



V době před dovolenou byl v Anglii prodán zástupcem DUGARD a našimi montéry pak smontován stroj WHN 110 MC. Zákazník, firma RIMOR, byl se strojem velice spokojen. Na snímku zleva: Jiří Šolc a Milan Šulc, vedoucí provozu RIMOR pan Harry Lancaster, zástupce prodejce pan Sean Ford. Je zřejmé, jak odlišná jsou jména Angličanů. Naopak v Anglii se velice divili, jak podobná se zdají jména Čechů.

ZVE GENERACE TECHNIKŮ TŘETÍHO TISÍCILETÍ

Každým rokem se zvyšuje počet nezaměstnaných absolventů především škol s ekonomickými obory. Nenasycenost trhu práce těchto oborů od počátku 90. let pominula a výběr nabídek volných míst v administrativě je stále menší a tato tendence bude nadále slídit. Přes tuto skutečnost i varování ze strany zaměstnavatelů a státních úřadů, především Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí, zájem o studium na středních vysokých školách ekonomických směrů neklesá. Technické obory, které naopak zaznamenaly na počátku 90. let výrazný pokles, se potýkají s nezájmem žáků, ale hlavně jejich rodičů. Podnikům chybějí kvalifikovaní dělníci, řemeslníci, technici i konstruktéři. Firmy jsou nuceny i na kvalifikované práce zaměstnávat zahraniční pracovníky.

Úbytek zájmu o strojírenské obory je patrný z následujícího srovnání let 1991 a 1997, kdy v prvních ročnících SOU v oboru strojírenství bylo 24 398, resp. 10 161 žáků. Vzhledem k odeznívající populační vlně je viditelnější pokles z procentuálního srovnání, což je 29,4 % z roku 1991 oproti 18,88 % v r. 1997 z celkového počtu všech žáků v prvních ročnících.

Rovněž u vysokoškolského studia jsou technické obory na samém konci zájmu. Nízký počet podaných přihlášek s sebou ale zároveň nese vysoké procento pravděpodobnosti přijetí. Pro školní rok 1997/98 připadalo na jednoho přijatého zájemce pouze 1,92 přihlášky (pro srovnání např. u práv byl index 9,07, u ekono-

mických věd 5,67). Úplně nejnižší poměr je u fakulty strojní na ČVUT, kde je jeden přijatý ku 1,08 přihlášky. Ze 2652 přijatých však pouze 1645 studentů bylo zapsáno, což je pouhých 62 % přijatých.

Napomoci řešení situace se rozhodly Brněnské veletrhy a výstavy a. s., které ve spolupráci se Svazem výrobců a dodavatelů strojírenské techniky pořádají 18. září 1998 na 40. mezinárodním strojírenském veletrhu obráběcích a tvářecích strojů v Brně jednoduchý doprovodný program s názvem GeTe 2001 - generace techniků třetího tisíciletí. Tato akce, která má také pod-

Pokračování na 2. straně

DNES SI PŘEČTĚTE:

- Akce kulový blesk (str. 2)
 - Rok 2000 (str. 3)
 - Představujeme personální útvar (str. 4)
- V PŘÍSTÍM ČÍSLE:
■ Horizontky pod Vesuvem

V ohnisku zájmu: ÚSPORA SE BLÍŽÍ KE 13 MILIONŮM KČ

Po oznámení prvních neoficiálních výsledků hospodaření TOS VARNSDORF za první pololetí letošního roku můžeme konečně alespoň orientačně spočítat také výši úspory vyplývající z motivačního programu pro rok 1998.

I přes velké problémy v některých měsících prvního pololetí ve výrobě či následně v prodeji, byl vytvořen dobrý základ pro úspěšné pokračování další tvorby úspory ve výši vyhlášených 40 milionů Kč.

Je skutečností, že v závěru šestého měsíce výroba sice dohnala svůj plán výroby, avšak následně už prodej nemohl všechny vyrobené stroje vyexpedovat do konce června, a ty zůstaly na skladu hotových výrobků, takže velká část možné úspory tak zůstala skryta v těchto realizovaných výrobcích.

