DMCZ, mają tę samą Umowę zbiorową i takie same korzyści. Bardziej szczegółowo zmiany te zostaną omówione w następnych artykułach tej edycji czasopisma, który ma obecnie nie 2 500, ale 3 000 czytelników, dla których kilka razy w roku przynosimy podsumowanie najbardziej interesujących wydarzeń z ostatnich tygodni.

Markéta Dousková
Specjalista ds. Public Relation

V rámci vaší pracovní doby se může stát, že vás vaše pracovní povinnosti zavedou do druhého závodu, než v jakém pracujete, např. budete mít společný meeting, musíte absolvovat povinnou prohlídku u závodního lékaře, rehabilitaci, školení atd.

Při odchodu z jednoho závodu do druhého si na docházkovém terminálu zvolte možnost **Odchod služební pochůzka** a po příchodu na závod druhý **Příchod ze služební pochůzky.** Až se budete vracet zpět, zvolte opět **Odchod služební pochůzka** a po návratu do svého závodu Příchod ze služební pochůzky. ***Pro evidenci jsou funkční všechny terminály.***

Tato doba se považuje za výkon práce (stejně jako služební cesta).

W czasie pracy może się zdarzyć, że obowiązki pracownicze zaprowadzą Cię do drugiego zakładu, niż gdzie pracujesz, na przykład będzie wspólny meeting, lub musisz odbyć obowiązkowe badanie u lekarza zakładowego, rehabilitację, szkolenie, itp.

Odchodząc z jednego zakładu do drugiego wybierzesz na terminału ewidencji obecności opcję **Wyjście obchód służbowy** i po przyjściu do drugiego zakładu **Przyjście z obchodu służbowego**. Podczas powrotu wybierzesz ponownie **Wyjście obchód służbowy** i po powrotu do swego zakładu Przyjście z obchodu służbowego. ***W celu ewidencji czynne są wszystkie terminały.***

Ten czas jest zaliczany do czasu wykonywanej pracy(tak samo jak podróż służbowa)

Sídlo společnosti: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Fakturační adresa: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Doručovací adresa: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Newtonova 484, 463 12 Liberec XXIII-Doubí
IČ / DIČ: 25432338 / CZ25432338
Kontaktní údaje: 488 101 111 / info@denso.cz / www.denso.cz / facebook.com/DensoManufacturingCzech/

Siedziba spółki: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Adres dla fakturacji: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Adres korespondencyjny: Heyrovského 476, 463 12, Liberec XXIII-Doubí
Newtonova 484, 463 12 Liberec XXIII-Doubí
Nr Id./ NIP: 25432338 / CZ25432338
Kontakt: 488 101 111 / info@denso.cz / www.denso.cz / facebook.com/DensoManufacturingCzech/

... a tak jsme se Q1 dočkali!

FORD nám po zásluze udělil ocenění Q1, které nás řadí mezi prémiové dodavatele této pro mnohé z nás ikonické značky.

Náš liberecký závod dostal certifikát Q1 již v září minulého roku, ale k oficiálnímu předání došlo až letos 14. března.

Ze strany zákazníka nám ‚kvé jedničku' předali pánové z FORD STA - Petr Ševčík a Alexander Šamo. Pánové z FORDu poděkovali všem zaměstnancům za perfektní práci a požádali i nadále o dodržování vysokého standardu kvality.

..i tak doczekaliśmy się Q1!

FORD uhonorował nas zasłużoną nagrodą Q1, która stawia nas między dostawców premium, dla wielu z nas kultowej marki.

Nasz liberecki zakład otrzymał certyfikat Q1 już we wrześniu zeszłego roku, ale oficjalne przekazanie nastąpiło w tym roku 14. marca.

W imieniu klienta nam ‚Q jedynkę' przekazali panowie z FORD STA - Petr Ševčík i Alexander Šamo. Panowie z FORDa podziękowali wszystkim pracownikom za doskonałą pracę i poprosili, by wszyscy nadal przestrzegali wysokiego standardu jakości.

K dílům směrem k nám, zaměstnancům DMCZ, se přidal s úsměvem na tváři i prezident naší společnosti pan Yamaji.

Certifikace Q1 pro nás znamená řadu výhod a úlev spojených s administrativou, ale hlavně potvrzuje důvěru, kterou FORD v naše liberecké DENSO na základě uděleného statusu „Preferovaný dodavatel" nyní i do budoucna má.

Na dosažení ‚kvé jedničky' se podílela celá řada z vás. Chtěl bych však především poděkovat celému **výrobnímu týmu kolem Milady Teologu** za dodržování vysoké kvality výrobku, **lidem z Production Control a Logistiky** za nastavení a zprůhlednění zcela nového systému, jakým FORD objednává a řeší dodávkovou kázeň, ex-internímu auditorovi **Pepovi Jančárymu** za kompatibilitu FORD systému vně DMCZ procedur, a v neposlední řadě týmům zavádění nových projektů pod vedením **Radka Plechatého** a **Marcela Lucoviče** za uvedení projektů C2 (FORD Focus - modelový rok 2018) a CD4.2 (FORD S-Max/Galaxy a Edge - modelový rok 2019).

FORD byl, je a bude průkopníkem nových výrobních technologií. Zavedením první ‚pásové výroby' automobilů zajistil velký boom automobilového průmyslu ještě v jeho plenách (rok 1908, FORD model T), stejně tak jako průkopníkem technologií pro bezpečnost (první užití air bagu ve voze – rok 1971), komfort, pohodlí a hlavně srdce (Ford Mustang – od roku 1964) uživatelů aut s modrým logem a jménem svého zakladatele ve znaku.

Radim Foltman
Projektový manažer

Do podziękowań adresowanych nam, pracownikom DMCZ, dołączył z uśmiechem na twarzy również prezydent naszej spółki pan Yamaji.

Certyfikat Q1 oznacza dla nas szereg korzyści i ulg związanych z administracją, ale przede wszystkim na podstawie przyznanego statusu „Preferowany dostawca" potwierdza zaufanie, którym FORD darzy nasze libereckie DENSO teraz i w przyszłości.

Wielu z was było zaangażowanych na osiągnięciu ‚O jedynki'. Chciałbym jednak przede wszystkim podziękować całemu **zespołowi produkcyjnemu wokół Milady Teologu** za wysoką jakość produktu, **ludziom z Production Control i Logistyki** za ustawienie i przejrzystość całkiem nowego systemu, za pomocą którego FORD zamawia i rozwiązuje problemy dyscyplinarne z dostawami, byłemu audytorowi wewnętrznemu **Pepovi Jančárymu** za kompatybilność FORD systemu na zewnątrz DMCZ procedur, jak również zespołom, które wprowadzają nowe projekty pod kierownictwem **Radka Plechatého i Marcela Lucoviča** za wprowadzenie projektów C2 (FORD Focus - model rok 2018) i CD4.2 (FORD S-Max/Galaxy a Edge - model rok 2019).

FORD był, jest i będzie pionierem nowych technologii produkcyjnych. Wprowadzenie pierwszej ‚produkcji taśmowej' samochodów zapewniło rozkwit przemysłu samochodowego, który był wtedy na początku (rok 1908, FORD model T), a także pionierem technologii bezpieczeństwa (pierwsze zastosowanie poduszki powietrznej w samochodzie – rok 1971), komfort, wygoda i głównie serce (Ford Mustang – od roku 1964) użytkowników samochodów z niebieskim logo i imieniem założyciela w znaku.

Radim Foltman, Manažer projektu

FORD Edge MY2019
(project CD4.2 MY2018 GIC)

FORD Galaxy MY2015
(project CD4 HVAC + CD4.2 MY2019 GIC)

FORD Focus MY2018
(project C2 HVAC)

FORD S-Max MY2015
(project CD4 HVAC + CD4.2 MY2019 GIC)

FORD Mondeo MY2015
(project CD4 HVAC)

6 DENNÍ PRACOVNÍ MODEL NA LINKÁCH MQB

Z důvodů velkých zákaznických požadavků pro projekt MQB pokračujících i pro tento fiskální rok jsme se na lince MQB I HVAC rozhodli ke změně pracovního modelu. Vedl nás k tomu hlavně fakt, že na linkách MQB I a MQB II se v uplynulém roce muselo skoro každý víkend vyrábět v sobotu na nočních a ranních směnách, mnohdy jsme museli začínat dokonce už v neděli v 18 hod. Za tuto dlouhodobou podporu a pomoc bych chtěl všem, tedy více než 220 pracovníkům, moc poděkovat. Uvědomujeme si, že jste dlouhodobě měli velice málo času na odpočinek, své vlastní zájmy a rodinu.

Proto jsme se na začátku února 2018 rozhodli ke změně, která obnáší změnu pracovního modelu. Zaměstnancům linek MQB jsme představili pracovní model, kterým jsme chtěli tuto situaci zlepšit. Očekáváme od něj jednak zvýšení kapacity projektu MQB, jednak prodloužení doby odpočinku zaměstnanců. Proto jsme jim nabídli variantu 6 denního pracovního modelu, který spočívá v tom, že zaměstnanci 3 týdny chodí do práce včetně sobot, a potom následuje týden volna. Jelikož tento model není schválen v naší kolektivní smlouvě, dali jsme zaměstnancům vybrat ze stávajícího modelu schváleného kolektivní smlouvou (8 hodinový nepřetržitý model) a z nově nabízeného modelu (6 denní pracovní model popsán níže).

S 8 hodinovým nepřetržitým modelem máme z minulosti (2011) zkušenost z linky PQ. Bohužel jsme tenkrát dostali spousty negativních ohlasů od našich zaměstnanců. Hlavním důvodem nespokojenosti bylo tehdy to, že se v tomto 8 hodinovém nepřetržitém režimu nepravidelně střídají 4 a 5denní pracovní týdny s jedním a dvěma dny pracovního volna. Den pracovního volna potom vycházel na den v týdnu a většinu sobot a neděl tito zaměstnanci byli v práci.

6 – DNIOWY MODEL PRACY NA LINKÁCH MQB

Z powodów dużych wymagań na projekt MQB od strony klienta, kontynuowanych również przez ten rok rachunkowy, zdecydowaliśmy się na linii MQB I HVAC zmienić model pracy. Kieruje nas do tego przede wszystkim fakt, że w ubiegłym roku na liniach MQB I i MQB II było potrzeba prawie przez każdy weekend produkować w sobotę na nocnych i porannych zmianach, czasem musieliśmy zaczynać nawet w niedzielę o godz. 18, 00. Za to długotrwałe wsparcie i pomoc chciałbym wszystkim, czyli ponad 220 pracownikom, bardzo podziękować. Zdajemy sobie sprawę, że przez długi okres mieliście bardzo mało czasu na odpoczynek, swoje zainteresowania i rodzinę.

Z tych powodów na początku lutego 2018 zdecydowaliśmy się wprowadzić zmianę, która odmienia tryb pracy. Pracownikom linii MQB przedstawiliśmy tryb pracy, za pomocą którego chcemy tą sytuację poprawić. Oczekujemy od niej jednak zwiększenie wydajności projektu MQB, jednak więcej czasu na odpoczynek pracowników. Dlatego im zaproponowaliśmy wariant 6-dniowego trybu pracy, polegającego na tym, że pracownicy przychodzą 3 tygodnie do pracy włącznie sobót, a potem następuje tydzień wolny. Ponieważ taki tryb pracy nie jest uchwalony w naszej Umowie Zbiorowej, pracownicy mogli wybrać z dotychczasowego trybu, uchwalonego w Umowie Zbiorowej (8-godzinny tryb pracy) i nowego zaoferowanego trybu pracy (6-dniowy tryb pracy opisano poniżej).

Z 8-godzinnym stałym trybem pracy mamy z przeszłości (2011) doświadczenie z linii PQ. Niestety otrzymaliśmy wtedy liczne negatywne odezwy od naszych pracowników. Głównym powodem niezadowolenia wtedy był fakt, że w takim 8-godzinnym stałym trybie pracy nieregularnie zmieniają się 4 i 5-dniowe tygodnie robocze z jednym i dwoma dniami wolnymi od pracy. Dzień wolna od pracy potem wychodził na dzień w tygodniu i większość sobót i niedzieli pracownicy byli w pracy.

na	po	út	stř	čt	pá	so	ne	po	út	stř	čt	pá	so	ne	po	út	stř	čt	pá	so	ne	po	út	stř	čt	pá	so	ne	po	út	stř	čt	pá	so	ne
shift	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su
A	O	O	O	O	O	O									R	R	R	R	R	R		N	N	N	N	N	N		O	O	O	O	O	O	
B	N	N	N	N	N	N		O	O	O	O	O	O									R	R	R	R	R	R		N	N	N	N	N	N	
C	R	R	R	R	R	R		N	N	N	N	N	N		O	O	O	O	O	O									R	R	R	R	R	R	
D								R	R	R	R	R	R		N	N	N	N	N	N		O	O	O	O	O	O								

R-ranní; N–noční; O-odpolední

Nakonec se zaměstnanci na projektu MQB shodli na práci v **6 denním pracovním režimu**, ve kterém:

- Pracovní týden začíná v neděli 22:00 a končí v sobotu 22:00
- Pravidelně se střídají tři pracovní týdny a jeden týden volna
- Pracovní doba je standardní jako při třísměnném provozu = 7,5 hod/den
- Pravidelné střídání 4 směn

- **Výhody:**

1. **zachování základní měsíční mzdy** při nižším pracovním fondu v průměru o **16 hod.** za měsíc
2. nepřetržitý **týden volna**
3. NOVĚ: příplatek **12 Kč za hodinu práce vykonané v tomto režimu**
4. **Celková průměrná měsíční částka za příplatky vyplývající z tohoto režimu je 3.629 Kč (zahrnuje i směnné a víkendové příplatky)**
5. navýšení průměrné mzdy pro náhrady a přesčasy vyplývající z nového příplatku i nižšího počtu odpracovaných hodin při zachované měsíční mzdě
6. pravidelné využití standardního příplatku za práci o víkendu

- **Nevýhody:**

1. Změna pracovního režimu – z 3 týdenního na 4 týdenní
2. Práce v sobotu

Přestože z rodinných důvodů tento model nevyhovuje všem pracovníkům na lince MQB HVAC, našel se dostatek dobrovolníků, díky kterým jsme od 19. 3. 2018 mohli tento pracovní model realizovat.

Pevně věřím, že opatření bude trvat pouze do přelomu léta / podzim tohoto roku.

Po prvním měsíci, kdy linka v tomto modelu vyrábí, máme zatím pozitivní zpětnou vazbu.

„Před měsícem jsem se vrátila po dvou a půl letech z mateřské dovolené. Nejprve sem si volala s Martinem Blahem s tím, že bych se ráda vrátila na linku MQB, kde jsem pracovala dřív a kde to znám. Ten mě upozornil na tuhle změnu směn. Přiznávám, že jsem do toho šla s hrůzou. Dneska si tento provoz ale nemůžu vynachválit. Normálně má zaměstnanec dovolenou 14 dní, maximálně tři týdny za rok. Takhle ale můžeme počítat s volným týdnem hned několikrát a naplánovat si své soukromé aktivity! Mám víc času na domácnost i na malou. Klidně by to takhle mohlo zůstat napořád.

Celkově na lince, kde mám pod sebou asi 35 lidí, vnímám, že jsou i přes tuhle změnu spokojení.“

Silvia Ackoska, mistrová, 15 let v DENSU
Silvia Ackoska, mistrzowa, 15 lat w DENSie

„Miesiąc temu wróciłam po dwóch i pół latach z urlopu macierzyńskiego. Najpierw dzwoniłam do Martina Blaha z tym, że chciałabym wrócić na linię MQB, gdzie pracowałam wcześniej i gdzie to znam. On mnie zwrócił uwagę na tą zmianę w trybie pracy. Przyznaję, że szłam do tego ze zgrozą. Dzisiaj jednak nie mogę się nachwalić na ten tryb pracy. Normalnie pracownik ma urlop 14 dni, maksymalnie trzy tygodnie za rok. Tutaj możemy liczyć na wolny tydzień zaraz kilkakrotnie i zaplanować sobie swoje prywatne sprawy! Mam więcej czasu na dom i naszą córkę. Mogło by tak spokojnie pozostać na stale.

Ogólnie na linii, gdzie mam pod sobą około 35 osób, czuję, że pomimo takiej zmiany są zadowoleni.“

Jakub Kadlec, seřizovač od 1. 3. 2018, předtím operátor, 3,5 roku v DENSU
Jakub Kadlec, mechanik od 01.03. 2018, przedtem operator, 3,5 roku v DENSie

„Ze začátku jsem byl fakt naštvanej, když se začalo mluvit o tom, v jakém novém režimu pojedeme. Chtěl jsem zůstat v klasickým třísměnným. Teď si to ale nemůžu vynachválit, mít týden volna je super a přitom se toho o tolik víc nezmění, ani šestá odpolední mi nevadí, když vím, že pak budu 8 dní doma. Než tenhle nový režim začal, lidi si hodně stěžovali. Teď už žádný špatný ohlasy neslyším. Pracujeme o 2 dny v měsíci míň, přidali nám peníze a máme víc volna.“

„Najpierw byłem naprawdę zły, kiedy mówiło się o tym, w jakim nowym trybie pracy mamy pracować. Chciałem pozostać w klasycznym trzyzmianowym. Teraz jednak nie mogę sobie to nachwalić, mieć tydzień wolny jest super i przy tym zmiany nie są duże, ani szósta popołudniowa mi nie przeszkadza, gdyż wiem, że potem będę 8 dni w domu. Przed tym nowym trybem dużo ludzi było niezadowolonych. Teraz już nie słyszę żadne złe odezwy. Pracujemy o 2 dni w miesiącu mniej, mamy więcej pieniędzy i wolnego“

Marcin Czerwinski, operátor 11 let v DENSU
Marcin Czerwiński, operator 11 lat w DENSie

„Změny jsem se nebál, ta sobota navíc není žádná novinka, mohli jsme na ní chodit i předtím, jen to bylo dobrovolné. Ještě uvidíme, jaké peníze budeme dostávat, protože pracujeme o dva dny míň, ale máme slíbeno, že se to vykompenzuje. Dojíždím ze Zawidówa společně s dalšíma 4 kolegama z mojí linky, všichni jsme přešli na tento upravený režim, takže dál můžeme jezdit spolu. Kromě toho má stejně upravené směny i manželka, a tak se střídáme, když já mám noční, ona volno, a obráceně. Zatím to funguje. Volný čas můžu věnovat víc doma. Celkově to není zlé.“

„Zmiany się nie bałem, ta sobota więcej to żadna nowina, mogliśmy chodzić na nią i przedtem, tylko to było dobrowolne. Jeszcze zobaczymy, jakie pieniądze będziemy dostawać, ponieważ pracujemy o dwa dni mniej, ale obiecano nam, że będzie kompensacja. Jeżdżę z Zawidowa wspólnie z 4 kolegami z mojej linii, wszyscy przeszliśmy na ten nowy tryb pracy, czyli możemy dalej jeździć razem. Oprócz tego ma tak samo dostosowane zmiany moja żona, więc się zmieniamy, kiedy ja mam noc, ona wolne i odwrotnie. Tymczasem to funkcjonuje. W wolne dni mogę być więcej w domu. Nie jest to w sumie złe.“

V současné době probíhají plány na přestavbu linky HVAC MFA II na linku HVAC MQB III. Za cíl jsme si dali, že do konce léta bychom tuto linku měli mít připravenou pro projekt MQB a tím zrušit 6 denní pracovní model.

Martin Blaho
Manažer výroby

Aktualnie planowana jest przebudowa linii HVAC MFA II na linię HVAC MQB III. Naszym celem jest, aby mieć tą linię przygotowaną dla projektu MQB do końca lata i w ten sposób znieść 6-dniowy tryb pracy.

Martin Blaho
Menedżer produkcji

MURAN 2018
– soutěž o nejlepší nápady

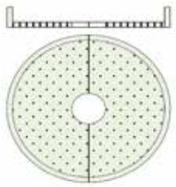
第14回アイデアコンテスト デンソー夢卵ムーラン2018 殻を破って 夢に挑戦!

Slovo „MURAN" pochází z dvou japonských slov „sen" a „vejce". Vejce symbolizuje koncepci nové myšlenky, eventuální vývoj a nepředvídatelnou povahu. Kořeny projektu sahají do roku 1991.

Zapojit se mohl jakýkoli zaměstnanec napříč všemi odděleními vč. výroby.

