

Představujeme procesní středisko Montáž II



Zavedení nové systemizace a další zvýšení produktivity práce v jednotlivých procesních střediscích si vyžádalo i některé organizační změny. Na základě rozhodnutí představenstva tak bylo vytvořeno nové nákladové středisko Montáž II.

Manažerem nově vzniklého střediska byl jmenován Jiří Buršík. Organizačně se středisko skládá ze dvou skupin: první skupinu vede pan Charouzek, druhou skupinu pan Věbr. Nosným výrobním programem střediska je montáž skeletů DECKEL-MAHO. Doplňkovým programem je montáž příslušenství strojů z produkce TOS Varnsdorf. Jde konkrétně o typy W100A, WHN 13 CNC, WHN 130, WHN 110 a WPD130. Vznik nového střediska byl podmíněn vysokými nároky zákazníka na kvalitu a přesnost stroje. Pracovníci střediska museli poznat a zvládnout novou technologii práce, ovládnout nové způsoby měření, a to v požadovaných časech a kvalitě. Náročnost této práce dokazují čísla: plochy pro lineární vedení se škrabají do přesnosti 0,005 milimetrů, což klade zvýšené nároky na kolektiv škrabařů. Celková geometrie stroje nesmí přesáhnout hodnotu 3 vteřiny.

Do vzniku tohoto střediska byly zapojeny veškeré složky v TOS Varnsdorf, od konstrukce, zastoupené p. Fritschem, přes technologii nástrojárny (výroba speciálních přípravků), až po těžké mechaniky, které musely

zvládnout vysoké toleranční požadavky montáže.

Nové způsoby práce a komunikace si museli osvojit i pracovníci technické kontroly p. Havlas a Rohlena, kteří museli pochopit filosofii zákazníka, vžít se do jeho představ a realizovat je v praxi. Vysoké nároky vznikly i na úseku kooperace (p. Neumann), který musel zvládnout složitou operativu se zákazníkem, udržovat s ním neustálou komunikaci tak, aby byl zákazník maximálně spokojen. Nemalou práci odvedl i p. Šimek svým neúnavným vyhledáváním dodavatele, který by plně uspokojil požadovanou kvalitu dodávaných dílců.

Skutečnost, že se nám spolupráce s firmou DECKEL-MAHO daří, je vizitkou nás všech, kteří se na tomto projektu podílejí. Může nás těšit, že TOS dokázal plně uspokojit vysoké technické požadavky zákazníka z Evropské unie. Je to pro nás i závazek, že produkce naší firmy se bude nadále zdokonalovat jak po stránce technické, tak i po stránce kvality, aby byl naplněn hlavní cíl firmy. Chceme být na špičce světového obchodu s vodorovnými vyvrtáčkami. Poděkování patří všem pracovníkům firmy, díky jimž se daří naplňovat tuto firemní vizi.

Nové středisko je na počátku dlouhé cesty, ale pevně věřím, že tato cesta bude úspěšná a přejí všem pracovníkům mnoho dalších pracovních úspěchů.

JIŘÍ BURŠÍK

Od 1. dubna 2000 platí nový systém odměňování

Naše společnost zavádí od 1. dubna 2000 nový systém odměňování, který je formulován dvěma základními dokumenty. Jsou jimi Politika odměňování a Mzdový předpis. Pod pojmem politika odměňování jsou zahrnuty základní přístupy k naplňování firemní vize v oblasti zaměstnanců a jejich odměňování a definice principů systému odměňování.

Hlavní cíle nového systému lze ve stručnosti definovat takto:

- Zabezpečit konkurenční výhodu pro získání pracovníků z regionu i mimo něj.

- Vytvořit podmínky pro stabilizaci kvalifikovaných pracovníků.

- Motivovat k odbornému růstu a vzdělávání pracovníků tak, aby byli schopni realizovat dlouhodobé cíle v oblasti konkurenceschopné produktivity práce, inovací, kvality produkce a procesů, potřebné úrovně flexibility a tvořivosti.