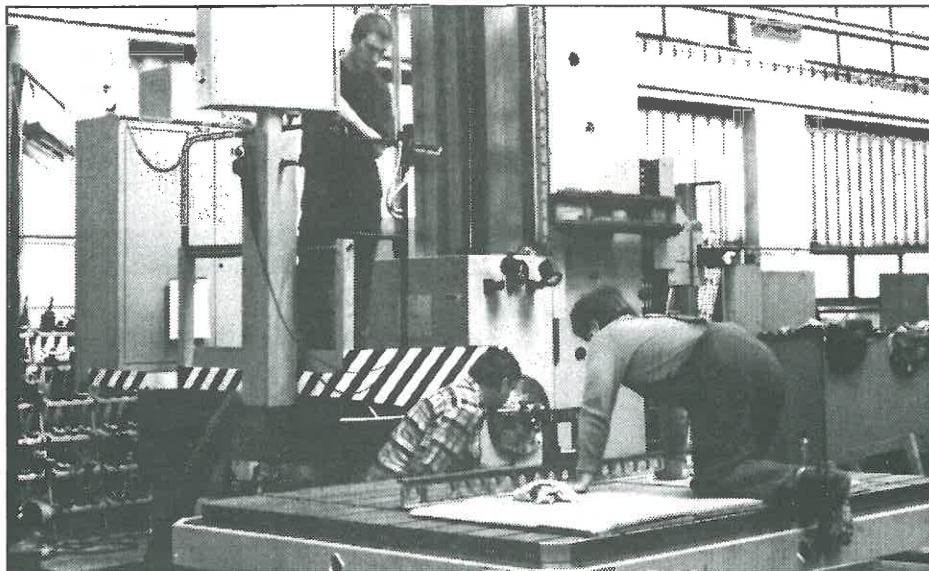
Kolik tedy činí orientační výše úspory za období leden až červen 1998? Je to docela pěkných 12 692 000 Kč.

Dá se předpokládat, a dnes už víme, že se prodeji daří úspěšně snižovat stav zásob hotových výrobků, takže naše úspora se může už za červenec přehoupnout přes hranici poloviny vyhlášené částky.

V brzké době bychom měli znát oficiální výsledky za období leden až červenec, potom přepočtený a možná oficiální stav úspor zveřejníme.

Je ale potřeba přicházet s dalšími aktivitami v pracovních týmech a také formou nápravných opatření, kterých v poslední době příliš mnoho nepřišlo k dosavadním 102 podaným. Nepleťme si však nápravná opatření s povinností vyplývající funkce některých našich spolupracovníků.

Tak s chutí do práce, ať můžeme na konci roku hrdě oznámit splnění vytčeného cíle - dosažení úspory minimálně 40 milionů korun.
-Řím-



Záběr pořízený ve chvíli, kdy Kulový blesk byl v plném proudu. Foto: F. Dlasť

AKCE KULOVÝ BLESK

Dlouhodobě trvajícím kapacitním disproporcím na středisku těžkých mechanik vedly představenstvo TOS VARNSDORF k rozhodnutí o zásadní rekonstrukci těžkých mechanik. V rámci této rekonstrukce dochází již v současné době na středisku 0119 ke značným změnám patrným na první pohled. Projektová dokumentace byla zpracována tak, že kromě jiného počítá i s instalací nejmodernějších typů strojů z vlastní produkce TOS VARNSDORF. Do plného provozu se již dostává stroj WHN 130 MC, krátce před dokončením je stroj WHN 110 MC. Započala rovněž příprava stavby díla nejnáročnějšího - frézovacího obráběcího centra MC 3000 AP od firmy WALDRICH COBURG.

Za této složité situace se ve středisku těžkých mechanik prováděly v minulých týdnech další náročné investiční akce, jako výměna jeřábu, generální oprava stěžejního stroje FRPD 20, instalace stolu IŠO 16 a v neposlední řadě se střediska také týkala instalace klimatizace.

V tak náročné době, kdy bylo nutno kromě těchto důležitých úkolů zároveň zajišťovat běžnou produkci těžkých dílců pro montáž, došlo navíc k havárii stroje WHN 13 C, který je jedním ze stěžejních strojů střediska těžkých mechanik. Oprava stroje by si vyžádala vysoké investiční a časové nároky, proto bylo vedením firmy rozhodnuto o odprodání stroje a zakoupení nového, CNC řízeného WHQ 13.