19. 3. jsme viděli české nápady přihlášené do 14. ročníku této soutěže, kde nejdůležitějšími hesly jsou inovace a **hledání nových řešení na jakékoliv otázky z každodenního života zaměstnanci DENSO po celém světě.**

Držíme našim klukům palce, aby uspěli a postoupili až do japonského finále, kde je hlavní výhrou 1 milion JPY (asi 180 000 Kč). Českou porotu složenou z TOP managementu DMCZ nejvíce oslovil **NÁPAD NA KLIMATIZOVÁNÍ KUFRU OSOBNÍHO AUTA** napomocný zejména při převozu potravin navrhovaný **ALEŠEM JONEM** společně se **SPECIÁLNÍM KRYTEM KVĚTINÁČE ZABRAŇUJÍCÍM VYSYPÁNÍ HLÍNY A ZÁROVEŇ ZAJIŠŤUJÍCÍM ROVNOMĚRNÉ ZAVLAŽOVÁNÍ ROSTLINY**, který vymyslel **MAREK HLADÍK**.



Široký záběr ostatních nápadů by vás mohl inspirovat přihlásit se do dalšího ročníku, protože začít vylepšovat věci kolem nás můžeme skutečně na každém kroku, např.:

Přenosný flexibilní ohřívač / **LUKÁŠ HERZOG**

Přenośny elastyczny grzejnik / **LUKÁŠ HERZOG**

MURAN 2018
– konkurs na najlepszy pomysł

Słowo „MURAN" pochodzi od dwóch japońskich słów „sen" i „jajko". Jajko symbolizuje koncepcję nowych pomysłów, ewentualnego rozwoju i nieprzewidzialnego ducha. Korzenie projektu sięgają 1991 roku.

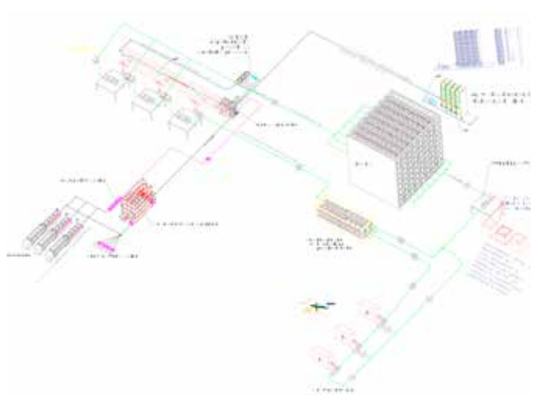
Wziąć udział mógł którykolwiek pracownik we wszystkich działach w tym produkcji.

19. 3. Widzieliśmy czeskie pomysły zgłoszone do 14 roku tego konkursu, którego najważniejszymi sloganami są inowacje i **poszukiwanie nowych rozwiązań jakiekolwiek pytań z życia codziennego pracowników DENSO na całym świecie.**

Trzymamy kciuki za naszych chłopaków, aby odnieśli sukces i awansowali do japońskiego finału, gdzie główną nagrodą jest 1 milion JPY (w przybliżeniu 180 000 CZK). Czeskie jury, w skład którego wszedł TOP management DMCZ, najbardziej zainteresował **POMYSŁ KLIMATYZOWANEGO BAGAŻNIKA SAMOCHODU OSOBOWEGO** przydatnego szczególnie w trasporcie żywności, zaproponowanym przez **ALEŠA JONA** wspólnie z **SPECJALNĄ POKRYWĄ DONICZKI UNIEMOŻLIWIAJĄCĄ ROZSYPANIEU SIĘ GLINY I RÓWNOCZEŚNIE ZÁBEZPIECZAJĄCĄ RÓWNOMIĚRNÉ NAWADNIANIE ROŚLINY**, która została opracowana przez **MARKA HLADÍKA**.

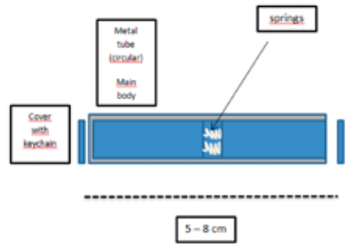
Szeroki zakres innych pomysłów może zainspirować Cię do zgłoszenia się na następny rok, ponieważ na każdym kroku możemy naprawdę ulepszać rzeczy wokół nas, na przykład:

Poloautomatická logistická struktura haly / **MARTIN LEMFELD**



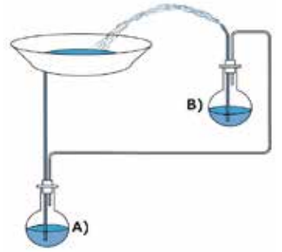
Półautomatyczna struktura logistyczna hali / **MARTIN LEMFELD**

Klíčenka pro 2 výměnné koření / **MATĚJ KONDÁŠ**

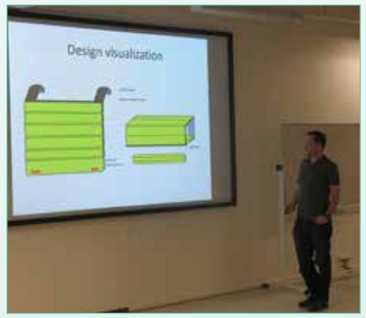


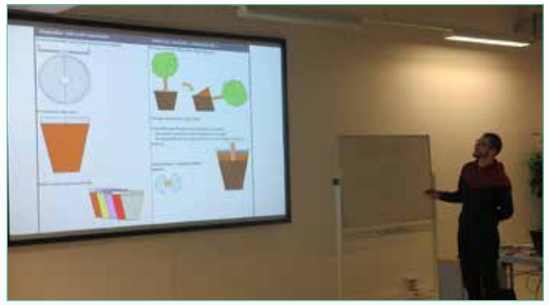
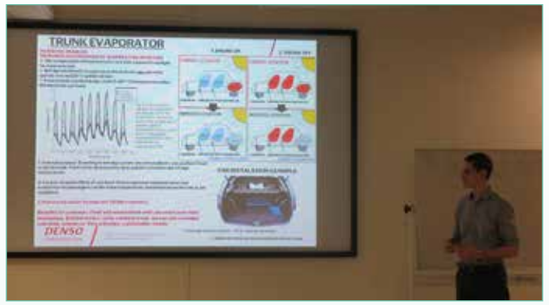
Brelok do kluczy na 2 wymienne przyprawy / **MATĚJ KONDÁŠ**

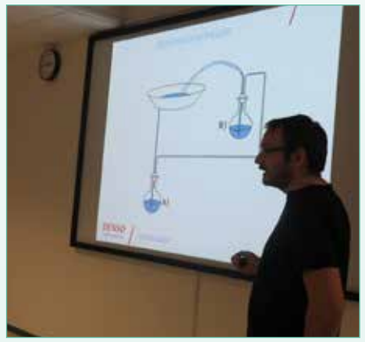
Heronova fontána s revorverovou hlavou / **LUKÁŠ FIRYT**



Fontanna Herona z rewolwerową głowicą / **LUKÁŠ FIRYT**





Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Markéta Dousková
Specjalista ds. Public Relations

Výsledky dotazníku na Moldingu

Chtěli bychom mockrát poděkovat všem respondentům za jejich čas a zájem o vyplnění ankety, která probíhala v březnu. Zároveň se omlouváme za prodlení s předáním výsledků, tato prodleva byla způsobena velkou pracovní zátěží.

Anketa vnikla na popud zaměstnankyně Moldingu, za což jí velmi děkujeme. Anketu jsme provedli, aby bylo možné zajistit objektivní data. Potvrdily se informace, které se týkaly problémů se zaškolováním zaměstnanců na jedné ze směn. Dále se také potvrdily problémy s mistrem na této směně, který nemá prostor se zaměstnancům dostatečně věnovat.

Nápravná opatření jsou tedy následující:

- Již nyní se zaškoluje nový mentor.
- Mistr byl upozorněn.
- Manažer oddělení si je vědom přetížení a v nejbližších dnech přidá nového mistra.
- Manažer bude situaci i nadále sledovat.

Maya Kučerová
Specialista odměňování

Wyniki kwestionariusza na Moldingu

Serdecznie chcielibyśmy podziękować wszystkim respondentom za poświęcony czas i zainteresowanie wypełnieniem ankiety, która miała miejsce w marcu.Jednocześnie przepraszamy za opóźnienie w przekazaniu wyników, opóźnienie to spowodowane było dużą ilością pracy.

Ta ankieta wyszła z inicjatywy pracownicy Molding, za co bardzo jej dziękujemy. Przeprowadziliśmy ankietę, aby dostarczyć obiektywne dane. Potwierdziły się informacje o problemach związanych ze szkoleniem personelu na jednej z zmian. Zostały również potwierdzone problemy z mistrzem na tej zmianie, który nie ma wystarczająco dużo czasu, aby poświęcić go swoim pracownikom.

Środki zaradcze są zatem następujące.

- Szkolony jest nowy mentor.
- Mistrz został ostrzeżony.
- Kierownik działu jest świadomy przeciążenia mistrza i w nadchodzących dniach doda nowego mistrza.
- Sytuacje nadal będzie monitorować, jak będzie się rozwijać.

Maya Kučerová
Specjalista wynagradzania

Odpočinková zóna v novém

/ zeleň, světlo, ticho /

Ještě než začnou letní prázdniny, měli bychom se dočkat té nejpříjemnější rekonstrukce, pro kterou jsou na letošní rok naplánované investice.

Nový mezanin budou částečně tvořit oddělené boxy, které zaměstnancům poskytnou více soukromí. Část prostoru bude pojatá jako „park" s lavičkami a zelení. Bude zde i malá „tělocvična" s žebřinami s hrazdou a boxovacím pytlem. Součástí odpočinkové zóny bude i barové posezení a malá kuchyňská linka pro možnost umytí vlastního nádobí. Připravuje se i nové osvětlení, které bude rozdělené na jednotlivé zóny, a instalace panelů pohlcujících hluk.

Šárka Šolcová
Supervizor administrativy

Strefa odpoczynku w nowym

/ zieleń, światło, cisza /

Jeszcze przed rozpoczęciem letnich wakacji, powinniśmy doczekać się najprzyjemniejszej rekonstrukcji, na którą jest zaplanowana tegoroczna inwestycja.

Nową antresolę będą częściowo tworzyć osobne skrzynki, które zapewnią pracownikom więcej prywatności. Część przestrzeni zostanie ujęta jako „park" z ławeczkami i zielenią. Będzie też mała „sala gimnastyczna" z drabinkami szwedzkimi, drążkiem i workiem bokserskim. Częścią strefy odpoczynku będzie bar i zestaw kuchenny, aby móc umyć własne naczynia. Przygotowywane jest również nowe oświetlenie, podzielone na poszczególne strefy i montaż paneli tłumiących hałas.

Šárka Šolcová
Administrator nadzorujący

Rozšíření haly i parkoviště

Další expanze závodu DMCZ byla zahájena v dubnu 2017 a byla dokončena 23. 4. 2018. Důvod pro novou přístavbu je navýšení výroby Heater Coru, která s sebou obnáší instalaci druhé Heater Corové linky tak, abychom sjednotili a využili část výrobní haly pro linky tepelných výměníků. Kromě technických záležitostí přibyde např. nová odpočinková zóna a rozšíří se šatny. Celková rozloha přistavěné plochy měří 6 400 m² a obnášela investici 170 mil. Kč

Rozszerzenie hali i parkingu

Następną ekspansję zakładu DMCZ rozpoczęto w kwietniu 2017 i zakończono 23. 04. 2018. Powodem dla nowej dobudowy jest podwyższenie produkcji działu Heater Cor, co niesie ze sobą instalację drugiej linii Heater Corowej tak, aby zjednoczyć i wykorzystać część hali produkcyjnej dla linii wymienników cieplnych. Oprócz spraw technicznych będzie zbudowany nowy obszar wypoczynkowy i rozszerzone szatnie. Całkowita powierzchnia dobudowanej przestrzeni wynosi 6 400 m² i zainwestowano w nią 170 mil. Kč.

Mezi přístavbou a Tréninkovým centrem vzniká také **nová zastřešená kuřárna**, do které umístíme automaty na kávu, aby se nemusela přenášet z hlavní budovy.

Między dobudową i Ośrodkiem treningowym powstaje również **nowa zadaszona palarnia**, do której instalujemy automaty na kawę, aby jej nie przenosić z głównego budynku.

V roce 2017 začala také výstavba **150 nových parkovacích míst** a odstavné plochy pro autobusy v celkové výši investice 15 mil. Kč. Užívat plochu k parkování začneme v průběhu června.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

W 2017 roku rozpoczęto również produkcję **150 nowych miejsc do parkowania** i miejsca postojowe dla autobusów w sumie inwestycji 15 mil. Kč. Korzystać z przestrzeni zaczniemy w czerwcu.

Markéta Dousková
Specjalista pro kontakt z publicznością

České Kroužky kvality (QCC) v evropském kole

Letošní evropské kolo QCC hostilo DENSO Manufacturing UK Ltd ve dnech 19. a 20. října v anglickém Telfordu. Soutěže se zúčastnilo 11 týmů z 8 zemí z kategorie Direct (přímá výroba) a 8 týmů z 5 zemí v kategorii Indirect (podpůrná oddělení QA, PE, LG...).

DMCZ reprezentoval tým „hrdinů" **Big Heroes 6** z HVAC MLB ve složení **Jana Bednariková, Irena Honzíková, Aleksandr Klimczak, Radim Kubáček a Pavel Prokůpek**, kteří se věnovali praskání aretací na hvacové klimatizaci, kde při montáži kabelového svazku (jeho vsazením do aretace) došlo k prasknutí. Kroužek přišel s nápadem vyztužit tyto aretace „žebírkem", a bylo po praskání. Společně s konstruktéry a technologií moldingu změnili design výrobku. Díky tomu, že aktivita probíhala pod hlavičkou QCC, vyvíjeli na technology větší tlak a společně pak projekt dotáhli do konce. V úspěchu je podporoval supervizor linky Jirka Novák.

Odstranit tento defekt nebylo vůbec snadné, neboť kromě správného pochopení příčiny vzniku této vady a samotného návrhu nápravného opatření, který spočíval nejen v úpravě pracovního postupu, ale zejména ve změně tvaru samotné aretace, byla nezbytná i úzká spolupráce týmu s dalšími odděleními (PE, molding, design). Vše se nakonec zdárně podařilo, a proto obsadil tento tým první místo v interní soutěži Kroužků kvality a dostal možnost prezentovat náš závod v mezinárodním kole.

Ihned po skončení interní soutěže se proto všichni členové vítězného týmu začali připravovat na mezinárodní kolo soutěže s cílem, aby celá prezentace byla nejenom dostatečně poutavá, ale zejména dobře srozumitelná nejen pro ostatní týmy, ale také pro hodnotící porotce.

Příprava pro náš tým byla letos o něco náročnější, protože poprvé v historii kroužků kvality nebyl v daném termínu k dispozici žádný z našich interních překladatelů pro tlumočení do anglického jazyka. Této role se proto nakonec zhostila paní **Radka Durinová** z TPCA. A nutno dodat, že to byla bezesporu dobrá volba, nejen že se s naším týmem velmi rychle sžila, ale také přes její počáteční úlek nad rozsahem naší prezentace v porovnání s časovým limitem 15 minut, do které se každý tým při soutěži musí vejít, se jí nakonec podařilo připravit anglický překlad v takové kvalitě, že už nešlo o pouhé simultánní překládání obsahu, ale spíše o plnohodnotný dabing, za který by se nemusela stydět ani přední filmová studia.

I jí proto patří velký dík za konečné umístění našeho týmu Big Heroes 6 na skvělém třetím místě v evropské soutěži.

Bronzový pohár je pro nás o to cennější, že úroveň všech týmů rok od roku roste, důkazem toho je například tým DNTS-AV, který letos dokázal přeskočit všechny tři tradiční rivaly DMCZ, DMHU a DNBA a získat pro sebe první místo v soutěži za vyřešení problému poško-

Czeskie kółka jakości (Czech Quality Circles - QCC) w rundzie europejskiej

Tegoroczna runda europejska QCC gościła DENSO Manufacturing UK Ltd w dniach 19 i 20 października w angielskim Telford. W konkursie wzięło udział 11 zespołów z 8 krajów z kategorii Direct (bezpośrednia produkcja) i 8 zespołów z 5 krajów w kategorii Indirect (działy wsparcia QA, PE, LG...).

DMCZ reprezentował zespół „hrdinů" (Bohaterów) **Big Heroes 6** z HVAC MLB w składzie **Jana Bednariková, Irena Honzíková, Aleksandr Klimczak, Radim Kubáček i Pavel Prokůpek**, którzy zajmowali się pękaniem aretacji klimatyzacji hvac, gdy podczas montażu wiązku kabli (przez jego wprawianie do aretacji) nastąpiło pęknięcie. Kółko wpadło na pomysł wzmocnić aretacje „żeberkiem", i zakończyło się pękanie. Wspólnie z konstruktorami i technologią moldingu zmienili wygląd produktu. Ponieważ działalność przebiegała pod nagłówkiem QCC, był wywierany większy nacisk na technologię i następnie wspólnie projekt został zakończony. W ich sukcesie wspierał ich nadzorca taśmy produkcji Jirka Novák.

Usunięcie tej wady wcale nie było łatwe, ponieważ oprócz poprawnego zrozumienia przyczyny powstania tej wady i samego wniosku, który polegał nie tylko w adaptacji procesu pracy, lecz przede wszystkim w zmianie kształtu aretacji, konieczna była również ścisła współpraca zespołu z innymi działami (PE, molding, design). Wszystko w końcu się udało i dlatego zespół ten zajął pierwsze miejsce w wewnętrznym konkursie Kółek jakości i umożliwiono mu reprezentować nasz zakład w rundzie międzynarodowej.

Dlatego zaraz po zakończeniu wewnętrznego konkursu zaczęli się wszyscy czkonkowie zwycięskiej drużyny przygotowywać do międzynarodowej rundy konkursu, ich celem było, aby cała prezentacja była nie tylko atrakcyjna, ale przede wszystkim dobrze zrozumiała nie tylko dla innych drużyn, ale również dla sędziów oceniających.

Przygotowania w tym roku były dla naszej drużyny o nieco trudniejsze, ponieważ po raz pierwszy w historii kółek jakości, nie był do dyspozycji nikt z naszych wewnętrznych tłumaczy języka angielskiego. Funkcji tej ostatecznie podjęła się pani **Radka Durinová** z TPCA. Trzeba dodać, że to był niewątpliwie dobry wybór, ponieważ zżyła się bardzo szybko z naszą drużyną, ale również przez jej początkowe przerażenie nad zakresem naszej prezentacji w porównaniu do limitu czasu 15 minut, do którego musi każda drużyna przy konkursie wejść, udako się jej ostatecznie przygotować angielskie tłumaczenie w takiej jakości, że nie chodziko o zwykłe tłumaczenie symultaniczne treści, ale raczej o pełnowartościowy dubbing, którego nie wstydziło by się ani czołowe studio filmowe.

Dlatego jesteśmy jej wdzięczniza umieszczenie naszego zespołu Big Heroes 6 na wspaniałym trzecim miejscu w konkursie europejskim.

Bronzowy puchar jest dla nas tym bardziej cenny, ponieważ poziom wszystkich drużyn wzrasta z roku na rok, o czym świadczy na przy-

zených trubek a finů při montáži jádra. Druhé místo obsadil tým Disel Power Team z Maďarska s prezentací na téma chybějící těsnění na výrobku.

Kroužky ale nejsou jenom výrobní záležitostí, druhou vyhlašovanou kategorií je Indirect, ve které nás stejně jako vloni reprezentovali „ti nejžádanější" - The Most Wanted ve složení zástupců Methods (**Radim Havlíček**), Vývoje forem (**Vláda Tecl**) a Konstrukce (**Honza Schmidt** a **Pepa Kalousek**). Jejich letošní téma se zabývalo prevencí špatné montáže podobných dílů kinematiky v manuálním procesu montáže COA HVACu na projektu Ford C2. Sice bez medailového umístění, přesto se zpětnou vazbou vyzdvihující technicky skvělý subjekt s velkým potenciálem v rámci TEC.

Co říci na závěr? Snad jen tolik, že letošní ročník opět potvrdil, jak důležité je mít chuť měnit věci k lepšímu, vybrat správné téma a najít správný způsob řešení, nepodcenit přípravu a popřát budoucím vítězům interního kola hodně štěstí na evropském kolbišti.

Zdeněk Voslař
Procesní technolog (Pravá ruka při přípravách kroužku a velká podpora v místě konání – pozn. red.)

kład zespół DNTS-AV, któremu w tym roku udało się wyprzedzić wszystkich trzech tradycyjnych rywali DMCZ, DMHU i DNBA i zająć pierwsze miejsce w konkursie za rozwiązanie problemu uszkodzonych rur i sznurów fin podczas montażu rdzenia. Drugie miejsce zajęła drużyna Disel Power Team z Węgier z prezentacją na temat brakujące uszczelki na produkcie.

