

## Dnes si přečtete

- **Nové pracovní oděvy** (str. 2)
- **Jak na jakost** (str. 3)
- **Kapitoly z historie** (str. 3)

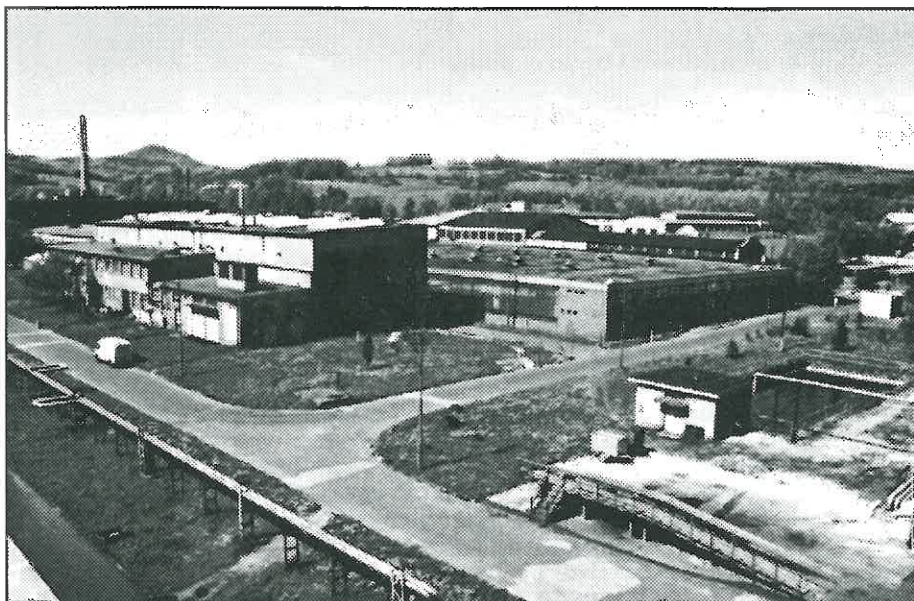
## Slovo úvodem

Vážení spolupracovníci, po delší době se vám opět do rukou dostávají noviny, jejichž hlavním posláním je informovat. Hlad po informacích ze života TOSu jsme pocítovali všichni, a proto se vedení společnosti rozhodlo tyto noviny vydávat. Obsahem budou zprávy o důležitých událostech v naší akciové společnosti, záměry pro budoucnost, informace o návštěvách a obchodních jednáních a zprávy ze všech úseků. Doufáme, že pomocí těchto novin dojde k postupnému vzájemnému sblížení všech útvarů a mnohá i k pomoci při řešení problémů.

Další stálou rubrikou bude povídání o historii podniku od jeho založení až po dnešní dobu pod názvem Kapitoly z historie. Svě místo v novinách bude mít i odborová organizace a všichni zaměstnanci se svými připomínkami a dotazy.

Dnešní první číslo zatím nemůže splňovat vaše očekávání a redakční rada ví, že to není ještě to pravé. Protože se všichni neustále učíme a redakční rada, ve složení F. Dlask, J. Jarý, ing. Říha, J. Tomášek a ing. Tomášek, noviny předtím nedělala, přijme s povděkem veškeré vaše připomínky. Náměty a dotazy zasílajte na sekretariát obchodního ředitele (pí Matuszkovou).

REDAKČNÍ RADA HORIZONTU



## NOVÝ PROGRAM ROZVOJE

Před několika týdny vznikla v rámci projektu rozvoje manažerů a řízení lidských zdrojů (podrobněji se k tomuto tématu vrátíme v některém z příštích čísel) pracovní skupina, jejímž úkolem je aktualizovat základní rozvojové dokumenty společnosti a připravit je k širšímu seznámení a diskuzi uvnitř firmy. Součástí těchto dokumentů jsou i strategické cíle, tj. hlavní úkoly, na které se musíme zaměřit, chceme-li být skutečně nejlepší, tak jak jsme si předsevzali.

