

VÍTKŮV ZPRAVODAJ

EVRAZ | EVRAZ VÍTKOVICE STEEL

07 08 2011

zpravodaj zaměstnanců
EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s.



NFE vzal děti
do ZOO

str. 2 Provozní výsledky Evraz Group
str. 3 Dopis generálního ředitele
str. 6 Mimořádná odměna pro zaměstnance

Provozní výsledky skupiny Evraz za druhé čtvrtletí roku 2011

Evraz Group S.A. zveřejnil provozní výsledky za druhé čtvrtletí roku 2011.

HLAVNÍ BODY DRUHÉHO ČTVRTLETÍ ROKU 2011

- Ocelářský sortiment zaznamenal posílení podílu hotových výrobků.
- Ceny se zvýšily téměř ve všech skupinách výrobků v důsledku větší poptávky a vyšších cen surovin.
- Výroba koksovatelného uhlí se snížila ve srovnání s předchozím čtvrtletím v důsledku přetrvávajících provozních záležitostí v některých dolech závodu Yuzhkuzbassugol.

OCEL

Výroba hotových výrobků se zvýšila v průměru o 9 % ve srovnání s 2. čtvrtletím 2010 a 4 % ve srovnání s 1. čtvrtletím 2011, zatímco objemy polotovárů se naopak snížily o 19 %, což odráží oživení na klíčových trzích skupiny EVRAZ, stoprocentní využití dostupné kapacity ruských oceláren a větší podíl výrobků s vyšší přidanou hodnotou.

TĚŽBA

Železná ruda

Celková produkce železné rudy vzrostla o 13 % ve srovnání s 2. čtvrtletím 2010 a o 9 % oproti 1. čtvrtletí 2011. Zvýšení produkce koncentráту určeného na prodej v Rusku o 14 % oproti 1. čtvrtletí 2011 se vysvětluje stabilnějším provozem a odstraněním překážek ve fungování závodu Evrazruda ve 2. čtvrtletí tohoto roku. Ve 2. čtvrtletí 2011 zaznamenali v ukrajinském podniku Sukha Balka

116% zvýšení produkce ve srovnání s předchozím čtvrtletím po dokončení modernizace vybavení zdviží na šachtě dolu Yubileynaya.

Produkce kusové rudy v jihoafrickém dole Mapochs se snížila o 17 % ve srovnání s 1. čtvrtletím 2011 a o 33 % ve srovnání s 2. čtvrtletím 2010 v důsledku menší poptávky ocelárny.

Koksovatelné uhlí

Produkce surového koksovatelného uhlí v závodě Yuzhkuzbassugol se oproti 1. čtvrtletí 2011 snížila o 5 % v důsledku dočasných odstávek dolů Alardinskaya a Osinnikovskaya kvůli řešení provozních problémů ve vztahu k možnému ohrožení bezpečnosti. Tyto ztráty byly ve 2. čtvrtletí 2011 částečně kompenzovány vyšším objemem výroby dolů Abashevskaya a Yesaulskaya (druhý z nich byl v 1. čtvrtletí roku 2011 uzavřen kvůli přemístění porubní stěny).

Energetické uhlí

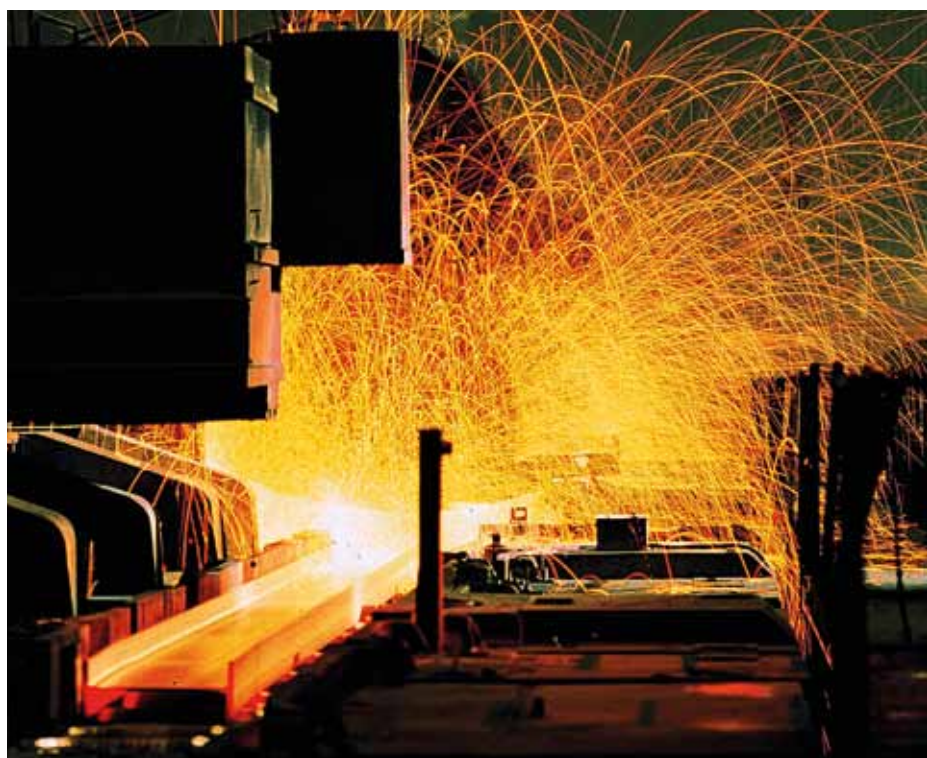
Ve 2. čtvrtletí 2011 se produkce energetického uhlí snížila o 27 % a produkce energetického koncentráту zaznamenala pokles o 67 % ve srovnání s 2. čtvrtletím 2010 kvůli odstávce dolu Tagaryshskaya v 1. čtvrtletí 2011 a přemístění porubní stěny v dole Kusheyakovskaya v době od poloviny února do května 2011.