- Zabezpečit uspokojení potřeb zaměstnance a jeho rodiny z hlediska definované míry sociální jistoty, perspektivy a možnosti budoucích výdělků a seberealizace.

- Vytvořit klima důvěry v systému odměňování jeho průhledností, jednoduchostí, spravedlností a srovnatelností odměňování.

- Podpořit dobré vztahy uvnitř pracovních týmů a v celé firmě a pocit soukromé sounáležitosti s firmou, jejími hodnotami a cíli.

Odměňování není omezeno na pouhou mzdu nebo jiné formy peněžní odměny za vykonanou práci. Jako součást odměňování chápeme i kariérový postup, formální uznávání přínosů pro firmu formou veřejného uznání a pochval, zaměstnanecké výhody z titulu pracovního poměru nezávislé na pracovním výkonu, zaměstnaneckou jistotu vybraných kategorií pracovníků, umožnění osobního rozvoje studiem či odbornými stážemi, apod.

V odměňování je respektován princip odměny za individuální výkon, za výkon pracovního týmu a dosažené výsledky firmy. Současně je odměňována angažovanost v projektových týmech, řídicích výborech, zlepšovatelství, loajalita vůči firmě, zkušenosti a schopnosti využívané k řešení úkolů a dosahování firemních cílů a s tím související růst odborné připravenosti.

Dokončení na 2. straně

**SRDEČNĚ VÍTÁME NÁVŠTĚVNÍKY
DNE OTEVŘENÝCH DVEŘÍ TOS VARNSDORF**

VENTOS je připraven ke spolupráci s naší firmou

Plynofikace města Roudnice nad Labem, ČSAD Česká Lípa, osazení kotelny v Zákupích kogenerační jednotkou, rekonstrukce technologické části bazény v Rumburku, vytápění montážní haly v TOSu, ... to je jen několik úspěšných projektů firmy VENTOS, založené v roce 1993 a sídlící nyní ve Starých Křečanech. Ke konci roku 1999 se u nás dostala do středu zájmu, když zvítězila ve výběrovém řízení na odkoupení naší klempířny. Díky tomu, že tam odešel téměř celý tým našich bývalých spolupracovníků, máme i do budoucna zájem sledovat, jak se jim ve firmě VENTOS daří. Požádala jsem proto paní Petru Hankovou - majitelku firmy a řídící ekonomku - aby nám o své společnosti něco pověděla.

První otázka se přímo nabízí: Co znamená název VENTOS ?

V prvopočátku naše firma začínala s projekcí vzduchotechnických celků. Hledali jsme proto příhodný název, který by tento obsáhlý obor charakterizoval jedním slovem. Nakonec jsme ho objevili v řeckém jazyce - slovo VENTOS znamená teplý pouštní vítr přinášející radost a kvalitu do života. A přesně to je naším krédem.

Co může firma VENTOS nabídnout případným zákazníkům?

Naším hlavním cílem je poskytování komplexních služeb v oboru vytápění, vzdu-

chotechniky a klimatizace, a to od projektu po realizaci, včetně záručního a pozáručního servisu na vysoké technické úrovni, v odpovídající kvalitě a ceně.

Otázka, která mě hodně zajímá: Jak pokračuje proces včleňování naší ex-klempířny do firmy VENTOS?

V současné době jsme ve stádiu poznávání. Společně hledáme tu nejlepší cestu ke vzájemné spokojenosti. Z naší strany je to především snaha o zlepšování prostředí dílen, obnovení strojového parku, kladení maximálního důrazu na sociální jistoty, ... Naopak druhá strana nám vychází vstříc poskytováním svých manuálních zručností, zkušeností, nových nápadů a podobně. Díky tomu se nám otevírá svět klasického strojírenství a umožňuje nám to upevňovat rodící se spolupráci mezi TOSEM a VENTOS.