Jedním ze strategických cílů je navodit atmosféru trvalého zlepšování kvality všech procesů a činností, které se ve firmě odehrávají. Trvalého a všeobecného charakteru zlepšování lze dosáhnout pouze tím, že bude umožněno všem zaměstnancům podílet se na řešení a budou k tomu motivováni. Právě tento cíl si klade program, který byl v minulých dnech vedením podniku vyhlášen. Prosím, přečtete si jej, přemýšlejte o něm a věřím, že dojdete k závěru, že se vám vyplatí angažovat se pro firmu.

Pokračování na straně 2

## NÁVŠTĚVA ZE ŠKODY PLZEŇ

Dne 30. dubna jsme v našem podniku přivítali milou a zajímavou návštěvu pracovníků ŠKODA Plzeň, hlavního konstruktéra obráběcích strojů Ing. Pavla Vaňka a bývalého hlavního konstruktéra, v současnosti pracovníka obchodního úseku Ing. Alfréda Kořána. Závod Obráběcí stroje nese název ŠKODA MACHINE TOOL, s. r. o. Vztahy mezi konstruktéry obou našich firem se vždy vyznačovaly velkou otevřeností a ochotou ke vzájemné pomoci nebo předání informací o řešení konstrukčních problémů. Ve stejném duchu probíhala i tato návštěva. Hosté si s velkým zájmem prohlédli naše montážní haly a ocenili zvláště čistotu a „uhlazenost“ konstrukčního zpracování našich strojů. Uznání a respekt jsme sklidili za rozsah naší výroby, zvláště množství produkováných strojů WHN 13 CNC.

Hlavním předmětem jednání byly oblasti, ve kterých si naše podniky mohou vzájemně pomoci. Pracovníci Škoda Plzeň projeví zájem o dodávky naší automatické výměny nástrojů pro své nejmenší vodorovné vyvrtávačky o průměru vřetena 150 mm a o přídavné otočné stoly S 16, případně ISO 16. My jsme uvítali možnost kompletace naší deskové vyvrtávačky WPD 130 velkými upínacími stoly ŠKODA s nosností 25 a více tun. Pro úvahy o dalším rozvíjení našich strojů jsme obdrželi podklady o širokém sortimentu ručně i automaticky stavitelných frézovacích hlav a dalšího příslušenství k vyvrtávačkám ŠKODA Plzeň.

Představitelé ze Škodovky vyjádřili velké uspokojení z průběhu své návštěvy u nás a pozvali pracovníky naší firmy k prohlídce závodu Obráběcí stroje ŠKODA Plzeň a k dalším jednáním o společných tématech.

Ing. Rudolf Waclawicz

V minulých dnech jsem na pozvání STROJIMPORTu a. s., a našeho finského zástupce KONEPALVELU navštívil Finsko. V této překrásné zemi tisíce jezer pracuje v současné době asi devadesát strojů z produkce TOS VARNSDORF, většinou k naprosté spokojenosti zákazníků.

## TOS ve Finsku

Obchod s Finskem se neustále rozvíjí a jen po privatizaci našeho podniku bylo dodáno 17 strojů a další tři jsou objednány.

Společně s pracovníkem STROJIMPORTu Praha jsme navštívili osm zákazníků, vesměs majitelů našich strojů, a vyjasnili si společně některé záležitosti a dotazy, týkající se technické a komerční stránky našich dodávek. Největší zájem je o stroje typu WPD, které najdou uplatnění pro výrobu zařízení v papírenském průmyslu.

František Dlask, obchodní ředitel



# NOVÝ PROGRAM ROZVOJE

## Zlepšování kvality a procesu činnosti

### Základní cíl:

- systematicky a trvale odstraňovat neproduktivní činnosti a zdroje zbytečných nákladů,
- účelně zjednodušovat procesy a aktivizovat zdroje růstu produktivity práce a úspor ve všech oblastech firmy,
- umožnit všem zaměstnancům zapojit se do programu dlouhodobého zlepšování.