VANAD

Výroba finálních produktů z vanadu (ferrovanad, Nitrovan®) se podstatně zvýšila v důsledku silnější poptávky, což lze doložit na příkladu ferrovanadu, kde byl oproti 2. čtvrtletí 2010 zaznamenán nárůst o 20 %.

Další informace naleznete v tiskové zprávě, která je umístěna na webu EVRAZ VÍTKOVICE STEEL.

LM, AP



Dopis generálního ředitele

Vážené kolegyně a kolegové, v rámci mého dalšího dopisu Vás chci seznámit s jedním z témat, které se probírá na korporátní úrovni z pohledu strategie celé skupiny. Jedná se o budoucí růst společnosti, týkající se i EVRAZ VÍTKOVICE STEEL. Všechny tyto souvislosti byly v rámci jednotné strategie, zpracovány v tzv. EVRAZ Business Model (EBM), který obsahuje pět základních částí: Customer Focus (zaměření na zákazníka), Growth (růst), Health and Safety (BOZP), Evraz Business System a HR (lidské zdroje). V těchto pěti kategoriích, má být formou tzv. LEAN Managementu, zmapován budoucí potenciál růstu společnosti a naplánované konkrétní kroky, které k tomu povedou v horizontu tří až pěti let.



Viditelně se nejedná o proces krátkodobý, ale o skutečně dlouhodobý proces, v rámci kterého by se společnost měla posunout zásadním směrem kupředu. Toto je současný aktuální projekt, na kterém vedení společnosti usilovně pracuje a Vy máte možnost se s jeho postupem seznámit v rámci informací v každém čísle Vítkova zpravodaje.

Jedním z termínů používaných v managementu a v principech štíhlého (LEAN) řízení je tzv. „6S“. Jedná se o koncepci, která patří mezi základní nástroje EBS – Lean Managementu. Název „6S“ je odvozen od šesti kroků potřebných k realizaci (slova, které v anglickém jazyce každé začínají písmenem „S“) používaných při popisu jednotlivých kroků. Koncepce „6S“ je základní předpoklad pro vytvoření trvalého zlepšování kultury ve společnosti. Implementace 6S vede ke zvýšení morálky, bezpečnosti, kvality, významně přispívá ke zlepšení organizace práce a v neposlední řadě snižuje náklady. Pokud se však na věc podíváme zcela elementárním pohledem, tak základní část je věnována úklidu jednotlivých pracovišť. Ale, nikoliv úklidu povrchnímu a jednorázovému, ale skutečně kompletnímu, kdy je třeba projít, zkontrolovat, vytrítit a odstranit vše nepotřebné. Přirovnal bych to k Vánočnímu úklidu doma, kdy se všechno vyčistí, pouklízí, a co se nepotřebuje se zlikviduje. Nedílnou součástí koncepce „6S“ jsou také kroky, které pomáhají mapovat procesy nebo postupy činností, které na pracovišti probíhají a je našim cílem tyto postupy a procesy optimali-

zovat, zproduktivnit a zefektivnit. Absolutním základem je však již zmiňované skutečné vyčištění provozů od veškerého balastu, který přímo nesouvisí s činnostmi, které jsou na daných pracovištích vykonávány. Základní, úklidovou část jsme modelově odstartovali na provozu NS 230, kdy skutečně likvidujeme veškerý zbytečný, hmotný majetek. Za dobu zhruba dvou měsíců již můžeme vidět zcela konkrétní výsledky a významné změny plynoucí z vyčištění „Dvěšestřícítky“. Druhým cílem, který nás čeká, je podívat se na výrobní toky, produktivitu a efektivitu procesu. V brzké době proběhne školení v oblasti 6S na všech nákladových střediscích a projekt se rozběhne plošně v celé společnosti.