Jaké trendy budete sledovat v novém tisíciletí?

I v budoucnosti chceme veškerou činnost odvíjet od našeho motto: solidnost, perspektivnost, kvalita. Chceme nadále klást vysoké požadavky na odbornou znalost našich pracovníků, získat certifikát ISO 9001, pokračovat ve

spolupráci se špičkovými vědeckotechnickými pracovišti v České republice, zaměřenými na oblast tepelné techniky. Chceme se zaměřit na hledání řešení, která by na minimum snížila dopady z výroby tepla, mechanické a elektrické energie na životní prostředí.

Děkuji Vám za rozhovor.

PAVLÍNA TICHÁ



Od 1. dubna 2000 platí nový systém odměňování

Dokončení z 1. strany

Mzda je ve mzdovém systému konstruována jednotně pro všechny kategorie zaměstnanců. Vychází z principu individuální finanční odměny za očekávaný výkon s časovou formou mzdy, doplněnou o pobídkový systém kolektivní odměny závislé na hodnocení výkonu firmy.

Konstrukce mzdy je postavena na existenci tří základních složek:

- Tarifní mzdy
- Osobní hodnocení
- Odměny z fondu střediska

Tarifní mzda je dána zařazením pracovního místa do tarifního stupně (třídy). Při zařazení konkrétního pracovního místa do tarifního stupně se vychází z popisu pracovního místa definovaného z potřeb firmy a firemního katalogu profesí. Tarifní mzda je součástí zaručené složky mzdy.

Osobní ohodnocení je přiznáváno vedením firmy konkrétnímu pracovníkovi na období jednoho roku.

Osobní ohodnocení je rovněž součástí zaručené složky mzdy.

Odměna z fondu střediska je formou kolektivní odměny pro pracovní tým (resp. procesní středisko). Fond odměn střediska je regulován vedením firmy na základě plnění stanovených kritérií hodnotících přínos střediska do celkových výsledků firmy a celkovou úspěšnost plnění cílů firmy. Fond odměn střediska může být vedením firmy krácen o škody či ztráty způsobené firmě pracovníky střediska. Pravidla pro rozdělování kolektivní odměny jsou stanovena vedením procesního střediska. Hranice individuálního podílu z celkové hodnoty

fondu odměn střediska pro jednotlivého pracovníka není stanovena.

Na podíl z fondu odměn střediska nemá pracovník zaručený nárok. Do mezd zaměstnanců se započítávají i příplatky definované v dokumentu Mzdový předpis.

Společnost vytváří prostor pro další formy odměňování, kterými jsou zejména:

- Odměna za dlouholetou práci a přínos pro firmu
- Příspěvek na důchodové připojištění
- Garance trvalého zaměstnání
- Odměna za mimořádný přínos pro firmu

Základní přehled systému odměňování

Odměňováno je:	Peněžitá odměna	Nepeněžitá odměna
Zařazení na pracovní místo	Tarifní mzda	
Dlouhodobá výkonnost	Osobní ohodnocení	
Mimořádná angažovanost (členství ve výborech, projekt, týmech atd.)	Osobní bonifikace	
Podíl na plnění úkolů a cílů procesního střediska a firmy	Odměna z fondu střediska	
Růst produktivity práce ve firmě a splnění dalších podmínek dle KS	Třináctý a čtrnáctý plat	
Věrnost a loajalita k firmě, dlouhodobá využitelnost	Odměna za dlouhodobou práci a přínos pro firmu Příspěvek na důchodové připojištění	
Dlouhodobý přínos pro firmu, předávání zkušeností a know-how		Garance trvalého zaměstnání
Dlouhodobá mimořádná výkonnost, individuální plnění firemních cílů	Doživotní odměna za dlouhodobou práci a přínos pro firmu	Firemní zlatá medaile Garance trvalého zaměstnání
Nadprůměrná dlouhodobá výkonnost	Osobní bonifikace	Vyhlášení nejlepším pracovníkem střediska (firmy) Nepeněžitý dar

● Ocenění nejlepším pracovníkům procesního střediska a firmy

Základní přehled systému odměňování je uveden v příložené tabulce.

