



Kvalitou spájame svet

VAGONÁR

5/6
máj / jún
2016

Dvojmesačník zamestnancov spoločnosti TATRAVAGÓNKA Poprad • Ročník XV. • www.tatravagonka.com



SUPERHRDINOVIA PRICHÁDZAJÚ

TENTO ROK SPOLOČNOSŤ TATRAVAGÓNKA OPÄŤ
OTVORÍ SVOJE BRÁNY, ABY STE MALI MOŽNOSŤ
UKÁZAŤ VAŠEJ RODINE ZREKONŠTRUOVANÉ
PRIESTORY VEĽKEJ PRESUVNE



tlačíme
na ekologický
papier

BANG

„ÚSPECHOM KAŽDEJ FIRMY JE MAŤ ZAANGAŽOVANÝCH ZAMESTNANCOV..“

ROZHOVOR S RIADITEĽKOU URL'Z MÁRIOU VRANIAKOVOU

Rodená Popradčanka, narodila sa v Spišskej Sobotě. Detstvo, dospievanie a prvé roky manželského života prežila v Poprade. Po gymnáziu sa rozhodla študovať na Vysokej škole ekonomickej v Bratislave, ktorú dokončila diaľkovo kvôli rodičovským povinnostiam.

Kde ste sa teda zamestnali po skončení Vysokej školy ekonomickej?

Mojím prvým pôsobiskom bol Chemosvit. Zamestnala som sa hneď po škole, bola tam približne 2-mesačná prestávka, ktorú som zúžitkovala, keďže som vtedy mala malé deti. Nastúpila som do oblasti, v ktorej pôsobím doteraz – tzn. personalistika a ľudské zdroje. Moje prvé oddelenie sa vtedy nazývalo „Úsek ekonomiky práce“, kde som bola podľa vtedajšej metodiky zaradená na pozíciu „asistentka“. Mala som na starosti odmeňovanie THP pracovníkov, po určitom čase, keď som zvládala túto pracovnú náplň, som bola zaangažovaná do ďalších oblastí týkajúcich sa odmeňovania všetkých zamestnancov spoločnosti. Som vďačná za to, že som pomerne rýchlo dostala priestor kariérne rásť a postúpila som na riadiacu – manažérsku pozíciu. Situácia na začiatku 90-tych rokov bola v každej firme veľmi turbulentná a robi-

lo sa naozaj veľa zmien, nielen personálnych. Prechádzalo sa z regulatívov, ktoré boli odvetvovo dané a firmy sa začali osamostatňovať. Taktiež dosť veľa ľudí firmy opúšťalo, keďže chcelo vyskúšať šťastie a začali sa realizovať vo vlastnom podnikaní, čiže vznikali naozaj priestor aj pre mladých ľudí. Od r. 1993 som začala robiť na oddelení personálneho rozvoja, čo pod sebou skrývalo najmä rozvoj THP zamestnancov, tzn. hodnotiaci systém, výbery THP pracovníkov a vzdelávanie všetkých zamestnancov, ako aj spolupráca s vysokými a strednými školami. O 4 roky neskôr sa moja zodpovednosť rozšírila o ďalšie personálne činnosti – na celé ľudské zdroje, celý personál firmy. V tom období firma prechádzala reštrukturalizáciou. Firmu sme členili na niekoľko menších samostatných právnych subjektov a zároveň dochádzalo k zefektívňovaniu a zoštíhľovaniu procesov.

Čo teda znamenala reštrukturalizácia pre Vás z pohľadu ľudských zdrojov?

Keď som prišla do Chemosvitu, mali sme takmer 5 500 zamestnancov. V čase môjho odchodu sme obhospodarovali cca 2 700 zamestnancov, tzn. že sme z pozície úseku ľudských zdrojov zabezpečovali služby aj pre externé dcérske spoločnosti, ktorých v tej dobe bolo 13. Taktiež sme držali dohľad a metodicky zastrešovali spoločné podniky na Ukrajine. V 90. rokoch sme rušili aj dve výroby. Pri odstávke prevádzky polyamidových vlákien som ja do redukcie ešte nezasahovala, nakoľko to bolo mimo mojej zodpovednosti. Počas druhej odstávky, kedy sa končila výroba na „celofánovej linke“ som sa už priamo podieľala na procese plánovania rozmiestňovania ľudí na iné prevádzky, príp. ich rekvifikáciu. V r. 1999 nastala z môjho



HOVORÍM „MY“,
PRETOŽE ČLOVEK
BY NIKDY SÁM NIČ
NEZVLÁDOL, AJ KEĎ
JE NA RIADIACEJ
POZÍCII, POTREBUJE
MAŤ OKOLO SEBA
ŠIKOVNÝCH ĽUDÍ,
KTORÍ ZDIEĽAJÚ
ROVNAKÉ PRESVED-
ČENIE A NADŠENIE.

pohľadu ďalšia významná zmena, kedy sa v rámci zoštíhľovania procesov spojili odbory odmeňovania a personalistiky, dostala som ponuku zastrešovať toto oddelenie. Bola to pre mňa obrovská výzva, pretože odmeňovanie som mala stále rada a v tom čase sme plánovali celý mzdový systém. Hovorím v množnom čísle, pretože človek by nikdy sám nič nezvládol, aj keď je na riadiacej pozícii potrebuje mať okolo seba šikovných ľudí, ktorí zdieľajú rovnaké presvedčenie a nadšenie.

Odmeňovanie nie je veľmi populárnou oblasťou... Každého sa to bytostne dotýka a je to jedna z najdiskutovanejších tém v každej spoločnosti.

Veľakrát je to o tom, že človek sa naozaj úprimne teší, že presvedčí vedenie, resp. materskú firmu na zvýšenie miezd alebo že nájde v organizačnej štruktúre pracovnú pozíciu pre človeka, ktorého miesto sa má zrušiť. Moje skúsenosti a prax je taká, že to mnoho ľudí v konečnom dôsledku neocení. Majú svoj uhol pohľadu. Nechcem samozrejme generalizovať, ale každý, kto pracuje na úseku riadenia ľudských zdrojov, ale aj všeobecne s ľuďmi, musí očakávať aj negatívnu spätnú väzbu a hoci to neznie lichotivo,

tak aj to, že Vás ľudia nebudú mať najradšej...

V Chemosvite ste teda pôsobili do r. 2006. Ja viem, že ste sa potom rozhodli zmeniť nielen firmu, ale aj región...

Treba povedať, že ja som bola v Chemosvite naozaj spokojná a akceptovaná nielen ľuďmi na mojej úrovni, ale aj vedením. Avšak prišla ponuka od headhuntera vyskúšať moju prácu v jednej z najväčších automobiliek na Slovensku. Jeden z dôvodov, prečo som sa výberového konania zúčastnila, bol aj fakt, že som chcela vidieť z druhej strany (teda zo strany uchádzača), ako prebiehajú výberové procesy v iných firmách. Výberový proces bol naozaj dlhý a pozostával z niekoľkých kôl. Až nakoniec prišla finálna ponuka a pre mňa naozaj ťažké rozhodovanie. Pri zvažovaní zavážilo najmä to, že to bola pre mňa veľká výzva a zároveň som vedela, že to prinesie môj profesionálny kariérny rozvoj – pri predpoklade, že by posúvali riaditeľku HR niekde inde, bola som jedným z kandidátov, ktorému by túto pozíciu perspektívne ponúkli. Moja pozícia v automobilke a zodpovednosti z nej plynúce boli v podstate identické ako v Chemosvite. Samozrejme, pociťala

som rozdiely, nakoľko sa jednalo o korporátnu firmu a práca vďaka metodickým nástrojom nebola taká kreatívna. Na druhej strane bola to dobrá škola, nakoľko sa jednalo o francúzsku metodiku. Tiež som sa dostala do tímu, ktorý bol zložený najmä z mladých ľudí, takže sme veľa pracovali aj v rámci nášho tímu na profesionálnom raste. Táto práca bola aj o budovaní a stabilizovaní celého personálneho oddelenia.

Predpokladám, že ste sa stretli s náborovou kampanou, ktorá vo svojom rozsahu pokrývala celé Slovensko...

Prvýkrát som ostala v úžase, keď som videla, že na náborovom oddelení pracuje 15 osôb – len na náboře. Samozrejme išli sme potom trochu dole, lebo keď nabehla plná kadencia výroby a prišla kríza, vyriešili sa aj problémy s fluktuáciou, takže personál sa nám naozaj stabilizoval. Okrem vlastných náborových aktivít sme spolupracovali aj s personálnymi agentúrami, podnikali sme veľké marketingové aktivity – či už smerom k školám, k úradom práce, praktizovali sme obrovský externý monitoring nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch a skúmali sme, čo sa za daným percentom nezamestnanosti

skrýva, resp. aké je reálne množstvo potenciálnych zamestnancov.

Teda, ak to môžete porovnať z Vášho pohľadu, slovenská firma so slovenským kapitálom vs. medzinárodný korporát...

V tom korporátnom svete je to veľakrát o adaptovaní, o vzťahu k matke – materskej firme a presvedčení, aby centrála pochopila lokálne, teda slovenské jedinečnosti, zvyky a rozdiely. Zvlášť po období krízy, kedy sa Slovensko v porovnaní zo západoeurópskymi krajinami z nej dostalo relatívne rýchlo, sa ukázalo, aké vedľa byť tieto rozdiely markantné. Trh ponuky práce je v západnej Európe užší, ponúk je menej, na rozdiel od Slovenska. V slovenskej firme je to o to jednoduchšie, že plánovanie a rozhodovanie aj o personálnych otázkach ostáva na úrovni manažmentu. V medzinárodnej korporácii musíte zdôvodňovať prezentáciu lokálnych podmienok a centrála musí mať vôbec záujem tie lokálne špecifiká poznať a akceptovať. Ako som už spomínala, tiež tvorivosť a kreativita je značne obmedzená práve presným a úzko špecifikovaným štandardom a efektivitou. PSA (pozn. red. Peugeot) bola pre mňa aj krásnou ukážkou efektivity výroby.