Akce musela být provedena velmi rychle, neboť dílce rozhodující pro stavbu strojů WHN

13 nebylo kde obrábět. Demontáž starého stroje a instalace nového, včetně předání, byla naplánována na dobu pěti dnů. Přestože byl stroj nakonzervován a připraven k expedici, podařilo se tento úkol přes počáteční nezdarů při kotvení stroje pracovníkům montáží úspěšně splnit. Největší zásluhu na tomto úspěchu měli pracovníci montáží - pánové Bališ, Rieger - a kolektiv elektromontáží, za aktivní koordinace činnosti pracovníka útvaru technologického rozvoje, ing. L. Pištěka.

Na tuto rychlou akci, interně nazvanou "kulový blesk", však bohužel plynule a stejně účinně nenavázala následná činnost tvorby NC programů střediska OHN. Je patrné, že se v naší firmě začíná v praxi prosazovat duch týmové práce. -TPJ-

ZVE GENERACE TECHNIKŮ TŘETÍHO TISÍCLETÍ

Dokončení z 1. strany
poru Svazu průmyslu a dopravy ČR a Hospodářské komory ČR, má napomoci popularizaci strojírenských oborů, které se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků.

Doprovodný program GeTe 2001 je určen žákům 9. tříd ZŠ a studentům 3. a 4. ročníku SOU, SOŠ a gymnázií, případně jejich rodičům. Bude rozdělen do tří samostatných skupin. První skupina je určena žákům ZŠ, druhá skupina studentům SOU a SOŠ, kteří chtějí po absolvování nastoupit do praxe a třetí skupina studentům SOU, SOŠ a gymnázií, kteří mají zájem o vysokoškolské studium. Hosty GeTe 2001 budou zástupci státní správy (MPSV, MŠMT), ale

hlavně konkrétních strojírenských podniků.

Kromě samostatného doprovodného programu, který má za cíl informovat o perspektivách tradičního oboru českého průmyslu, budou mít žáci na brněnském výstavišti jedinečnou příležitost zhlédnout průřez celým oborem včetně ukázek nejmodernějších strojů a zařízení.

TOS VARNSDORF a. s. sponzoruje jeden autobus pro žáky vycházejících ročníků ZŠ, kteří mají vážný zájem o strojírenskou techniku, a další autobus pro žáky středních škol, kteří nastoupí do praxe nebo zvažují další studium na vysoké škole. Další informace mohou zájemci získat telefonicky na čísle 0413 / 351 124.

Rok 1948 byl druhým rokem dvouletého hospodářského plánu, vyhlášeného tehdejší československou vládou. Všechny závody v republice byly prostřednictvím letádků vyzvány k intenzivnější práci, která zaručí celkové splnění dvouletého plánu a naše firma nebyla v tomto směru výjimkou.

S návrhem na dobrovolné odpracování určitého počtu hodin po pracovní době nebo ve volném dnu (v neděli), bez nároku na příplatek za přesčas, přišli členové závodní organizace KSČ. Návrh byl schválen členskou schůzí KSČ a získaný obnos byl určen do podpůrného fondu zaměstnanců, část na humanitární pomoc Řecku a Španělsku a část pro závodní organizaci KSČ.

Ve firmě byla založena Závodní škola práce, jejíž náplní bylo odborné školení pracovníků. Největší zájem ze strany zaměstnanců bylo osvojení si práce s logaritmickým pravitkem, převody palcových a jiných anglických jednotek do desítkové soustavy a praktické užívání lícovací soustavy. Školení prováděli pracovníci konstrukce.

V prvním čtvrtletí bylo provedeno několik důležitých kádrových změn, které se měly projevit v lepší organizaci práce a v neposlední řadě v konečném výsledku hospodaření za celý rok. Největší slabiny byly v personálním obsazení dílenských a montážních kontrolních pracovníků.