### Nástroje:

- Racionalizační návrhy podávané formou zjednodušených nápravných opatření,
- týmové řešení vybraných problémů
- oceňování řešitelů.

## Cíl pro rok 1997 - dosáhnout efektu - snížit náklady o 40 miliónů

### Speciální podmínky pro rok 1997

#### 1. Způsob podávání a posuzování námětů

- konkrétní, drobná, rychle realizovatelná zlepšení budou podávána formou Nápravného opatření, tiskopisy jsou k dispozici u všech vedoucích středisek,
- návrh lze podat prostřednictvím vedoucího střediska nebo přímo na sekretariát GŘ, případně vhodit do schránky námětů na vrátnici,
- podané náměty budou každý týden posuzovány ve vedení podniku, které buď rozhodne o realizaci, určí řešitele a upřesní postup a termíny nebo námět odmítne. Za každý přijatý námět podaný do 30. 6. 1997 bude navrhovateli vyplacena do 14 dnů od podání mimořádná odměna 500,- Kč šekem.

#### 2. Vyhodnocování přínosů, rozdělení částí úspor zaměstnancům

- Efekty z realizovaných opatření budou porovnávány s příslušnou částí platného finančního plánu a kumulovány na zvláštním účtu u FŘ.
- Bude-li k 31. 12. 1997 dosažena úspora minimálně 40 miliónů Kč, bude 20 % těchto přínosů (po odečtení již vyplacených odměn za přijaté NO) vyplacena jako mimořádná odměna takto:

- a) 6 % mezi všechny zaměstnance, kteří budou k 31. 12. 1997 v pracovním poměru alespoň 12 měsíců, neměli neomluvenou absenci a nebyli postiženi kárným opatřením ve smyslu ZP, a to rovným dílem (předpoklad cca 7000,- Kč na zaměstnance). U zaměstnanců, kteří nastoupili do firmy v průběhu roku 1997 a splní další uvedené podmínky, bude odměna úměrně krácena s ohledem na délku pracovního poměru,
- b) 40 % jednotlivcům a pracovním skupinám, podle skutečně dosažených přínosů, toto rozdělení provede vedení podniku.

Tyto odměny budou vyplaceny po vyhodnocení roku 1997 nejpozději v únorovém výplatním termínu.

- Nebude-li dosaženo stanoveného cíle nebo nebude-li splněn plánovaný objem a sortiment produkce, mimořádné odměny nebudou vypláceny.

#### 3. Hlavní oblasti s největšími možnostmi zlepšení

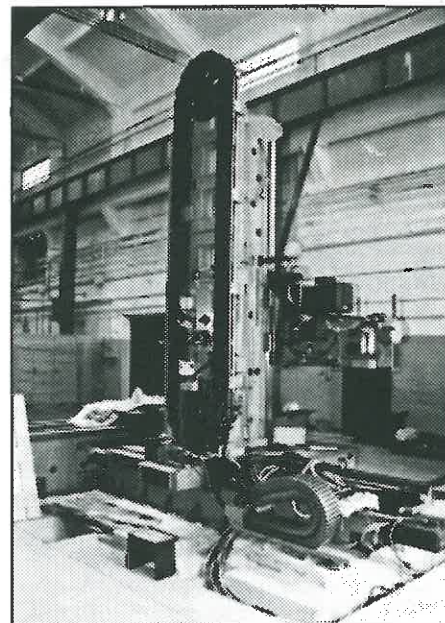
- Factory - dořešení problematiky pružného řízení vstupů do výroby, zkrácení průběžných dob a snížení prostředků vázaných v rozpracované výrobě.
- Nákup - dodavatelské podmínky.
- Zásoby - regulace přísunu materiálu do skladů i do výroby.
- Energetika - racionalizace obslužných činností, snížení maxim. v odběrech.
- Finanční náklady - restrukturalizace úvěrů.
- Služby - využití konkurence, porovnání s vlastními náklady.
- využití volných kapacit, odprodej nepotřebného majetku, technologické změny s přínosem do zvýšení produktivity nebo zkrácení průběžné doby výroby atd.