Existujú však aj korporátne firmy, ktoré nie sú tak úzko previazané s materskou firmou, resp. s centrárou...

Áno, príklad takej firmy je moje posledné pôsobisko, ktoré síce bolo dcérskou spoločnosťou, ale oblasť ľudských zdrojov, tam bolo pole neorané. Bola to firma, ktorá bola na slovenskom trhu 5 rokov, ale nechápala som, ako dokázala firma fungovať. Ja som prišla do firmy v čase, keď už tam bol nový manažér závodu a mal jasnú predstavu, ako majú veci aj v personalistike vyzeráť. Takže som nastúpila do rozbiehajúceho sa vlaku. Najprv sme sa venovali základným stavebným kameňom – tzn. pracovné zmluvy, dodatky pracovných zmlúv, pracovný poriadok, riadenie pracovného času, hodnotiaci systém...Keď sme mali legislatívu v poriadku, dostávali sme sa k ďalším nadstavbám – rozvíjanie a vzdelávanie ľudí. V Technogyme sme sa pohybovali od 450 – 700 zamestnancov.

Čiže Technogym bola Vaša posledná zastávka a nasleduje spoločnosť TATRAVAGÓNKA... Čo Vás presvedčilo, aby ste sa nakoniec rozhodli pre našu spoločnosť?

V Technogyme som bola 5,5 roka. Nikdy som však úplne neopustila moje trvalé bydlisko, ktorým je mesto Svätý Jur – v Trnave aj v Malom Krtíši (pozn. red. sídlo prevádzky Technogymu) som fungovala na „týždňovky“. Stále som

však mala túžbu, že keď zabehnem systém a veci pôjdu aj bezo mňa, tak sa vrátim späť do regiónu. A prišla šanca, tak som vyskúšala a bola som úspešná. Pre mňa je toto však len prvý krok, povedala by som, že menej dôležitý. Mojou ambíciou nebolo byť len úspešnou uchádzačkou na túto pozíciu, ale najmä byť úspešnou pri výkone tejto práce.

Už ste súčasťou tímu spoločnosti TATRAVAGÓNKA. Aké sú Vaše prvé dojmy?

Veľmi zaujímavé. Typovo je firma veľmi podobná práve Chemosvitu, ten

KEBY SME SA POZRELI NA CELÝ SLOVENSKÝ TRH A ZMAPOVALI BY SME HO, TAK BY SME VIDELI, ŽE NÁRAST MIEZD V JEDNOTLIVÝCH FIRMÁCH NIE JE PRAVIDLOM.

mal dokonca aj strojarinu, aj keď nie ťažkú. V automobilovom priemysle je tiež trochu iný typ strojariny – veľa procesov je tam automatizovaných, pracuje sa s najnovšími technológiami. Vzhľadom na históriu a tradíciu firmy som nečakala, že haly budú úplne nové, hoci som sa aj vďaka Vagonáru dozvedela, že firma veľa investuje a rekonštruujú sa práve výrobné priestory. Čo sa týka zamestnancov, bolo mi jasné, že tu bude podstatná časť, ktorá pracuje v závode 20 a viac rokov. Veľmi milé prekvapenie bolo, že je tu veľmi veľa mladých ľudí a že tí mladí ľudia chcú na sebe

pracovať a posúvať firmu ďalej.

Momentálne nie je obsadená pozícia manažéra/manažérky ľudských zdrojov. Plánujete to zmeniť?

Posledných 9,5 roka môjho pracovného života sa nieslo v znamení kreovania a koučovania môjho tímu. Aj v Tatravagónke vidím priestor, ktorý mi dáva práve manažment spoločnosti, aby som si môj tím tvorila. Teraz potrebujem nejaký čas, aby som sa rozhodla, či túto pozíciu obsadíme alebo nie. Chcem si zmapovať procesy a spoznať ľudí

v mojom tíme – kto má aké skúsenosti, kde pracoval a ako dlho, aké sú jeho kompetencie. V minulosti sa mi osvedčilo zodpovednosť pri práci rozdeľovať podľa osobnostného profilu zamestnanca – je jasné, že nie všetci sme dobrí vo všetkom. To sa vždy odrazilo na vyššej efektívnosti práce oddelenia, ale v konečnom dôsledku aj na spokojnosti tímu.

V každom odvetví existujú trendy vývoja. V minulosti, keď bola nezamestnanosť v číslach okolo 20%, bolo silným argumentom, že ľudia sa rýchlo nahradia niekým iným. Toto už dávno neplatí...

Pamätám si takúto argumentáciu, no nikdy som si nemyslela, že je správna. V dnešnej dobe sa však týmito percentami nedá oháňať, nakoľko je potrebné vidieť, čo sa za týmto číslom skrýva – určite nejaké percento ľudí, ktorí nie sú alebo nechcú byť použiteľní na trhu práce. Zamestnanec musí vedieť, čo od neho jeho vedúci požaduje. Ak to nespĺňa, opäť je úlohou vedúceho mu vysvetliť, čo robí nesprávne, čo od neho očakáva a v akom termíne vidí reálne nápravu. Pokiaľ sa nedarí, je potrebné hľadať iné riešenie, buď vo firme alebo sa rozlúčime.

V dnešnej dobe je veľmi problematické, či hodnotiť zamestnanca len z hľadiska výsledkov, ktoré dosahuje... Alebo aj z hľadiska toho, akým spôsobom ich dosahuje, tzn. tu sa bavíme o postojoch a správaní toho zamestnanca. V tejto dobe sú úspešné tie firmy, v ktorých pracujú ľudia, ktorí vedia, kam firma smeruje, aké má ciele a zábery – samozrejme sú s tým stotožnení a na firmu hrdí.

Zaangažovanosť zamestnancov je asi práve jeden z tých trendov, o ktorom personalisti, ale aj celé firmy veľa diskutujú a vidia ho ako jeden z kľúčov úspechu spoločnosti...

Áno, dá sa povedať, že už o naozaj dobrých a schopných ľudí firmy medzi sebou bojujú. Samozrejme, závisí to aj od pracovnej pozície. Ponuka je naozaj veľmi veľká, aj včera som si pozerala jeden pra-

covný portál, kde máme zverejnený náš inzerát na pracovnú pozíciu. Nájde tam naozaj širokú pracovnú ponuku aj personálnych agentúr na pracovné pozície z iných okresov a regiónov - okrem mzdy ponúkajú aj rôzne benefity. Tu je už na zväžení každého jednotlivca, čo uprednostňuje – výšku mzdy alebo rodinné zázemie.

V dnešnej dobe je bojo o zamestnanca o to ťažší, že mladí ľudia nepovažujú strojarinu za veľmi atraktívny odbor uplatnenia...

Moja skúsenosť je, že nie je atraktívna najmä pre rodičov. Zmysľanie rodičov je, že všetci chcú pre svoje deti to najlepšie a existuje generálna vízia dieťaťa, ktoré študuje odbor umožňujúci po jeho ukončení pracovať v kancelárii. Z úst rodičov veľakrát počuť argumentáciu typu - nebudeš robiť fyzicky náročnú prácu, nebudeš zamazaný od oleja, nebudeš vystavený riziku...Ale vo väčšine prípadov rodičia nepozerajú na to, akú šancu bude mať dieťa po skončení štúdia sa reálne zamestnať. Dalo by sa povedať, že trh práce je úplne iný ako očakávanie rodičov. Je to teda o popularizácii tohto odvetvia priemyslu a potrebujeme dostať do povedomia ľudí to, že technika má na Slovensku veľmi veľkú budúcnosť – veď obrovská časť ekonomiky našej krajiny je postavená na výrobných, najmä strojárskych závodoch.

Jedným z nástrojov po-

popularizácie je aj duálne vzdelávanie?

Momentálne sme vo fáze, že by sme mali spustiť prvé ročníky v budúcom školskom roku a potrebujeme tie ročníky naplniť. Nanovo štartujeme náborový proces, kde musíme spopularizovať výhody duálneho vzdelávania. Hlavným benefitom je určite fakt, že každý kto sa zapojí, má po úspešnom absolvovaní štúdia garanciu, že sa zamestná. Pre mladého človeka je to obrovská výhoda – bude mať istotu a zároveň už bude poznať firmu, ľudí, pracovné podmienky... Je to v podstate modifikovaný návrat k starému systému, ktorý bežal ešte pred 90. rokmi.

A čo ďalšie projekty v rámci Vášho oddelenia?

Rovnými nohami som skočila do uzatvorenia Kolektívnej zmluvy a jej adaptovania do našich podmienok, ktoré prebehlo v apríli. Ešte máme nejaké záväzky z nej vyplývajúce, ku ktorým sa musíme vrátiť a dopracovať ich.

Ako Vy hodnotíte z pozície Vašich skúsenosti uzatvorenú Kolektívnu zmluvu?

Keby sme sa pozreli na celý slovenský trh a zmapovali by sme ho, tak by sme videli, že nárast miezd v jednotlivých firmách nie je pravidlom. Takisto proces vyjednávania je daný tým, že či vo firme je odborová organizácia alebo nie je. Niekedy ľudia zabúdajú na to, pokiaľ sú veľmi dlho v jednej firme, sa reálne porovnávať s ex-

terným prostredím a veľa vecí prijímajú ako úplnú samozrejmosť.

Aké sú Vaše profesné ciele v rámci oddelenia a firmy...