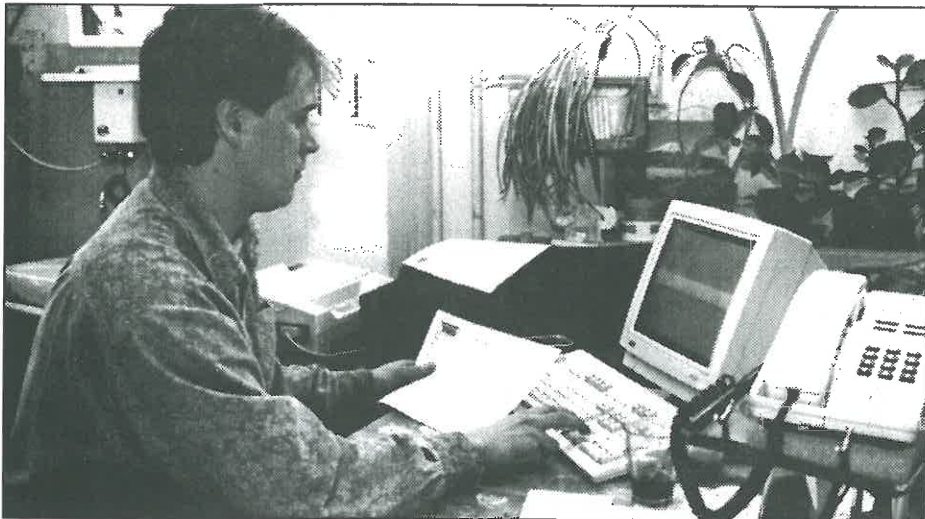
V půli roku 1948 byla vyhlášena socialistická soutěž a trvala do konce roku. Soutěže se mohl zúčastnit každý a to individuálně nebo společně se svým pracovním kolektivem či oddělením. Vznikaly nové pracovní kolektivy, kterým se říkalo "úderky". Ze soutěže byli vyloučeni dílvedoucí a vedoucí oddělení, jejichž úkolem bylo soutěž sledovat a hodnotit.

Každý soutěžící začínal s 0 body a mohl získávat kladné body za pozitivní činnost a naopak záporné za činnost, která firmě škodila.

Hodnotilo se využití pracovní doby, snížení režie, čistota stroje, kanceláře a okolí, dobrovolné snížení úkolových časů, podání zlepšovacích návrhů, zaviněné zmetky, včasné docházka do práce, účast na celozávodních schůzích ROH atd.

Ve dnech 11. - 25. 9. uspořádal Okresní národní výbor ve Varnsdorfu "Budovatelskou výstavu národních výborů". Závod TOS 08 se jí zúčastnil propagačním materiálem a finančním příspěvkem na organizaci akce.

Na závěr můžeme nahlédnout do výsledků výroby firmy: Za rok 1948 bylo vyráběno 5 typů strojů, a to: H 63, H 80, H 100, HBN 110, HBN 130; z celkové roční produkce 152 ks strojů zůstalo v tuzemsku pouze 17. Největším odběratelem bylo Rusko s odběrem 25 a Švédsko s 23 stroji. Dobrým zákazníkem bylo Švýcarsko a Belgie s 16 respektive 11 odebranými výrobky naší firmy. -KRIŠTOF-



Uživatelé počítačů čekají na řešení problému roku 2000.

ROK 2000 (1)

Příchod nového milénia nestraší jen příznivce mystiky a tajuplných jevů. Již jen necelých šestnáct měsíců nás dělí od osudové noci, kdy se letopočet 1999 změní v 2000. Pomineme-li možnost, že právě v tu chvíli nastane konec světa, ostatně dle zaručených proroctví se tak mělo stát již mnohokrát, neměli bychom se zbavovat pochyb, zda-li se přece jen tento den D nepromítne neblahým způsobem do naší práce s počítači. Pokusím se vám vysvětlit, o co jde.