#### 4. Názor vedení společnosti

- Cílové snížení nákladů odpovídá úsporám ve výši necelých 3 % celkových plánovaných nákladů, jedná se tedy o reálný záměr.
- Splnění tohoto dílčího cíle není otázkou přežití firmy. Podstatně důležitější z tohoto pohledu je splnění zakázkové kryté výroby.
- Prioritou programu je zapojení zaměstnanců do řešení problematiky firmy a přiblížení se k sdílení firemních hodnot a vize.
- Splnění letošního cíle programu nesouvisí s dohodnutým růstem mezd o 10 %.
- Případná výplata odměn (při 40 mil. Kč úspor v průměru 12 000,- Kč na zaměstnance) jde nad tento úvazek.
- Nejedná se o kampaň, ale o start dlouhodobého programu k dosažení strategických cílů společnosti.
- V případě úspěchu v letošním roce vyhlásíme podobné podmínky pro rok 1998.
- Způsob podávání Nápravných opatření k drobným konkrétním problémům (obdoba zlepš. návrhů) zůstává zachován i pro další období. Termín 30. 6. se vztahuje pouze k paušální odměně 500 Kč za přijaté NO.
- Opatření, která povedou k trvalé úspoře pracovníků, a to buď likvidací nepotřebných činností nebo zvýšením produktivity práce, budou dále zvýhodněna s dopadem i do dalších let.

O vývoji účtu s úsporami, zajímavých námětech a úspěšných řešitelích vás budeme pravidelně informovat na stránkách Horizontu.

Ing. Jan Rýdl, generální ředitel



Montáž stroje WHN 130 MC - zárodek realizace nového pracoviště TOS VARNSDORF - čtěte v příštím čísle.

## Nové pracovní oděvy

Pracovní oděv, montérky a pláště, to je věc všedních dnů, které většina z nás nevěnuje zvláštní pozornost. Přitom vedle upraveného pracoviště právě oblečení zaměstnanců je prvním signálem návštěvníkům, jež něco o firmě již vypovídá. Chceme být firmou, která je známa svými špičkovými výrobky, řádem a pořádkem. Chceme však zároveň být firmou, která se stará o své zaměstnance.

První krok již vedení firmy v tomto směru podniklo. Ve Velvetě objednalo pro všechny zaměstnance dělnických kategorií po dvou sadách montérky navržených speciálně pro TOS VARNSDORF. Tyto pracovní oděvy budou v pěti barevných odstínech, jimiž se rozliší příslušnost zaměstnance ke středisku, případně k profesi. Na bundě a kalhotách bude umístěno logo firmy. Pro techniky jsou vyráběny pláště v jednotném barevném provedení rovněž s logem na prsou. Vše bude připraveno tak, aby si zaměstnanci před celozávodní dovolenou odnesli domů novou pracovní vřavou.

Druhý krok se očekává od zaměstnanců. Bude povinností, počínaje 11. srpnem 1997, pracovat výlučně ve firemním oděvu. Očekává se, že se o oděv budou řádně starat, vřdyť je to vizitka každého, která naznačuje i jeho vztah k firmě. Umístění loga na oděvu odstraňuje anonymitu pracovníka a sděluje okolí, že on je součástí firmy, že ji reprezentuje. Právě tyto vlivy na pozici firmy u zákazníků a veřejnosti posouvají péči o pracovní oděv do kategorie pracovních povinností zaměstnanců, proto bude vyžadována a hodnocena.