Kółka to nie tylko kwestia produkcji, drugą obwieszczoną kategorią jest Indirect, w której nas tak samo jak w zeszłym roku reprezentowali „ci najbardziej posukiwani" - The Most Wanted w składzie przedstawicieli Methods (Radim Havlíček), Rozwoju form (Vláda Tecl) i Konstrukcji (Honza Schmidt i Pepa Kalousek). Ich tematem przewodnim w tegorocznej edycji była prewencja niewłaściwego montażu podobnych części kinematyki w ręcznym procesie montażu COA HVACu w projekcie Ford C2. Chociaż bez pozycji medalowej, pomimo wszystko z wstecznym powiązaniem podkreślającym technicznie doskonały podmiot z wielkim potencjałem w ramach TEC.

Co powiedzieć na zakończenie? Chyba tylko tyle, że bieżący rok znowu potwierdził jak ważna jest chęć zmienić coś na lepsze, wybrać odpowiedni temat i znaleźć właściwy sposób rozwiązania, nie lekceważyć przygotowania, życzyć przyszłym zwycięzcom wewnętrznej rundy dużo szczęścia na europejskim torze.

Zdeněk Voslař
Technolog procesowy (Prawa ręka w przygotowaniu kółka i duże wsparcie w miejscu, w którym odbywa się konkurs – uwaga redaktora)

Dodatek č. 3
KE KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

Denso Manufacturing Czech s.r.o. (Dále jen DMCZ) se sídlem Liberec 23, Heyrovského 476,
a
Odborová organizace Denso ASO Liberec, registrovanou pod organizačním číslem 06-1278-3505

Se tímto dohodli na následujících změnách v kolektivní smlouvě:

Tento dodatek a tím i kolektivní smlouva se s platností od 1.4.2018 vztahuje i na zaměstnance nově připojené divize Hose and Pipe (bývalé DENSO Air Systems).

Bod **C.2 Roční odměňování zaměstnanců** z kolektivní smlouvy se ruší a nahrazuje se následujícím textem:

13. plat
Zaměstnancům s nárokem na měsíční prémie se s účinností od 1. 4. 2018 přiznává nárok na 13.plat. Tento 13.plat je odměnou za podíl na tvorbě hospodářského výsledku společnosti a jeho celková výše je určena mírou splnění plánovaného zisku společnosti. Nominální částka 13.platu bez ohledu na výši měsíční mzdy zaměstnance je stanovena na 16 000 Kč. Vyplacení je provedeno ve dvou platbách. První platba za období od 1.4. do 30.10. (7 měsíců) je formou pevné částky, a to 9 600 Kč spolu se mzdou za listopad. Druhá platba za období od 1.11. do 31.3. (5 měsíců) se vypočte po vyhodnocení hospodářského výsledku finančního roku, vyplacena bude spolu se mzdou za měsíc květen. Detailní pravidla výpočtu a podmínky individuálního nároku jsou popsána samostatně v příloze č.4 tohoto dodatku.
Doplatek zbývající části (období říjen 2017 až březen 2018) roční odměny zaměstnanců z kolektivní smlouvy na finanční rok 2017 bude proveden podle původních kritérií ve mzdě za měsíc květen 2018. Pro vyhodnocení budou použita kritéria dohodnutá pro výplatu měsíčních prémií ve fiskálním roce 2018 s nutnou úpravou.

Bod **C.3 Mzdový systém** se ruší a nahrazuje se následující úpravou:

Struktura tarifní mzdy
Struktura tarifní mzdy je přesně popsána v příloze č.1 toho dodatku. Od 1.4.2018 přechází DMCZ na odměňování na základě přidané hodnoty vykonávané práce. Doposud používané základní kritérium, počet odpracovaných let, se stává jedním z kritérií pro výpočet osobního ohodnocení. Z toho důvodu bude tarifně odměňovaným zaměstnancům k 1.4.2018 přiznán tarifní stupeň podle druhu vykonávané práce viz. Příloha č.2.
Tarifní mzdou jsou nově odměňováni zaměstnanci od pozice operátor/skladník až po pozici T/L výroby a logistiky(mistr). Podrobný výpis pozic je k dispozici v příloze č.2.

Meziroční navýšení
Cílem meziročního navýšení je garantovat minimální navýšení mzdy s ohledem na vývoj životních nákladů. Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli na garantovaném meziročním navýšení tarifní složky mzdy o 1000 Kč pro fiskální rok 2018. Garantované navýšení bude platit pro zaměstnance, kteří odpracovali v DMCZ (včetně ASCZ) více než 1 rok.

Tarifní navýšení ve výrobní divizi Hose and Pipes (bývalé ASCZ)
Úprava tarifních mezd v ASCZ vzhledem k výraznému rozdílu mzdových hladin obou spojovaných společností bude provedena ve dvou krocích. První krok k 1.4.2018 ve výši min.50% rozdílu mezi stávajícím tarifem a novým tarifem platným pro zaměstnancem vykonávanou danou práci. Druhý krok plně dorovná mzdové úrovně a bude proveden k 1.10.2018. Detailní popis tohoto postupu bude přílohou č.5.

Odstavec č. **C.5 Měsíční prémie** se tímto ruší a nahrazuje se textem:

Měsíční prémie
Výplata měsíční prémie v nominální částce 3000 Kč závisí na procentu plnění cílů linky a procentu osobního ohodnocení, které se

Aneks nr 3
DO UKŁADU ZBIOROWEGO

Denso Manufacturing Czech s.r.o. (Dalej tylko DMCZ) z siedzibą Liberec 23, Heyrovského 476,
i
Organizacja związkowa Denso ASO Liberec, zarejestrowana pod numerem organizacyjnym 06-1278-3505

niniejszym uzgodniły następujące zmiany w układzie zbiorowym:

Niniejszy aneks, zatem również układ zbiorowy, z ważnością od 1.4.2018 dotyczy również pracowników nowo przyłączonej dywizji Hose and Pipe (byłej DENSO Air Systems).

Punkt **C.2 Roczne wynagradzanie pracowników** układu zbiorowego unieważnia się i zastępuje następującym tekstem:

13. pensja
Pracownikom, którym należy się premia miesięczna, z ważnością od 1.4.2018 przyznaje się prawo do 13. pensji. Ta 13. pensja jest wynagrodzeniem za udział w tworzeniu wyniku gospodarczego spółki, a jego całkowita wysokość zależy od stopnia spełnienia planowanego zysku spółki. Nominalną kwotę 13. pensji bez względu na wysokość wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalono na 16 000 CZK. Wypłacana jest w dwóch płatnościach. Pierwsza płatność za okres od 1.4. do 30.10. (7 miesięcy) jest formą stałej kwoty 9 600 CZK wraz z wynagrodzeniem za listopad. Druga płatność za okres od 1.11. do 31.3. (5 miesięcy) oblicza się po ocenie wyniku gospodarczego roku finansowego, wypłacana będzie z wynagrodzeniem za miesiąc maj. Szczegółowe zasady obliczania i warunki indywidualnego prawa są opisane samodzielnie w załączniku nr 4 niniejszego aneksu.
Dopłata pozostałej części (okres od października 2017 do marca 2018) premii rocznej pracowników według układu zbiorowego na rok finansowy 2017 będzie realizowana według pierwotnych kryteriów z wynagrodzeniem za miesiąc maj 2018. Do oceny będą użyte kryteria ustalone dla wypłaty premii miesięcznych w roku fiskalnym 2018 z niezbędną korektą.

Punkt **C.3 System płac** unieważnia się i zastępuje następującym brzmieniem:

Struktura płacy według taryfikatora
Struktura płacy według taryfikatora jest dokładnie opisana w załączniku nr 1 niniejszego aneksu. Od 1.4.2018 przechodzi DMCZ na wynagradzanie na podstawie wartości dodanej wykonywanej pracy. Do tej pory stosowane podstawowe kryterium, liczba przepracowanych lat, staje się jednym z kryteriów do obliczania premii. Z tego powodu pracownikom wynagradzanym według taryfikatora od dnia 1.4.2018 zostanie przyznany stopień taryfowy według rodzaju wykonywanej pracy patrz Załącznik nr 2.
Płacą według taryfikatora są nowo wynagradzani pracownicy od pozycji operator/magazynier aż po pozycję T/L produkcji i logistyki (mistrz). Szczegółowe wyszczególnienie pozycji jest do dyspozycji w załączniku nr 2.

Podwyżka międzyroczna
Celem podwyżki międzyrocznej jest zagwarantowanie minimalnego wzrostu wynagrodzenia z uwzględnieniem rozwoju kosztów życia. Pracodawca i organizacja związkowa uzgodnili gwarantowany międzyroczny wzrost składnika taryfowego wynagrodzenia o 1000 CZK na rok fiskalny 2018. Gwarantowana podwyżka będzie dotyczyć pracowników, którzy przepracowali w DMCZ (włącznie z ASCZ) więcej niż 1 rok.

Podwyżka taryfowa w dywizji produkcyjnej Hose and Pipes (byłej ASCZ)
Zmiana płat według taryfikatora w ASCZ, ze względu na wyraźną różnicę poziomów wynagrodzeń w obu spółkach, zostanie przeprowadzona w dwóch krokach. Pierwszy krok na dzień 1.4.2018 w wysokości min. 50% różnicy między starym taryfikatorem i nowym taryfikatorem obowiązującym dla danej pracy wykonywanej przez pracownika. Drugi krok całkowicie wyrówna poziomy wynagrodzeń i zostanie zrealizowany na dzień 1.10.2018. Szczegółowy opis tego procesu będzie załącznikiem nr 5.
Ustęp **C.5 Premie miesięczne** niniejszym unieważnia się i zastępuje tekstem:

Premie miesięczne
Wypłata premii miesięcznej w nominalnej wysokości 3000 CZK zależy od procentowego pełnienia celów linii i procentowej oceny osobistej,

provádí jednou za půl roku a platí pro následujících 6 měsíců. Tento model bude zaveden od 1.7.2018 s cílem vyplácení prémií na základě výsledků aktuálního měsíce (nikoliv měsíc zpětně). Detailní popis je přílohou č.3. Do 30.6.2018 bude používán stávající způsob.
Docházková prémie v nominální částce 750 Kč se vyplácí v případě 100% odpracování časového fondu daného měsíce. Docházková prémie se týká zaměstnanců s nárokem na měsíční prémii. Tento model výplaty bude zaveden nejpozději 1.7.2018.

K odstavci **D.1 Závodní stravování** se nově vkládá **D.1.2 Přechodný režim dotace stravování ve výrobní divizi Hose and Pipes** (bývalé DENSO Air Systems).

V období od 1.4.2018 do 30.9.2018 bude zaměstnancům jako částečná kompenzace dvoustupňového dorovnání mzdových úrovní ponechána možnost čerpání stravenek v dosavadním režimu. Tato možnost se týká pouze zaměstnanců s dvoustupňovým navýšením mzdy. Platnost tohoto ustanovení končí 30.9.2018.
Bod D.3 Jednotné pracovní oblečení se v odstavci D.3.2 se mění takto:
Všem zaměstnancům, kteří mají podle §104 ZP nárok na ochranný pracovní oděv, poskytne zaměstnavatel jako náhradu za čištění ochranného pracovního oděvu paušální částku ve výši 350Kč netto za období 6 měsíců. Částky budou vyplaceny spolu se mzdou v měsících červenec a leden. Podmínkou pro vyplacení částky je ukončená zkušební doba (3 měsíce).

Odstavec **č. C7 Benefity** se mění v prvním odstavci týkající se cafeterie. Částka se s platností od 1.4.2018 mění na 500 bodů/měsíc/osoba.

Přílohy:
Příloha č.1 – Struktura tarifní mzdy
Příloha č.2 – Přehled tarifních stupňů
Příloha č.3 – Kritéria pro vyplácení prémiové složky
Příloha č.4 – 13. plat - Pravidla výpočtu a individuální podmínky
Příloha č.5 – Tarifní navýšení ve výrobní divizi Hose and Pipe (bývalé ASCZ)

którą przeprowadza się co pół roku i obowiązuje przez następnych 6 miesięcy. Ten model zostanie wprowadzony od 1.7.2018 w celu wypłacania premii na podstawie wyników aktualnego miesiąca (nie miesiąc wstecz). Szczegółowy opis jest załącznikiem nr 3. Do 30.6.2018 będzie stosowany stary sposób.
Premię za brak absencji w nominalnej wysokości 750 CZK wypłaca się w przypadku 100% przepracowania funduszu czasu w danym miesiącu. Premia za brak absencji dotyczy pracowników, którym należy się premia miesięczna. Ten model wypłaty zostanie wprowadzony najpóźniej 1.7.2018.

Do ustępu **D.1 Wyżywienie zakładowe** nowo dodaje się tekst **D.1.2 Tryb przejściowy dotacji na wyżywienie w dywizji produkcyjnej Hose and Pipes** (byłe DENSO Air Systems).

W okresie od 1.4.2018 do 30.9.2018 pracownikom zostanie, jako częściowa kompensacja dwustopniowego wyrównywania poziomów wynagrodzeń, możliwość czerpania bonów żywnościowych w dotychczasowym trybie. Ta możliwość dotyczy tylko pracowników z dwustopniowym podwyższaniem wynagrodzenia. Ważność tego postanowienia kończy się 30.9.2018.

Punkt **D.3 Jednolita odzież robocza** w ustępie D.3.2 zmienia się następująco:
Wszystkim pracownikom, którym według §104 KP należy się ochronna odzież robocza, pracodawca zapewni jako kompensatę za czyszczenie ochronnej odzieży roboczej ryczałtową kwotę w wysokości 350 CZK netto za okres 6 miesięcy. Kwoty będą wypłacane wraz z wynagrodzeniem w miesiącach lipcu i styczniu. Warunkiem wypłacenia kwoty jest ukończony okres próbny (3 miesiące).

Ustęp **C7 Benefity** zmienia się w pierwszym ustępie dotyczącym cafeterii. Kwota z ważnością od 1.4.2018 zmienia się na 500 punktów/miesiąc/osobę.

Załączniki:
Załącznik nr 1 – Struktura płacy według taryfikatora
Załącznik nr 2 – Przegląd stopni taryfowych
Załącznik nr 3 – Kryteria wypłacania składnika premiowego
Załącznik nr 4 – 13. pensja - Zasady obliczania i warunki indywidualne
Załącznik nr 5 – Podwyżka taryfowa w dywizji produkcyjnej Hose and Pipe (byłej ASCZ)

Příloha č.2 k dodatku č.3 Kolektivní smlouvy

Zařazení pracovních pozic do tarifních stupňů

Stupeň A / 17.800 Kč	Stupeň B / 19.500 Kč	Stupeň C / 23.000 Kč	Stupeň D / 24.000 Kč	Stupeň E / 26.000 Kč	Stupeň F / 30.000 Kč
Offliner	Inspetor QA SCX	Inspektor QA - (MFG inspektor) - SA bench, finální kontrola	Inspektor QA labo EVA	Setter 2 - vede tým, jinak stejný jako setter 2	T/L - Team leader
Nový operátor	Inspektor QA - interní pracoviště	Setter - LOG	Setter 1 - vede tým, jinak stejný jako setter 1	Robotic team	Provozní technolog
Operátor 1: operátor, který vykonává jednoduchou manuální činnost, obsluhy jednoduchých zařízení,...	Parts picker	Setter 1: obsluha jednoduchých celků bez hlubší znalosti technologie, nezasahuje a nemění parametry zařízení (např. Finishing, Setter HVAC / Hose and Pipe)	Setter 2: obsluha složitějších celků, je vyžadován zásah do parametrů, hlubší analýza procesu pro správné nastavení odpovídající technologie	Setter 3: hluboká znalost technologie, pozice vyžadující zásahy do parametrů, znalost programování plc, nebo CNC	Setter 3 - vede tým, jinak stejný jako setter 3
...př. pracoviště lakovna	Skladník	... př. pracoviště Finishing	... př. pracoviště Torch Brazing / Burner	... př. pracoviště CNC	
... př. pracoviště stříhání drátů	Operátor VZV	... př. pracoviště podmontáže CON/EVA / Hose and Pipe)	... př. pracoviště CA poloautomatické linky	... př. pracoviště automatických linek (CA(	
...př. pracoviště nakládka flux	Operátor 2: vykonává složitější manuální činnost a zvládá obsluhu složitějších zařízení				
...př. pracoviště nakládka pec	... př. pracoviště rozměrové a vizuální kontroly (Hose and Pipe)				
...př. pracoviště vykládka pec					
... př. pracoviště Grinder	... př. pracoviště HE test				
... př. pracoviště založení výrobku do stroje a následné odebrání	... př. pracoviště HVAC				
... př. pracoviště Hose and Pipe mimo pracoviště uvedené ve stupni B					

Podmínky přestupu do vyššího tarifního stupně

- Prokazatelně vykonávat práci na jedné pozici zařazené do vyššího stupně po dobu minimálně 3 měsíců za vyhodnocované období.
- V případě obsluhy více pozic je určujícím faktorem pro stanovení tarifního stupně hranice minimálně 75% svého pracovního fondu na pozici s vyšším tarifním stupněm.

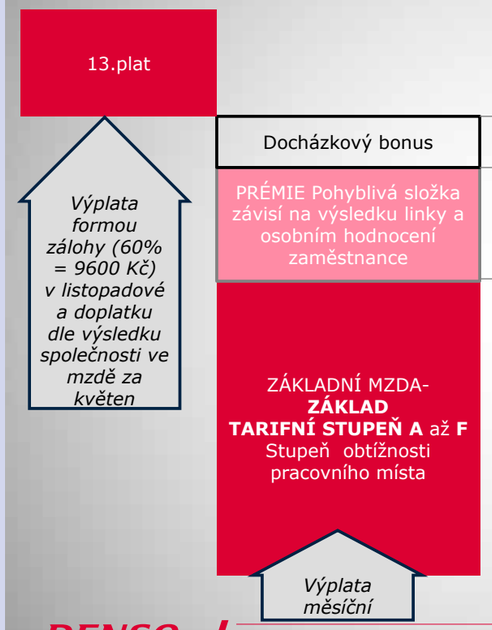
Noví operátoři budou automaticky na prvních 6 měsíců zařazeni do stupně A.

Hodnocení bude probíhat vždy v 03 a 09.

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Příloha č.1 dodatku č.3 Kolektivní smlouvy

Struktura mzdy – operátoři/skladníci až mistři výroby a skladu



13. plat
- 100% výše výplaty nominální hodnoty (16.000 Kč) formou 13. platu je podmíněna procentem plnění plánovaného zisku společnosti.

Docházkový bonus – 750Kč

Prémie
- Výplata pro zaměstnance závisí na
  a)% plnění cílů linky (kvalita, produktivita, plnění individuálně stanoveno pro každou linku)
  b) % osobního hodnocení Hodnocení mistrem 1x za půl roku. Výsledné % hodnocení se použije pro výplatu v následujících 6 měsících.

Základ
- Základní mzda je stanovena v závislosti na stupni obtížnosti vykonávané práce. Pracovní místa v DMCZ jsou ohodnocena objektivní metodikou a přiřazení stupně obtížnosti je popsáno

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Příloha č.3 dodatku č.3 ke Kolektivní smlouvě

Struktura variabilní složky

% prémie = % plnění cílů linky x % osobního ohodnocení

Nominální hodnota 3.000 Kč

% osobního ohodnocení
- Hodnocení zaměstnance nadřízeným – 2x ročně
- 4 Kritéria hodnocení:

➢ Týmová spolupráce
  - Zaučování nových zaměstnanců

➢ Přístup (učit se, pomáhat, být flexibilní …)
  - Práce přesčas
  - KAIZEN
  - Chybovost
  - Dodržování pravidel

➢ Zapracovanost
  - Počet schválených pozic – vlastní pracoviště
  - počet schválených pozic – jiná pracoviště

➢ Seniorita – počet let odpracovaných v DMCZ (včetně ASCZ)

% plnění cílů linky
- Výsledkem je skutečné procento plnění pro každý měsíc. Pohybuje se v rozpětí 80 – 120%

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Příloha č.3 dodatku č.3 ke Kolektivní smlouvě

Struktura variabilní složky

Týmová spolupráce			Ochota a osobní přínos			Znalosti a zkušenosti (může se lišit pro každé oddělení, podléhá schválení HOD výroby)			Seniorita		
Zaučování	1-3 lidé	110 %	**Přesčasy**	0-48 h	100%	**Zná dobře (pozice)**	0-3	70%	**Počet let v DMCZ**	0 –1	80%
	4+ lidé	120 %		48-128 h	110%		4-6	90%		1-2	90%
				128 h +	120%		7 +	100%		2-5	100%
										5+	110%
			Kaizen (přijaté)	0	80%	**Zná pozice na dalších odděleních**	2-3	+ 10%			
				1-5	100%		4+	+ 20%			
				6 a více	120%						
			QA – Plnění scrapu v % či ks (dle odd.)	<X	100 %						
				≥ y - w	50%						
				> z	0%						
			Dodržování pravidel	Dodržuje pravidla	100%						
				Ojedinělá porušení, přijatelná míra	75%						
				Opakovaná porušení, nepřijatelná míra (PPK)	0%						

Pozn. Žluté textové pole budou změněny dle jednotlivých pracovišť

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Příloha č.5 dodatku č.3 Kolektivní smlouvy – Tarifní navýšení ve výrobní divizi Hose and Pipe (bývalé ASCZ)

Mé pracoviště bylo zařazeno do tarifního stupně A, B, C, D, E či F

Jednokrokové navýšení - zaměstnanci získávají ihned benefit dotovaného stravování
Dvoukrokové navýšení - zaměstnanci budou mít dotované stravování až od 1.10.2018, přechodně do 30.9.2018 budou dostávat stravenky.