Podstata problému je velmi jednoduchá. Kdysi, ještě v dřevních dobách výpočetní techniky, řekněme v polovině tohoto století, vznikaly první návrhy na elektrinou napájené výpočetní stroje. Nebyly to ještě počítače v dnešním slova smyslu, ale něco jako počítačové neandrtálci. A právě tam, na samém začátku vývoje výpočetní techniky, bylo zaseto semě, jež vzklíčí o půlnoci mezi 31. prosincem 1999 a 1. lednem 2000. Tehdy bylo všeho nedostatek, myslím tím v oblasti výpočetní techniky, samozřejmě, tedy i nedostatek místa v paměti. Šetřilo se každým bajtkem. Asi podle hesla: šetřit se musí, ať to stojí, co to stojí. Aby tvůrci programů, tehdy ještě psaných ve strojovém kódu, ušetřili, používali pro označení roku nikoli číslo 1950, ale pouze 50. Tehdy je to nepálilo, konec století byl v nedohlednu, nač se tím trápit, když nám to právě teď pomůže. Nejinak tomu bylo i v dalších letech. Stejnou filosofii, potýkající se s obdobným počátečním nedostatkem místa v paměti, převzali i tvůrci operačních systémů a aplikačních programů pro PC. Rok se neoznačoval jako 1980, ale stále jen 80. Dojdeme-li takto do roku 2000, potom bychom psali při stejné filosofii 00. A jak všichni víme, 00 je menší než 99. Jednou z nejčastějších operací, která se provádí s daty, je třídění. Pokud něco setřídíme podle času, tak je jasné, že to, co se stalo roku 0, stalo se dříve než to, co se stalo roku 99. A tím pádem se ocitáme někde mnohem dál, než v háji nebo v šípku. Vezměme si třeba účetnictví. Uzávěrka roku 1999 proběhne v roce 2000. V dosavadním pojetí označování roku však proběhne uzávěrka roku 99 v roce 0. To je nepřipustné, protože je tím narušena posloupnost účetních období. Jinými slovy, v tom okamžiku je porušen zákon. A to jen pro mizerné dva bajty.

Řešení se zdá být jednoduché, stačí přejít na čtyřmístné číslo, kterým budeme označovat rok. Že to tak jednoduché není, říká zpráva z minulého měsíce, že firma IBM (stále ještě

světová jednička v oblasti výpočetní techniky) přestává podporovat všechny své aplikace, jež nejsou připraveny na přechod do roku 2000. A milý uživateli, porad' si, jak můžeš. Pokud nechceš, aby se ti tvůj počítač zhroutil hned v první vteřině nového století, musíš si koupit vše nové a nejlépe od nás. Že řešení není jednoduché, dosvědčuje lavina článků v různých novinách a časopisech, občas o tom pohovoří i moderátoři našich tývů. Vyrojila se spousta firem a firmiček, která si z tohoto Damoklova meče udělala velmi výnosný kšeft. Seriózní firmy nehalasí, ony podnikají kroky, aby se tento problém dal vyřešit, dřív než se stane skutečným problémem. Takže se dělají úpravy a připravují se nové verze programů, které jsou na příchod roku 2000 připraveny.

Příště se dozvíte, co všechno se může stát při příchodu roku 2000 a jak se na tento okamžik připravujeme v naší firmě.

L. PLAŇANSKÝ

POZNATKY Z COBURGU

Ve svém příspěvku bych se chtěl vrátit k pracovní návštěvě skupiny vybraných pracovníků TOS Varnsdorf ve firmě WALDRICH COBURG, která se uskutečnila letos v červnu.

Naše skupina se při poznávání firmy WALDRICH COBURG rozdělila do tří sekcí podle pracovního a profesního zaměření - montáže, mechanické dílny a logistika. Pracovníci, kteří se v naší firmě věnují logistice - Ing. J. Pagáč, K. Kacálek, B. Šebestián, Ing. P. Záklasník - se společně s vedoucím nákupů firmy Waldrich Coburg, panem Gaberlem, věnovali prohlídce a poznávání zejména oddělení nákupu, skladů a útvaru příprava a řízení výroby.

Shrnu bych v krátkosti zásadní poznatky, které jsme při exkurzi načerpali: Vlastní odbor nákupu představuje 12 pracovníků. Sortiment je členěn dle oborového hlediska. Mají jeden centrální sklad a vychystávání probíhá dle zakázek, nikoliv dle typů. Mimo sklad je vyčleněn režijní a spojovací materiál, který si montáž odebírá samostatně dle potřeby. Chybějící dílce jsou řazeny do regálů, odkud si je mistři odebírají přímo ze skladu. Řízení výroby se věnuje útvar v počtu asi 30 lidí, včetně plánářů a technologů. Ve firmě je zaveden podobný řídicí systém jako je u nás FACTORY, dle informací pracuje ke spokojenosti zákazníků.

Ve svém velmi stručném shrnutí poznatků z pracovní návštěvy firmy Waldrich Coburg mohu konstatovat, že setkání s vedením i dalšími pracovníky této firmy bylo velmi vstřícné, otevřené a prospěšné. Domnívám se, že bylo pro všechny zúčastněné přínosem a pomohlo nám rozšířit si své vědomosti o nové poznatky a zkušenosti. Závěrem chci ještě poděkovat Ing. K. Pohlviči za dobrou organizaci a přípravu této akce.