Přestože pracovní oděvy jsou šity z kvalitního materiálu a lze očekávat jejich delší životnost, bude firma zajišťovat jejich pravidelnou výměnu v obvyklých termínech, daných vnitropodnikovou směrnicí. Podmínkou výměny bude odevzdání všech částí již nevyhovujícího oděvu. Případy, kdy pracovník oděv ztratí nebo svou nedbalostí zničí, budou řešeny tak, že za nový oděv zaplatí cenu odpovídající pořizovacím nákladům.

Používání nových pracovních oděvů při činnostech ve firmě a pro firmu započne po dovození a z této nové povinnosti se jistě časem stane právo.

Jiří Santrůček

## Kapitoly z HISTORIE 1

Než se dostaneme k hlavnímu námětu, tj. ke vzniku dnešního předchůdce podniku TOS VARNSDORF, neuškodí, když si připomeneme některá důležitá fakta ze života samotného města Varnsdorf, ve kterém původní firma vznikla a ve kterém do dnešního dne sídlí.

Je proto na místě z dostupných pramenů uvést, že Varnsdorf byl povýšen na město v roce 1868 a již v této době měl 14 tisíc obyvatel a 1050 domů. Povýšen byl hlavně proto, že již v letech 1854-1868 byl Varnsdorf největší vesnicí tehdejší monarchie „Jeho veličenstva“ a stádem správních, soudních a berních instancí první stolice, tj. stádem okresu pro obce Varnsdorf, Jiřetín, Horní a Dolní Podluží, Chřibská, Nová Ves a Tolštejn. V té době probíhal prudký rozvoj mechanizace hlavně textílek, což následně vytvořilo podmínky i pro vznik a rozvoj strojírenské výroby ve Varnsdorfu, a tak již 80. léta minulého století lze označit za začátek zakládání strojírenských firem i speciálních kovodělných podniků. Strojírenských podniků bylo během doby založeno celkem pět - slévárny, strojírny, výroby zařízení pro textilky, výroby dřevobráběcích strojů apod. Ze speciálních kovodělných závodů by bylo vhodné připomenout, že se jednalo o výrobu dopravníkových zařízení, výrobu nábytku, tažírnu drátu, výrobu ocelových pružin.

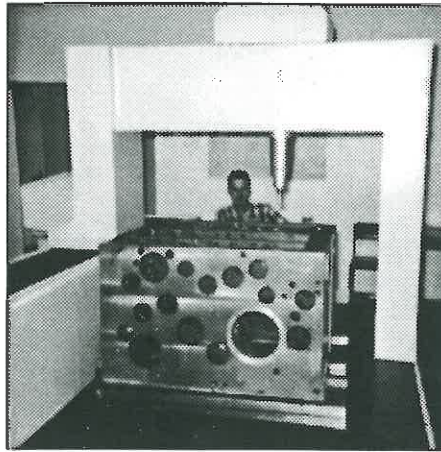
Jedním z prvních strojírenských podniků byla firma s názvem Severočeská továrna na obráběcí stroje Otto Peschke a spol., kde možno hledat kořeny dnešního podniku TOS. Do jmenované firmy nastoupil na přelomu století jako společník ambiciózní muž jménem Arno Plauert, narozený roku 1876 v Drážďanech a podle zápisu u bývalého Krajského soudu v České Lípě se tento muž stal jediným majitelem podniku ještě s původním názvem. Podle dochovaných údajů však tento muž na Velký pátek roku 1903 tuto firmu přejmenoval z původního názvu na firmu „Arno Plauert, továrna na stroje“. Tento název byl změněn proto, že firma se nezabývala jen výrobou obráběcích strojů (soustružů, hoblovek, vrtaček), ale chtěla rozšířit svůj sortiment i o jiné druhy výrobků.

Uvedené datum - Velký pátek 1903 - se stalo dnem, ke kterému se všichni naši bývalí i současní zaměstnanci ohlížejí jako ke dni založení pravého předchůdce dnešní firmy TOS Varnsdorf.