V druhé části mého dopisu chci poukázat na problematiku, kterou se zabýváme často. Jde o pracovní úrazy. Úklidem pracovišť a optimalizací výrobních procesů napomáháme bezpečnosti a ochraně zdraví. Když jsme si analyzovali pracovní úrazy za poslední půlrok, bylo vidět, že z těch šesti úrazů, které jsme měli, byly všechny úplně zbytečné. Jejich příčina je dána především laxním přístupem k určitým věcem, kdy v hlavách všech lidí není zakořeněno, že se o svou bezpečnost primárně musí starat. Tzn. nikomu nepomůže to, že si ochranné pomůcky nechá někde na šatně a ještě pracuje na pracovišti, kde není ochoten za sebou pouklízet a následující pracovník si pak může třeba způsobit pracovní úraz. Tím, že se staráme primárně o svou bezpečnost se, svým způsobem, staráme také i o bezpečnost těch druhých.

Nedávno jsme měli na NS 230 velmi nepříjemný incident, který skončil úrazem hlavy a vyšetřováním Policií ČR. Při následné analýze metodou A3, která je také jedním z nástrojů LEAN managementu, se ukázalo, že tak jak je proces nastaven, má svoje rezervy a následně bylo vygenerováno mnoho technických a organizačních opatření, které se už postupně implementují. I to je způsob, jak efektivněji reagovat na pracovní úrazy. Musíme si však uvědomit, že záleží na každém z nás, zda-li se všechna navržená opatření podaří uplatnit v praxi. To samé platí rovněž pro oblast požární bezpečnosti. Pokud se podíváme na drobné požáry, ke kterým došlo v naší společnosti v prvním pololetí tohoto roku, je vidět že se většinou jednalo o vzplanutí odpadků nebo zbytků maziv v okujových, nebo v elektrokanálech. Za každý prostor někdo zodpovídá. Po ukončení práce po sobě musí každý uklidit! A pokud se to nedělá, pak existuje konkrétní zodpovědnost a proces zjištění příčin, nalezení viníka a vytvoření preventivních opatření, které v budoucnu musí fungovat. Bezpečné prostředí je nedílnou součástí firemních hodnot naší společnosti a hodnotami definovaný název EVRAZ představuje písmenko R, tedy Respekt k lidem. Mějme to neustále na paměti!

A protože jsme v polovině prázdninových měsíců, chci Vám všem, kteří jste ještě na dovolené nebyli, popřát její příjemné prožití. A nám ostatním, méně deštivých dnů.

Ing. Zbyněk Kvapík, MBA

EVRAZ VÍTKOVICE STEEL získal prestižní ocenění „Nejváženější dodavatel společnosti BE Group“

Ocenění „Nejváženější dodavatel společnosti BE Group 2010“ obdržel EVRAZ VÍTKOVICE STEEL. Slavnostního ceremoniálu se 16. 6. 2011 účastnila Ing. Alena Zrzová (Prodej export Plechy), která vyjádřila, jak je šťastná a hrdá na to, že mohla toto ocenění pro společnost EVRAZ VÍTKOVICE STEEL převzít. Cena je nyní vystavena v kanceláři generálního ředitele Ing. Zbyňka Kvapíka, MBA.

EVRAZ VÍTKOVICE STEEL dodává společnosti BE Group za tepla válcované plechy a veškerá spolupráce je v souladu se strategií dodávek produktů BE Group. Oceňována je zejména vstřícnost, flexibilita a podpora výrobních služeb BE Group.

Společnost BE Group každoročně pořádá Den dodavatelů ve švédském Malmö a udílením ceny „Nejváženější dodavatel společnosti BE Group“ dává najevo, jak si svých partnerů cení. Den dodavatelů 2011 přilákal téměř 100 účastníků z více než 10 zemí. Součástí

každého ročníku je seminář, jehož letošním tématem bylo „Jak zlepšit spolupráci, abychom se vyhnuli kolísání cen“. Den dodavatelů byl ukončen večeří a slavnostním předáním ceny.

BE Group je přední společností v oblasti obchodu a poskytování služeb na trhu s ocelí, nerez ocelí a hliníkem ve Skandinávii, která

expanduje do střední a východní Evropy. Ke zkvalitňování služeb přispívá mimo jiné celosvětová síť dodavatelů. BE Group spolupracuje se svými partnery na vývoji komplexního řešení vedoucího k růstu oboustranné konkurenceschopnosti.