Pracuji ve třísměnném provozu či nepřetržitém provozu
týkají se mě nové příplatky, viz kolektivní smlouva

Přecházím z nepřetržitého provozu do třísměnného provozu
kompenzuje se mi navíc příplatek za nepřetržitý provoz - 2.400 Kč. Má mzda tedy je základní mzda plus 2.400 Kč. Pak se budu řídit dle popisu výše (př. má základní mzda je 14.000 Kč, připočtu 2.400 Kč a vyjde mi základ 16.400 Kč, se kterým počítám v popisu výše).

Příloha č.4 dodatku č.3 ke Kolektivní smlouvě

13.plat – odměna za podíl na tvorbě zisku společnosti

- Ohodnocení založené na dosažení plánovaných firemních cílů (výsledky hospodaření)
- **Listopadová výplata** 60% z nominální částky 16.000 Kč (= 9.600 Kč)
- **Květnová výplata** doplacení procenta na základě skutečných firemních výsledků, minimálně však 20% a max 60%
- např.

FY 2018	cílový zisk	850 milionů	= 100%
FY 2018	výsledek	700 milionů	= 82%
Pan Novák	Listopad 18	9.600Kč	= 60% (záloha)
	Květen19	3.520 Kč	= 22% (doplatek)

FY 2018	cílový zisk	850 milionů	= 100%
FY 2018	výsledek	1 miliarda	= 118%
Pan Novák	Listopad 18	9.600Kč	= 60% (záloha)
	Květen 19	9.280Kč	= 58% (doplatek)

- **Podmínky**
  1. Zaměstnanec nesmí mít neomluvenou absenci
  2. Podmínkou pro připsání odměny za každé období je odpracování min.75% pracovního fondu za vyhodnocované období (první období od 1.4. do 31.10., druhé období od 1.11. do 31.3.)
  3. Zaměstnanec na odměnu nemá nárok pokud je s ním vedeno řízení o ukončení pracovního poměru
  4. Pokud zaměstnanec nezíská první část odměny, může získat druhou část odměny.

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Co mám dělat, když potřebuji dodatek Kolektivní smlouvy blíže vysvětlit nebo mám dílčí otázku k jednotlivým změnám?

1. Poprosit o vysvětlení svého nadřízeného

2. Přijít na personální oddělení, kde mi poradí Maya Kučerová (m.kucerova@denso.cz, +420 488 101 119)

nebo mzdové účetní

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 1 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego

Struktura wynagrodzenia – operatorzy/magazynierzy i mistrzowie produkcji i magazynu

13. pensja

Wypłata formą zaliczki (60% = 9600 CZK) w listopadowej i dopłaty według wyniku spółki w wypłacie za maj

Bonus za brak absencji

PREMIA Składnik dodatkowy zależy od wyniku linii i oceny osobistej pracownika

WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE - **PODSTAWA STOPIEŃ TARYFOWY** od **A** do **F**
Stopień złożoności pracy na stanowisku

Wypłata miesięczna

13. pensja
- 100% wysokość wypłacanej wysokości nominalnej (16.000 CZK) formą 13. pensji jest uwarunkowana procentowym spełnieniem planowanego zysku spółki.

Bonus za brak absencji – 750 CZK

Premie
- Wypłata dla pracownika zależy od
  a)% spełnienia celów linii (jakość, wydajność, pełnienie indywidualnie ustalone dla każdej linii)
  b) % premii osobistej Ocena przez mistrza 1x co pół roku. Uzyskanej oceny w % użyje się do wypłaty w następnych 6 miesiącach.

Podstawa
- Wynagrodzenie podstawowe określa się w zależności od stopnia złożoności wykonywanej pracy. Stanowiska w DMCZ są oceniane obiektywną metodyką a przyporządkowanie stopnia złożoności jest opisane

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 2 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego

Zaszeregowanie stanowisk do stopni taryfowych

Stopień A / 17.800 CZK	Stopień B / 19.500 CZK	Stopień C / 23.000 CZK	Stopień D / 24.000 CZK	Stopień E / 26.000 CZK	Stopień F / 30.000 CZK
Offliner	Inspektor QA SCX	Inspektor QA - (MFG inspektor) - SA bench, kontrola finalna	Inspektor QA labo EVA	Setter 2 - kieruje zespołem, poza tym tak samo jak setter 2	T/L - Team leader
Nowy operator	Inspektor QA - stanowisko wewnętrzne	Setter - LOG	Setter 1 - kieruje zespołem, poza tym tak samo jak setter 1	Robotic team	Technolog produkcji
Operator 1: operator, który wykonuje proste czynności ręczne, obsługuje proste urządzenia,...	Parts picker	Setter 1: obsługa prostych agregatów bez głębszej znajomości technologii, nie ingeruje i nie zmienia parametrów urządzeń (np. Finishing, Setter HVAC / Hose and Pipe)	Setter 2: obsługa bardziej złożonych agregatów, jest wymagane ingerowanie do parametrów, głębsza analiza procesu dla prawidłowego nastawienia odpowiedniej technologii	Setter 3: głęboka znajomość technologii, pozycja wymagająca ingerowania do parametrów, znajomość programowania plc, lub CNC	Setter 3 - kieruje zespołem, poza tym tak samo jak setter 3
...prz. stanowisko lakiernia	Magazynier	... prz. stanowisko Finishing	... prz. stanowisko Torch Brazing / Burner	... prz. stanowisko CNC	
... prz. stanowisko cięcie drutów	Operator wózka widłowego	... prz. stanowisko podmontażu CON/EVA / Hose and Pipe)	... prz. stanowisko CA półautomatycznej linii	... prz. stanowisko automatycznych linii (CA(	
...prz. stanowisko załadunek flux	Operator 2: wykonuje bardziej złożone czynności ręczne i potrafi obsługiwać bardziej złożone urządzenia				
...prz. stanowisko załadunek piec	... prz. stanowisko kontroli wymiarowej i wizualnej (Hose and Pipe)				
...prz. stanowisko rozładunek piec	... prz. stanowisko HE test				
... prz. stanowisko Grinder	... prz. stanowisko HVAC				
... prz. stanowisko założenie wyrobu do maszyny a następnie odebranie					
... prz. stanowisko Hose and Pipe oprócz stanowiska podanego w stopniu B					

Warunki przejścia na wyższy stopień taryfy

- Udokumentowane wykonywanie pracy na jednej pozycji, zaliczonej do wyższej taryfy, przez oceniany okres minimalnie 3 miesięcy.
- W przypadku obsługi większej ilości pozycji jest dla ustalenia taryfy decydującym czynnikiem granica minimalnie 75% funduszu pracy na pozycji w wyższej taryfie.

Nowych operatorów przez pierwszych 6 miesięcy automatycznie włącza się w stopień taryfy A.

Oceny będą wykonywane zawsze w 03 i w 09.

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 3 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego

Struktura składnika dodatkowego

% premii = % pełnienie celów linii x % oceny osobistej

Nominalna wysokość 3.000 CZK

% oceny osobistej
- Ocena pracownika przez przełożonego – 2x w roku
- 4 Kryteria oceny:

➢ Współpraca zespołowa
- Przyuczanie nowych pracowników

➢ Podejście (uczyć się, pomagać, być elastycznym …)
- Praca nadgodzinowa
- KAIZEN
- Błędy
- Dotrzymywanie zasad

➢ Doświadczenie
- Liczba zatwierdzonych pozycji – własne miejsce pracy
- liczba zatwierdzonych pozycji – inne miejsca pracy

➢ Staż – liczba przepracowanych lat w DMCZ (łącznie z ASCZ)

% pełnienia celów linii
- Wynikiem jest rzeczywiste pełnienie w procentach za każdy miesiąc. Waha się w zakresie 80 – 120%

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 3 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego

Struktura składnika dodatkowego

Współpraca zespołowa			Uczynność i osobisty wkład			Wiedza i doświadczenie (może być różne w różnych działach, podlega zatwierdzeniu HOD produkcji)			Staż		
Przyuczanie	1-3 osoby	110 %	**Praca nadgodzinowa**	0-48 godz.	100%	**Zna dobrze (pozycje)**	0-3	70%	**Liczba lat w DMCZ**	0 –1	80%
	4+ osoby	120 %		48-128 godz.	110 %		4-6	90%		1-2	90%
				128 godz. +	120%		7+	100%		2-5	100%
										5+	110 %
			Kaizen (przyjęte)	0	80%	**Zna pozycje w innych działach**	2-3	+ 10%			
				1-5	100%		4+	+ 20%			
				6 i więcej	120%						
			QA – Pełnienie scrapu w % lub szt. (według działu)	<X	100 %						
				≥ y - w	50%						
				> z	0%						
			Dotrzymywanie zasad	Dotrzymuje zasad	100%						
				Sporadyczne naruszenia, do przyjęcia	75%						
				Wielokrotne naruszenia, nie do przyjęcia (PPK)	0%						

Uwaga Żółte pola tekstowe zostaną zmienione według poszczególnych stanowisk

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 4 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego

13. pensja – premia za udział w tworzeniu zysku spółki

- Ocena oparta na osiągnięciu planowanych celów firmowych (wyniki gospodarowania)

- **Listopadowa wypłata**
- **Majowa wypłata**

60% z nominalnej wysokości 16.000 CZK (= 9.600 CZK)
dopłacenie procentów na podstawie rzeczywistych wyników firmowych, ale minimalnie 20% i maks. 60%

- np.

FY 2018	zysk docelowy	850 mil.	= 100%
FY 2018	wynik	700 mil.	= 82%
Pan Novák	Listopad 18	9.600CZK	= 60% (zaliczka)
	Maj19	3.520 CZK	= 22% (dopłata)

FY 2018	zysk docelowy	850 mil.	= 100%
FY 2018	wynik	1 mld.	= 118%
Pan Novák	Listopad 18	9.600CZK	= 60% (zaliczka)
	Maj 19	9.280CZK	= 58% (dopłata)

- **Warunki**
  1. Pracownik nie może mieć nieusprawiedliwionych absencji
  2. Warunkiem przyznania premii za każdy okres jest przepracowanie min. 75% funduszu czasu w rozpatrywanym okresie (pierwszy okres od 1.4. do 31.10., drugi okres od 1.11. do 31.3.)
  3. Pracownikowi nie należy się premia, jeżeli przebiega wobec niego postępowanie o rozwiązaniu stosunku pracy
  4. Jeżeli pracownik nie uzyska pierwszej części premii, może uzyskać drugą część premii.

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Co mam robić, kiedy potrzebuję bliżej wyjaśnić aneks do Układu zbiorowego lub mam pytania dotyczące poszczególnych zmian?

1. Poprosić o wyjaśnienie swojego przełożonego

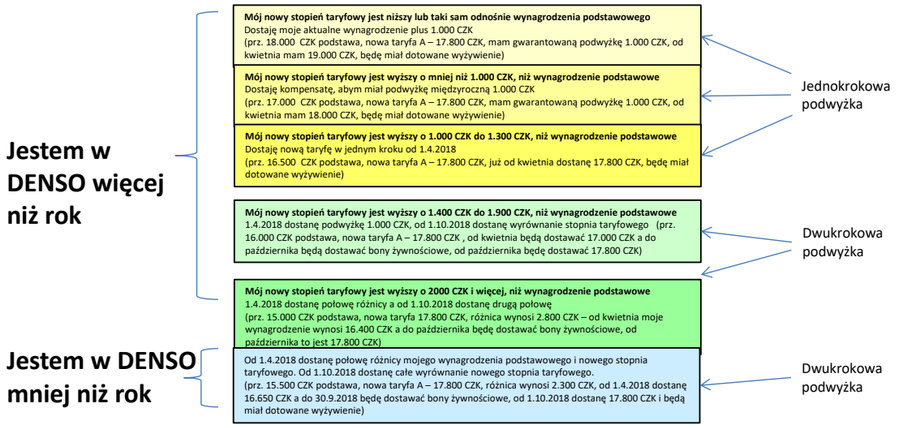
2. Stawić się w dziale personalnym, gdzie mi poradzi Maya Kučerová (m.kucerova@denso.cz, +420 488 101 119)

Lub na dziale księgowości.

© DENSO CORPORATION All Rights Reserved.

Załącznik nr 5 aneksu nr 3 do Układu zbiorowego – Podwyżka taryfowa w dywizji produkcyjnej Hose and Pipe (byłej ASCZ)

Moje stanowisko zostało zaliczone do stopnia taryfowego A, B, C, D, E lub F



Jednokrokowa podwyżka - pracownicy uzyskują natychmiast benefit dotowanego wyżywienia
Dwukrokowa podwyżka - pracownicy będą mieli dotowane wyżywienie od 1.10.2018, przejściowo do 30.9.2018 będą dostawać bony żywnościowe.

Pracuję w systemie trzyzmianowym lub systemie pracy ciągłej
dotyczą mnie nowe dopłaty, patrz układ zbiorowy
Przechodzę z systemu pracy ciągłej do systemu trzyzmianowego
kompensuje się mi ponadto dopłatę za pracę ciągłą - 2.400 CZK. Moje wynagrodzenie wynosi zatem wynagrodzenie podstawowe plus 2.400 CZK. Będą się kierować powyższym opisem. (prz. moje wynagrodzenie podstawowe wynosi 14.000, dodam 2.400 i wyjdzie mi podstawa 16.400 CZK, z którą się liczę w opisie powyżej)

Odměňování od 1. 4. 2018

/ DENSO Hose and Pipe /

Výtah zásadních změn Kolektivní smlouvy dohodnutých v průběhu kolektivního vyjednávání pro fiskální rok 2018.

Kompletně měníme strukturu odměňování, aby výše jednotlivých stupňů byly stanoveny na základě náročnosti vykonané práce, nikoli počtu odpracovaných let.

Změnami chceme nastavit odměňování **dle vykonávané práce**.

Doplňující otázky vám zodpoví vaši nadřízení nebo M. Kučerová (Personální oddělení).

ZAŘAZENÍ DO TARIFNÍCH STUPŇŮ

- **Do stupně mě od 1. 4. 2018 zařadí můj manažer / supervizor ve spolupráci s mistrem.**
- **Svůj stupeň se dozvím z nového mzdového výběru, který mi v 04/2018 předá můj nadřízený.**

Procedura přiznání vyššího stupně bude zveřejněna společně s plným zněním Kolektivní smlouvy (předpoklad polovina 04/2018).

V novém mzdovém výměru budou garantovány oba dva kroky popsané níže

Wynagrodzenie od 01. 04. 2018

/ DENSO Hose and Pipe /

Wypis podstawowych zmian Umowy Zbiorowej, które uzgodniono podczas układów zespołu dla roku rachunkowego 2018.

- Zmieniamy kompletnie strukturę wynagradzania, aby wysokość pojedynczych taryf była ustalona zgodnie z wymaganiami wykonanej pracy a nie na podstawie odpracowanych lat.
- Chcemy za pomocą zmian nastawić wynagrodzenie w zależności **od wykonywanej pracy**.
- Twoi przełożeni albo M. Kučerová z Działu Kadr udzielą Ci odpowiedzi na Twoje dodatkowe pytania.

ZASZEREGOWANIE DO TARYFY

- **Mój stopień od 1.4.18 zostanie mi przydzielony przez mojego kierownika**
- **O swoim stopniu dowiem się na podstawie nowo ustalonej płacy,którą 04/2018 przekaże mi mój przełożony.**

Procedura przyznania wyższego stopnia zostanie opublikowana wraz z pełnym tekstem układu zbiorowego(w połowie 04/2018)

W nowym wymiarze wynagrodzeń będą gwarantowane dwa kroki, opisane poniżej:

2 kroky navýšení: **Příklad nejčastěji se vyskytujícího současného tarifu ASCZ (Hose and Pipe) na nejčastěji zastoupený nový tarif**

1. krok:

- **k 1. 4. 2018**
- Základní mzda ASCZ (Hose and Pipe) 14.000 Kč se navýší o polovinu rozdílu k novému základu 17. 800 Kč (minimálně však 16.000 Kč)

- Příklad:
- Rozdíl mezi 14.000 Kč a 17.800 Kč je 3.800 Kč
- Polovina tohoto rozdílu je **1.900 Kč**
- 14.000 Kč + 1.900 Kč = (15.900 Kč) 16.000 Kč
- **Navýšení v 1. kroku bude vždy minimálně o 1.000 Kč u zaměstnanců, kteří pro společnost pracují více než rok.**

2. krok:

- **k 1. 10. 2018**
- **Plná výše nového tarifu 17.800 Kč**

STRAVENKY

U zaměstnanců, u nichž proběhne revize mzdy dvoufázově (tj. v 04 a 10/2018) bude ponechán benefit stravenek do 30. 9. 2018 beze změny. U ostatních zaměstnanců bude zaveden benefit platný v DMCZ, tzn. dotované stravování ve firemní jídelně.

Od 1. 10. 2018 bude platit pro všechny zaměstnance stejný benefit v podobě dotovaného stravování ve firemní jídelně.

POKRAČUJÍCÍ 12HODINOVÉ SMĚNY

Benefity a příplatky plynoucí z 12hodinového režimu se řídí kolektivní smlouvou DMCZ (příplatek za nepřetržitý provoz – 10Kč/hod)

KOMPENZACE PŘECHODU NA 3 SMĚNNÝ PROVOZ Z NEPŘETRŽITÉHO

Mám základ 14.500Kč a za nepřetržitý provoz dostávám 2.400 Kč (= 16.900 Kč), spadám do tarifu A a pracuji v DENSU více jak jeden rok, má nová mzda tak bude 17.900 Kč, protože mi DENSO slíbilo minimální navýšení o 1.000 Kč (i když tarif A je 17.800 Kč).

MĚSÍČNÍ PRÉMIE

Do 30. 6. 2018 zůstává beze změn (THP již měsíční prémie nemají stejně jako DMCZ)

Další postup bude komunikován v 05/2018.

13. PLAT / PODÍL NA TVORBĚ PLÁNOVANÉHO ZISKU FIRMY

Nominální hodnota 13. platu bude 16.000 Kč

Podmínky pro vyplacení budou stanoveny v Kolektivní smlouvě

Vyplacení bude zálohově:

Listopad 2018 (10. 12. 2018)

- Bude vyplaceno 60%, tj. 9.600 Kč

Květen 2019 (10. 6. 2019)

- Bude vyplacena zbývající část dle dosaženého výsledku firmy až do výše 120% dle splněného plánovaného zisku, tj. v konečném součtu max. 19.200 Kč

2 kroki podwyższenia: **Przykład najczęściej pojawiającej się aktualnej taryfy ASCZ (Hose and Pipe) na najczęstszym nowym stopniu taryfy**

1. krok:

- **Na dzień 01. 04. 2018**
- Podstawowe wynagrodzenie ASCZ (Hose and Pipe) 14.000 Kč podwyższa się o połowę różnicy do nowej podstawy 17. 800 Kč (minimalnie jednak 16.000 Kč)

- Przykład:
- Różnica między 14.000 Kč i 17.800 Kč jest 3.800 Kč
- Połowa tej różnicy jest **1.900 Kč**
- 14.000 Kč + 1.900 Kč = (15.900 Kč) 16.000 Kč
- **Podwyższenie w 1. kroku będzie zawsze minimalnie o 1.000 Kč u pracowników, którzy dla firmy pracują dłużej niż rok.**

2. krok:

- **Na dzień 01. 10. 2018**
- **Pełna wysokość nowej taryfy 17.800 Kč**

BON STOŁÓWKOWY

U pracowników, u których rewizja wynagrodzenia przebiegnie w dwóch etapach (czyli w 04 i w 10/2018), zostanie benefit bonów stołówkowych do 30. 09. 2018 bez zmian. U pozostałych pracowników będzie wprowadzony benefit płatny w DMCZ, t.zn. dotowane posiłki w jadalni firmy.

Od 01. 10. 2018 wszystkich pracowników będzie obowiązywać jednakowy benefit w postaci dotowanych posiłków w jadalni firmy.

KONTYNUACJA 12-TO GODZINOWYCH ZMIAN

Benefity i dopłaty wynikające z 12-to godzinowego trybu pracy kierują się Umową Zbiorową DMCZ (dopłata za stały tryb pracy – 10Kč/godz.)