Moje ciele sú v súlade s tými, aké má firma. Preto jedna z vecí, na ktorú som sa pýtala počas pracovného pohovoru, boli očakávania vedenia spoločnosti od tejto zmeny. Zábery spoločnosti TATRAVAGÓNKA sú jasné – aby sme mali dostatok ľudí, dostatok kvalifikovaných ľudí a dostatok dobre pripravených ľudí, tzn. skvalitniť proces adaptácie. Ďalej chceme rozvíjať spoluprácu so strednými a vysokými školami. A nesmiem zabúdať na oblasť nákladov, tzn. mať dostatok kvalifikovaných, motivovaných ľudí za predpokladu dodržania rozpočtu, ktorý na to ako celá firma máme k dispozícii. Čo vnímam ako najnáročnejšie očakávanie, s ktorým sa však pasuje množstvo firiem, je naozaj mať zaangažovaných zamestnancov, ktorí sú si vedomí cieľov firmy a stotožňujú sa s nimi a sú hrdí, že pracujú v spoločnosti TATRAVAGÓNKA. Toto je beh na dlhé trate.

Otázka na záver – ďalšia obľúbená téma je motivácia zamestnancov – podľa Vás úloha ľudských zdrojov alebo vedúceho?

Jednoznačne je to úloha a zodpovednosť každého riadiaceho či vedúceho pracovníka. Slovo motivovať sa v dnešných podmienkach často sklzáva do roviny miezd. Tá odmena

je len jeden z motivačných faktorov. V prípade, že sa mzda zvýši, tak tento motivačný faktor funguje len veľmi krátku dobu. Motivácia zahŕňa veľmi veľa ďalších faktorov – niektoré motiváciu podstatne znižujú, ak nie sú naplnené podľa očakávaní zamestnanca, niektoré zvyšujú. Všetci, ktorí chodíme do práce, nechceme mať v práci problémy – chceme byť s ľuďmi, s ktorými si rozumíme, chceme mať dobrého vedúceho, ktorý však vie robiť aj nepopulárne opatrenia. Ak to nevie, tak stratí všetkých dobrých členov tímu, ktorí sú lepší ako priemerní. Úsek riadenia ľudských zdrojov nastavuje nástroje, aby vedúci mali možnosti ľudí motivovať a aby vedeli s nimi pracovať. Na niektoré oblasti nepotrebuje nič, len mať znalosti a schopnosti a na niektoré musíte mať vytvorené podmienky. Základný motivačný nástroj je komunikácia – ako s človekom rozprávam, kedy sa s ním rozprávam a vedieť, čo mu mám kedy povedať. Takisto sa tu stretávam s tým, že zabezpečiť dodržiavanie bezpečnosti pri práci nie je úlohou vedúcich, veď máme oddelenie bezpečnosti pri práci. Ale základnou úlohou každého vedúceho pracovníka je zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia svojich podriadených pri práci a zároveň ju pravidelne kontrolovať.

-ps-

PREDSTAVENIE SESTERSKEJ SPOLOČNOSTI ZLH PLUS a. s. Hronec

ZLH^{a.s.}
Plus

Zlievareň ZLH Plus a. s. je hutníckym závodom v súčasnosti vyrábajúcim liate výrobky zo sivej tvárnej liatiny a oceloliatiny, ktoré sa používajú na výrobu rozličných súčiastok pre stroje a zariadenia v rôznych odvetviach priemyslu. Od roku 2008 sa firma špecializuje aj na výrobu odliatkov pre koľajové vozidlá, čím sa ako sesterská firma stala hlavným dodávateľom odliatkov pre spoločnosť TATRAVAGÓNKA Poprad.

Z HISTÓRIE

Prvopočiatky spoločnosti siahajú do dávnej minulosti a sú bezprostredne spojené s obcou Hronec. Historické pramene uvádzajú, že obyvatelia Hronca sa už pri kolonizovaní obce v 16. storočí začali zaoberať železným priemyslom, lebo ako baníci objavili v okolí obce značné ložiská železnej rudy. V roku 1782 boli na mieste terajšieho závodu postavené dve vysoké pece a hámor. Koncom 18. storočia sa pod vedením vtedajšieho grófa začalo s výrobou ocele, vďaka čomu sa Hronec stal významným centrom železiarskeho priemyslu. Bol zhotovený prvý liaty most v Uhorsku, ktorý sa v súčasnosti nachádza pred hlavnou budovou závodu. Zo železiarskych závodov sa neskôr, v polovici 19. storočia, rozvinula zlievareň, ktorá bola v tom čase najväčšou v rámci Rakúsko-Uhorska. V roku 1883 boli vysoké pece z dôsledku deficitu železnej rudy v okolitých baniach zlikvidované a výroba bola preorientovaná na výrobu výrobkov z umeleckej liatiny a smaltovaného riadu. Zachovalá časť tohto riadu bola nedávno uložená

v Horehronskom múzeu v Brezne. Zlievareň bola zrekonštruovaná v rokoch 1942 – 1952. V roku 1952 bola v zlievarni obnovená výroba ocelových odliatkov. Neskôr, v rokoch 1976 – 1987 bola v závode prevedená rozsiahla rekonštrukcia, po ktorej sa začalo s výrobou tvárnej liatiny, ktorá trvá až dodnes. Aj vďaka dlhoročným skúsenostiam sa spoločnosť radí medzi popredných dodávateľov odliatkov z tvárnej liatiny v strednej Európe.

VÝVOJ FIRMY V 21. STOROČÍ

Zmena milénia priniesla zmeny aj do hrončianskych zlievarní. V septembri v roku 2000 sa kvôli existenčným problémom stala firma súčasťou spoločnosti ZTS Sabinov a. s. a od roku 2002 súčasťou skupiny Optifin Invest s.r.o. Pod súčasným názvom spoločnosť pôsobí od 15. januára 2008. S nástupom nového majiteľa začalo zlievarni svitať na lepšie časy. Okrem toho, že firma vstupom do skupiny získala trvalých odberateľov v podobe niektorých sesterských firiem, boli v rokoch 2005 – 2015 v závode uskutočnené aj viaceré

rekonštrukcie a modernizácie výrobných zariadení, ktoré viedli k zvýšeniu výrobných kapacít a efektívnosti výroby. Medzi najdôležitejšie inovácie patria bezpochyby: výmena formovacieho stroja a zavedenie liaceho poloautomatu na automatickej formovacej linke, výstavba stredofrekvenčných indukčných pecí, zakúpenie nových vstrelovacích strojov na výrobu jadier, zhotovenie novej priebežnej farbiacej linky a iné. V tomto období spoločnosť získala aj niektoré významné certifikácie, mimo iných hlavne certifikát od železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, certifikát pre výrobu odliatkov z tvárnej liatiny od nemeckých dráh Deutsche Bahn a samozrejmosťou je medzinárodná certifikácia ISO, ktorá je podmienkou pre získanie ostatných certifikátov.

AKTUÁLNE POSTAVENIE NA TRHU

Spoločnosť je v súčasnosti významným zamestnávateľom v rámci regiónu, keďže momentálne zamestnáva 210 zamestnancov pri ročnom obrate viac ako 10 mil. EUR. V roku 2015 bolo v závode vyrobených takmer 7 500 t odliatkov, plány na budúce obdobie presahujú hranicu 8 000 t ročne. Do výrobného portfólia firmy patria odliatky v hmotnostných kategóriách od 10 – 2 000 kg, pričom najväčší podiel vyrobeného objemu tvoria hlavne odliatky pre železničný program, a to až 61 %. Ďalšie významné zastúpenie má výroba prevodoviek – 12% a výroba súčiastok pre traktory – 10%, zvyšok výrobného programu tvoria diely pre nápravové systémy, automobilový priemysel a iné. V odberateľskom portfóliu dominujú sesterské firmy, pre ktoré však ZLH Plus a. s. čoraz viac vystupuje aj v pozícii odberateľa ich služieb, a to najmä v rámci kooperácie opracovania odliatkov pre firmy mimo skupiny. Tým spoločnosť upevňuje dobré dodávateľsko-odberateľské vzťahy so svojimi sesterskými odberateľmi. Medzi ďalších významných odberateľov patria aj iné firmy zo SR, ČR, Rakúska, Talianska, Nemecka, Maďarska a iných. V roku 2015 tvoril export takmer 40 % všetkých dodávok, súčasná stratégia spoločnosti je však viac proexportná s cieľom získať významný podiel na predaji odliatkov najmä v západoeurópskych krajinách, ako je Nemecko, Rakúsko, Taliansko a pod. Spoločnosť je pripravená tieto ciele splniť, a tým upevniť jej aktuálne postavenie na trhu, a to hlavne prostredníctvom ďalšej významnej modernizácie v oblasti výrobných zariadení, ktorú plánuje uskutočniť v najbližšom období.

Ing. Emília Milanová



VEDELI STE, ŽE...

...VYŠLA NOVÁ „SVIEŽA“ ORGANIZAČNÁ SMERNICA?

Označenie svieža je na mieste, nakoľko prináša prehľadnosť a zjednodušenie organizácie pracovných ciest.

Mnoho z nás určite ocení myšlienku nahadzovania všetkých údajov do jednotného systému elektronického schvaľovania vrátane schvaľovania cestovných záloh. Doteraz neslávne známe vypisovanie príkazov, zabezpečenie a doslova maratón pri obehovaní nadriadených pre pár podpisov sa skončilo. Pokladňa už dopredu vie zabezpečiť výšku zálohy pre zamestnanca a tiež je vopred elektronicky skontrolovaná správnosť vyplnených údajov.

AKO NA TO?

Schvaľovanie pracovných ciest prebieha prostredníctvom dochádzkového programu ICard. Tu sa vypíšu údaje vyslaného zamestnanca, účel pracovnej cesty a všetky potrebné detaily. Oprávnený vedúci si denne skontroluje vypísané údaje a pracovnú cestu schváli.

Netreba však zabúdať, že v prípade zahraničnej pracovnej cesty je nevyhnutné vyplniť v rozpise: štát a výšku zálohy, a to aj v prípade, ak je záloha nulová.