Kromě výroby obráběcích strojů byla pokusně zahájena výroba parních čerpadel, pro jejichž stavbu byla získána licence. Došlo dokonce k pokusu o výrobu automobilů, ale do sériové výroby nebyl zde automobil nikdy zaveden jak pro nedostatek zkušeností, tak i pro nedostatek finančních prostředků. Nejzdařilejší se pro firmu stalo podnikání v oboru obráběcích strojů. Nové, zdařilé konstrukce umožňující použití moderních nástrojů z tehdejších novinů - rychlořezných ocelí, přinášely nejlepší výsledky a zajišťovaly dobrý odby.

Příště si přečtete o období před 1. světovou válkou i během ní, o problémech i úspěších firmy, starostech jejích majitelů a zaměstnanců.

-Křištof



Nový měřicí stroj ZEISS, konečně zrealizovaný záměr známý 20 let, přispěje jistě k řešení kvality.

## HORIZONT aktuálně

Těsně před uzávěrkou, tzv. na poslední chvíli, jsme obdrželi informaci, že v akci Nový program rozvoje, o kterém píšeme v dnešním vydání na 1. a 2. straně, bylo již podáno 38 návrhů nápravných opatření, z nichž 21 přijato a 9 odměněno. K nejlepším návrhovačům patří pan DVORÁK ze střediska 107, pan SLADKOVSKÝ a pan ČEPELÍK ze střediska 100. Kdo bude následovat další?

# JAK NA JAKOST

## ÚVOD

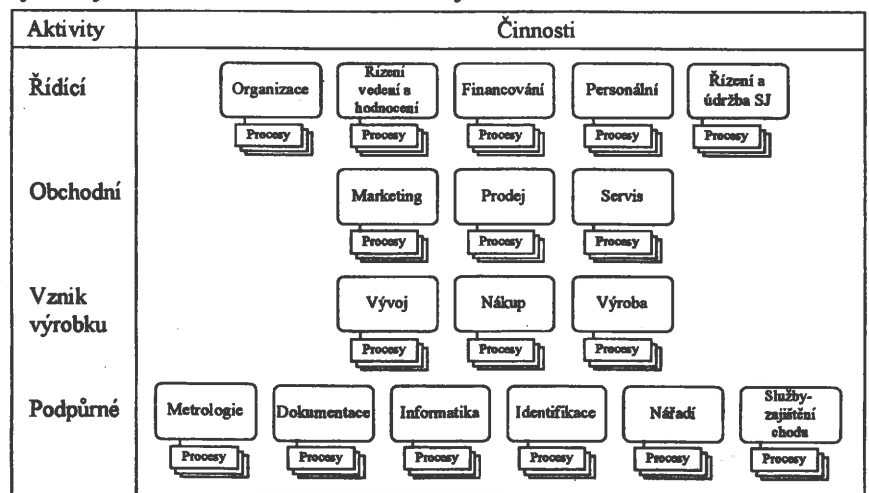
Rádi bychom naše čtenáře v pravidelných intervalech v článcích pod tímto názvem přiměli k zamýšlení nad tématy, pro které se v naší firmě ustálil název „QUALICON“. Naším cílem je přiblížit některé pojmy a principy z oblasti zavádění, udržování a rozvoje systému řízení jakosti jako jednoho z nástrojů řízení firmy.

V polovině roku 1994 se vedení firmy rozhodlo zavést systém řízení jakosti podle mezinárodní normy ISO 9001. Vzhledem k probíhající privatizaci a vnitřní reorganizaci firmy bylo nutno stanovit přísná kritéria pro realizaci projektu (max. délka 14 - 16 měsíců, svobodná volba certifikačního orgánu). Na tyto podmínky přistoupila poradenská firma QUALICON s. r. o., Praha a v lednu 1995 byl celý projekt zahájen.