Všechny výše uvedené principy a další, v článku neuvedené, jsou detailně specifikovány v dokumentech Mzdový předpis, resp. Politika odměňování, které byly projednány a schváleny odborovou organizací. Jsou zveřejněny na INTRANETU a zaměstnanci s nimi budou seznámeni prostřednictvím vedoucích procesních středisek na výrobních poradách.

Ing. FRANTIŠEK NĚMEC

V prodeji strojů musíme přidat

Letošní rok se zatím nese - alespoň pokud jde o množství prodaných strojů - ve znamení ne právě pozitivních zpráv. Situace v současné době sice není kritická, nicméně je nejvyšší čas přijmout taková opatření, abychom dokázali nepřijemný vývojový trend zastavit. Mezi hlavní příčiny poklesu zájmu o naše stroje patří, podle vyjádření našich hlavních importérů, přesycenost trhu, především pak v oblastech, kde se nám v posledních letech velmi dařilo - Kanada a Německo. Samostatnou kapitolou (a bohužel obsáhlou) potom tvoří stále kritizovaná kvalita našich strojů. Ale to je opravdu téma na jiný článek.

Lékem na řešení naznačených problémů by mělo být hledání nových odbytišť pro naše výrobky (jedná se především o země Dálného východu a země bývalého Sovětského svazu), rozšiřování výrobního programu, důsledné zlepšování kvality a v neposlední řadě zlepšování současné distribuční sítě.

Naopak velmi pozitivní informací v dnešních dnech je zjištění, že se pracovníkům prodeje podařilo prodat (resp. obdrželi na ně objednávku) již dva stroje WRD 130, přičemž třetí je údajně „na spadnutí“. Pro představu, kolik práce se skrývá za získáním takové zakázky uvedu, že na stroj WRD 130 pracovníci prodeje vystavili již více než dvacet vážných nabídek a nepočítaně těch „nevážných“, tzn. takových, kdy se potenciální zákazník velice nezávazně informuje.

V současné době je proto potřeba věnovat zvláštní pozornost realizaci těchto zakázek (pochopitelně nejen těchto). Prvním kontaktem se zákazníkem počínaje a uvedením strojů do provozu u zákazníka konče. Budoucnost nově zaváděných výrobků na trh totiž ve velké míře závisí na referencích o prvních prodaných strojích.

Invence našich konstruktérů a schopnosti pracovníků ve výrobě by měly být zárukou, že se podaří nepřijemné období překlenout.

PETR PELIKÁN

Ocenění za podporu kultury

Nejedno město se honosí tím, že se v něm pořádají koncerty vážné hudby v provedení předních umělců naší republiky. Také Varnsdorf se může podobnými kulturními akcemi pyšnit. Za posledních padesát let není však řada takových koncertů celistvá, byla v průběhu času několikrát přerušena, obecenstvo si „odvyklo“ a znovu vytvářet tradici je víc než obtížné.

Po roce 1989 se organizačně ujalo této akce varnsdorfské Městské divadlo, což zákonitě plyne z jeho postavení v městské kultuře. Ale co naplat, současné finanční problémy s pořádáním podobných akcí jsou nad rozpočtové síly divadla.

Proto přišel jako dar z nebes počín místního podnik TOS, jímž je sponzorování koncertní činnosti. Divadlo pak mohlo vytvořit samostatnou předplatitelskou skupinu „K“, vstupné na koncerty se tak stává přístupnějším i pro sociálně slabší skupiny, jako jsou důchodci, studenti a podobně.