Ing. Tereza Šlosarová



POZVÁNKA NA SETKÁNÍ SE ZAMĚSTNANCI

Pravidelné měsíční setkání vedení společnosti EVRAZ VÍTKOVICE STEEL se zaměstnanci se koná

ve čtvrtek 25. srpna 2011, od 8.00 – 9.00 hodin

v přízemí šaten 1200. Kromě určených osob jsou zváni všichni zaměstnanci, kteří se zajímají o situaci v naší společnosti.

Své dotazy na vedení společnosti můžete vzhazovat do tzv. Q-boxů nebo elektronicky zaslat do virtuálního Q-boxu.

Spokojení účastníci zájezdu do Bulharska



Letošního desetidenního leteckého zájezdu na Slunečné pobřeží v Bulharsku se v době od 21.6. do 1.7. tentokrát účastnilo 28 našich zaměstnanců. Organizátorem tohoto tradičního, finančně dotovaného, zájezdu byl znovu výbor ZO OS KOVO. Bulharsko opět neklamalo a to jak vysokou úroveň služeb, kvalitním ubytováním a stravou, tak i nižšími cenami na vybrané zboží než u nás, příp. ve středomořských letoviscích. K zájezdu účastnice paní Zdeňka Gašpariková uvedla: „Letos jsem odjela do Bulharska již po šesté. Byla jsem s pobytem velmi spokojena a to mohu prohlásit i za ostatní. Pouze s počasím jsme neměli štěstí, to jsme ale nemohli ovlivnit. Ráda se opět do Bulharska příští rok s rodinou vrátím.“

DEK

Letní rekreace na odborovém RS Horní Bečva

Vážení rekreačníci, spolupracovníci, letní rekreační sezóna je v plném proudu a tak jako každý rok, i letos se naše odborové RS na Horní Bečvě plní vámi, zaměstnanci s rodinami, aby jste zde prožili příjemné chvíle dovolené. Přesvědčujete se o tom, že toto RS je po všech stránkách připraveno vytvořit vám celoročně příjemné prostředí pro aktivní odpočinek. O nadstandardních službách, poskytovaných vám rekreačním, se na místě



přesvědčujete nebo jste se již dříve přesvědčili. Proto se sem také rádi vracíte. Ochetný a kvalifikovaný personál střediska v čele s vedoucím je připraven vycházet vám maximálně vstříc. Jistě také oceňujete chutná jídla, která kuchařky připravují, včetně úrovně ubytování. Výbor ZO odborů věnuje rozvoji a údržbě RS trvalou pozornost. Na RS jsou vyvěšena na viditelném místě pravidla pobytu. Máme společný zájem o jejich dodržování, protože středisko je majetkem nás všech. Ač nerad, musím se zmínit o chování některých neukázněných rekreačních, kdy jsme museli uplatnit nepopulární tvrdá opatření, jako je úhrada úmyslně poškozených zařízení především v chatkách. To se týká hlav-

ně krátkodobých víkendových pobytů, které bychom v případě opakování těchto negativních jevů nadále nemohli vinikům umožňovat. Trvale také věnujeme pozornost preventivní údržbě a přivítáme, když každá zjištěná porucha či závada bude vámi ihned nahlášena vedoucímu střediska k rychlému odstranění. Přeji vám jménem výboru ZO i jménem svým zasluženou slunečnou dovolenou. Ještě vyřizují vzkaz od vedoucího střediska pana Petra Winklera: Vždy se na vás těšíme, přivezte si sebou dobrou náladu a odpočíte si od starostí všedního dne a pracovního vypětí.

Zdeněk Kološ, místopředseda VZO

INZERUJTE TAKÉ U NÁS

V rámci rozšíření a zkvalitnění služeb zaměstnancům umožníme všem podávat od 1.9.2011 bezplatně inzeráty na třech organizačních místech v naší společnosti. Zde budou zveřejňovány na velkoplošných magnetických nástěnkách v NS 260, šatnách 1200 a ve správní budově. Inzerující zaměstnanec uvede stručný text inzerátu včetně tel. kontaktu, který osobně předá pověřenému styčnému pracovníkovi k dalšímu použití a zpracování. Své inzeráty můžete odevzdávat v šatnách 1200 na sekretariátu VZO, odkud budou dále distribuovány. Inzerce se týká oblasti: koupě, prodej, nemovitosti, sportovní potřeby, různé. Nevhodné nebo jinak urážlivé inzeráty budou vyřazeny. Případně o zařazení sporného inzerátu rozhodne vždy styčný pracovník. Zájemce o inzerát komunikuje přímo s inzerujícím. V případě vyřízení inzerátu požádá o jeho stažení z tabule styčného pracovníka. Očekáváme, že této možnosti využijete.