Po úvodním semináři a vstupní analýze byly ustanoveny pracovní týmy. Ty měly za úkol porovnat požadavky jednotlivých kapitol normy ISO 9001 se skutečným stavem procesů ve firmě, tyto procesy upravit do požadovaného stavu a popsat. Výsledkem byl vystavěný a dokumentovaný systém jakosti, splňující požadavky normy ČSN EN ISO 9001:1994, který v říjnu 1995 úspěšně prošel předcertifikačním auditem.

V této fázi projektu bylo rozhodnuto, že stávající systém řízení jakosti bude rozšířen nad rámec ISO 9001 tak, aby vznikl jednotný model řízení firmy. Základ tohoto systému vychází z definování tří stupňů firemních činností, které jsme nazvali aktivity, činnosti a procesy.

Výsledný model takto strukturovaného systému lze znázornit následovně:



161-1PPT

TOS VARNSDORF a. s. je první firmou v České republice, která má certifikovaný procesně orientovaný systém řízení (certifikační audit provedly v dubnu společnosti SQS - Švýcarsko a SKQS - Slovensko). V naší firmě byl tak položen základ systému řízení, který je připraven na další rozvoj směrem k ISO 14000, řízení lidských zdrojů, TQM a možná ještě dále.

Příště pokračování.

-BRVA-



## Odborářský sloupek

Pravidelné informace z odborového života, které budeme zveřejňovat v HORIZONTU, začínáme příspěvkem o práci výboru základní odborové organizace TOS Varnsdorf a. s.

Na podzim 1993 byli zvoleni členové VZO na jednotlivých dílenských výborech v tomto složení:

DV-PR - Buršíková, Holata, Sýkora  
DV-montáže - Tomášek, L. Košťák  
DV-VSLO - Čermák, Polák  
DV-2M - Vasilopoulos, Maryšková  
a předsedové DV - Wenzel, Železný,  
Solín, Mísařová.

Předsedu revizní komise vykonává pan Pajer a hospodářku paní Bártová.

Pokles zaměstnanců a tedy i členů odborů v letech 1992-93 měl svůj dopad i na obsazení funkcí uvolněných pracovníků: funkce místopředsedy byla zrušena a uvolněným předsedou byl zvolen Karel Sýkora. Od roku 1996 provedl VZO další změnu - funkci předsedy vykonává Karel Sýkora mimo pracovní úvazek. Pro zajištění činnosti byla sepsána dohoda s paní Markovou, jednatelekou odborové organizace.

Na podzim letošního roku skončí čtyřleté volební období, což bude znamenat najít nové členy, mající vztah k odborové organizaci, kteří by svou aktivitou byli vhodnými kandidáty na odborové funkce.

Výsledkem práce každého VZO je obsahová kvalita dojednaných ustanovení kolektivní smlouvy a mzdového předpisu akciové společnosti. Blíží pohled na tyto dokumenty, uzavřené pro letošní rok, budeme věnovat v příspěvcích v dalších číslech HORIZONTU.

## Naši jubilanti

25 let v TOSu:

Gábor Jan - balič

20let:

Petrová Jiřina - konstruktér  
Tůma Pavel - vedoucí kalírny  
Kreminová Olga - skladnice  
Matušková Libuše - sekretářka

15 let:

Králičková Jana - laborant

10let:

Marková Marie - účetní  
Kučeravý Milan - manipulant  
Kessler Jiří - svářeč  
Kosová Jitka - pers. manažer

Odchody do důchodu v I. čtvrtletí 1997

Dvořák Jiří - zámečnický  
Fritsch Alfréd - konstruktér  
(pokračuje dále v práci)  
Klír Václav - dispečer, technolog  
(pokračuje dále)

Odchod do invalidního důchodu

Fryba Antonín - nástrojař

Všem, těmto jubilantům blahopřejeme k významnému výročí v jejich životě, přejeme hodně zdraví a děkujeme za jejich dosavadní práci.

Vedení společnosti



Stav budovy centrálních šaten je dokladem nutnosti její rekonstrukce.