Zároveň ale přináší tato řada koncertů naplnění kulturních zájmů nezanedbatelného počtu obyvatel. A posluchačů koncertů přibývá, obnovuje se tradice, jak jsme připomněli shora. Je radostné poznat ve Varnsdorfu umění předních českých interpretů, kteří jsou jinak častými hosty ve světových městech; jindy poznáme absolventy AMU či konzervatoří, o nichž se časem dozvíme, že i oni sklízí mezinárodní úspěchy. V poslední době se zdá, že organizátoři vyhověli i zvýšenému zájmu diváctva o vokální koncerty, takže celkově lze říci, že dramaturgie je pečlivá, že jsme nebyli svědky „propadáku“. Nicméně hodnocení umělecké úrovně není cílem tohoto článku.

A tak nezbyvá než vyslovit prosbu a přání, aby si koncerty zachovaly minimálně dosažitelnou úroveň, aby se zvyšoval počet posluchačů a aby TOS Varnsdorf zachoval popisovanému podnikání přízeň projevovanou sponzorováním této ušlechtilé varnsdorfské kulturní činnosti. JF

PRÁVNÍ PORADNA

JUDr. Evy Ruthové



O t á z k a: Jak se postupuje v případě, kdy zaměstnanec, který obdržel výpověď zaměstnavatele během výpovědní doby, onemocní?

Odpověď: Dočasná pracovní neschopnost je jedním z případů tzv. ochranné doby podle § 48 Zákonníku práce. Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď předtím, než se stal zaměstnanec dočasně práce neschopným, a to tak, že by výpovědní lhůta měla uplynout v době pracovní neschopnosti, pak se doba pracovní neschopnosti do výpovědní lhůty nezačítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní lhůty po ukon-

čení pracovní neschopnosti. Tato ochrana praceneschopných se však nevztahuje na případy, kdy

❖ si zaměstnanec pracovní neschopnost úmyslně způsobil či vyvolal v opilosti (a ačkoliv to Zákonník práce přesně necituje - i pod vlivem omamných látek či drog),

❖ se jedná o výpověď podle § 46 odst. 1, písm. a) a b) Zákonníku práce (organizační změny - zrušení, přemístění, zánik zaměstnavatele či jeho části),

❖ se jedná o výpověď z důvodů, pro které lze jinak okamžitě zrušit pracovní poměr (nepatrná, ale v tomto případě ojediněle aplikovaná výjimka se vztahuje na zaměstnankyni na mateřské dovolené)

❖ se jedná o výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) Zákonníku práce (závažné či soustavné méně závažné porušení pracovní kázně), pokud nejde o téhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni či osamělého zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě, mladší 3 let.

Lidová zahrada: Střecha je hotová, práce pokračují...

Před několika měsíci jsme vás v Horizontu informovali o zahájení prací na obnově „zašlé slávy“ jednoho ze symbolů Varnsdorfu - Lidové zahrady, jíž se naše firma ujala.

Od té doby bylo vykonáno mnoho práce. Začali jsme zajištěním budovy na zimní období a nezbytnou opravou střechy, včetně výměny tesařských konstrukcí a střešní krytiny. Pokud někdo z vás na svých procházkách průběh prací na „Lidovce“ sleduje, jistě si všiml, že střecha je „v plné kráse“ dokončena.

Dnes to při pohledu z venku vypadá, jako by práce na objektu dále nepokročily. Opak je však pravdou; uvnitř budovy jsou práce v plném proudu. Již v březnu byla dokončena oprava bytové jednotky včetně jejího vybavení a správce klubu (jímž by se Lidová zahrada měla stát) má tedy připraveno vše k tomu, aby se ujal svého úkolu - zajistit správný chod celého komplexu. Opravy proběhly i v sále, kde bylo především rekonstruováno sociální zařízení a zdravotní instalace.