Zdeněk Kološ, místopředseda VZO

Medailonek Martina Stupková | specialista nábory

Mohla bys mi říct něco o svých koníčcích?

Ráda se procházím Ostravou a objevuji nová zajímavá místa, která stojí za to vidět. Jsem také fanoušek starobylé architektury. Relaxuji při poslechu jazzu a doma chovám zakrslého králíka.

Proč ses rozhodla pracovat v HR?

HR mi připadá jako oblast, kde se může člověk jak po rozvojové, tak i osobnostní stránce rozvíjet klidně celý život a nemůže se stát, že zakrní. Také se považuji za člověka, za kterým můžete kdykoliv přijít a vždy se Vám budu snažit vyjít vstříc, což k oblasti lidských zdrojů myslím také patří.

Proč ses rozhodla pracovat ve společnosti EVS?

EVS vnímám jako společnost, která dělá



Ostravu Ostravou. Ne nadarmo se říká, že Ostrava je ocelové srdce republiky. Ocelařina je tradice, která k tomuto kraji patří již více než 100 let a to je důvod, proč

jsem se chtěla stát součástí EVS.

Jak obvykle trávíš dovolenou? Už jsi letos někam vyrazila?

Letní dovolenou obvykle trávím někde v teplých krajinách a beru ji jako relax. Tu letošní mám již za sebou. V květnu jsem vyrazila za krásami hl. města Maďarska - Budapešť.

Jaký je Tvůj pracovní cíl na rok 2011 - čeho bys chtěla dosáhnout?

Vzhledem k tomu, že pracuji v oblasti nábory, ráda bych byla dobrou posilou a partnerem mým kolegům právě v náborové oblasti. Mým osobním cílem je spokojenost interního zákazníka a v neposlední řadě kandidátů, kteří by se rádi v EVS kariéře uplatnili.

FLEXIPASY pro zaměstnance EVS

Pokud jste si nestihli vyzvednout své FLEXIPASY, můžete tak učinit i nyní a to na sekretariátě úseku HR u Kateřiny Ševčíkové. FLEXIPASY jsou součástí balíčku zaměstnancových benefitů, které svým zaměstnancům poskytuje společnost EVRAZ VÍTKOVICE STEEL. Lze je využít v různých oblastech od kultury a sportu, relaxace, dovolené, vzdělávání, zdravotní péče, nákupu léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování. Nárok na FLEXIPASY v celkové hodnotě

600 Kč mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru v EVS k 30. 6. 2011 (s výjimkou těch zaměstnanců, u kterých k tomuto datu zanikl pracovní poměr).

Více informací o FLEXIPASECH, případně seznam míst, kde je můžete využít, naleznete na www.sodexo.cz v sekci Kde uplatním poukázku a na firemním intranetu. Pro bližší informace můžete kontaktovat svého HR Business partnera.

Kateřina Krumpochová

VOLNÉ POZICE

HR manažer,

Obchodní referent – Kontraktér,

Koordinátor investičních projektů,

Internal auditor,

Vedoucí Testovacího Centra/
Zkušebny,

Administrátor Oracle infrastruktury

Mimořádná odměna zaměstnancům za překročení EBITDA

Za první pololetí letošního roku se naší společnosti podařilo překročit plánovaný hospodářský výsledek roku 2011 (tzv. ukazatel EBITDA). V souladu s opatřením generálního ředitele byla v měsíci červnu vyplacena mimořádná odměna ve výši 4 250 Kč.

Odměna byla vyplacena všem zaměstnancům naší společnosti v evidenčním stavu k 30. 6. 2011, jejichž pracovní poměr v období 1. 1. 2011 – 30. 6. 2011 trval alespoň 3 měsíce. Dle opatření GŘ 17/2011 se výplata netýká zaměstnanců v mimoevidenčním stavu, vr-

cholového vedení společnosti a zaměstnanců, kteří celé nebo valnou většinu hodnoceného období byli v pracovní neschopnosti anebo neomluveně zameškali pracovní dobu.