Po schválení pracovnej cesty sa vytlačí potvrdenie zo systému ICard, ktoré sa priloží k cestovnému príkazu a odovzdá sa na ekonomickom oddelení.

Pre bližšie informácie pozrite úplné znenie organizačnej smernice OS – 90 – 12/02.

Mgr. Petra Janoščíková

NOVINKY V KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

1. APRÍLA 2016

NADOBUDLA

PLATNOSŤ NOVÁ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA,

KTORÁ JE PLATNÁ

DO 31. DECEMBRA

2019. PRINÁŠAME

VÁM PREHLAD

NAJDÔLEŽITEJŠICH

ZMIEN V JEJ

NOVOM ZNENÍ.

PRE VIAC INFORMÁCIÍ

JE CELÉ ZNENIE

KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

NA SRV01-INFORMAT-

KZ 2016.PDF

- **Časť III.** - oddiel 3.16. upravuje „Odchodné“, na ktoré má zamestnanec nárok po vzniku nároku na starobných dôchodok alebo po obdržaní rozhodnutia o priznaní predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, kedy spoločnosť vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške jednomsačného priemerného zárobku. Ďalšia výška odchodného je odstupňovaná podľa počtu odpracovaných rokov v spoločnosti. V tejto časti tiež nájdete podmienky, ktoré musia byť splnené k vyplateniu odchodného.
- Časť 3.15. upravuje nárok na odstupné, ktoré rozlišuje, ak zamestnanec skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou. Výška odstupného sa vypočítava podľa počtu odpracovaných rokov v spoločnosti a odvíja sa od priemerného mesačného zárobku.
- **V časti IV.** nájdete aj upravené nároky na platené voľno nad rámec Zákonníka práce – napr. z dôvodu prevzatia Jánskeho plakety, Kňazovického plakety. Pri darovaní krvi a iného biologického materiálu Vám spoločnosť poskytne pracovné voľno

s náhradou mzdy (1 kalendárny deň – denná a nočná zmena).

- Na neplatené voľno vám vzniká nárok, ak sprevádzate zdravotne postihnuté dieťa do školy alebo zdravotného zariadenia.
- **ODMENY** sú upravené v Časti VII. Zamestnanci spoločnosti TATRAVAGÓNKA majú nárok na odmeny pri:
 - Vernostnom – pracovnom výročí, pričom sú odmeňovaní zamestnanci, ktorí pracujú v spoločnosti 10 a viac rokov. Pričom odmena je vyplácaná každých ďalších 5 rokov.
 - Životné výročie – jubilejná odmena pozostáva z pevnej a pohyblivej zložky a vypláca sa pri oslavách 50., 55., 60. a 65. roku života.
 - Vekový automat – mzdové zvýhodnenie za odpracované roky u zamestnávateľa. V záujme stabilizácie a ocenenia dlhoročnej práce zamestnanec má výrobný zamestnanec nárok na mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú normohodinu. Nárok sa začína pri 5 odpracovaných rokoch v spoločnosti na sume 0,04 €/hod.

- Dochádzkový bonus – bude dohodnutý v Dodatku č.1 KZ na roky 2016-2019 a v Mzdovom predpise a. s. s účinnosťou od 1. júna 2016.
- Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie – spoločnosť prispeje zamestnancovi na DDS, a to do výšky príspevku zamestnanca, max. do výšky 2 % z hrubej mzdy zamestnanca takto:
 - zamestnancom z pracovísk zaradených do kategórie rizika 3. – 4. skupiny sumou 35 €,
 - zamestnancom, ktorí majú v podniku odpracovaných 20 a viac rokov sumou 35 €,
 - ostatným zamestnancom sumou 30 €.
- **Časť VII.** tiež upravuje nárast tarifných zložiek mzdy v roku 2016, ktoré sa zvyšujú o 3,5 % výrobným zamestnancom v Poprade a Trebišove, z toho 2,5 % do tarifnej zložky mzdy a vekovým automatom maximálne do 1% výšky z priemernej tarifnej zložky mzdy. U kategórii zamestnancov RZ, ZNČ, ZPO a THZ spoločnosť zvýši mzdy o 3,5 % v priemere, na základe rozhodnutia riaditeľov jednotlivých úsekov.
- Kritéria a výška nárastu tarifných zložiek mzdy pre rok 2017, 2018, 2019 budú dohodnuté najneskôr k 1. januáru príslušného roka.
- **Časť VIII.** rieši ostatné benefity pre zamestnancov spoločnosti:
 - na účely regenerácie pracovnej sily dostane každý zamestnanec poukážky určené na úhra-

du služieb a tovaru v oblasti kultúry, športu, relaxácie, wellness pobytu, zdravotnej starostlivosti, cestovania a vzdelávania. Poukážky budú distribuované dvakrát ročne (v júli a v decembri) v celkovej výške 60 €.

- PASSY do fitness centra GOLEM CLUB Poprad – zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi príspevok vo výške 90 % z aktuálnej ceny vstupu.
- Sociálna výpomoc a iné – rôzne príspevky spoločnosti pri úmrtiach, v mimoriadne ťažkej sociálnej situácii.
- Narodenie dieťaťa a sobáš zamestnanca – pri týchto oboch významných a určite šťastných udalostiach poskytne spoločnosť zamestnancovi finančný dar vo výške 30 €.
- Finančný dar ženám pri príležitosti MDŽ vo výške 30 €.
- Príspevok na spoločnú detskú rekreáciu, ktorú zorganizuje odborová organizácia prostredníctvom vybranej agentúry vo výške 80 €/dieťa. Zároveň spoločnosť prispeje na dopravu účastníkov spoločnej detskej rekreácie.
- Príspevok pre držiteľov Jánskeho a Kňazovického plakety – vo výške od 90 € (bronzová Jánskeho plaketa) až 175 € (zlatá Jánskeho plaketa).

-ps-

ODOVZDÁVANIE
NOVÝCH
STROJOV

1 ZVISLÉ SÚSTRUŽNÍCKE CENTRUM POWERTURN 1000C1



Výrobný riaditeľ, Ing. Marek Ondruš slávnostne odovzdal stroje, o ktorých sa dočítate viac na ďalšej dvojstrane.

2 SÚSTRUH SN710S / 2000



3 OTRYSKÁVACIE ZARIADENIE NA DIELCY



NOVÉ STROJE

ZVISLÉ SÚSTRUŽNÍCKE CENTRUM POWERTURN 1000C1

Jedným z cieľov spoločnosti TATRAVAGÓNKA do budúcnosti je modernizácia strojného vybavenia a zavádzanie progresívnych technológií za účelom zvyšovania kvality vyrábaných dielcov.

A tak začiatkom roka 2016 pribudlo na BU02 nové zvislé sústružnícke centrum **POWERTURN 1000C1**, ktoré nahradilo starý zvislý sústruh SKIQ 8 CNC. Predpoklad spustenia sústruhu do prevádzky je marec 2016. Výhodou nového zariadenia je možnosť zlúčenia niektorých dnes následne vykonávaných operácií, ako napr. vŕtanie, resp. náhrada dnešného ťažkého sústruženia prerušovaným rezom za frézovanie, ktoré šetrí technický stav stroja.

Na stroji je možné opracovávať:

- sústruženie vonkajších a vnútorných valcových plôch a čelné plochy
- sústruženie vonkajších a vnútorných kužeľových plôch
- vonkajšie a vnútorné závitov v metrickej a palcovej sústave
- výkonné vŕtanie aj mimo os rotácie upínacej dosky do čela i do obvodu dielca
- rezanie závitov aj mimo os rotácie upínacej dosky
- frézovanie obecných tvarov kolmo a rovnobežne na upínaciu dosku

Pozn.: Po dokúpení špeciálneho príslušenstva je možné tiež brúsenie obecných tvarov kolmo na upínaciu dosku, prípadne opracovanie rotačnými nástrojmi pod rôznym uhlom k upínacej doske.



Stroj je vybavený nasledovným špeciálnym príslušenstvom:

- obrobková meracia sonda pre meranie dielca pred alebo po obrábaní
- nástrojová meracia sonda pre meranie a korigovanie sústružníckych nástrojov
- vysokotlaké ošové chladenie pre sústružnícke i rotačné nástroje

– toto zvislé sústružnícke centrum je ďalším strojom, ktorý obohatil našu výrobu modernou technológiou. Jeho prínos v kvalite vyrábaných a opracovaných dielcov bude stáť za povšimnutie. Tak prajeme novému strojnému zariadeniu veľa šťastných odpracovaných hodín.

Marcel Pekarčík

TECHNICKÉ PARAMETRE

Priemer upínacej dosky	mm	1000
Max. priemer obrobku	mm	1200
Max. výška obrobku	mm	1400
Maximálne zaťaženie stola (hmotnosť obrobku)	kg	8000
Max. krútiaci moment	Nm	15991
Výkon hlavného vretena	kW	2 x 31
Výkon rotačných nástrojov	kW	31
Otáčky hlavného vretena	ot / min	2 - 630
Otáčky rotačných nástrojov	ot / min	4 - 4000
Tlak chladenia	bar	70
Počet nástrojov v zásobníku		20 ks (rotačné) + 20 ks (sústružnícke)
Riadiaci systém		Sinumerik 840D SL
Rozmery stroja l x š x v	mm	8805 x 5985 x 6275

SÚSTRUH SN710S / 2000

Sústruh SN710S/2000 umiestnený na BU01 hala PP-H1-L3 je novým moderným strojom na sústruženie rotačných súčiastok od slovenského výrobcu Trens z Trenčína, ktorý bol skolaudovaný v apríli 2016.