V současné době probíhají úpravy v prostorách restaurace, která je k velkému zklamání jejích stálých návštěvníků dočasně uzavřena. Věřím, že o to příjemnější bude pro ně posezení v nově vytvořeném atraktivním restauračním zařízení, které by mělo být zpřístupně-

no již 1. května. Příjemným překvapením pro návštěvníky určitě budou i dokonale upravená a nově uspořádaná sociální zařízení pro hosty.

Na závěr bychom vás všechny chtěli pozvat 1. května k návštěvě a milému posezení do nově otevřené restaurace. V. ZICH



Není to příliš estetický pohled, ale v takovém stavu „Lidovka“ skutečně byla... Po dokončení prací přineseme pro srovnání fotografie z nově upravených prostor.

PŘEDSTAVENSTVO
SPOLEČNOSTI
SPOLU S REDAKČNÍ RADOU
HORIZONTU
PŘEJÍ VŠEM ZAMĚSTNANCŮM
PŘÍJEMNÉ PROŽITÍ
FIREMNÍHO SVÁTKU
I SVÁTKŮ
VELIKONOČNÍCH

Odborářský sloupek

V minulém čísle jsem vás seznámil s možnostmi dětského letního tábora. Pouze připomínám těm, kteří tuto informaci přehlédli v minulém čísle Horizontu, že LDT se uskuteční v termínu 2. až 22. července, místem pobytu bude středisko v Jaroměři u Kaplice v jižních Čechách a účastnický poplatek pro rodiče byl stanoven na 1500,- Kč při nákladové ceně 4250,- Kč.

Druhou akcí, které je vždy věnována velká pozornost, je zahraniční rekreace. V letošním roce je tato záležitost nasmlouána s CK APPLE z Jablonce nad Nisou.

Desetidenní zájezd do Chorvatska se uskuteční ve dnech 28. července až 6. srpna a místem pobytu bude letovisko DUCÉ, vzdálené asi 3 km od Omiše a 18 km od Splitu.

Ceny rekreace - 6990,- Kč pro dospělé a 4990,- Kč pro děti do 10 let, na které je poskytován 50% příspěvek - jistě vytvářejí předpoklad zájmu ze strany zaměstnanců firmy. Ten byl ostatně skutečně vysoký, vždyť bylo přihlášeno 128 uchazečů. Komise, složená ze zástupců vedení společnosti a odborů, neměla tedy lehkou práci s výběrem účastníků. Zvolená kritéria však vyla zárukou spravedlivého výběru.

Účastníci zájezdu mají v ceně zahrnuto: dopravu, ubytování, polopenzi, pobytovou taxu, služby delegáta a pojištění. Ubytování budou ve dvou- tří- a čtyřlůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením. Penzion je vzdálen asi 80 metrů od písčité pláže.

Závěrem nezbyvá, než přát všem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům příjemné prožití dovolené. KAREL SÝKORA



Chorvatsko, kde se uskuteční letošní zahraniční rekreace pro naše zaměstnance, nabízí mnoho překrásných míst a zážitků.

Nežijí jenom prací s kovem...

Slovník naučný je stručný: **Emu**, hnědý australský pštros, *Dromaius novaehollandiae*, v.t. běžci. Z další literatury se dovídáme, že **Emu hnědý** (*Dromiceius novae-hollandiae*) je pták běžec, příbuzný kasuárům, živí se převážně rostlinnou stravou, žije v otevřených australských stepích, dosahuje výšky asi 160 cm, váží přes 50 kg a jeho tmavě zelená vejce váží přes půl kilogramu. Nehledě na rozdíl v latinském názvosloví, jsou v těchto údajích i jiné nepřesnosti.