Ing. Jan Bartoš

NOVĚ MEZI NÁMI

200.30	Bc. Krumpochová K.	specialista	220.85	Majtán Josef	řidič pracovních strojů
200.09	Ing. Skála Ondřej	specialista	220.10	Mikláš David	řidič pracovních strojů
200.32	Stupková Martina	specialista	220.10	Prokešová Zuzana	řidič pracovních strojů
220.67	Bugoš Jan	hutník ocelář	260.81	Schnitta Miroslav	řidič pracovních strojů
220.85	Gabzdyl Pavel	řidič pracovních strojů	260.76	Stibůrek Martin	valcír kovů
220.87	Gerža Václav	strojník			

Setkání se zaměstnanci

Přinášíme Vám krátký přehled průběhu setkání vedení společnosti se zaměstnanci, které proběhlo 27. července 2011. Plnou verzi můžete najít na firemním intranetu.



Po přivítání přítomných seznámil generální ředitel společnosti **Ing. Zbyněk Kvapík** s programem a bez dalších prodlev přešel k prvnímu bloku, který byl věnován problematice ochrany zdraví a majetků. **Ing. Pavel Škuca** hovořil o výskytu úrazů s nemocenským léčením a neabsenčních úrazech. Zvláště upozornil na úraz pracovníka z provozu 230.24, který se, podle dosavadních zjištění, pohyboval ve prostoru, kde je pohyb osob zakázán. Došlo k vyskočení štetovnice z valníku, která jej povalila na zem. Důsledkem pádu došlo u pracovníka k úrazu hlavy a nutnosti nemocničního ošetření. Tento případ v současnosti šetří Policie ČR. V závěru prvního bloku byl prezentován seznam pěti požárů ve výrobě a jejich příčin, které měly za následek celkovou přímou škodu ve výši 400 tisíc Kč. Jejich včasnou likvidaci však došlo k uchránění částky cca 2,3 mil. Kč. **Ing. Zbyněk Kvapík** apeloval na nutnost systémového řešení a zodpovědnosti každého jedince k sobě samému a jeho okolí.

Druhá prezentace byla věnována investicím a **Ing. Ivo Kornáš** v ní seznámil s průběhem realizace schválených investičních projektů v tomto roce a speciálně pak s projekty, které probíhají ve II. čtvrtletí tohoto roku: ultrazvuková linka v NS 260, požární zajištění v provozech NS 230/NS 260/NS 240, Šatny Kvarto 3,5, realizace záchytných systémů na jeřábtech a jeřábových drahách a pracoviště přípravy údržby NS 240 (IT vybavení). V závěru se spolu s **Ing. Zbyněkem**



Kvapíkem dotknul i problematiku přípravy strategických investic, jako je výstavba elektrické obloukové pece.

Ing. Zdeněk Svoboda, seznámil přítomné s problematikou údržby ve společnosti. Rekapituloval jednotlivé aktivity, které probíhají na NS 240. Hovořil postupně o projektu náhradních dílů až po problematiku digitalizace archívu projektové dokumentace. V závěru sdělil, že v současnosti připravují návrh rozpočtu pro opravy na rok 2012.

Ing. Zbyněk Kvapík připomněl, že v loňském roce došlo k projektu revize činnosti údržby a došlo k jejímu přeskupení. Změnilo se sice mnoho věcí, ale aby systém pracoval efektivně, je třeba pokračovat v řešení dalších úkolů, aby vše bylo funkční... Projekt údržby není jen samostatnou záležitostí NS 240, ale záležitostí těsné koordinace s dalšími provozovny společnosti.

Ing. Pavel Makový, hovořil o situaci v plnění plánu výroby a postupně prezentoval jednotlivá výrobní střediska. **Mgr. Hana Jelínková** řídila sekci odpovědí na otázky z Q boxů a otázek kladených na místě. Např. byla vysvětlena problematika délky pracovní doby i jejího dodržování a odpovězeno také na časté otázky k nutnosti slézt z kola při průjezdu zaměstnanec vrátnicí. **Mgr. Hana Jelínková** také apelovala na nutnost přesunu informací ze setkání se zaměstnanci mezi další pracovníky firmy.

V závěru setkání pohovořil generální ředitel společnosti o probíhajících školeních LEAN Managementu a poděkoval za dosažení pololetních výsledků.

Jaromír Křišica, tiskový mluvčí

Ochranné prostředky II.

V předcházejícím čísle jsme se věnovali vybavení, které při vstupu do výroby chrání naše životy a zdraví. Dnes v jejich představení pokračujeme...