KOMPENSACJA PRZEJŚCIA NA 3–ZMIANOWY TRYB PRACY ZE STAŁEGO

Mam podstawę 14.500Kč i za stały tryb pracy otrzymuję 2.400 Kč (= 16.900 Kč), wliczam się do taryfy A i pracuję w DENSie ponad rok, moje nowe wynagrodzenie więźc będzie 17.900 Kč, ponieważ DENSO mi obiecało minimalne podwyższenie o 1.000 Kč (chociaż taryfa A wynosi 17.800 Kč).

MIESIĘCZNE PREMIE

Do 30. 06. 2018 pozostaje bez zmian (pracownicy T-G nie mają już premii miesięcznych tak samo jak DMCZ)

Dalsze informacje będą wyjaśnione w 05/2018.

13. WYNAGRODZENIE / UDZIAŁ W WYTWARZANIU ZAPLANOWANEGO ZYSKU FIRMY

Wartość nominalna 13-go wynagrodzenia będzie 16.000 Kč

Warunki dla wypłacenia będą określone w Umowie Zbiorowej

Wypłata będzie przebiegać zaliczkowo:

Listopad 2018 (10. 12. 2018)

- Będzie wypłacono 60%, czyli 9.600 Kč

Maj 2019 (10. 06. 2019)

- Będzie wypłacona pozostała część wg osiągniętego wyniku firmy aż do wysokości 120% wg spełnienia zaplanowanego zysku, czyli w końcowej sumie maks. 19.200 Kč

Mzdové příplatky / Nepřetržitý provoz

/ DENSO Hose and Pipe /

DMCZ poskytuje zaměstnancům v nepřetržitém provozu tyto příplatky:

DŘÍVE		OD 1. 4. 2018
a) ZA SMĚNNOST		
Za práci v odpolední směně	8 Kč	
Za práci v noční směně	16 Kč	**10% průměrného výdělku, min. 20 Kč / hod**
Za práci ve svátek	100% průměrného výdělku	**150% průměrného výdělku**
Za práci v nepřetržitém režimu	2.400Kč / měsíc	**10 Kč / hod**
b) ZA PRÁCI PŘESČAS		MIMO PLÁNOVANOU SMĚNU
R a O směna v týdnu	-	**50% průměrného výdělku**
N směna a sobota	50% průměrného výdělku	**50% průměrného výdělku**
neděle	50% průměrného výdělku	**50% průměrného výdělku**
svátek	-	**50% průměrného výdělku + 100% práce svátek**
c) ZA PRÁCI V SOBOTU A NEDĚLI		
	10% průměrného výdělku	**10% průměrného výdělku**
d) BONUS ZA VYUŽITÍ FONDU PRACOVNÍ DOBY		
Měsíční prémie	2.000Kč	**3.000 Kč**
Bonus za docházku	1.500 Kč	**750 Kč**

PRÁCE VE SVÁTEK

Plánovaná směna	**mzda 11,5 hod +150% průměrného výdělku**
Práce ve svátek mimo plánovanou směnu	**mzda + 50% průměrného výdělku+ 100% práce svátek**

- Pokud není plánovaná směna a zaměstnanec nepracuje - žádný příplatek.
- Pokud je plánovaná směna a zaměstnanec po dohodě s nadřízeným nepracuje - náhrada za svátek 100% průměrného výdělku.

FOND PRACOVNÍ DOBY V NEPŘETRŽITÉM PROVOZU

- Porovnává se fond pracovní doby v nepřetržitém 11,5 (11,25)hod režimu s fondem pracovní doby pravidelného 7,5 hod režimu.
- Během roku tak vzniká 8-9 tzv. vyrovnávacích směn (plánovaná směna se označí jako volná a odpracované hodiny se proplácí jako práce přesčas , tj. mzda + 50 % průměrného výdělku).

Dopłaty do wynagrodzenia / Tryb pracy stały

/ DENSO Hose and Pipe /

DMCZ daje pracownikom w stałym trybie pracy następujące dopłaty:

WCZEŚNIEJ		OD 01. 04. 2018
a) ZA ZMIANOWOŚĆ		
Za pracę na zmianie popołudniowej	8 Kč	
Za pracę na zmianie nocnej	16 Kč	**10% średniego zarobku, min. 20 Kč / godz.**
Za pracę w święto	100% průměrného výdělku	**150% średniego zarobku**
Za pracę w trybie stałym	2.400Kč / mesic	**10 Kč / godz.**
b) ZA PRACĘ W NADGODZINACH		POZA PLANOWANĄ ZMIANĘ
R i O zmiana w tygodniu	-	**50% średniego zarobku**
N zmiana i sobota	50% średniego zarobku	**50% średniego zarobku**
niedziela	50% średniego zarobku	**50% średniego zarobku**
święto	-	**50% średniego zarobku + 100% praca w święto**
c) ZA PRACĘ W SOBOTĘ I W NIEDZIELĘ		
	10% średniego zarobku	**% średniego zarobku**
d) BONUS ZA WYKORZYSTANIE FUNDUSZU CZASU PRACY		
Miesięczne premie	2.000Kč	**3.000 Kč**
Bonus za uczęszczanie	1.500 Kč	**750 Kč**

PRACA W ŚWIĘTO

Planowana zmiana	**wynagrodzenie 11,5 godz. +150% średniego zarobku**
Praca w święto poza zaplanowaną zmianę	**wynagrodzenie + 50% średniego zarobku + 100% praca w święto**

- Jeśli nie jest zaplanowana zmiana i pracownik nie pracuje – żadna dopłata.
- Jeśli jest zaplanowana zmiana i pracownik po uzgodnieniu z przełożonym nie pracuje - wynagrodzenie za święto 100% średniego zarobku.

FUNDUSZ CZASY PRACY W STAŁYM TRYBIE

- Porównuje się fundusz czasu pracy w stałym trybie pracy - 11,5 (11,25)godz. z funduszem czasu pracy regularnym - 7,5 godz. trybu pracy.
- W przebiegu roku tak powstaje 8-9 tzw. zmian wyrównawczych (planowana zmiana jest oznaczona jako wolna i odpracowane godziny są wypłacane jako praca w nadgodzinach , tzn. wynagrodzenie + 50 % średniego zarobku).

POSELSTVÍ PREZIDENTA PRO FY 2018

Kromě pravidelných setkání TOP managementu se všemi zaměstnanci, kde jsou prezentovány výsledky firmy za uplynulé období, máme po celý rok před očima slova pana Yamaji v podobě Poselství, které by nás mělo udržovat ve střehu a soustředěnosti na zvolenou prioritu DMCZ po nadcházejících 12 měsíců.

Zatímco v minulosti se tento důraz kladl na kvalitu, v loňském roce byla poprvé vydána Safety Message.

Díky našemu společnému zvýšenému zájmu o témata bezpečnosti se nám povedlo dosáhnout několika výborných výsledků:

- Za celý rok jsme v DMCZ neměli žádný úraz se Safety markou.
- Za celou firmu jsme evidovali pouze 4 úrazy s pracovní neschopností, zatímco v minulosti se jich stávalo 10 a více. Tato změna je významná napříč všemi srovnatelnými firmami a v České republice je takový výsledek hluboce pod průměrnou hodnotou úrazovosti (průměrná úrazovost v ČR je nyní 1 pracovní úraz s pracovní neschopností na 100 zaměstnanců).
- Cílem všech BOZP aktivit byla prevence závažných úrazů. A prevence, neboli opatření, která mají předcházet nežádoucím jevům, byla také účelem naší nejvýznamnější safety aktivity pro minulý rok, a to zavedení ochranných brýlí v prostorách výrobní haly.

Je potřeba vyzdvihnout, že těchto pozitivních čísel nedosáhlo vedení společnosti nebo oddělení bezpečnosti, ale je to společná práce nás všech! Safety Message se tedy ukázala jako správná cesta k tomu, abyste se ve zdraví vraceli domů ke svým rodinám, a proto v ní budeme pokračovat také ve fiskálním roce 2018, kde i nadále budeme:

- Klást bezpečnost na první místo.
- Vyžadovat dodržování bezpečnostních pravidel vycházejících ze základního pravidla 3S, které se však netýká pouze zaměstnanců výroby či logistiky, ale i všech ostatních vč. zaměstnanců z kanceláří.

Pokračovat v cíli oddělit provoz vysokozdvižných vozíků. V loňském roce jsme v rámci této aktivity již mnohé změnili a všichni si zaslouží poděkování za vaši podporu a spolupráci, díky které jsme na základě vašich podnětů a zlepšeních technického rázu o krok dále. Nyní je potřeba dotáhnout vše do konce tak, aby se vám na těchto místech dobře pracovalo.

16. dubna 2018

Zpráva prezidenta DMCZ

BEZPEČNOST JE NA PRVNÍM MÍSTĚ

1. **Hlavní priority společnosti**
   1. Bezpečnost, 2. Kvalita, 3. Produktivita
2. **Pravidlo „Zastav stroj, zavolej a počkej“**
   Kdykoliv dojde k abnormální situaci, řiďte se pravidlem „Zastav stroj, zavolej a počkej“
3. **3S + D**
   Pamatujte, že bezpečně vypnout stroj 3S + D může pouze určený a zaškolený zaměstnanec.
4. **Oddělení provozu vysokozdvižných vozíků**
   Dokončíme proces oddělení provozu vysokozdvižných vozíků a činností zaměstnanců.

Shinichiro Yamaji
Ředitel DMCZ

Všechny tyto priority budou platit také pro DENSO Hose & Pipe, kde byla témata BOZP v roce 2017 výrazně posílena a kde se začaly tvořit velké plány pro letošní rok:

- Výstavba skladu chemikálií
- Výstavba skladu hořlavých kapalin
- Shromaždiště odpadů
- Výstavba parkoviště
- Úprava logistického stanu

Věřím, že navážeme na dobré výsledky v oblasti bezpečnosti z minulého roku a dokončíme naplánované aktivity, kterými každý den v náročném pracovním prostředí i tempu chráníme každý z nás především sami sebe.

Iveta Janků, Manažer HSE (Health, Safety, Environment)

POSELSTWO PREZYDENTA DO FY 2018

Oprócz regularnych spotkań z TOP managementem z wszystkimi pracownikami, na których są prezentowane wyniki firmy za miniony okres, mamy przez cały rok przed oczyma słowa pana Yamaji w formie Poselswa, które by nas miało utrzymywać w pogotowiu i skupić nas na wybranym priorytecie DMCZ w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Podczas gdy w przeszłości nacisk kładziono na jakość, w zeszłym roku została po raz pierwszy wydana Safety Message.

Dzięki naszemu wspólnemu zainteresowaniu kwestiami bezpieczeństwa osiągnęliśmy kilka doskonałych wyników:

- W ciągu całego roku nie mieliśmy w DMCZ żadnego wypadku z marką Safety.
- W przypadku całej firmy zarejestrowaliśmy tylko 4 wypadki z niezdolnością do pracy, podczas gdy w przeszłości było ich 10 i więcej. Zmiana ta jest znacząca we wszystkich porównywalnych firmach a w Republice Czeskiej jest taki wynik znacznie niższy od średniej urazowości (przeciętna urazowość w RCz jest obecnie 1 wypadek z niezdolnością do pracy na 100 pracowników).
- Celem wszystkich działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy było zapobieganie poważnym wypadkom. A zapobieganie poważnym wypadkom, inaczej środki zapobiegające niepożądanym zjawiskom, było również celem naszej najważniejszej safety aktywności w ubiegłym roku, a mianowicie wprowadzeniem okularów ochronnych na terenie hali produkcyjnej.

Należy podkreślić, iż te pozytywne wyniki nie zostały osiągnięte przez kierownictwo spółki lub działów bezpieczeństwa, ale jest to wspólne dzieło nas wszystkich! Safety Message okazała się być właściwą drogą do tego, abyś wracał zdrowy do domu do swojej rodziny, i dlatego będziemy ją kontynuować również w roku podatkowym 2018, w którym nadal będziemy:

- Na pierwszym miejscu kłaść nacisk na bezpieczeństwo.
- Wymagać przestrzegania zasad bezpieczeństwa opartych na podstawowej zasadzie 35, która dotyczy nie tylko pracowników produkcyjnych i logistycznych, ale również wszystkich innych włącznie pracowników biurowych.

Kontynuować cel rozłączenia wydziału wózków podnośnikowych wysokiego podnoszenia. W zeszłym roku dokonaliśmy w tym działaniu wielu zmian a wszyscy zasługują na podziękowania za wsparcie i współpracę, dzięki której na podstawie Państwa inicjatyw i technicznych ulepszeń jesteśmy o krok dalej. Obecnie trzeba wszystko doprowadzić do końca w taki sposób, by się Państwu w tych miejscach dobrze pracowało.

16. kwietnia 2018

Wiadomość od Prezydenta DMCZ

BEZPIECZEŃSTWO JEST NA PIERWSZYM MIEJSCU

1. **Główne priorytety firmy**
   1. Bezpieczeństwo, 2. Jakość 3. Produktywność
2. **Reguła „Zatrzymać maszynę, zawołać i czekać”**
   Kiedykolwiek stanie się anormalna sytuacja, postępuj zgodnie z zasadą „Zatrzymać maszynę, zawołać i czekać”
3. **3S + D**
   Pamiętaj, że bezpiecznie wyłączyć maszynę 3S + D może tylko wyznaczony i przeszkolony pracownik.
4. **Oddzielenie ruchu wózków widłowych**
   Zostanie zakończony proces oddzielania ruchu wózków widłowych i czynności pracowników.

Shinichiro Yamaji
Prezes DMCZ

Wszystkie te priorytety będą miały również zastosowanie w DENSO Hose&Pipe, gdzie tematy bezpieczeństwa i higieny pracy zostały w 2017 roku znacznie wzmocnione i gdzie powstają duże plany na rok bieżący:

- Budowa magazynu chemkalii
- Budowa magazynu łatwopalnych cieczy
- Zbiór odpadów
- Budowa parkingu
- Modyfikacja namiotu logistycznego

Jestem przekonana, że będziemy opierać się na dobrych wynikach w dziedzinie bezpieczeństwa z zeszłego roku i ukończymy zaplanowane działania, za pomocą których każdego dnia w wymagającym środowisku pracy i tempie chronimy każdego z nas, przede wszystkim nas samych.

Iveta Janků, Menedżer HSE (Health, Safety, Environment)

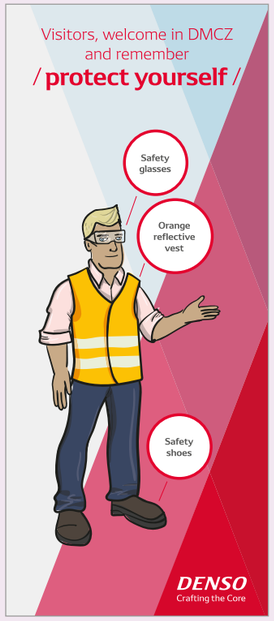
BEZPEČNOSTNÍ AUDIT

22. v DMCZ a 23. 3. v Hose & Pipe proběhl bezpečnostní audit zaměřený zejména na segregaci vysokozdvižných vozíků, pořádek na pracovišti (5S, volné komunikace a chodníky) a používání bezpečnostních krytů na strojích. Audit provedli Kenji Kobayashi z DNJP a Levent Gursoy z DIEU.

Z hlediska segregace vysokozdvižných vozíků má DMCZ v prostoru výroby to nejdůležitější splněno. Celkové oddělení VZV od chodců a operátorů je dokončeno. Následovat bude další náročná fáze projektu, a sice segregace VZV od vláčků.

Auditoři pozitivně hodnotili např. chráněné přechody pro chodce, závory, zajištění bezpečnosti při stavebních pracích, provádění safety patrol nebo bannery zobrazující povinné ochranné pracovní pomůcky jak pro zaměstnance, tak pro návštěvníky.

Největší potenciál pro zlepšení máme zejména v oblastech, kde segregace VZV ještě není dokončena, případně kde je potřeba její nastavení upravit tak, aby vyhovovalo ostatnímu provozu.



Z punktu widzenia segregacji wózków podnośnikowych DMCZ w obszarze produkcji to najważniejsze zostało spełnione. Całościowy dział wózków od pieszych i operatorów jest dokończony. Nastąpi kolejna trudna faza projektu, a mianowicie segregacja wózków od pociągów.

Audytorzy pozytywnie ocenili na przykład chron ione przejścia dla pieszych, bariery, zabezpieczenie bezpieczeństwa podczas prac budowlanych, prowadzenie patroli bezpieczeństwa albo bannery przdstawiające obowiązkowe wyposażenie ochronne zarówno dla pracowników jak i dla gości.

Największe możliwości poprawy mamy przede wszystkim w dziedzinach, w których nie została jeszcze dokończona segregacja wózków podnośnikowych, ewentualnie tam, gdzie konieczne jest jej ustawienie, aby odpowiadała innemu ruchowi.

V H & P auditoři ocenili velký progres zejména v oblasti přístupu vedení, a to od manažerů, přes supervizory, až po team leadery, kteří se viditelně zajímali o dění kolem bezpečnostních témat. Oproti poslední kontrole auditoři pozitivně zhodnotili také pořádek na pracovišti a dodržení pravidla 5S (vozíky, materiál či výrobky dle vytyčeného layoutu).

Iveta Janků
Manažer HSE (Health, Safety, Environment)

AUDYT BEZPIECZEŃSTWA

22. v DMCZ a 23. 3. v Hose & Pipe proběhl bezpečnostní audit zaměřený zejména na segregaci vysokozdvižných vozíků, pořádek na pracovišti (5S, volné komunikace a chodníky) a používání bezpečnostních krytů na strojích. Audit provedli Kenji Kobayashi z DNJP a Levent Gursoy z DIEU.

W H&P audytorzy ocenili wielki postęp przede wszystkim w zakresie podejścia kierownictwa, i to od menedżerów, poprzez nadzorców, aż po team leaderów, którzy wyraźnie interesowali się kwestiami bezpieczeństwa. W porównaniu do ostatniej kontroli audytorzy pozytywnie ocenili również porządek w miejscu pracy i dotrzymywanie reguły 5S (wózki, materiały czy produkty według określonego layoutu).

Iveta Janků
Menedżer HSE (Zdrowie, Bezpieczeństwo, Środowisko)

DMCZ

Slavnostní zakončení Akademie mistrů

Za přítomnosti prezidenta společnosti a čerstvých absolventů několikrát za rok slavnostně uzavíráme úspěšné běhy Mistrovské akademie.

V lednu dokončila šestý ročník skupinka teamleaderů z DMCZ: **Tomáš Sobczuk, Pavlína Rybariková, Ján Pančura, Jaroslav Vítek, Zdeněk Dolejš, Renáta Baudišová, Bozena Maria Zaczek, Marcin Kapciak, Václav Krága, Petr Vaňátko, Tomáš Vácha a Jaroslav Vlček.**

Prvenství této party je v tom, že poprvé kurz dokončili úplně všichni členové, kteří se do něj pustili!

Pan Yamaji slavnostní setkání zahájil slovy: *„Děkuji vám, že jste absolvovali tak dlouhé školení. Děkuji o to více, když slyším, že nikdo z vás v jeho průběhu neodpadl. Z toho je poznat vaše silná vůle. Pozice team leaderů, na které pracujete, je pro naši firmu velice důležitá. Lidé v roli, jakou mám já, nebo manažeři, supervizoři, ... mají sice mnoho co říct, ale ti, kdo vidí až na ty nejzazší články výroby, jste vy. My nemůžeme dohlédnout všude. Důležité je tedy vaše vedení na místech, kam my nedohlédneme. Zároveň je důležité, abyste dbali na dodržování pravidel, jaká jsme si stanovili, a pochopitelně jste to vy, kdo může podávat informace o problémech, jaké se ve výrobě vyskytují a poskytovat tím pádem prostor pro neustálé zlepšování. Věřím, že tento kurz, který jste absolvovali, vám pomohl naučit se, jakým způsobem lidi vést, učit a motivovat. Byl bych rád, kdyby se vám podařilo to, co jste se naučili, využít v praxi, a kdyby se vám díky tomu lépe dařilo dotahovat k dobrému konci věci, které se svými týmy musíte řešit. Ještě jednou děkuji za vaši vytrvalost.“*

Slavnostního ukončení se zúčastnila také Markéta Šimáková, zástupkyně firmy DMC management consulting s.r.o., která jednotlivá školení organizovala: *„I já bych vám všem chtěla moc poděkovat za to, že jste se Akademii plně věnovali, a že jste chodili připravení, protože pro lektora není nic lepšího, než skupina, která chce. Ten zbytek už je na nás, abychom vám pomohli se to naučit a aplikovat do praxe. Vzhledem k tomu, že už jste šestá parta, mám určité porovnání a pocit, že vaše úroveň je pořád vyšší a vyšší. Pevně doufám, že absolventi před vámi teď skutečně používají to, co se naučili. Jsme rádi, že tu padla slova o důležitosti vaší pozice ve společnosti. Protože to je to, co my vám říkáme po celou dobu školení na všech modulech. A vzhledem k tomu, že všechny tyto moduly vychází z principu Toyota, můžeme říci, že jsou vyzkoušené, opravdu fungují a je to něco, co můžete ve své denní praxi uplatnit. Když jsem vyhodnocovala zkoušku, byla jsem mile potěšena, že jste všichni uspěli na poměrně vysoké procento, nikdo neprolézal s odřenýma ušima. Je zkrátka vidět, že jste se pilně připravovali a věnovali tomu svůj čas. Děkuji i vašim nadřízeným za to, že vám ten čas umožnili, abyste na Akademii mohli chodit, protože i vůle, že to chce váš nadřízený, je motivace pro vás. Když to chcete vy, je to motivace pro vaše podřízené. Když budete vědět o kolegovi, který se do Akademie teprve chystá, tak ho prosím podpořte, aby neměl zbytečný strach ze zkoušky a podobně. Ještě jednou díky moc, všichni si zasloužíte obrovský potlesk a certifikát, který si odnášíte do svého života, buďte na něj pyšní, protože jste pro to museli udělat opravdu hodně práce.“*

Uroczyste zakończenie Akademii mistrzów

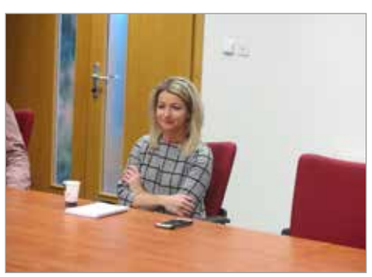
W obecności prezydenta spółki i świeżych absolwentów kilka razy w roku uroczyście zamykamy pomyślne biegi Akademii mistrzów.