P. HÜBLER

Naši jubilanti

35 let v TOS:

- * Josef Altman
obráběč kovů
- * Lubor Švejnar
referent marketingu

40 let v TOS:

- * Jaroslava Dynterová
referentka dokumentace

35 let v TOS:

- * Josef Hrnčíř
zámečnick
- * Helmut Pfeifer
elektrikář
- * Josef Sekyrka
obráběč kovů
- * Pavel Vrbický
kontrolor

30 let v TOS:

- * Bohumil Šebestián
vedoucí meziskladu

25 let v TOS:

- * Irena Tomíšková
ved. referent služeb

Narozeniny slaví:

55 let:

- * Jan Thoricht
(nar. 6. 9. 1943)
vedoucí plánovač

50 let:

- * Miroslav Štěpánek
(nar. 11. 9. 1948)
referent

Všem uvedeným jubilantům přeje vedení TOS VARNSDORF hodně zdraví, osobních i pracovních úspěchů do dalších let a zároveň děkuje za jejich dosavadní práci pro firmu.



PŘEDSTAVUJEME PERSONÁLNÍ ÚTVAR

Do personálního útvaru firmy patří oddělení mzdové účtárny, ekonomiky práce, personálních záležitostí a středisko praktické výuky. Vedoucím celého útvaru je personální manažer Josef Severa. Činnost mzdové účtárny zajišťují čtyři pracovníce, s náplní jejich práce se seznámíte v některém z příštích čísel Horizontu. Ekonomikou práce se zabývá personální manažer. Středisko praktické výuky, s jehož činností jste již byli seznámeni, má na starosti jeden pracovník.

Dnes svou pozornost obrátíme na vlastní personální činnost. V této oblasti pracují kromě personálního manažera další dvě pracovníce: Vladimíra Makalová a Hana Berková. Personální útvar má z obecného hlediska za úkol zajišťovat plynulý přísun kvalifikovaných pracovních sil na všechna funkční místa ve firmě. K naplnění tohoto úkolu slouží ve většině vyspělých firem, a nyní již také ve firmě TOS Varnsdorf a. s., personální program. Část tohoto programu byla upravena do stávající podoby v souvislosti se zaváděním normy ISO 9001 (jedná se o přijímání pracovníků a ukončení pracovního poměru, odměňování pracovníků jejich rozvoj a vzdělávání). Tyto vyjmenované aktivity personálního útvaru jsou všeobecně známé a patří k těm základním.

TOS Varnsdorf a. s. má personální program rozšířen o další oblasti. Jednou z nich je péče o zaměstnance, která je převážně řešena kolektivní smlouvou mezi vedením firmy a odbory. Další části personálního programu (hodnocení pracovníka, motivace) byly vytvořeny ve spolupráci s konsorciem vzdělávacích a poradenských firem OTC Transform RMC pod vedením PhDr. Aleny Přidalové. Adaptační proces a řízení vnitřní mobility pracovníků doplňují personální program a v současné době jsou rozpracovány.

K rozšíření personálního programu přispělo během posledního období právě výše uvedené konsorcium poradenských firem, které nás metodicky vedlo při přípravě projektu Rozvoj manažerů a lidských zdrojů. Pro tento pro-

jekt byla firma vybrána Národním vzdělávacím fondem. Jeho cílem bylo zlepšit dovednosti manažerů v řízení a vedení lidí, systémovými změnami odstraňovat aktuální podnikové problémy, vytvořit systém strategického řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Nyní bych se chtěla zmínit šfřeji o některých částech personálního programu. Po přijetí do zaměstnání bude pracovník zařazen do adaptačního procesu, který by měl zejména urychlit profesní zapracování, seznámení s firmou a přispět k vytváření sounáležitosti s firmou. Tento projekt je v současnosti připraven k nastartování.

Řízení vnitřní mobility pracovníků, které tvoří další část personálního programu firmy, je ve stádiu zrodu. Zde se jedná o vybudování systému, který umožní vzájemnou zastupitelnost profesí na dílnách i v útvarech technických a administrativních.