HLAVNÉ PREDNOSTI:

Jednoduché a ergonomické ovládanie

Vysoká presnosť obrábania

Dlhá životnosť

Nízke prevádzkové náklady

Možnosť rezania neštandardných závitov s veľkým rozsahom stúpania

Nenáročná údržba

Široké možnosti výberu zvláštneho príslušenstva
Cieľom nového sústruhu je zefektívniť výrobný proces. Prispieje hlavne k možnosti sústruženia koncov rúr pri vložení rúry do vretena, nakoľko má zväčšený Ø dutiny vretena až na 130 mm (priemery vretien na súčasných sústruhoch umožňujú len do 50 mm). Touto investíciou zabezpečíme vyššiu kvalitu a nižšiu nezhodovosť vyrobených dielov, čomu tiež napomôže digitálne odmeriavanie polohy osi X a Z. Takto postupne zmodernizujeme výrobu na BU01 a rozšírime sortiment dielcov, ktoré budú opracované pomocou nových zariadení.

TECHNICKÉ PARAMETRE

Výška (mm)	1635
Šírka (mm)	1275
Vŕtanie vretena (mm)	130
Min. otáčky vretena (ot / min)	10
Max. otáčky vretena (ot / min)	1600
Počet prevodových stupňov	18
Výkon elektromotora hlavného pohonu (kW)	11
Max. krútiaci moment (Nm)	1650
Medzné otáčky pre max. krútiaci moment vretena (ot / min)	40
Vnútorný kužel hrotovej objímky	MORSE 6
Priemer hrotovej objímky (mm)	100
Zdvih pinoly (mm)	240
Priečne prestavenie (mm)	±10
Max. hmotnosť upínacieho zariadenia s obrobkom podopretým koníkom (kg)	1500

Ing. Marek Kasina, PhD.

NOVÉ OTRYSKÁVACIE ZARIADENIE NA DIELCE

Každé strojné zariadenie má svoju životnosť. Po jej dosiahnutí už stráca na efektívnosti, opotrebením funkčných častí stroja dochádza k prestojom. S tým súvisí aj nárast nákladov na jeho údržbu. Tieto javy sú v našom odvetví bežné a nezvratné.

V dnešnej modernej dobe technológie v strojárskom priemysle neustále napredujú. Vzhľadom na to, že naša súčasná technológia omieľania malých a stredne veľkých dielcov pomaly ale isto vypovedá svoju službu, rozhodli sme sa prehodnotiť súčasnú technológiu a zainvestovať do progresívnejšieho riešenia.

Pri vytypovaní nového zariadenia sa bralo do úvahy niekoľko faktorov. Medzi tie najpodstatnejšie patrili: čas cyklu zariadenia, kvalita otryskaného materiálu, výkon zariadenia a samotné miesto, kde bude stroj osadený. Ďalšími podstatnými faktormi výberu bola ergonómia obsluhy a náročnosť údržby zariadenia. Implementovaním novej technológie sme získali zníženie cyklového času tryskania v porovnaní s pôvodným zariadením o 50 %. Osadením stroja na paliarni sme znížili manipulačné náklady súvisiace s prepravou dielcov (pôvodné zariadenie sa nachádzalo mimo paliarne). Dokúpením špeciálneho ručného vozíka pre obsluhu zariadenia na nakladanie a vykladanie palety s dielcami sme dosiahli zvýšenie produktivity stroja a zníženie vyťaženia žeriavu na paliarni.

Ing. Peter Mlynár

Pôvodná technológia



Nová technológia



SMALL-TALK

ALIAS MALÉ-VEĽKÉ ROZHOVORY



KOMUNIKÁCIA MEDZI SPOLUPRACOVNÍKMI JE VEĽMI ŠIROKÁ A ROZSAH-LA TÉMA. JE MNOHO PUBLIKÁCIÍ O TOM, AKO SPRÁVNE HOVORIŤ, AKÉ CIELE A NORMATÍVA SI STANOVIŤ, ABY SME UDRŽALI TÉMU A CIEĽ ROZHOVORU. ČASTO SI PRITOM NEUVEDOMUJEME, AKÉ DÔLEŽITÉ JE SPRÁVNYM SPÔSO-BOM SA ODOŠOBNIŤ A UVOĽNIŤ ATMOSFÉRU OFICIÁLNEHO OKAMIHU. DOB-RE PADNE ČLOVEKU V AKEJKOL'VEK POZÍCII VYUŽIŤ CHVÍLKU NA ÚSMEV, NA ROZHOVOR DOSLOVA O NIČOM.

Malé rozhovory alebo moderným internacio-nálnym jazykom po-menované „small talky“ sú dôležitou súčasťou života. Nazvala som ich malé-veľké rozhovory, pretože dokážu s ľuďmi a vzťahmi robiť divy, resp. zázraky v pozitívnom smere.

Určite poznáte chvíľky ticha pri jazde výťahom spolu s kolegami, ktorých nepoznate dobre. Keď sa s nimi veziete, je počuť zvuk každej skrutky, každého pohybu výťa-hu. Sledujete jednotlivé poschodia a za celý čas sa môžete iba na základné „dobry deň“ a „dovide-nia“. Pracovný obed, keď ľudia nechcú hovoriť

o práci alebo o osobných záležitostiach, niekedy presedíme ticho ako sochy a nezmôžeme sa na iné ako zaželať dobrú chuť ostatným. Doslova z nás cítiť, že nemáme o čom hovoriť, že sa necítíme v danej spoločnosti pohodlne a uvoľnene. Často nám to uberá na reputácii a nie sme vnímaní, ako by sme si želali.

Nazrime spolu do sveta výnimočných, krátkych rozhovorov, ktoré majú stále zmysel. Nezabúdajme, ako dokáže zlepšiť trápnu situáciu, plnú ticha, obyčajná otázka: Ako sa máte? Čo hovoríte na dnešné počasie? Vo veľkom podniku sa

nie vždy a všetci navzá-jom poznajú. Jediné, čo nás identifikuje je práca v jednej spoločnosti. Preto je fajn zistiť odbor, v ktorom daný pracovník pôsobí, predstaviť sa. Tre-ba však dávať pozor, aby sa naše otázky neskĺzli k výsluchu. Zakázané je vyjadrovať náš kategorický odpor a vyhýbať sa tiež presadzovaniu vlastného názoru. Tieto rozhovory by nemali smerovať k hlbokým filozofickým úvahám, ani sa neodpo-rúča riešiť v nich politickú situáciu krajiny. Mali by byť všeobecného charak-teru. Vynikajúcimi témami sú počasie, šport, záľuby, umenie a kultúra. V lete

je vďačnou témou dovo-lenka, záľuby, záhradkár-čenie a podobne. Neza-búdajme, že otázky majú byť formulované jasne a výstižne. Partner by mal vedieť odpovedať jed-noslabične, bez dlhého premýšľania.

Ovládať pravidlá rýchlych, malých-veľkých rozhovo-rov je užitočné. Utužuje to našu pozíciu v spo-ločnosti, jednoduchým a nevtieravým spôsobom sa zoznamujeme s rôz-nymi ľuďmi, stávame sa viditeľnejšími. Pri roko-vaniach môžeme naraziť na osobu, s ktorou sme zažili nepríjemnú situáciu a napríklad sme spoločne nadávali na dlhé rady na obede. To nám môže pomôcť pri riešení kon-fliktov, uzatváraní zmlúv a podobne. Small-talk sa stáva bránou a tréningom k úspešnej komunikácii. Nezabúdajme, že ho-voriť je dar, ktorý vieme spolu rozvíjať a utvárať si tak lepšie prostredie na pracovisku, doma, na ulici. Vieme si spríjemniť čas, ktorý musíme tráviť v radoch, nudné okamihy sa môžu stať príjemným časom stráveným v blíz-kosti ostatných.

Mgr. Petra Janoščíková

ČO MOŽNO NEVIETE O VAŠICH KOLEGOCH

Práve ste si prečítali názov novej rubriky v našom časopise. V každom čísle Vám predstavíme kole-gov, ktorí sa venujú rôznym športovým, kultúrnym, vedeckým, dobročinným aktivitám. Prostred-níctvom tejto rubriky sa dozvieme veľa zaujímavého a možno aj poučného a inšpiratívneho o člo-veku, ktorého možno každý deň stretávate na Vašom pracovisku. Ak máte tip na kolegu, o ktorom by sme mali určite napísať, podelte sa s ním – redakcia@tatravagonka.sk

AKO PRVÝCH SME SI V TOMTO ČÍSLE VYBRALI NAŠICH MARATÓNCOV



V mesiaci apríl sa v Brati-slave konalo významné bežecké podujatie – 11. ročník ČSOB Bratislava maratón 2016. Preteky si počas svojej krátkej histórie vydobyli miesto na mape významných európskych športových udalostí a spolu s Medzi-národným maratónom mieru v Košiciach patria k špičke slovenských športových akcií počas kalendárneho roka. Vytrvalostný beh sa pomaly ale isto už aj v našich končinách stáva súčasťou životného štýlu čoraz väčšej skupiny oby-vateľstva, bez vekových rozdielov. Toto podujatie si tak získava čoraz väčšiu popularitu. Kým prvý ročník 2006 zaujal iba

hrstku nadšencov, tohto roku počet zúčastnených prekonal hranicu 11 000 bežcov. Ako býva v sú-časnosti zvykom – účasť je otvorená pre všetkých – bez ohľadu na to, či sa behu účastníci venujú amatérsky alebo profesio-nálne. Medzi prihlásený-mi by sme našli atlétov z takmer všetkých krajín Európy, ale aj športovcov z mimoeurópskych krajín. V porovnaní s gigantický-mi maratónmi v Bostone, Berlíne alebo Londýne je to síce ešte stále iba kvapka v mori, napriek tomu sa podujatie z roka na rok rozrastá a jeho organizácia sa stáva čoraz viac prepracovanejšou. Bežci môžu štartovať v rôznych disciplínach,