My jsme využili příležitosti ověřit si všechno takřkajíc přímo u pramene. Žije mezi námi totiž člověk, který má s chovem těchto nelétavých ptáků praktické zkušenosti. Je jím **Antonín Blaho**, který v TOSu pracuje od roku 1977, v současné době jako výdejčí přípravek v nástrojárně. S chovem domácích zvířat má zkušenosti už od malička; jako kluk ze zemědělské rodiny má vztah k přírodě zakódován už v genech. Nespokojil se ovšem s chovem u nás běžných druhů malých hospodářských zvířat a rozhodl se pro zajímavý experiment. Když se dozvěděl o možnosti nákupu shora uvedených opeřenců, nedalo mu to a pustil se do jejich chovu. Je nasnadě, že to stálo hodně času při studiu jejich zvyklostí a potřeb, ale chov se rozběhl úspěšně. Ptáci potvrzovali teorii, že se živí především zeleným krmivem, nerozlišovali ovšem, zda roste „doma“ či na sousedovic zahrádce. To se ovšem sousedům nelíbilo a jejich časté protesty byly jedním z důvodů, proč slibně se rozvíjející chov ukončil. Václav Blaho tak přišel o nešedního koníčka, který sliboval mimo jiné zajímavý ekonomický

výsledek, my pak o možnost ochutnat vejce, které se velikostí rovná 24 slepičím. Právě o Velikonocích by to jistě byl zážitek zcela mimořádný. Varnsdorf pak byl ochuzen o jednu kuriozitu.

Na závěr nás nenapadla lepší otázka, než zda to stálo za to. V. Blaho říká: *Přes problémy a výdaje, které jsem s tímto chovem měl, to stálo za to a myšlenku nevzdávám, naopak, rád bych se k její realizaci vrátil.* Takže končíme přáním, aby druhý pokus vyšel. -bj-



Těmhle dorostencům jsou tři měsíce. Podle zkušeností našich chovatelů dorůstají do velikosti kolem 180 cm a váhy asi 80 kg.

Přípravný výbor nadace Hrádek - Burgsberg
vypisuje

VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ na funkci

jednatel, jednatelka nadace

Úkolem bude řídit činnost nadace Hrádek - Burgsberg, jejímž cílem je sanace a znovuvybudování regionální dominanty Hrádek - Burgsberg Varnsdorf. Prostředky na činnost nadace budou získávány formou darů fyzických a právnických osob, dotacemi z regionálních fondů a fondů EU. Činnost nadace bude vyvíjena na území České republiky a Spolkové republiky Německo.

Požadavky na osobu uchazeče, uchazečky:

- minimálně středoškolské vzdělání
- aktivní znalost německého jazyka
- dobré organizační schopnosti, schopnost jednání a komunikace
- schopnost aktivního veřejného vystupování
- znalosti a zkušenosti z oboru firemní ekonomiky a investiční stavební výstavby
- bezúhonnost

Návrh statutu nadace je k dispozici v sekretariátu starosty Města Varnsdorf. Ohodnocení bude závislé na výsledcích činnosti nadace. Zahájení pracovní činnosti červenec / srpen 2000.

Příhlášky přijímá sekretariát starosty Města Varnsdorf do 30. dubna 2000. V přihlášce uveďte stručný životopis a osobní hodnocení dosažené úrovně požadavků

Vybraní uchazeči a uchazečky budou pozváni k osobnímu pohovoru s přípravným výborem do 20. 5. 2000.

HORIZONT, firemní noviny, vydává TOS VARNSDORF a. s. - Řídí redakční rada: předseda Ing. F. Němec, odpovědný redaktor Jan Bechyně, členové: Z. Butor, Pavlína Tichá, M. Junek, Ing. Z. Kosejk, P. Pelikán, Ing. L. Plaňanský a Ing. M. Říha. - Adresa redakce: TOS VARNSDORF a. s., redakce HORIZONT, Řiční 1774, 407 47 Varnsdorf, telefon: 0413 / 351 112. - Sazba: Studio PS J. Bechyně. - Tisk: Tiskárna Š & Š Šedivý Krásná Lípa - Toto číslo vyšlo dne 20. dubna 2000