Oblast péče o pracovníky je důležitou součástí personálního programu a je-li dobře říze-

na, přispívá ke spokojenosti zaměstnanců a jejich loajalitě. Kolektivní smlouva, v níž je tato oblast řešena, je každoročně novelizována.

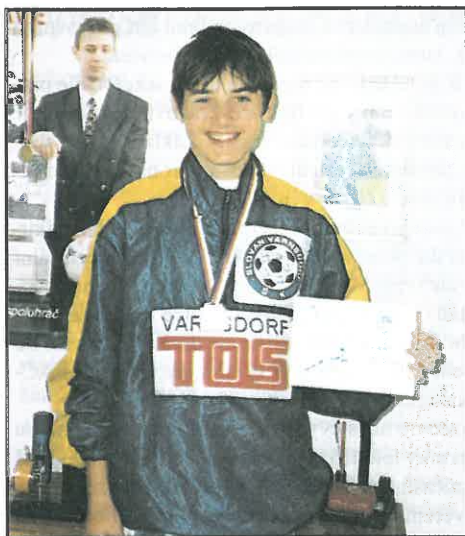
Za jednu z nejdůležitějších lze označit oblast rozvoje a vzdělávání pracovníků, neboť je také do budoucna nástrojem k získání kvalifikovaného personálu, a to zajišťuje budoucí konkurenceschopnost firmy. V současnosti je využíván plán vzdělávání, který platí vždy jeden rok. Systém vzdělávání a principy, které se v této oblasti uplatňují ve firmě, vycházejí z požadavků kladených na zaměstnance a na kvalitu odváděné práce. Do firemního vzdělávání, které je zaměřeno především na školení pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a na povinná školení ze zákona, jsme letos zařadili výcvik týmové práce pro vedoucí všech úrovní řízení. Od tohoto výcviku si slibujeme zkvalitnění týmové spolupráce uvnitř jednotlivých útvarů a mezi útvary.

Nyní ještě několik slov k hodnocení zaměstnanců, které by se mělo stát silným motivačním nástrojem pro každého z nich. Výsledkem hodnocení budou mj. plány osobního rozvoje, které by se měly stát základem pro přípravu plánu vzdělávání již pro rok 1999. Předpokládáme, že zavedením tohoto systému podchytíme skutečné potřeby zvyšování kvalifikace zaměstnanců a postupně vytvoříme kvalitnější systém vzdělávání firmy.

Cesta našich podniků k prosperitě a konkurenceschopnosti závisí především na přeměně lidí v nich a k tomu výraznou měrou přispívá úroveň personální práce a její vývoj směrem k vyšší formě zvané "řízení lidských zdrojů".

HANA BERKOVÁ

NÁŠ MLADÝ REPREZENTANT



Patnáctiletý Vít Krajčovič z Varnsdorfu, přeborník Severních Čech v atletice, vybojoval v červenci 2. místo na atletickém mistrovství ČR ve sportovní disciplíně chůze na 3000 metrů. Český atletický svaz jej nominoval na mezinárodní utkání žákovských družstev Čech - Moravy - Slovenska, které proběhne 20. září v Brně.

O Vítkovi Krajčovičovi však dnes píšeme také proto, že bude TOS VARNSDORF na veřejnosti trvale reprezentovat naším firemním logem na svém atletickém dresu. Ačkoliv od září odchází studovat do Jablonce nad Nisou obchodní akademii, kde bude také působit v I. lize jabloneckých atletů, chce zůstat nadále našemu městu i firmě věrný. Přejeme mu kromě sportovních úspěchů také studijní úspěchy, aby nadále dobře reprezentoval své město a naši firmu, kterou si už dnes vybral jako své budoucí pracoviště, kam se rád po studiu vrátí.

HORIZONT, firemní noviny, vydává TOS VARNSDORF a. s. - Předseda redakční rady: F. Dlask, členové: J. Jarý, M. Junek, ing. Řiha, J. Tomášek a ing. Tomášek. - Odp. redaktor: V. Lakota. - Snímky: R. Petrášek. Adresa redakce: TOS a. s., Řiční 1774, 407 47 Varnsdorf, tel. 0413 - 351 112. Sazba: Studio PS J. Bechyně. Tisk: Tiskárna Š & Š Šedivý Krásná Lipa. - Toto číslo vyšlo 4. září 1998.