OCHRANA SLUCHU

Pracovní prostředí našich provozů je zatíženo obecnými hutními škodlivinami (tj. hluk, prach, sálavé teplo případně vibrace). V minulosti se nám povedlo eliminovat zdraví škodlivá pracoviště a zůstaly tzv. ztížené pracovní podmínky. Co se týče hluku, jsou všichni zaměstnanci v něm pracující pod zpřísněným dohledem závodních lékařů. Kromě organizačních opatření slouží k ochraně před tímto rizikem i stanovené ochranné prostředky. Hluk vnímáme celým tělem, ale nejnáchylnější k poškození je sluch. Naštěstí existuje dostatečné množství účinných ochranných prostředků, které mohou sluch ochránit. Samozřejmě pouze v případě, že jsou používány. Sluch může být principiálně poškozen dvěma způsoby:

- Ruptura bubínku při rázu akustického tlaku, tak vysoká hladina je např. v bez-

prostřední blízkosti kyvného stolu dělicích linek na válcovně 3,5 kvarto, případně při startu LF pece v ocelárně. Tato intenzita dokáže bez ochrany i paralyzovat lidský organismus.

- Postupná ztráta sluchu a nevratné poškození sluchového orgánu dlouhodobou zátěží hlukem bez používání ochrany sluchu. V okamžiku ztráty sluchu, překračující určitou mez je významně ovlivněna kvalita života člověka. V tomto případě již hovoříme o kategorii nemoci z povolání, kdy je tento jev již nevratný. Rád bych ještě zmínil jeden malý háček týkající se této problematiky. Pokud zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec nepoužíval ochranu sluchu, i když byl s rizikem seznámen (úplně postačuje zápis do Zápisníku ZBP), pojišťovny velmi ochotně krátí výplatu odškodnění tomuto zaměstnanci.

OCHRANA TĚLA

V našich podmínkách je rovněž důležité chránit tělo zaměstnanců. Tato ochrana je důležitá jak při běžných rizicích (prach, nečistoty), tak i těch typicky hutních (rozstřík tekutého kovu, sálavé teplo, případně sváření nebo dělení kovů kyslíkem).

Oděv protiprašný je přidělován zaměstnancům, kteří se pohybují po pracovištích a působí na ně pouze běžné znečištění při manipulaci se vsázkou nebo výrobkem.

Oděv „kanálový“ je poskytován těm zaměstnancům, kterým při jejich činnosti hrozí vysoké znečištění, hlavně od usazeného prachu nebo ropných látek. Příkladem mohou být čistící práce při opravách, případně výměna pracovních válců na Těžké profilové trati.

Zaměstnanci pracující s tekutým nebo horkým kovem jsou povinni používat ohnivzdorný oděv. Do této kategorie spadají svářeči a paliči, protože přímý kontakt odlétávajícího kovu s pokožkou případně oděvem, který není ohnivzdorný, s jistotou vede k zraněním. Za svou dvacetiletou praxi jsem se doposud nesetkal s popáleninou, ze které vznikl absenční úraz, hojící se bez zámětu. Spálenina pokožky je kontaminovaná a doba léčení je v měsících. Podstatná část těchto zranění následně vykazuje posttraumatické komplikace. Úplné vyléčení pak trvá i několik let.

V nejextrémnějších podmínkách je nutno používat ohnivzdorné pláště a kamaše. Po určitou omezenou dobu jsou schopny odolávat i působení roztaveného kovu nebo strusky. Tyto ochranné oděvy jsou schopny odolat i delšímu působení sálavého tepla, protože jsou uzpůsobeny tak, aby tuto energii po určitou dobu odváděly a mařily. U těchto oděvů je důležitá kompaktnost. Jakékoliv porušení celistvosti vede ke ztrátě odolnosti a zranění zaměstnance. Oděvy tohoto typu jsou povinni používat některé profese na ocelárně. K tomuto oděvu ještě jednu poznámku na závěr:

Jeho cena je srovnatelná s cenou na míru ušitého vlněného obleku ve značkovém krejčovství. V žádném případě tím nechci říct, že by se tyto oděvy měly nosit stejně často, jako zakázkové obleky. Měli bychom si uvědomovat, že vše má svou cenu.

Já jsem přesvědčen, že výše nastíněná problematika ochrany sluchu a těla alespoň částečně objasnila problematiku rizik, před kterými nás chrání. Obecně, ochranné prostředky jsou vědní obor, kterým se zabývá výzkum, výroba, zkušebny, distributoři a zaměstnavatelé. Nejslabším článkem tohoto řetězu jsou obvykle distributoři, prostě obchodují s komoditami, o kterých z odborného hlediska moc nevědí. Zajímá je pouze cena, za kterou nakoupili a prodali. Je tedy velmi účelné, aby zaměstnanci znali konkrétní rizika působící na ně a ve spolupráci se zaměstnavateli pomáhali budovat bezpečnější pracovní prostředí.