W styczniu dokończyła szósty rocznik grupka teamleaderów z DMCZ: **Tomáš Sobczuk, Pavlína Rybariková, Ján Pančura, Jaroslav Vítek, Zdeněk Dolejš, Renáta Baudišová, Bozena Maria Zaczek, Marcin Kapciak, Václav Krága, Petr Vaňátko, Tomáš Vácha i Jaroslav Vlček.**

Prymat tej grupy polega na tym, że po raz pierwszy kurs dokończyli zupełnie wszyscy członkowie, którzy go rozpoczęli!

Pan Yamaji uroczyste spotkanie rozpoczął słowami: „Dziękuję Wam, że odbyliście tak długie szkolenie. Dziękuję o to bardziej, kiedy słyszę, że nikt z Was nie odpadł w jego trakcie. Po tym można poznać Waszą silną wolę. Pozycja team leaderów, na której pracujecie, jest dla naszej firmy bardzo ważna. Ludzie w roli, jaką mam ja, lub menedżerowie, superwizorzy, ... mają co prawda wiele do powiedzenia, ale tymi, którzy widzą aż te najdalsze ogniwa produkcji, jesteście Wy. My nie możemy widzieć wszędzie. Ważne jest zatem Wasze kierownictwo w miejscach, których my nie widzimy. Jednocześnie jest ważne, abyście dbali o przestrzeganie zasad, jakie ustaliliśmy, i top właśnie Wy możecie przekazywać informacje o problemach, jakie występują w produkcji, i w ten sposób stwarzać przesłanki dla nieustannego ulepszania. Wierzę, że ten kurs, który odbyliście, pomógł Wam nauczyć się, w jaki sposób kierować ludźmi, uczyć ich i motywować. Cieszyłoby mnie, gdyby udało się Wam to, czego się nauczyliście, wykorzystać w praktyce, i gdyby dzięki temu lepiej udawało Wam się doprowadzać do dobrego końca sprawy, które musicie rozwiązywać ze swoimi zespołami. Jeszcze raz dziękuję za Waszą wytrwałość.“

W uroczystym ukończeniu wzięła udział również Markéta Šimáková, przedstawicielka firmy DMC management consulting s.r.o., która organizowała poszczególne szkolenia: „Ja też chciałabym Wam wszystkim bardzo podziękować za to zaangażowane w Akademii, za to, że chodziliście przygotowani, ponieważ dla lektora nie ma nic lepszego, niż grupa, która chce. Reszta należy już do nas, abyśmy Wam pomogli nauczyć się tego i przenieść do praktyki. Ze względu na to, że jesteście już szóstą grupą, mogę porównywać i odnoszę wrażenie, że Wasz poziom jest coraz wyższy i wyższy. Mocno wierzę w to, że absolwenci przed Wami naprawdę wykorzystują to, czego się nauczyli. Cieszy mnie, że padły tu słowa o ważności Waszej pozycji w firmie, ponieważ to jest to, co my Wam mówimy przez cały czas szkolenia na wszystkich modułach. Ze względu na to, że wszystkie te moduły opierają się na zasadach Toyoty, można powiedzieć, że są wypróbowane, naprawdę działają, i jest to coś, co możecie zastosować w swojej codziennej praktyce. Kiedy dokonywałam oceny wyników egzaminu, było mi bardzo przyjemnie, że wszyscy zdali ze stosunkowo wysokim wynikiem procentowym, nikt nie zdał ze słabym wynikiem. Po prostu widać, że pilnie przygotowywaliście się i poświęciliście temu swój czas. Dziękuję Wam i Waszym przełożonym za to, że zapewnili Wam ten czas, abyście mogli uczęszczać na Akademię, ponieważ również wsparcie Waszego przełożonego jest motywacją dla Was. Kiedy chcecie tego Wy, jest to motywacją dla Waszych podwładnych. Kiedy będziecie wiedzieć o koledze, który dopiero szykuje się do Akademii, wspomóżcie go, aby niepotrzebnie nie obawiał się egzaminu i innych trudności. Jeszcze raz bardzo dziękuję, wszyscy zasługujecie na wielkie brawa i certyfikat, który odnosicie do swojego życia, będziecie z niego dumni, ponieważ kosztował Was naprawdę dużo pracy.“



H&P

V dubnu jsme poprvé ocenili první mistry z DMCZ H&P: **Martin Jokl, Zygmunt Trawinski, Piotr Szulc, Marta Wielgus, Miroslav Hujer, Daniel Michalski, Jiří Mraček, Dominik Havrda, Daniel Korczowski, Radek Mrázek.**

Pana Yamaji z důvodu nenadálého odvolání k jiným pracovním povinnostem výjimečně nahradil pan Verner: *„Rád bych tady při této příležitosti vyhodnotil období, po které se známe. Poprvé jsme se viděli v dubnu minulého roku, kdy jsem dostal pověření zapojit se s vámi do aktivit, které by nás dostaly do černých čísel. K tomu, aby se to mohlo povést, jsem dva měsíce analyzoval, co všechno je potřeba udělat. A po ty dva měsíce jsem skutečně nevěděl, kde začít. Nakonec jsme se dohodli, a myslím, že to byla správná cesta, že důležité je, ve všech aktivitách, kterých chceme dosáhnout, mít ty správné lidi, kteří chtějí provádět změny, a to se nám skrze vás povedlo.*

Vy jste nejblíž operátorům. Team leader je taková nejtěžší pozice, protože čelí jednak tlaku managementu a jeho požadavkům, jednak tlaku zespoda, kde dostáváte zpětnou vazbu od operátorů - že to takhle nejde, že to už je moc apod. A vy jste přesně uprostřed na téhle hranici. Vaše role je v tomto skutečně mimořádná, a proto i obtížná. K tomu, abyste věděli, jak na to, chtěli jsme vám poskytnout lepší podmínky pro tu práci. Tato Akademie je jedna z těch podmínek, jakou jste měli splnit a naučit se, jak mluvit s podřízeným, jakým způsobem ho vychovávat, jak ho přesvědčovat k lepším výsledkům a jak čelit případným problémům. Celá tato aktivita se teď uzavírá, a to v době, kdy jste před nedávnem dostali nové mzdové výměry, které odpovídají úrovni, jakou od vás požadujeme. To znamená, že tím, že jsme tady a že si předáme certifikáty, to nekončí, ale začíná. A já vás chci ubezpečit, že jsme úplně na začátku a že teď se nám bude o mnoho lépe pracovat, protože vy budete vědět, co já od vás budu potřebovat, a zároveň se navzájem budeme lépe chápat. Všem děkuju, že jste tomu věnovali kus svého času ze svého volna a blahopřeju všem, kteří uspěli.“

W kwietniu pierwszy raz ocenialiśmy pierwszych mistrzów z DMCZ H&P: **Martin Jokl, Zygmunt Trawinski, Piotr Szulc, Marta Wielgus, Miroslav Hujer, Daniel Michalski, Jiří Mraček, Dominik Havrda, Daniel Korczowski, Radek Mrázek.**

Pana Yamaji, z powodu nieoczekiwanego odwołania do innych obowiązków służbowych, wyjątkowo zastąpił pan Verner: *„Chciałbym tu i przy tej okazji dokonać oceny okresu od chwili, kiedy się poznaliśmy. Pierwszy raz widzieliśmy się w kwietniu ubiegłego roku, kiedy otrzymałem polecenie włączenia się z Wami do działań, które wydostałyby nas do czarnych liczb. Aby mogło się to udać, dwa miesiące analizowałem, co wszystko trzeba zrobić. W ciągu tych dwóch miesięcy naprawdę nie wiedziałem, od czego zacząć. W końcu uzgodniliśmy, a jestem zdania, że była do właściwa droga, że ważne jest, we wszystkich działaniach, które chcemy osiągnąć, mieć właściwych ludzi, którzy chcą dokonywać zmian, co dzięki Wam nam się udało.*

Wy jesteście najbliżej operatorów. Team leader jest taką najtrudniejszą pozycją, ponieważ znajduje się pod naciskiem kierownictwa i jego wymagań, oraz pod naciskiem oddolnym, gdzie otrzymuje informacje zwrotne od operatorów - że tak nie można, że to już za wiele, itp. A Wy jesteście dokładnie pośrodku na tej granicy. Wasza rola jest w tym zakresie naprawdę wyjątkowa i dlatego również trudna. Chcieliśmy zapewnić Wam lepsze warunki do tego, abyście wiedzieli, jak sobie radzić z tą pracą. Ta Akademia jest jednym z tych warunków, jaki mieliście spełnić i nauczyć się, jak rozmawiać z podwładnym, w jaki sposób go wychowywać, jak go przekonywać do lepszych wyników, i jak pokonywać ewentualne problemy. Cała ta akcja teraz dochodzi do końca, i to w okresie, kiedy jeszcze niedawno temu otrzymaliście wymiary płacowe, które odpowiadają poziomowi, jakiego od Was wymagamy. To znaczy, że nie kończy się to na tym, że jesteśmy tu i że przekazujemy certyfikaty, ale od tego się zaczyna. A ja chcę Was zapewnić, że jesteśmy dopiero na początku i że teraz będzie się nam dużo lepiej pracowało, ponieważ Wy będziecie wiedzieć, czego ja będę od Was potrzebować, i jednocześnie będziemy się lepiej wzajemnie rozumieć. Wszystkim dziękuję za to, że poświęciliście temu wiele swojego wolnego czasu i gratuluję wszystkim, którzy odnieśli sukces.“

Dorazila i paní Jitka Jetlebová, zástupkyně firmy DMC management consulting s.r.o: *„Protože jsem vás taky školila, jsem ráda, že jsem dnes dostala příležitost se s vámi přijít rozloučit. Chci pochválit celou skupinu, byli jste pro mě výjimeční v tom, že máte opravdu velký potenciál být dobrými manažery. Opravdu v sobě máte velkou motivaci a je potřeba s vámi pracovat i nadále, což jsou slova k vašemu vedení. Chválím vaší aktivitu a nápady, které jste do kurzů přinesli. Spojte se s managementem a pokračujte v tom dál! Je potřeba, aby ve výrobě byly silné vyzrálé osobnosti, které povedou nejen nováčky.“*

Przybyła też pani Jitka Jetlebová, przedstawicielka firmy DMC management consulting s.r.o: *„Ponieważ też Was szkoliłam, cieszy mnie, że dziś mam okazję przyjść pożegnać się z Wami. Chciałabym pochwalić całą grupę, byliście dla mnie wyjątkowi w tym, że macie naprawdę wielki potencjał być dobrymi menedżerami. Naprawdę macie w sobie wielką motywację i trzeba z Wami pracować nadal, co dotyczy waszego kierownictwa. Chwalę Waszą aktywność i pomysły, które wnieśliście do kursów. Połączcie swoje siły z kierownictwem i kontynuujcie dalej! W produkcji muszą być silne osobowości, które poprowadzą nie tylko nowicjuszy.“*

Co je to Mistrovská akademie?

Mistrovská akademie je vzdělávací program, certifikovaný MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky), který je určený pro všechny mistry, liniové vedoucí a kandidáty na tyto pozice. Záměrem programu je jejich rozvoj a náležitá připravenost nejen pro náročnou práci vedení provozu, ale zejména vedení lidí. Program Mistrovské akademie trvá jeden rok a obsahuje 3 moduly, které jsou rozloženy do úzce na sebe navazujících 1-2 denních kurzů. Dohromady tyto aktivity činí 110 hodin školení nad rámec běžných pracovních povinností.

Celý program Mistrovské akademie je založen na propojení teorie a praxe. Všechna školení jsou vedena interaktivní formou, což zahrnuje metody jako brainstorming (skupinová diskuse), praktické nácviky situací, které řeší v rámci svého dennodenního pracovního života, výklad ze strany lektora a především koučování, které umožňuje přenesení co největšího množství nabytých znalostí do konkrétní praxe každého účastníka.

Celý program je maximálně přizpůsoben nejen potřebám DMCZ, ale zejména našemu prostředí a praxi. V první řadě reflektuje fakt, že nábor našich mistrů probíhá z řad operátorů a setterů, tedy lidí manuálně velmi zručných, co znají naše linky a práci na nich, ale se silnou potřebou osvojit si ostatní dovednosti důležité pro vedoucí pracovníky týmů lidí. Závěrečná zkouška je vždy cílená na pracoviště daného mistra, jehož specifika jsou zohledněna po celou dobu trvání Akademie. Mistři jsou navíc kromě závěrečné zkoušky před začátkem kurzů, bezprostředně po absolvování Akademie a po uplynutí 12 měsíců od ukončení programu hodnoceni svým přímým nadřízeným.

Jak se stát studentem Akademie?

Nominace do programu provádí nadřízený (obvykle manažer) v souladu s aktuálním Succesion plánem.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Co to jest Akademia mistrzów?

Akademia mistrzów jest to program kształcenia certyfikowany przez MŠMT (Ministerstwo Szkolnictwa, Młodzieży i Wychowania Fizycznego Republiki Czeskiej), który jest dedykowany wszystkim mistrzom, kierownikom liniowym i kandydatom na te pozycje. Zamiarem programu jest ich rozwój i należyte przygotowanie nie tylko do trudnej pracy związanej z kierowaniem zakładem, ale zwłaszcza kierowania ludźmi. Program Akademii mistrzowskiej trwa jeden rok i obejmuje 3 moduły, które są rozłożone do ściśle nawiązujących na siebie 1-2 dniowych kursów. W sumie te czynności obejmują 110 godzin szkolenia ponad ramy bieżących obowiązków służbowych.

Cały program Akademii mistrzów jest oparty na połączeniu teorii i praktyki. Wszystkie szkolenia są prowadzone interaktywną formą, która obejmuje takie metody, jak brainstorming (dyskusja zespołowa), praktyczne treningi sytuacji, które trzeba rozwiązywać w ramach codziennego życia służbowego, wykład lektora, a przede wszystkim coaching, który umożliwia przeniesienie jak najwięcej zdobytej wiedzy do konkretnej praktyki każdego uczestnika.

Cały program jest maksymalnie dostosowany nie tylko do potrzeb DMCZ, ale przede wszystkim do naszego środowiska i praktyki. W pierwszym rzędzie reflektuje fakt, że rekrutacja naszych mistrzów przebiega spośród operatorów i setterów, to znaczy ludzi bardzo zręcznych manualnie, którzy znają nasze linie i pracę na nich, ale z silną potrzebą opanowania pozostałych umiejętności ważnych dla pracowników kierujących zespołem ludzi. Egzamin końcowy jest zawsze nastawiony na stanowisko danego mistrza, którego specyfika są uwzględniane przez cały czas trwania Akademii. Mistrzowie są ponadto, oprócz egzaminu końcowego przed początkiem kursu, bezpośrednio po odbyciu Akademii i po upływie okresu 12 miesięcy od ukończenia programu, oceniani przez swojego bezpośredniego przełożonego.

Jak stać się studentem Akademii?

Nominacji do programu dokonuje przełożony (zazwyczaj menedżer) zgodnie z aktualnym Succesion planem.

Markéta Dousková, Specjalista ds. stosunków zewnętrznych

Středoškolská Burza firem

14. března v prostředí školní tělocvičny prosazovali pomyslné akcie DMCZ Vláďa Jermář a Lukáš Dostálek na druhém ročníku Burzy firem. Na ní zaměstnavatelé z Libereckého kraje nabízeli studentům Střední průmyslové školy strojní a elektrotechnické v Liberci volná místa pro absolvování jejich praxí.

21 témat z oddělení Údržby nástrojů a forem, Elektroúdržby, Designu, Technologie montáže, Vývoje procesu, IT a Kvality! Taková byla naše letošní nabídka. Těšíme se nejen na budoucí praktikanty z jejich řad, ale také na exkurzi, kterou pro ně na setkání s názvem Burza firem domluvila kantorka mechatroniky. V rámci ní nahlédnou na automatizaci naší linky Kondenzátor GIC2.

Pokud byste sami ve svém okolí věděli o někom, kdo hledá firmu, ve které by mohl absolvovat praxi, brigádu nebo napsat odbornou práci do školy, odkažte ho na naše Tréninkové centrum. Kromě výdělku od 100 Kč / hod a splnění svých povinností získají první zkušenost s trhem práce, stejně jako tento rok Dominik, student 4. ročníku SPŠSE:

„O tom, kam půjdu na praxi, jsem se rozhodoval na základě akce Burza firem. Přímo k nám do školy dorazili zaměstnavatelé z regionu a nabídli nám spolupráci na maturitní práci, brigády, praxe a absolventská místa. Mohli jsme se ke každé, která nás zaujala, napsat na seznam. Po akci mě díky tomuto seznamu oslovilo DENSO. Zaujalo mě, že mi nabídli 100 Kč/hod.

Chodím sem sice od nás ze školy jako jediný, ale v porovnání s vyprávěním od ostatních jsem spokojený s tím, na jaké místo jsem se dostal. Moje praxe se zároveň týká mojí maturitní práce. A všechno, co k tomu potřebuju, si tady opravdu zkouším. Tématem mé práce je návrh na zjednodušení zásobování HVAC linky. Moje nápady a jejich případnou realizaci pak posuzuje vedoucí oddělení Methods. Do práce tak zahrnu postup, návrh a ekonomické zhodnocení, což jsou její povinné části. Podle toho, co o náplni svých praxí říkají někteří kamarádi ze školy, opravdu nevím, jak tohle všechno popíšou, protože většinu času své praxe dělají jen pomocné práce.

Kromě toho jsem tu užitečný např. na doplňování informací, doměřování linek, hledání chyb na pozicích, fotografování konců linek a dělání prezentací s těmito poznatky. To všechno většinou v angličtině, protože máme v týmu Itala. Kolektiv na mém oddělení je celkově super, podle všech je to ten nejlepší, co v Densu je. Ale spolupracuju i napříč firmou – s Kaizen týmem, mistry, lidmi přímo na lince...

Dřív jsem si myslel, že by mě bavila práce na soustruhu a CNC v nějaké menší firmě. Dneska vím, že mi daleko zajímavější přijde být součástí větší společnosti a podílení se na jejím zlepšování. Ze své praxe tady, která se opravdu točí kolem mojí maturitní práce, jsem nadšený! Časově jsme se dohodli na 8hodinové směně každou středu tak, aby mi to pasovalo do rozvrhu."

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Giełda firm szkół średnich

14 marca w środowisku szkolnej sali gimnastycznej forsowali fikcyjne akcje DMCZ Vláďa Jermář i Lukáš Dostálek na drugim roku Giełdy firm. Tu pracodawcy Województwa Libereckiego oferowali studentom Technikum maszynowego i elektrotechnicznego w Libercu wolne miejsca do wykonania praktyki.

21 tematów z działu Konserwacji narzędzi i form, Konserwacji elektrycznej, Projektowania, Technologii montażu, Rozwoju procesu, IT i jakości! To była nasza oferta w tym roku. Cieszymy się nie tylko na przyszłych stażystów z ich szeregów, ale również na ekskursję, którą dla nich na spotkaniu o nazwie Giełda firm uzgodniła nauczycielka mechatroniki. W ramach ekskursji przyjrzą się automatyzacji naszej linii Kondensator GIC2.