ilustračná fotografia

ktoré sú rozdelené podľa dĺžky trate. Tou najdlhšou je klasický maratón, kde musia bežci zabehnúť úsek dlhý 42,195 km. Jeho jednotlivé úseky povedú cez mestské časti Bratislavy, ale aj cez jej historické centrum. Naj-populárnejšia trať medzi bežcami je polmaratón, ktorý, ako už z názvu vyplýva, tvorí presnú polovicu maratónskej trate. Pre ostatných sú tu ešte trate dlhé 10 km; 4,2 km a maratónska štafe-ta. Na svoje si prídu aj deti, ktoré môžu súťažiť v juniorských kategó-riách, a to už od 2 rokov. Pre úplne najmenších je tu aj kategória ležúňov. Aj naša spoločnosť mala tohto roku na bratislav-

skom maratónu svoje zastúpenie. Úsek predaja, ale aj celú firmu repre-zentovali Roman Havrila a Branislav Toporcer. Chlapci sa úspešne po-pasovali s celou mara-tónskou traťou a domov si tak zaslúženie priviezli účastnícke medaily. Hes-lom celého podujatia je: „ČSOB Bratislava Mara-tón... kde vyhráva každý“. Presne v duchu tohto motto sa niesla atmosféra naprieč celým bežeckým sektorom. Všetci veríme, že rodina vytrvalostných bežcov sa bude z roka na rok ešte viac rozrastať a že o rok bude mať spoločnosť TATRAVAGÓN-KA v Bratislave ešte viac svojich reprezentantov.

Ing. Branislav Toporcer

SUPERHRDINOVIA PRICH ÁDZAJÚ...

V minulosti by sa dali medzi superhrdinov zaradiť mytologickí hrdinovia. V starovekých bájach a mýtoch hrdinovia podávajú nadľudské výkony, čo je dôsledkom ich mimoriadneho a často božského pôvodu. 4. júnovú sobotu sa stane hrdinom každý, kto sa ocitne v priestoroch spoločnosti TATRAVAGÓNKA! Ponúkame vám mimoriadnu možnosť počas Dňa otvorených dverí pozvať vaše rodiny, priateľov a ďalších hostí do priestorov, kde pracujete. Do akadémie superhrdinov vás špeciálne pozýva sám pán SUPERMARIO, ktorý dohliada na bezpečnosť, ale hlavne dokáže ako nikto iný predstaviť všetky haly a výrobné postupy. Prijmite pozvanie na miesta, kde o zábavu určite nebude núdzá!

AKO SA STAŤ SUPERHRDINOM?

STAČÍ NAHLÁSIŤ VAŠEJ EKONÓMKE ALEBO ATP PRACOVNÍČKE, ŽE SA RADI ZÚČASTNÍTE AKADÉMIE SUPERHRDINOV AJ SO SVOJIMI BLÍZKYMI. **CENA ZÁPISNÉHO DO AKADÉMIE JE 2 €/OSOBA** (AJ DOSPELÝ, AJ DIEŤA). MAX. POČET LÍSTKOV JE 10 KS NA ZAMESTNANCA. REGISTRÁCIA DO AKADÉMIE SA STOPNE PRESNE **17. JÚNA 2016 O 14:00 HOD.** ZÁPISNÉ JE NEVRATNÉ!

TIMING SUPERHRDINOV

09.45 – 10.00	Príchod malých superhrdinov do areálu spoločnosti TATRAVAGÓNKA
10.00 – 10.30	Začiatok súťaží a sprievodných aktivít
10.30 – 11.00	Oficiálne odštartovanie súťaže Veľkých superhrdinov
12.00 – 12.30	Magické poludnie – kúzla a čary superhrdinu
13.30 – 14.00	Vyhodnotenie súťaže Veľkých superhrdinov
14.00 – 14.45	Vesmírne superhrdinovia – divadelné predstavenie
15.00 – 15.30	Superhrdinovia zo spoločnosti TATRAVAGÓNKA – ukážka práce hasičov
15.30 – 16.00	Vyhodnotenie workshopov a súťaží

ČO SA BUDE DIAŤ POČAS DŇA SUPERHRDINOV?

- SUPERHERO CHALLENGE** – porovnanie síl jednotlivých superhrdinských úsekov v duchu schopností superhrdinov. Tímy určite preukážu silu, šikovnosť, rýchlosť a múdrosť.
 - SUPERHRDINSKÉ KÚZLE-NIE PRE DETI** – kúzelník Gabi zabaví deti a pripraví pre ne nečakanú hrdinskú show.
 - VESMÍRNI SUPERHRDINOVIA** – pouličná sci-fi pre deti i dospelých plná galaktických choduľových bytostí. Dvojica pozemských vesmírnych pátračov musí tieto bytosti za pomoci a odvahy detí prekabátiť a zneškodniť.
 - REFLEXY SUPERHRDINU** – jedinečná hra – lovec svetla zabaví každého. Superhrdina si pri nej overí svoju rýchlosť a reflexy.
 - MERANIE SÍL HRDINOV** – obľúbená gladiátorská hra, v ktorej vyhráva vždy ten obratnejší. Tu musí každý
- superhrdina prejaví nielen svoju silu, ale aj obratnosť a energiu.
- SPIDERMANOVÉ, SUPERMANOVÉ A HULKOVÉ WORKSHOPY** – počas ktorých sa malí superhrdinovia naučia všetkým potrebným znalostiam a zručnostiam, ktoré každý hrdina potrebuje pre konanie dobra.
 - Ich znalosti a schopnosti budú odmenené **SLADKÝM občerstvením.**
 - ĎALŠIE SUPERHRDINSKÉ ATRAKCIE** – maľovanie na tvár, balónové kreácie, skákacie a iné adrenalínové prekážky...
- Všetci vagonárski superhrdinovia a ich rodiny sa zídu v priestoroch Veľkej presuvne (obrázok z minulého roka). Keďže každý superhrdina potrebuje silu – na jej dočerpávanie bude k dispozícii guláš a pečená klobása pre dospelých, pre deti okrem sladkého občerstvenia aj hranolky.

DEŇ OTVORENÝCH DVERÍ
V TATRAVAGÓNKE

25. JÚN 2016
SOBOTA

OD 10.00 HOD. DO 16.00 HOD.

VEĽKÁ PRESUVŇA V AREÁLI
SPOLOČNOSTI TATRAVAGÓNKA

PREŽITE SPOLOČNE SO SUPERHRDINAMI
JEDINEČNÝ DEŇ TATRAVAGÓNKY POPRAD.

ZAMESTNANECKÉ BENEFITY TATRAVAGÓNKY



Možno viete, možno neviete, možno ste zabudli, tak vám pripomínáme a prinášame prehľad zamestnaneckých benefitov, ktoré môžete čerpať po preukázaní sa zamestnaneckou kartou na jednotlivých prevádzkach. **POZOR!** Pribudli aj nové zľavy a akcie pre zamestnancov spoločnosti TATRAVAGÓNKA. Celý prehľad nájdete uložený v zložke Informat - Komunikácia - Zamestnanecké benefity na SRV 01.

Firma	Adresa prevádzky	Zamestnanecký benefit
MARTINI, s.r.o.	Martini - center of beauty, Dlhé hony 4991, (vedľa ZOC MAX), Poprad	20 % na kadernícke služby - Farbenie Loreal professionnel
		10 % na ostatné kadernícke služby
		7 € za ranný hair style
CHRISTIANA	Knižkupectvo Christiania, Nám. Sv. Egídia 108, Poprad	10 % zľava na pedikúru v čase od 8:00 do 10:30
		10 % na celý knižný sortiment
Knižkupectvo ALTER EGO	Knižkupectvo ALTER EGO, Hlavné námestie 3, Kežmarok	10 % z ceny kníh aktuálne na sklade prevádzky
JN OPTIK SERVICE	Podtatranská 2501/1, Poprad	5 % z hodnoty nákupu do 100 €
	Štúrova 153, Svit	10 % z hodnoty nákupu nad 100 €
Gmpharm, s.r.o.	Lekáreň pri Nemocnici, Tatranské námestie 7, Poprad	10 % - 30 % na vybraný druh slnečných okuliarov
GMPP, s.r.o.	Lekáreň Primula, Dostojevského 21, Poprad	5 % zľava z ceny všetkého voľno predajného sortimentu
SIKO Kúpeľne	všetky prevádzky: Bratislava, Trenčín, Žilina, Martin, Banská Bystrica, Poprad, Košice	5 % zľava z ceny všetkého voľno predajného sortimentu
BENAB TRADE	BENAB TRADE, Slavkovská 51 B, Kežmarok	10 % zľava z ceny všetkých tovarov v predajniach SIKO Kúpeľne okrem tovaru označeného ako SIKO Exclusive, kde je možné uplatniť zľavu vo výške 10 % z ceny tohto tovaru
CHEMOSVIT	Predajňa Prolen, SNP 142, Svit	20 % zľava z maloobchodných cien postelí, pohoviek, lôžok, roštov, matracov a doplnkov
FIBROCHEM, a.s.	Predajňa Prolen, Nám. Sv. Egídia 15, Poprad	5 % z výšky nákupu mimo už zľavneného tovaru
AUTOPOPRAV	Powercross, Krytá plaváreň Svit	15 % zľava z jednorazového vstupného (tzn. vstup po zľave za 3 €)
VIVI LAND - detské interiérové ihrisko	Detské interiérové ihrisko VIVILAND, Ul. SNP 3, Svit	25 % z cennikovej ceny vstupného do Detského interiérového ihriska VIVI LAND vo Svite
MKM Invest s.r.o.	Kukučínova 4730, Poprad	12 % z cennikovej ceny všetkých jeho poskytovaných služieb alebo predávaného tovaru
Pavol Javorský	Ul. Mládeže 2351/8, Poprad	100 % z ceny komplexnej prehliadky jedného vozidla jedenkrát ročne
UNIQA poisťovňa, a.s.	UNIQA poisťovňa, 1. mája 4, Poprad	9 € za 40 minútovú masáž chrbta a šije
VICTOR	Prevádzky: Kaufland Poprad, MAX, OD Prior, Tesco Poprad, Kaufland Kežmarok, Tesco Kežmerok, OC Tatry Poprad	10 % zľava z havarijného poistenia, asistenčné služby zdarma
		30 % zľava z poistenia dom, byt, zariadenie, asistenčné služby zdarma
		10 % zľava z cestovného poistenia, asistenčné služby zdarma
SATUR Travel	CK Satur, Nám. Sv. Egídia 3006/116, Poprad	15 % zľava z viacročného cestovného poistenia, asistenčné služby zdarma
CK Koala Tours	Nám. Sv. Egídia 44, Poprad	10 % zľava z cennikovej ceny všetkých jeho poskytovaných služieb alebo predávaného tovaru
		15 % zľava na pobytové zájazdy z katalógu Leto 2015 - letecké zájazdy
CK Seneca Tours	Priame zastúpenie - FAMILY Partizánska 677/17, Poprad	10 % zľava na pobytové zájazdy z katalógu Leto 2015 - zájazdy autobusovou alebo individuálnou dopravou zľava platí na všetky osoby, ktoré zamestnanec prihlási
TIP Travel	Nám. Sv. Egídia 44, Poprad	od 1. 4. 2016 min. 10 % garantovanú zľavu na všetky pobytové zájazdy
TATRATOUR	Nám. Sv. Egídia 44, Poprad	od 1. 4. 2016 min. 10 % garantovanú zľavu na všetky pobytové zájazdy
Pneobox	Teplická cesta 1, Poprad rovnako tiež vo všetkých ostatných pobočkách	od 1. 4. 2016 min. 10 % garantovanú zľavu na všetky pobytové zájazdy
		zľavy sú definované v samostatnej prezentácii