## Pro zlepšení prostředí

Nejvýznamnější stavební akcí letošního roku v naší firmě je rekonstrukce budovy centrálních šaten a sociálního zařízení, kanceláří nákupu a nářadovny. Dlouhodobým záměrem vedení společnosti je postupně rekonstruovat budovy podle jejich stáří, technického stavu a opotřebení, od střešních konstrukcí, fasád, až po případné vnitřní úpravy. První takto rozsáhlé pojatou přestavbou se stává objekt centrálních šaten.

K rozhodnutí, proč právě začít s touto budovou jako první, vedly vedení firmy tyto skutečnosti: poskytnout dělnickým profesím čisté, kulturní prostředí šaten a umývárny v nadstandardním vybavení, v maximální míře soustředit pracovníky do jednoho objektu, ale využitelný prostor rozdělit adresně, tj. do menších skupin po střediscích a pod samostatným uzavřením. V neposlední řadě bylo nutno začít právě zde pro havarijný stav střešní konstrukce a velmi špatný stav fasády, topení a sanitních rozvodů.

Prvním krokem bylo vypsání soutěže na dodavatele stavby „na klíč“, včetně projektu. K prvnímu dni měsíce dubna byla z došlých nabídek posuzující komisí vybrána jako realizátor firma ŠaK s. r. o. Český Dub. V současné době je prakticky hotový projekt rekonstrukce a příprava staveniště - vyklizení šaten žen a horního patra šaten mužů. Dnem 9. května se stavební firma přestěhovala do areálu a 12. 5. započala stavba rekonstrukcí střešního pláště. Předpokládaný postup prací - vystěhování kanceláří nástrojárny, nákupu a přízemí šaten mužů. Celá akce bude ukončena k 30. 11. 1997 bez fasády (bude realizována až v roce 1998). Kanceláře nákupu budou po dobu stavby prozatímně umístěny v přístavku dílny (INTERTOS) a kanceláře nástrojárny v jejich zbývajících prostorách. Rekonstrukce započne od šaten žen. Tyto prostory budou nejdříve dokončeny. Stavební úpravy se dotknou jen minimálně prostor archivu a konstrukce přípravků (výměna oken, topení a jednoho trámu stropu), a proto zůstanou na místě.

Prostory objektu centrálních šaten pojmu maximálně 380 šatních skříněk a k tomu dle hygienických předpisů odpovídající počet umyvadel, sprch a WC. Z důvodu této kapacity a odlišného režimu práce tu nebudou umístěni montéři OTS, pracovníci energetiky a kalírny, skladníci nákupu, řidiči a automechanici.

Rozmístění:

Přízemí - šatna žen, 30 skříněk, 4 umyvadla, 4 sprchy, 1 WC, vchod od trafostanice

- společná šatna pro hřidelárnu, klempírnu a nástrojárnu, 80 skříněk, 8 umyvadel, 8 sprch, 2 WC (skupina č. 2)

- prostory pro uklízečky.

Patro - nad šatnou žen šatna těžké mechaniky, 92 skříněk, 10 umyvadel, 10 sprch, 2 WC (skupina č. 3)

- nad šatnou skupiny č. 2 šatna údržby a vývojové dílny, 33 skříněk (skupina č. 4),

- nad archivem a konstrukcí šatna montáží, 145 skříněk, 15 umyvadel, 15 sprch, 2 WC (skupina č. 1). Barva skříněk je volena vždy tak, aby se blížila barevnému řešení montérek jednotlivých středisek. Provedení skříněk je dvoudílné z dřevotřísky, oboustranně polaminované, sektorové, odolné proti vniknutí, opatřené zámkem FAB, plastovou hranou a plastovými mřížkami ve spodní a vrchní části, s vrchní policí, dvěma věšáky. Do skříněk je zavedena vzduchotechnika pro nucené odvětrávání a zlepšené schnutí oděvů. Podlaha šaten je řešena v dlažbě, osvětlení zářivkové, vestavěné do podhledu. Lavice jsou dřevěné.

Pokračování v příštím čísle