Jeżeli znasz kogoś w pobliżu, kto szuka firmy, w której mógłby wykonać praktykę, brygadę albo napisać pracę specjalistyczną do szkoły, skieruj go, proszę do naszego Centrum szkoleniowego. Oprócz zarobku od 100CZK / hod i wypełniania swych obowiązków zdobędzie pierwsze doświadczenia z rynkiem pracy, tak samo jak w tym roku Dominik, student 4 roku SPŠSE (Technikum): *„O tym, gdzie będę odbywał praktykę, zdecydowałem się na podstawie akcji Giełda firm. Pracodawcy z regionu przybyli bezpośrednio do szkoły i zaoferowali nam współpracę w zakresie pracy maturalnej, brygady, praktyki i miejsca dla absolwentów. Do każdej oferty, która nas zainteresowała, mogliśmy się wpisać na spis. Po akcji się do mnie, na podstawie spisu zwróciło DENSO. Zainteresowało mnie to, że zaoferowali mi 100CZK/godz.*

Z naszej szkoły chodzę tu sam, jednak w porównaniu z opowiadania z innymi, jestem zadowolony z miejsca, które otrzymałem. Moja praktyka równocześnie dotyczy mojej pracy maturalnej. Wszystko, co do tego jest mi potrzebne, tutaj naprawdę mogę wypróbować. Tematem mojej pracy jest propozycja uproszczenia dostaw linii HVAC. Moje pomysły i ich ewentualną realizację oceni kierownik wydziału Methods. Moja praca obejmie procedurę, projekt i ocenę ekonomiczną, które są jej obowiązkowymi częściami. Według tego, co na temat zakresu pracy na praktyce mówią niektórzy koledzy ze szkoły, naprawdę nie wiem, jak oni to wszystko opiszą, ponieważ większość czasu na praktyce wykonują prace pomocnicze.

Oprócz tego jestem tu użyteczny na przykład do uzupełniania informacji, domierzania linii, wyszukiwania błędów na pozycjach, robienia zdjęć końców linii i wykonywania prezentacji z tymi wiadomościami. Wszystko przebiega większością w języku angielskim, ponieważ w naszym zespole mamy Włocha. Kolektyw w mym dziale jest ogólnie super, według wszystkich jest to ten najlepszy, który istnieje w Densie. Ale także współpracuję w poprzek firmy – z zespołem Kaizen, mistrzami, ludźmi wprost na linii, ...

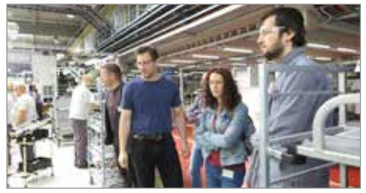
Wcześniej myślałem, że spodoba mi się praca na tokarce i CNC w jakieś mniejszej firmie. Dzisiaj wiem, że bardziej interesujące jest bycie częścią większej firmy i brać udział w jej ulepszaniu. Z mojej praktyki tutaj, która naprawdę kręci się wokół mojej pracy maturalnej, jestem entuzjastyczny! Uzgodniliśmy ośmiogodzinną zmianę w każdą środę tak, aby dopasować ją do rozkładu godzin. "

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Exkurze pro strojaře z TUL

O tom, že máme co nabídnout také studentům z univerzit, svědčí exkurze po stopách práce technologa. 27. dubna jsme provedli naším závodem studenty třetího ročníku bakalářského studia na TUL. Po krátkém představení naší společnosti a ukázky výrobků jsme se zaměřili na výrobní technologie a automatizovaná pracoviště. Při té příležitosti jsme studentům poodhalili, co se skrývá za prací technologa a na co musí být připraveni při případném nástupu na tuto pozici do naší společnosti.

První zastávka byla u vstřikovacích lisů, kde jsme vysvětlili nejen vlastní vstřikovací cyklus, automatickou dopravu vstupního granulátu a manipulaci s finálními výrobky, ale třeba také metodu SMED při změně projektu nebo složitost nastavení parametrů při náběhu nové výroby. Ukázali jsme jim otevřenou vstřikovací formu, kde si mohli prohlédnout její komplikovanou konstrukci, výměnné vložky a funkci tvarových sliderů. Živě jsme diskutovali například nad problematikou temperačních kanálů.



Další logická zastávka byla na údržbě forem. Zde jsme podrobně představili zázemí nástrojárny, kde jsme návštěvníkům blíže popsali strojní a nástrojové vybavení nezbytné k údržbě a opravě forem, ať už se jedná o klasické třískové obráběcí stroje, tak i špičkové zařízení například pro elektoerozivní obrábění. Největší zájem však vzbudil sintrovací stroj, který umí metodou spékání kovových práškových hmot pomocí laseru vyrobit jakýkoli náhradní díl formy ve velice krátkém čase.

Poslední zastávkou byla montážní linka HVACu. Zde se studenti zajímali nejen o vlastní montáž, ale hlavně o metody zajištění jakosti, o ohranu proti záměnám dílů a o provoz robotů, hlavně manipulátorů. Největší diskuze na téma širokých možností kamerového snímání a optických senzorů se rozpoutala u kamerového kontrolního robota.

Na závěr setkání studenti velmi ocenili různorodost technologií. Velmi živě se zajímali o možnost jejich uplatnění již během studia, ale také o možnosti případné spolupráce na bakalářských či diplomových pracích.

Tato návštěva byla dalším milníkem ve dlouhodobé spolupráci s libereckou Technickou univerzitou a věříme, že bude zdárně pokračovat a rozvíjet se.

Jiří Valenta, Technolog

Ekskursja dla mechaników z TUL

O tym, że mamy wiele do zaoferowania również studentom uniwersytetów, świadczy ekskursja śladami pracy technologa. 27 kwietnia oprowadziliśmy naszym zakładem studentów trzeciego roku studiów licencjackich na TUL. Po krótkiej prezentacji naszej firmy i prezentacji produktów skupiliśmy się na technologiach produkcyjnych i zautomatyzowanych miejscach pracy. Przy tej okazji pokazaliśmy studentom, co znaczy praca technologa i do czego muszą być przygotowani w razie objęcia stanowiska na tej pozycji w naszej firmie.

Najpierw zatrzymaliśmy się przy wtryskarce, gdzie wyjaśniliśmy nie tylko właściwy cykl wtrysku, automatyczny transport wejściowego granulatu i manipulację z produktami finalnymi, ale także metodę SMED przy zmianie projektu lub złożoność ustawiania parametrów podczas rozruchu nowej produkcji. Pokazaliśmy im otwartą formę wtryskową, gdzie mogli obejrzeć jej skomplikowaną konstrukcję, wymienne wkładki i funkcję sliderów kształtu. Dyskutowaliśmy na żywo na przykład o problematyce kanałów temperacyjnych.

Następny logiczny postój był na konserwacji form. Tutaj szczegółowo zaprezentowaliśmy zaplecze narzędziowni, gdzie odwiedzającym bliżej opisaliśmy sprzęt maszynowy i narzędziowy niezbędny do konserwacji i remontu form, niezależnie od tego, czy chodzi o klasyczne obrabiarki skrawające, czy wysokiej klasy sprzęt, na przykład do obróbki elektoerozywnej. Największym zainteresowaniem cieszyła się jednak spiekarka, która metodą spiekania proszków metalowych za pomocą lasera może wyprodukować jakąkolwiek część zamienną formy w bardzo krótkim czasie.

Ostatnim naszym przystanięciem była linia montażowa HVAC. Tutaj studenci byli zainteresowani nie tylko samym montażem, ale przede wszystkim metodami zapewnienia jakości, ochroną przed zamianą części i działaniem robotów, głównie manipulatorów. Największa dyskusja na temat szerokich możliwości nagrywania kamer i czujników optycznych przebiegała koło kontrolnego robota kamery.

Pod koniec spotkania studenci bardzo docenili różnorodność technologii. Byli bardzo zainteresowani możliwością zastosowania swego doświadczenia już podczas studiów, jak również możliwością ewentualnej współpracy przy pracach licencjackich lub dyplomowych.

Wizyta ta była kolejnym kamieniem milowym w naszej długotrwałej współpracy z libereckim Uniwersytetem Technicznym i mamy nadzieję, że będzie kontynuowana i będzie się pomyślnie rozwijać.

Jiří Valenta, Technolog

ugly sweater day

WINTER eco DAY

Pro úsporu energie a snížení emisí CO2 jsme 26. 2. v rámci WINTER ECO DAY společně s ostatními DENSO závody po celém světě centrálně snížili vytápění kanceláří o 1-2°C, čímž jsme ušetřili asi 6% energie! Naši zaměstnanci soutěžili o nejošklivější svetr, kterým se ten den zahřáli! Kartami zamíchaly mj. originál kousky upletené v minulém století! Za svůj hráčský duch si všichni zúčastnění odnesli lístky do kina :-)

DENSO
Crafting the Core

1. Místo
1. Miejsce

ugly sweater day

WINTER eco DAY

Aby zaoszczędzić energię i obniżyć emisje CO2, 26. 2. w ramach WINTER ECO DAY wspólnie z innymi zakładami DENSO na całym świecie centralnie obniżyliśmy ogrzewanie biur o 1-2°C, przez co zaoszczędziliśmy w przybliżeniu 6% energii! Nasi pracownicy współzawodniczyli o najbrzydszy swetr, który ich w tym dniu rozgrzał! Kolejność zmieniły między innymi oryginalne sztuki zrobione na drutach w zeszłym wieku! W związku z duszą gracza wszyscy uczestnicy otrzymali bilety do kina :-)

DENSO
Crafting the Core

ZNÁTE VŠECHNY NAŠE BENEFITY?

Podporujeme zdraví našich zaměstnanců

Služby závodního lékaře

- Pro zaměstnance DMCZ je zajišťována pravidelná lékařská péče a zdravotní prohlídky firmou Occumed s.r.o. – MUDr. Čandová M.
- Ordinaci najdete v budově Tréninkového centra.
- Do ordinace musí všichni naši zaměstnanci na vstupní, periodickou nebo specifickou prohlídku potřebnou k výkonu své práce.
- Ordinace využijte také ve chvíli, kdy se vám na pracovišti udělá nevolno.
- Paní doktorku mnozí zaměstnanci navštěvují také jako svého praktického lékaře

Ordinační hodiny (MUDr. Čandová)

Pondělí	07:40 – 11:20	13:00 – 15:00
Úterý	07:40 – 11:20	13:00 – 15:00
Středa	07:40 – 11:20	13:00 – 17:00
Čtvrtek	07:40 – 11:20	13:00 – 17:00
Pátek	07:40 – 11:20	

Rehabilitace přímo v areálu DMCZ

- Od roku 2007 je v naší společnosti provozován benefit – léčebná rehabilitace. O tom, že je tento výjimečný benefit opravdu hojně využíván, svědčí i neustále zaplněné termíny. K jeho využití nepotřebujete žádné lékařské doporučení.
- Ordinace léčebné rehabilitace je umístěna v budově výcvikového centra vedle ordinace lékařky preventivní závodní péče a má jedno z nejlepších vybavení v kraji.
- Smyslem tohoto benefitu je prevence nemocí pohybového aparátu, tak i řešení již vzniklých obtíží pohybového aparátu.

Mezi léčebné procedury patří:
laser, ultrazvuk, elektroléčba, ultrazvuk, rázová vlna, opichová léčba, trakce, lymfodrenáž, reflexní masáž, léčebná tělesná výchova

Ordinační hodiny Rehabilitace (MUDr. Jitka Unzeitigová)
Úvodní či kontrolní prohlídky
Středa 8:30 – 12:30

Na úvodní prohlídku vás objedná A. Lucovičová, personální oddělení, tel. 488 101 133, a.lucovicova@denso.cz

Provádění úkonů léčebné rehabilitace / procedur

Pondělí	13:00 – 17:00
Úterý	12:00 – 16:00
Středa	pouze dopoledne
Čtvrtek	ordinace není
Pátek	14:00 – 18:00

Očkování proti chřipce
Příspěvek 2.500Kč na dioptrické brýle pro děti

- Získejte finanční příspěvek na dioptrické brýle pro vaše děti!
- JAK PŘÍSPĚVEK ZÍSKÁM?
- O brýle pro děti si zaměstnanec zažádá u (M. Kučerová, tel. +420 488 101 119 – DMCZ) (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)
- Dostane žádanku, se kterou se zastaví v Oko Optik, vybere si brýle pro dítě a zaplatí rozdíl.

NOVINKA - Zdravé a pohodové DENSO (od října 2017) - aktivně podporujeme zdraví našich zaměstnanců, ukazujeme jim, jak si zjednodušit cestu ke zdravému a spokojenému životu (tělesná měření, workshopy, zdravé recepty, soutěže, ...)

CZY ZNASZ WSZYSTKIE NASZE BENEFITY?

Wspieramy zdrowie naszych pracowników

Usługi lekarza zakładowego

- Dla pracowników DMCZ mamy zapewnioną regularną opiekę medyczną i przeglądy zdrowotne przez firmę Occumed s.r.o. – MUDr. Čandová M.
- Przychodnia znajduje się w budynku Ośrodka treningowego.
- Wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani w przychodni przejść przez przegląd wstępny, okresowy albo specjalistyczny, które są potrzebne do wykonywania ich pracy.
- Z usług przychodni należy również korzystać w przypadku problemów zdrowotnych na miejscu pracy.
- Liczni pracownicy przychodzą do naszej lekarki także jako do swego praktycznego lekarza.

Godziny pracy (MUDr. Čandová)

Poniedziałek	07:40 – 11:20	13:00 – 15:00
Wtorek	07:40 – 11:20	13:00 – 15:00
Środa	07:40 – 11:20	13:00 – 17:00
Czwartek	07:40 – 11:20	13:00 – 17:00
Piątek	07:40 – 11:20	

Rehabilitacja w areału DMCZ

- Od 2007 roku nasza spółka realizuje benefit – rehabilitacja lecznicza. O tym, że ten wyjątkowy benefit jest bardzo popularny, świadczą stale zajęte terminy. Do jego wykorzystania nie są potrzebne polecenia od lekarzy.
- Przychodnia rehabilitacji medycznej znajduje się w budynku Ośrodka treningowego obok przychodni lekarki profilaktyki zakładowej i posiada jedno z najlepszych wyposażeń w regionie.
- Sensem tego benefitu jest profilaktyka chorób aparatu ruchu, jak i rozwiązanie i poprawa już powstałych problemów.

Między procedury lecznicze należy:
laser, ultradźwięk, elektrolecznictwo, fala udarowa, mezoterapia igłowa, trakcja, limfo drenaż, masaż refleksyjny, gimnastyka lecznicza

Czas pracy Rehabilitacja (MUDr. Jitka Unzeitigová)
Przeglądy wstępne i kontrolne
Środa 8:30 – 12:30

Termin przeglądu wstępnego zamówi Ci A. Lucovičová, Dział Kadr, tel. 488 101 133, a.lucovicova@denso.cz

Rehabilitacja/procedury lecznicze przebiegają w czasie

Poniedziałek	13:00 – 17:00
Wtorek	12:00 – 16:00
Środa	tylko godziny dopołudniowe
Czwartek	zamknięte
Piątek	14:00 – 18:00

Szczepienie przeciw grypie
Dodatek 2.500 Kč na okulary korekcyjne dla dzieci

- Otrzymaj dodatek finansowy na okulary korekcyjne dla Twoich dzieci!
- JAK UZYSKAĆ DODATEK?
- Pracownik podaje wniosek o okulary dla dzieci u: (M. Kučerová, tel. +420 488 101 119 – DMCZ) (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)
- Otrzyma potwierdzenie, z którym pójdzie do Oko Optik, wybierze sobie okulary i zapłaci różnicę.

NOWOŚĆ – Zdrowe i pogodne DENSO (od października 2017) – aktywnie wspieramy zdrowie naszych pracowników, pokazujemy im, jak sobie ułatwić drogę do zdrowia i zadowolenia (pomiary fizyczne, workshopy, zdrowe recepty, konkursy,...)

Očkování proti chřipce
Příspěvek 2.500Kč na dioptrické brýle pro děti

- Získejte finanční příspěvek na dioptrické brýle pro vaše děti!
- JAK PŘÍSPĚVEK ZÍSKÁM?
- O brýle pro děti si zaměstnanec zažádá u (M. Kučerová, tel. +420 488 101 119 – DMCZ) (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)
- Dostane žádanku, se kterou se zastaví v Oko Optik, vybere si brýle pro dítě a zaplatí rozdíl.

NOVINKA - Zdravé a pohodové DENSO (od října 2017) - aktivně podporujeme zdraví našich zaměstnanců, ukazujeme jim, jak si zjednodušit cestu ke zdravému a spokojenému životu (tělesná měření, workshopy, zdravé recepty, soutěže, ...)

Szczepienie przeciw grypie
Dodatek 2.500 Kč na okulary korekcyjne dla dzieci

- Otrzymaj dodatek finansowy na okulary korekcyjne dla Twoich dzieci!
- JAK UZYSKAĆ DODATEK?
- Pracownik podaje wniosek o okulary dla dzieci u: (M. Kučerová, tel. +420 488 101 119 – DMCZ) (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)
- Otrzyma potwierdzenie, z którym pójdzie do Oko Optik, wybierze sobie okulary i zapłaci różnicę.

NOWOŚĆ – Zdrowe i pogodne DENSO (od października 2017) – aktywnie wspieramy zdrowie naszych pracowników, pokazujemy im, jak sobie ułatwić drogę do zdrowia i zadowolenia (pomiary fizyczne, workshopy, zdrowe recepty, konkursy,...)

Spoříme a šetříme s našimi zaměstnanci

Oszczędzamy z naszymi pracownikami:

Cafeterie - 500Kč měsíčně pro každého zaměstnance na volnočasové aktivity, podporu zdraví, cestování, ..., které se vám nezdaní

- Benefity café... nejsou kafé, ale Cafeterie, kde můžete čerpat každý 500 Kč na váš volný čas!
- **CO SI MŮŽU KOUPIT?**
  Podrobný seznam naleznete na stránkách Cafeterie po přihlášení, zde Vám však uvádíme pár příkladů z Libereckého regionu:
  - Zajdete si do Cinema City / Cinestar
  - Můžete jít plavat s dětmi do libereckého bazénu
  - Koupíte si v lékárně léky či vitamíny
  - Zaplatíte si jazykový kurz
  - Můžete si zaplatit i část dovolené
  - Dětem koupíte letní tábor
  - Zajdete si do fitka
  - K Vánocům si koupíte knížku ...

- **JAK BUDU PLATIT?**
  Zažádejte si rovnou o Ticket Benefit Card (platební karta) na personálním oddělení

  (K. Kuldová, 8-12 hod, k.kuldova@denso.cz)
  (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)

  - Platíte rovnou na internetu přímo z Vašeho účtu Cafeterie
  - Další způsoby naleznete v manuálu Cafeterie (najdete na personálním oddělení v češtině, polštině i angličtině)

- **CAFETERIE PRO KAŽDÉHO, KDO**
  - Pracuje v DENSU na hlavní pracovní poměr (kmen i agentura)
  - Má po zkušební době
  - Nemá neomluvenou absenci
  - Není ve výpovědi
  - Není dlouhodobě nemocný (celý kalendářní měsíc)
  - Není na mateřské či rodičovské dovolené

- **Příspěvek DMCZ 55% na stravování v kantýně**, kde nám KNL vaří denně 8 druhů jídel (minutky, japonské menu, saláty, barový pult, fit menu)
- Příspěvek na **životní či penzijní pojištění 400 Kč / měsíc**
- Čerpejte každý měsíc příspěvek od Densa na životní pojištění nebo k penzijnímu připojištění...