Slovnaft	tankovacie stanice Slovnaft	palivová karta s momentálnou zľavou 2,5 centa na 1l benzínu
Zeman s.r.o.	Velické námestie 1172/3, Poprad	10 % zľava na opravu mobilných telefónov
		5 % zľava na nákup príslušenstva
Oprava obuvi	Nám. Sv. Egídia 24, Poprad	10 % z cennikových cien poskytovaných služieb alebo predávaného tovaru
Fann parfumerie, s.r.o.	ZOC Max, Dlhé Hony 3, Poprad Hypermarket Tesco, Poprad OC Madaras, Spišská Nová Ves	10 % na všetok ponúkaný sortiment
CK Solvex - 1. mája 8, Poprad	Leto 2016 do destinácií Bulharsko, Turecko, Kréta, Rodos, Kos, Kalabria, Sicília	18 % zľava na dospelú osobu zo základnej katalógovej ceny celoročne
		4% zľava pre dospelú osobu z First Minute, Last minute a všetkých zliav
PRODUKTY LENOVO (počítače, tablety, telefóny)	www.lenovoonline.sk/benefit	20 % na sortiment pre registráciu je potrebné zadať firemný e-mail končiaci doménou firemný e-mail meno.priezvisko@tatravagonka.sk
OPEL	PK Auto, s.r.o., Mnohoľova 3A, Poprad, akýkoľvek autorizovaný predajca OPEL na celom Slovensku	10 - 26 % zľavy na nové automobily s akoukoľvek výbavou zľavy v programe OPEL PARTNER pre viac info samostatné prílohy v priečinku ZAMESTNANECKÉ BENEFITY
GOLEM POPRAD	GOLEM CLUB OC Forum Poprad	90 % zľavy na všetky druhy golem passov pre viac info samostatná príloha v priečinku ZAMESTNANECKÉ BENEFITY

Zľavy v programe OPEL PARTNER:
10 - 26 %

Nová Opel Corsa - Nechajte sa uniesť...
A zažite nemckú precíznosť a moderný dsign na vlastnej koži!

S TATRAVAGÓNKA A OPEL PARTNER ZÍSKATE VIAC! - PRIDAJTE SA AJ VY!

Prihláste sa do programu Opel Partner a získajte nárok na zľavy od 10 do 26 % na nové vozy. Pre zakúpenie automobilu Opel s uvedenou zľavou je nutné sa zaregistrovať do programu Opel Partner. Prihlásenie na www.opel-partner.sk po vložení unikátneho kódu TAT68857.

Na stránkach www.opel-partner.sk nájdete ukázkové kalkulácie na ďalšie vybrané modely značky Opel. Zvýhodnená ponuka sa však vzťahuje na celý modelový rad Opel.

Pre konkrétne kalkulácie a ponuky sa môžete obrátiť na ľubovoľného autorizovaného predajcu Opel po celej SR.

Pozor! Zľavy môžu využiť dokonca aj členovia Vašej rodiny! Nominujte je do programu na www.opel-partner.sk a umožnite im využiť tento jedinečný benefitom t. Nominovať je možné partnermi (i nemanželské), rodičia (aj nevlastní), súrodencov (aj nevlastní), deti (aj nevlastní).

Zľavy sú počítané z aktuálnych cennikových cien (na www.opel.sk sekcia Cenník) vrátane navolenej výbavy. Nie je možné ich kombinovať s akýmikoľvek kampaňami alebo cenami.



TESTOVACÍ DEŇ PRE ZAMESTNANCOV TATRAVAGÓNKY
24. 6. 2016
 DIAGNOSTIKA, MERA-
 NIE BIOMETRICKÝCH
 ÚDAJOV A PORADEN-
 STVO ZDARMA!
 PODMIENKOU JE PREUKÁ-
 ZANIE SA ZAMESTNANEC-
 KÝM PREUKAZOM.

VYZNÁTE SA?

VÝBER SKUPINOVÝCH CVIČENÍ V GOLEM CLUBE, Poprad

„SKOČTE S NAMI DO TOHO A VYSKÁČTE SA DO DOBREJ NÁLADY“

JUMPING®

Je dynamické aeróbne cvičenie na špecifických trampolínach s riadidlami sprevádzajúce motivujúcou hudbou. Je určený pre všetky generácie tak, aby vytváral zábavnou formou fyzickú a duševnú rovnováhu.

Jumping® je ideálnym športom pre formovanie postavy a skrýva mnoho unikátnych výhod. Zo zdravotného hľadiska blahodarne pôsobí prakticky na všetky systémy ľudského tela, a tak sa radí medzi veľmi účinné formy pohybových aktivít. Podstatou pozitívneho vplyvu cvičenia Jumping® sú rôzne náročné kombinácie rýchlych a pomalých poskokov, dynamických šprintov, rovnovážnych i silových prvkov a tiež strečingu.

Jumping®

- pomaľuje starnutie
- zvyšuje svalový tonus
- je zábavný a bezpečný
- posilňuje všetky svalové partie
- upravuje trávenie a vylučovanie
- zrýchľuje lymfatický obeh, detoxikáciu a prietok žilovom systéme
- pomáha znižovať krvný tlak a tým predchádzať kardiovaskulárnym ochoreniam
- ponúka úľavu od bolesti chrbta, krku a iných bolestí spôsobených nedostatkom pohybu.

PILOXING

Tanec – Elegancia – Výbušnosť – spojil jemnú a krehkú ženskú stránku s tou silnou, drsnou a nezávislou. Cvičenie odráža obraz ženy dnešnej doby, ktorá dokáže byť samostatná, silná a nezávislá, ale stále zostáva ženou. Je to spojenie troch zdanlivo nespojitelných druhov športu – tanca, pilatesu a boxu. Piloxing sa stáva veľmi zábavným fitness športom, z ktorého ustupuje nudný stereotyp a prináša niečo nové, nevidané. V priebehu cvičenia sa striedajú bloky tanca, boxu a pilatesu. Zatiaľ čo pilates má zvyšovať pevnosť a pružnosť svalstva bez nárastu objemu, pri boxe musí byť telo absolútne spevnené, používajú sa presné a pevné údery a nohy sú neustále v pohybe. Piloxing® pôsobí ako aeróbny a silový tréning súčasne. Niektoré cvičenie je ladté ako pri balete, iné energické a dravé. V priebehu piloxingu sa tiež tancuje na výbušnú hudbu, takže niektorí účastníci berú tréning ako energický doping, na ktorom sa nažhavia i unavia súčasne. A na akých partiách tento šport pracuje? Od piloxingu očakávajú ploché a pevné bruško, zmenšenie objemu stehien a celkový štíhlejší profil, ktorý slúži k lepšiemu držaniu tela. Mimo toho účastníci odhalia svoje dramatické zvýšenie sily a flexibility a významné rozdiely vo svojej energetickej hladine. Žena sa stane elegantnou, sexy a silnou zároveň.

„BUDEME ROVNAKO SLEEK, SEXY A POWERFUL, AK BUDEME SPOLOČNE CVIČIŤ.“

DEEP WORK

Je novým trendom v cvičení, pretože je pestré, zábavné, energické, vhodné i pre úplných začiatoč-
 níkov. Je nenáročné na čas a hlavne úplne jedinečné – okrem fitness v sebe kombinuje aj duchovno. Je totiž založené na dosahovaní rovnováhy Yin a Yang. Kombinuje psychické a fyzické protiklady funkčného tréningu.

DeepWORK™ je dynamický tréning. Hodina prechádza energetickými fázami, v priebehu ktorých sa strieda silová a kondičná záťaž, napätie a uvoľnenie. Cvičenie maximálne zapojuje a pretahuje svaly, formuje telo a zároveň je výborný kardiovaskulárny tréning.

Čo od lekcii DeepWork-u čakať?

Môžete sa tešiť ako na meditáciu, jógu a dýchacie cvičenie, čo sú všetko techniky v dnešnej náročnej a stresujúcej dobe veľmi vyhľadávané, tak aj na intervalový tréning. Striedanie uvoľňovania a napätia pomáha proti negatívnym pocitom a podporuje prúdenie energie. Kardio tréning posilňuje srdce a zlepšuje krvný obeh. Výhodou lekcii je jednoduchosť – žiadne zložité choreografie, len sústredenie na seba, na svoj dych.

TABATA

Tabata je verzia HIIT (High-intensity interval training) – vysoko intenzívneho intervalového cvičenia vytvoreného profesorom Izumim Tabatom. Tabata cvičenie pracuje s ultra intenzívnym cvičením v dĺžke 20 sekúnd a následne odpočinkom trvajúcim 10 sekúnd. Cvičenie sa opakuje po dobu 4 minút v rozsahu 8 cyklov.

Počas týchto 20 sekúnd je potrebné naozaj zama-
 kať. Čím viac budete zaberat, tým viac vaše telo spáli kalórií. Tabata tréning pozostáva z rozhriatia a rozcvičenia (3-5 minút), hlavnej časti (45-50 minút) a záveru (strečing, uvoľnenie 5 minút). Rozcvičenie a rozhriatie je nevyhnutné a dosť náročné, pretože je potrebné sa kvalitne pripraviť na vysokú intenzitu. Ako rozhriatie môžeme využiť vysokú škálu cvičení, napr.: atletickú abecedu, rôzne poskoky, angličáky, poklus, chôdza...

Na samotný tréning môžeme využiť cvičenia so závažiami (kettlebel, jednoručky, medicinbaly...) alebo s vlastnou hmotnosťou (workout cvičenie – drepy, drepy s výskokmi, výpady, angličáky, vysoký skipping, horolezec, bearcrawl, lungejump, starjump, breakdancer, cyklistické skracovačky a kopec iných).

Tabata je skvelá na rýchly tréning, ak máte málo času, potrebujete zmeniť tréning kvôli rutine alebo potrebujete zvýšiť svoju rýchlosť a silovú vytrvalosť.

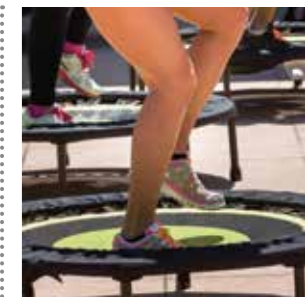
GOLEM WORKOUT

Moderné skupinové cvičenie zložené z rozmanitých typov zhybov, kľukov, drepov, prednožovaní a zdvihov nôh, statických držaní a cvikov zameraných na strednú časť tela. Tento typ športovej aktivity dokáže veľmi účinne rozvíjať silové schopnosti, ale aj svalovú vytrvalosť a objem svalov. Okrem toho je efektívny pri podpore spaľovania tukov, zlepšení koordinačných a stabilizačných vlastností, zlepšení flexibility a precvičujú sa ním aj takzvané skryté svaly, ktoré sa pri bežnom cvičení v posilňovni vôbec nemusia zapájať. Môžete ním precvičiť celé telo pomocou jednotlivých komplexných pohybov, ktorých základnou podstatou je kalistenika. Môžete ho využívať ako primárnu fyzickú aktivitu, no tiež vo forme doplnkovej športovej činnosti. Nepodceňujte však regeneráciu a neberte to "len" ako tréning s vlastnou váhou. Takáto tréningová jednotka môže byť fyzicky náročnejšia než váš bežný tréning v posilňovni. Využívajú sa rýchle aj pomalšie opakovania. Ak si myslíte, že ide o jednoduchú alebo relaxačnú formu cvičenia, ste na omyle. Samozrejme je to ovplyvnené aj intenzitou tréningu, telesnou hmotnosťou a výberom cvikov, no workout ponúka rôzne možnosti a odlišné stupne náročnosti v rámci navonok podobných prevedení.

KRUHÁČ

Tí, ktorí chcú vyťažiť z cvičenia maximum, posilniť svaly, schudnúť a zlepšiť kondíciu, mohli by zvoliť formu kruhového tréningu. Ten sa stal známy pre svoje pozitívne efekty na postavu človeka a zahŕňa aj zdravotné výhody. Navyše ho netreba robiť viac ako trikrát do týždňa a behom necelých troch hodín týždne popracujete na svaloch, vytrvalosti, flexibilitu, kondíciu i na zdraví. Kruhový tréning je výborným spôsobom, ako behom jednej tréningovej jednotky pracovať na celkovej kondícii. Jeden tréning je zložený z niekoľkých „kruhov“, pričom každý obsahuje 8 až 10 cvikov, ktoré sa v rámci neho vykonávajú jeden po druhom (buď predpísaný počet opakovaní alebo určitý časový úsek) s čo najmenšími prestávkami (maximálne 30 sekúnd). Po dokončení jedného kruhu nasleduje dlhšia prestávka, ideálne dvoj až trojminútová. Po nej sa kruh zopakuje toľkokrát, koľko sa naplánovalo. Cvičenie v rámci kruhového tréningu sa dá prispôsobiť v rámci kondičnej úrovne cvičenia a začiatočník môže využívať menej kruhov a menej cvikov s väčšími časovými prestávkami. Skladba je takisto veľmi variabilná a obsahuje cviky, ktoré precvičia svaly celého tela. Nikdy by sa preto nemal cvičiť dva dni v rade, ale minimálne trikrát do týždňa s minimálne jednodňovou prestávkou.

Ďalšie cvičenia vám popíšeme v budúcom čísle Vagonára.



V máji oslavujú:

PREVÁDZKAREŇ POPRAD:

50 rokov sa dožívajú:

Júlia Miženková str. 42910, Ondrej Chripko str. 45110, Peter Olejár str. 49910

55 rokov sa dožívajú:

Milan Skupa str. 41150, Milan Šoltys str. 44210, Zdenko Antal str. 44250, Martin Marušin str. 48140

60 rokov sa dožívajú:

Ján Baďurík str. 42120, Milan Obžut str. 42110, Pavol Ľudvík str.43220, Viliam Božoň str. 43890

15 rokov v spoločnosti pracujú:

Zlatko Kovalčík str. 41211, Monika Ištvanová str. 43890, Marián Bankoš str. 43810

35 rokov v spoločnosti pracuje:

Mária Hudáková str. 43790

PREVÁDZKAREŇ TREBIŠOV:

20 rokov v spoločnosti pracujú:

Andrej Ferenczi str. 46340, Ján Lešo str. 46340

V júni oslavujú:

PREVÁDZKAREŇ POPRAD:

50 rokov sa dožívajú:

Marta Lavčáková str. 30110, Edmund Vaško str. 41111, Pavol Dlugoš str. 42120, Jaroslav Zaharek str. 42910, Peter Hogh str. 43720, Peter Suranovský str. 43630

55 rokov sa dožívajú:

František Kuruc str. 41214, Peter Novák str. 41211, Štefan Gavura str. 51120, Milan Alexa str. 51120

60 rokov sa dožívajú:

Ladislav Chalás str. 20120, Ján Bobovský str. 41910, Justína Rothová str. 42910, Ľubomír Netík str. 43390, Valéria Baluchová str. 43890

10 rokov v spoločnosti pracujú:

Ing. Stanislava Buliščáková str. 30120, Monika Orolínová str. 42910, Slavomír Imrich str. 50110

25 rokov v spoločnosti pracuje:

Alojz Čekovský str. 43210

30 rokov v spoločnosti pracujú:

Mária Steinová str. 41910, Štefan Šimkovič str. 47120

KRÍŽOVKA

Autor: František Cvangroš	umožnia, pripustia	1	prikryvka stola	starší škótsky futbalista	pomôcky: Haal, chia, Rioch	sídlo v Ho-landsku	pred-ložka	chladný, po angl.	nie tu, inam	2	posiala
priestor okolo domu					ledačo, čokoľvek						
odraz (loptu)					nápadný krásavec tu máš!						
mesto Rómea a Júlie							odmotaj				
ovoňal, zistil čuchom							iba, len				
preš									španiel. člen		
nemecké osobné zámeno			ázijský štát						domáce meno Vacva-lovej		
približne, cirka									post scriptum (skr.)		pracu-jeme pluhom
 vlastnou rukou siahaj, dočahuj									vokaliz. predložka		
druh zdravých semienok				osobné zámeno	krídla (bás.)			zapá- chajúci dravec			
nahro- maď kopaním							Semiti				
imunitný test (skr.)			nevaria sa združenie podnikov				dôveruj				
umel. obraz nahej postavy				Romulova matka				zvuková zhoda veršov			
sýto- červené farbivo, nach				hlavná, popredná				držíme			
 rímska šestka	umenie, po angl. ozn.liet. Salvadoru						Odštepny les.závod pred- ložka			ostrovan	Matica Sloven. (skr.)
3											
zaručená, bezpečná					hokej. mužstvo Edmon- tonu						

TAJNIČKA KRÍŽOVKY:

MENO: STREDISKO:

Tajnička z minulého čísla:

APRÍL ZIMNÝ, DAŽDIVÝ, ÚRODA NÁS NAVŠTÍVI

16 € ziskava: Andrej Kačmárik - 47130, 9 € ziskava: Emil Pabiš - 42216.

Výhru si môžete prevziať u Petry Starovičovej na 5. posch. v AB.

Vydáva: TATRAVAGÓNKA a. s. Poprad, Štefánikova 887/53, 058 01 Poprad | Náklad: 2 400 ks
 Šéfredaktorka: Mgr. Petra STAROVIČOVÁ | Redakcia: Štefánikova 887/53, 058 01 Poprad | Tel.: +421 52 711 2339
 petra.starovicova@tatravagonka.sk | Nakladateľ, prepress a tlač: PRO GRUP, s. r. o., Duklianska 1371/29, Sp. Nová Ves