Cafeterie - 500Kč miesięcznie dla każdego pracownika na aktywności wolnoczasowe, podtrzymanie zdrowia, podróżowania,..., które nie są opodatkowane

- Benefity café... to nie kawa, ale Cafeterie, gdzie możesz korzystać z 500 Kč przeznaczonych na Twój wolny czas!
- **CO SOBIE MOGĘ KUPIĆ?**
  Szczegółową listę znajdziesz na stronie Cafeterie po zgłoszeniu, tutaj podajemy parę przykładów z Regionu Libereckiego:
  - Pójdziesz do Cinema City / Cinestar
  - Możesz popływać z dziećmi w basenie w Libercu
  - Kupisz w aptece leki albo witaminy
  - Opłacisz sobie kurs językowy
  - Możesz zapłacić część urlopu
  - Dzieciom kupisz obóz letni
  - Pójdziesz na siłownię ...
- **JAK BĘDZIESZ PŁACIĆ?**
  Poproś wprost o wydanie Ticket Benefit Card (karta płatnicza) w Dziale Kadr

  (K. Kuldová, 8-12 hod, k.kuldova@denso.cz)
  (G. Košíková, tel. +420 725 772 439 – H&P)

  - Zapłać przez Internet bezpośrednio z Twego konta Cafeterie
  - Inne sposoby zapłaty znajdziesz w podręczniku Cafeterie (znajdziesz w dziale kadr w języku czeskim, polskim i angielskim)

- **CAFETERIE DLA KAŻDEGO, KTO**
  - Pracuje w DENSie na główny stosunek pracy (zakład i agencja)
  - Jest po okresie próbnym
  - Nie ma nieuzasadnionej nieobecności
  - Nie jest w okresie wypowiedzenia
  - Nie jest długotrwale chory (cały miesiąc kalendarzowy)
  - Nie jest na urlopie macierzyńskim albo rodzicielskim
  - **Dodatek DMCZ 55% do posiłków w kantynie**, gdzie KNL dla nas gotuje codziennie 8 rodzajów posiłków (minutki, japońskie menu, sałatki, bufet, fit menu)
  - Dodatek do **ubezpieczenia na życie lub funduszu emerytalnego 400 Kč / miesiąc**
  - Skorzystaj z miesięcznej dopłaty od Denso do ubezpieczenia na życie albo funduszu emerytalnego...
  - **JAK UZYSKAM DOPŁATĘ?**
  - Załatwię sobie w swoim banku/ubezpieczalni umowę, w której będzie napisane, że dostaję od pracodawcy miesięczną dopłatę 400 Kč
  - Tak przygotowaną umowę przyniosę do swojej księgowej v DENSO

- **JAK PŘÍSPĚVEK ZÍSKÁM?**
  - Vyjednám si ve své bance/pojišťovně smlouvu, ve které bude uvedeno, že čerpám měsíční příspěvek od zaměstnavatele 400 Kč
  - Takto upravenou smlouvu donesu své mzdové účetní v DENSU

- **PŘÍSPĚVEK PRO KAŽDÉHO, KDO**
  - Je kmenový zaměstnanec DENSA po zkušební době
  - Má uzavřenou smlouvu v České republice na životní pojištění nebo penzijní spoření, a to u jakékoli banky a na jakoukoli částku

- **DOPŁATA DLA KAŻDEGO, KTO**
  - Jest pracownikiem zakładowym DENSO po okresie próbnym
  - Posiada zawartą umowę w Republice Czeskiej na ubezpieczenie do życia albo na program emerytalny, w dowolnym banku i na dowolną kwotę

- Příspěvek **na prací prášek** pro zaměstnance ve výrobě
- **Účet zdarma** a další zvýhodněné produkty u ČSOB
- **Výhodný tarif na volání i data od Vodafone** pro sebe i své příbuzné
- **Jednorázové slevy** a volné vstupenky na vybrané **regionální festivaly**, aktuálně:

- Dodatek **na proszek do prania** dla pracowników w produkcji
- **Konto gratis** i inne korzystne produkty u ČSOB
- **Korzystna taryfa na telefon i Internet od Vodafone** dla siebie i dla swoich krewnych
- **Jednorazowe zniżki** i bilety gratis na wybrane **festiwale regionalne**, aktualnie:

- **Jednorázové slevy na kosmetiku, oblečení,** do kaváren, ...
- 30% sleva **v Lion Sport** (Lion Sport kartu si vyzvedněte na svém personálním oddělení)
- Speciální ceny na **GS Vitamíny**
- **Slevy na vozy** u vybraných prodejců Toyota, Škoda Auto, Ford

- **Jednorazowe zniżki na kosmetykę, ubranie**, do kawiarni,...
- 30% zniżka **w Lion Sport**
- Specjalne ceny na **GS Witaminy**
- **Zniżki na samochody** u wybranych sprzedawców Toyota, Škoda Auto, Ford

Něco navíc ke mzdě:
- Odměna za doporučení nového zaměstnance (od 15.000 Kč)
- Odměna za pracovní výročí 5 let (5.000 Kč), 10 let (10.000 Kč), 15 let (15.000 Kč)
- Odměna k životnímu jubileu 50 let a 60 let

Coś więcej do wynagrodzenia:
- Roczna nagroda prezydenta
- Nagroda za polecenie nowego pracownika (od 15.000 Kč)
- Nagroda przy okazji rocznicy pracy 5 lat (5.000 Kč), 10 lat (10.000 Kč), 15 lat (15.000 Kč)
- Nagroda przy okazji jubileuszu życiowego 50 lat i 60 lat

Protože nám na našich lidech záleží:
- Taxi v případě mimořádné situace
- Pružná pracovní doba zaměstnanců v kancelářích
- Dodatečné dny pracovního volna
- Den volna na první školní den prvňáčka
- Vánoční dárky dle vlastního výběru (vstupenky do kina, hračky, poukazy do obchodního centra, víno, klobásy, šperky, ...)
- Bezúročná půjčka v tíživé situaci
- Sponzoring aktivit zaměstnanců v duchu hesla POMÁHÁME TĚM, KDO POMÁHAJÍ, PODPORUJEME AKTIVNÍ
  - Zvykem moderních společností bývá, že se různými aktivitami a finanční výpomocí snaží podporovat nejrůznější projekty, organizace a zájmy regionu, kde sídlí. I v Densu několikrát do roka pomáháme tam, kde vidíme potřebu naší pomoci, a souhrnně pak o takových činnostech mluvíme jako o CSR aktivitách, česky o společenské odpovědnosti. Do této chvile se naše podpora týkala pouze spolupráce s organizacemi, pro které jsme naše sponzorské dary vyhodnotili jako užitečné a veřejně prospěšné. Cílili jsme na sociálně znevýhodněné děti, stárnoucí spoluobyvatele, zvířata v liberecké ZOO, sázeli stromy a podporovali mnohé další projekty. Jim všem budeme rádi i v budoucnu podávat pomocnou ruku a finančně i aktivně dál pomáhat.
  - Kromě toho se ale chceme soustředit na činnosti, které vykonávají přímo naši zaměstnanci, a finančně je v nich podpořit. Příležitost získat finanční dar pro svůj projekt / aktivitu má každý, který je sám aktivní nebo pomáhá ostatním!
  - V duchu hesla POMÁHÁME TĚM, KDO POMÁHAJÍ, PODPORUJEME AKTIVNÍ rozdělujeme **každý měsíc 12.000,–** na podporu projektů, spolků, klubů, institucí a akcí, v nichž aktivně působí, které organizují nebo kterým pomáhají naši zaměstnanci.

Coś więcej do wynagrodzenia:
- Roczna nagroda prezydenta
- Nagroda za polecenie nowego pracownika (od 15.000 Kč)
- Nagroda przy okazji rocznicy pracy 5 lat (5.000 Kč), 10 lat (10.000 Kč), 15 lat (15.000 Kč)
- Nagroda przy okazji jubileuszu życiowego 50 lat i 60 lat

Ponieważ na naszych ludziach nam zależy:
- Taksówka w przypadku nadzwyczajnej sytuacji
- Ruchomy czas pracy pracowników w biurach
- Dodatkowe dni wolne od pracy
- Dzień wolny w pierwszym dniu szkolnym pierwszoklasisty
- Prezenty bożenarodzeniowe wg własnego wyboru (bilety do kina, zabawki, bony do centrum handlowego, wino, kiełbasy, biżuteria, ...)
- Pożyczka bezprocentowa w trudnej sytuacji
- Sponsoring aktywności pracowników w duchu hasła POMAGAMY TYM, KTÓRZY POMAGAJĄ, WSPIERAMY AKTYWNYCH
  - Zwyczajem nowoczesnych społeczeństw bywa aktywne wspieranie i pomoc finansowa najróżniejszych projektów, organizacji i interesów regionu, gdzie ma siedzibę. Również w Denso kilkakrotnie w roku pomagamy tam, gdzie widzimy potrzebę naszej pomocy, i ogólnie o takich czynnościach mówimy, jako o działalności CSR, czyli o odpowiedzialności społecznej. Do tej chwili nasze wsparcie dotyczyło tylko współpracy z organizacjami, w przypadku których nasze podarunki sponsorskie uważaliśmy jako pożyteczne również publicznie. Naszym celem były dzieci w niekorzystnych warunkach socjalnych, starsze osoby, zwierzęta w libereckim ZOO, sadzanie drzew i wspieranie licznych mniejszych projektów. Tym wszystkim chętnie będziemy pomagać też w przyszłości i nadal ich finansowo i aktywnie wspierać.
  - Oprócz tego chcielibyśmy się jednak skupić na czynnościach, które wykonują nasi pracownicy i pomagać im finansowo w ich realizacji. Uzyskać dar finansowy dla swego projektu / aktywności może każdy, kto sam jest aktywny albo pomaga drugim!
  - W duchu hasła - POMAGAMY TYM, KTÓRZY POMAGAJĄ I WSPIERAMY AKTYWNYCH - dzielimy **co miesiąc 12.000,–** na dofinansowanie projektów, stowarzyszeń, klubów, instytucji i akcji, w których aktywnie działają, lub je organizują albo, którym pomagają nasi pracownicy.

- Podívejte, kde všude v uplynulém roce bylo DMCZ díky našim aktivním lidem s vámi!
- hasiči / vodáci / vozíčkáři / rybáři / senioři / šachysti / fotbalisti / házenkáři / baseballisti / modeláři / hokejisti / MBA / kanoisti

- Zobacz, gdzie wszędzie w zeszłym roku DMCZ było dzięki naszym aktywnym ludziom - z Wami!
- Strażacy / sporty wodne / sporty na wózkach / rybacy / seniorzy / szachiści / piłkarze piłki ręcznej i nożnej / baseballiści / modelarze / hokeiści / MBA / kajakarze

Bavíme své zaměstnance:
- Family Day (květen)
- Vánoční večírek (prosinec)
- Mikulášská besídka (prosinec)

Bawimy swoich pracowników:
- Family Day (maj)
- Impreza na Boże Narodzenie (grudzień)
- Mikołajki (grudzień)

Sportujeme:
- Týmové soutěže ve zdolaných kilometrech libovolným způsobem s finančními výhrami každý měsíc
  - Každé jaro obouvají Densáci sportovní tretry, ve kterých skrze sezónu zdolávají tisíce km (během, na kole, na bruslích, na koložce)! Ti nejcílevědomější soutěží na maratonech, my ostatní mezi sebou! Ve trojicích si své výkony zapisujeme na společné uložiště, které nám každý měsíc vyhodnotí tři týmy, které v konečném součtu za 30 dní zdolaly jakýmkoli sportovním výkonem nejvíc kilometrů! Soutěžíme o Multi Ticket poukázky na naše další volnočasové aktivity! A míst máme neomezeně, takže kdo s námi ještě nezávodíte, namotivujte k sobě další dva kolegy a začněte nám zvedat laťku výš a výš. Více info a přihlášení na Adminu.
- Pronájem sportovních ploch pro naše sportovní týmy (florbal, hokej, fotbal)
- Každoroční účast dvacetičlenné posádky našich Draků z Densa v závodech dračích lodí
- další podpora startu v závodech jednotlivých DMCZ týmů dle vlastního výběru

Sportujemy:
- Wyścigi drużyn w pokonanych kilometrach, sforsowanych w dowolny sposób, z miesięcznymi cenami finansowymi
  - Każdej wiosny nakładają „Densacy" sportowe „kolce", w których potem przez cały sezon forsują tysiące kilometrów (biegiem, na rowerze, na łyżwach, na hulajnodze)! Ci najbardziej zawzięci mierzą siły w maratonach, my pozostali między sobą! W trójkach swoje wyczyny zapisujemy do wspólnej platformy, która nam w każdym miesiącu wybiera trzy drużyny, które za 30 dni w końcowej sumie sforsowały w dowolny sportowy sposób najwięcej kilometrów! Ścigamy się o Multi Ticket bony na nasze dalsze aktywności wolnoczasowe! Miejsc mamy bez ograniczeń, czyli jeśli jeszcze nie uczestniczysz w wyścigach, zaangażuj dwóch kolegów i zacznij nam deptać po piętach. Więcej informacji i zgłoszenia na Adminie.
- Wynajem przestrzeni sportowych dla naszych drużyn sportowych (floorball, hokej, piłka nożna)
- Coroczne uczestnictwo dwudziestu członków załogi naszych Draków (smoków) z Denso w wyścigach łodzi smoczych
- i inne wspieranie startu w wyścigach pojedynczych drużyn DMCZ wg własnego wyboru

Kontaktní osoba pro benefity:
Kontakt w sprawie benefitów:

Maya Kučerová

m.kucerova@denso.cz

+420 488 101 119

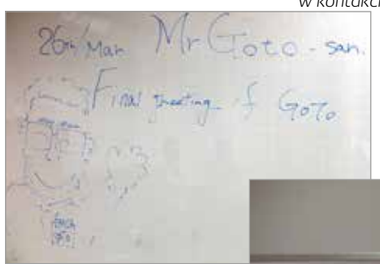
Rozloučili se Ota san a Goto san

29. ledna vystřídal na oddělení kvality po necelých třech letech Tani san Ota sana. *„Díky svému působení tady jsem se svou rodinou i kolegy navštívil hodně evropských zemí a ochutnal výborné jídlo. Pracovně myslím, že lidi vDMCZ mají velký potenciál. Moje poslední message je – podporujte se navzájem, jen tak dosáhnete svých cílů. Rád s vámi zůstanu v kontaktu, kdykoli se mě můžete obrátit.“*

Po třech letech působení v DMCZ se s námi 26. března loučil také Goto san z oddělení Designu. „Vždycky jsem se snažil dělat to nejlepší, co jsem uměl. Díky všem, co se mnou spolupracovali a pomáhali mi. V soukromí jsem si vážně užival aktivity, které Liberec nabízí. Odvážím si spoustu vzpomínek.“

Jeho nástupcem se stal Omori san.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností



Masataka Ota

Shoshi Tani

Yoshihiro Goto

Shun Omori

Pożegnali się Ota san i Goto san

29 stycznia w dziale jakości po niecałych trzech latach Tani san zastąpił Ota sana. *„Dzięki swojej pracy tu ze swoją rodziną i kolegami odwiedziłem wiele europejskich krajów i skosztowałem wybornego jadła. Z punktu widzenia pracy jestem zdania, że ludzie w DMCZ mają wielki potencjał. Moim ostatnim message jest – wspierajcie się wzajemnie, tylko tak osiągniecie swoje cele. Chętnie będą nadal w kontakcie z Wami, kiedykolwiek możecie się do mnie zwrócić.“*

Po trzech latach pracy w DMCZ 26 marca żegnał się z nami też Goto san z działu Designu. „Zawsze starałem się robić to najlepsze, co umiałem. Dzięki wszystkim, którzy ze mną pracowali i pomagali mi. Prywatnie naprawdę używałem sobie możliwości, jakie oferuje Liberec. Wiozę do domu mnóstwo wspomnień.“ Jego następcą został Omori san.

Markéta Dousková, Specjalista ds. kontaktów zewnętrznych

Letní brigáda
Letnia praca sezonowa

100 – 110 Kč / hod
100 – 110 CZK / godz.

červen červen | **červenec** červenec | **srpen** srpen | **září** září | **říjen** říjen

Brigáda pro vaše známé, děti a studenty
Praca sezonowa dla Two-ich znajomych, dzieci i studentów

- Operátorské pozice ve výrobě
- Pro starší 18 let
- 100 – 110 Kč / hod
- Minimálně na 1 měsíc (červen – říjen), ne méně
- 3 směnný provoz na 8 hod

Pro zájemce mladší 18 let nabízíme možnost stejného přivýdělku na lince Kondenzátor, pouze ranní osmihodinové směna a speciální přestávky.

Bára Bílková, Anna Lhotová – 488 101 153, nabory@denso.cz

- Pozycje operatorskie w produkcji
- Dla osób w wieku powyżej 18
- 100 – 110 CZK / godz.
- Minimalnie na 1 miesiąc (czerwiec – październik), nie mniej
- praca w systemie 3-zmianowym na 8 godz.

Dla adeptów w wieku poniżej 18 lat oferujemy możliwość takiego samego zarobku na linii Kondensator, tylko ranna zmiana ośmiogodzinna i specjalne przerwy.

Bára Bílková, Anna Lhotová – 488 101 153, nabory@denso.cz

Operátor na RANNÍ SMĚNY

- Nabízíme volnou pozici výrobní dělník na stř. 723 (Porsche)
- Pouze ranní směny 6 – 14 hod (bez příplatků na směnu)
- Poslední 2 volná místa

Anna Lhotová – 488 101 101, a.lhotova@denso.cz

Operator na RANNE ZMIANY

- Oferujemy wolne miejsce na pozycji robotnik produkcyjny na wydziale 723 (Porsche)
- Tylko ranne zmiany w godz. 6 – 14 (bez dopłaty za zmianę)
- Pozostałe 2 wolne miejsca

Anna Lhotová – 488 101 101, a.lhotova@denso.cz

Najdi ve svém okolí
Nástrojaře / Údržbáře forem

Pozice je ideální pro vyučeného technika nebo středoškoláka se strojním zaměřením, který umí číst výkresovou dokumentaci a vyhovuje mu práce v nepřetržitém provozu.

Jedná se o zajišťování údržby a opravy forem a nástrojů na vstřikování plastů.

ODMĚNA PRO VÁS ZA DOPORUČENÍ

NAGRODA DLA CIEBIE ZA REKOMENDACJĘ

30.000 Kč

Anna Lhotová – 488 101 101, a.lhotova@denso.cz

Znajdź w swojej okolicy
Narzędziowca / Technika form wtryskowych

Pozycja jest idealna dla absolwenta technikum lub technicznej uczelni wyższej, który potrafi czytać dokumentację rysunkową i odpowiada mu system pracy ciągłej.

Chodzi o zapewnianie urzymania i napraw form i narzędzi do wtryskiwania tworzyw sztucznych.

WELCOME BONUS

5.000 Kč
PO 1. MĚSÍCI / PO 1 MIESIĄCU

+ 10.000 Kč
PO 6. MĚSÍCI / PO 6 MIESIĄCU

Anna Lhotová – 488 101 101, a.lhotova@denso.cz

Pracovní výročí

Vedení společnosti děkuje za dlouholetou loajalitu a odvedou práci těmto našim zaměstnancům, kteří v průběhu posledních měsíců dosáhli v DMCZ jubilejní délky svého působení:

Jubileusze stażu pracy

Zarząd spółki dziękuje za długoletnią lojalność i wykonaną pracę następującym naszym pracownikom, którzy w ciągu ostatnich miesięcy osiągnęli w DMCZ jubileuszową długość swojej działalności:

15 let / 15 lat:

LEDEN / STYCZEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
350	Zdeňková Eva Ing.
344	Antoniová Radka Ing.

ÚNOR / LUTY:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
104	Gutowska Justyna
531	Hlavatý Ondřej
105	Jakubow Dariusz
105	Klimczak Anna
103	Korczowski Daniel
105	Krystosik Adrian
535	Moravec Vladimír
103	Trawinski Zigmunt

BŘEZEN / MARZEC:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
540	Froněk Jaroslav
532	Heckel Martin
723	Keller Milan
350	Kesselgruberová Jana
540	Kremina Radek
140	Marková Pavla Ing.
535	Sejkora Ladislav
532	Vebr Stanislav

DUBEN / KWIECIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
350	Kučera Karel
531	Skalický Pavel
535	Pacák Jiří Bc.
730	Runt Petr
730	Stránský Pavel
760	Slavík Martin
720	Škodová Iveta
522	Dabdoub Ahmad Bc.

10 let / 10 lat:

LEDEN / STYCZEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
330	Srb Karel
344	Jursová Šárka
532	Marek Petr
730	Kotková Iveta
740	Dragounová Lenka
740	Kouřilová Marcela
524	Kasri Karim
730	Kowhan Janusz
716	Žďárek Petr
721	Mejdrová Věra

ÚNOR / LUTY:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
150	Jiránek Jakub
250	Košíková Gabriela
730	Krajčovičová Jana
521	Glogar Lukáš
714	Švarcová Barbora
730	Lísková Nataliya
740	Smutná Dana

BŘEZEN / MARZEC:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
716	Ceithamelová Vlasta
535	Dolejš Zdeněk
344	Kulhavá Markéta
760	Martincová Marta
760	Martinec Jaroslav
535	Příplata Marek

DUBEN / KWIECIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
131	Hartoš Martin Bc.
750	Kleinschmidt Aniela
784	Kokošková Lenka
730	Tyszko Aneta Brygida
730	Vrabcová Jana
740	Mojžiš Martin

5 let / 5 lat:

LEDEN / STYCZEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
351	Herzog Lukáš Ing.

BŘEZEN / MARZEC:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
353	Jančáry Josef Ing.
520	Šnajdárek Jaromír

DUBEN / KWIECIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
531	Menčík Miroslav
531	Vít Jan