Ing. Pavel Škuca



NFE vzal děti do ZOO

Nadační fond společnosti Evraz podporuje projekty organizací, které se snaží o zlepšení kvality života hendikepovaných dětí. Ročně mezi tyto organizace rozdělí 9 milionů korun. Kromě toho organizuje různé další aktivity, kterých se účastní zejména děti z těchto organizací. Poslední takovou akcí byla návštěva ostravské ZOO. Pracovníci ZOO pro děti připravili krátkou přednášku, plnou zajímavostí ze zvířecího světa. Děti si mohly sáhnout na různé exponáty a vycpaná zvířata. Ti nejodvážnější si dokonce mohli pohladit třímetrovou kraitu.



Byli bychom rádi, kdyby se do aktivit NFE zapojovali také naši zaměstnanci. Návštěvu hendikepovaných dětí v ZOO jsme proto předem inzerovali a vyzvali jsme vás, abyste se jí se svými dětmi zúčastnili. Naše snaha se vyplácela. Spolu s 15 dětmi z různých organizací se akce zúčastnili hned tři skupinky z řad našich kolegů. Jednoho z nich, Karla Napravila, jsem požádala o názor na akci.

Pane Napravile, s kým jste se akce zúčastnil a jak ji hodnotíte?

Akce se mi velmi líbila. Ve společnosti jsem už hodně dlouho, ale nikdy jsem nic podobného nezažil. Velice oceňuji, že se připravují akce i pro tak malou skupinu, jako jsou hendikepované děti. Ale je moc dobře, že i dospělí lidé s postižením nezůstávají stranou. Vždyť hendikep dovršením 18 let a tudíž dospělostí nekončí.

Já sám mám 18letou dceru s psychomotorickým postižením. Navštěvuje asociaci Stonožka, která sdružuje rodiče a přátele dětí se zdravotním postižením. Kromě ní se



akce zúčastnila i má mladší dcera, která nyní ve Stonožce působí jako asistentka. Akce se nám všem velmi líbila. Potěšila mě skvělá organizace akce. Perfektní byla přednáška pracovníka ZOO, kde zmínil spoustu zajímavostí ze zvířecího světa. Myslím, že všem bez rozdílu, se líbila možnost sáhnout si na různé exponáty a samozřejmě obrovského hada.

Je podle Vás pořádání podobných akcí důležité? Proč?

Určitě. A nejen pro děti, ale i rodiče. Vidíte kolem sebe lidi s podobnými problémy. Víte, že v tom nejste sám, je to taková psychická vzpruha. Můžete si vyměnit informace, popovídat si... Ale i pro děti je důležité, aby se dostaly ven z každodenního stereotypu. Je to pro ně změna, učí se novým věcem, zvládají nové situace. Do ZOO dceru bereme běžně, ale tentokrát jsme měli možnost se dostat do míst, kam se běžně nedostaneme a ve skupině dětí s podobným hendikepem. Určitě se všichni těšíme na další podobné akce, které Nadační fond Evrazu přichystá.

Jak vnímáte působení NFE a myslíte, že jsou s ním zaměstnanci dostatečně seznámeni?

Řekl bych, že se o NFE ví jen okrajově. Něco málo se můžeme dovědět z Vítkova zpravodaje, ale ne všichni se k němu dostaneme. Myslím, že by si fond zasloužil větší reklamu. Určitě by se pak přihlásilo více kolegů z EVS, kteří mají podobné problémy, a kteří by se podobných akcí rádi zúčastnili. Nebojím se, že se činnost NFE do podvědomí nás všech nedostane. Já sám třeba Vaši akci chválím, kudy chodím a myslím, že tato reklama padne na úrodnou půdu všech, kteří se dnes a denně potýkají se stejnými starostmi, jako jsou třeba ty naše a příště přijdou a podobné akce se zúčastní. Jak já vždy říkám, je vždy smutné, pokud je člověk na problém sám a nemá si s kým o svých starostech popovídat, vyměnit si zkušenosti, poradit se. Vždyť i to je, myslím, smyslem této činnosti, ukázat lidem, že to v životě jde, i když to trochu více skřípe a vy, co se staráte o tyto lidičky, nebojte se



ukázat, že jste to právě Vy, kdo nabízí tu pomocnou ruku, ať se to píše ve všech novinách, ať to ukazují v televizi, ať to visí na každém rohu. Ať všichni vědí, že je tady někdo, kdo má zájem a ochotu pomoci. Věřte, že za těch 18 let života mé dcery jsem se s mnoha takovými jako je Váš fond nesetkal. Jsem rád, že tak trochu, byť jen jako zaměstnanec EVS, mohu být v uvozovkách součástí tak úžasné věci jako je pomoc hendikepovaným občanům. Chtěl bych Vám ještě jednou za sebe i za svou rodinu moc poděkovat za opravdu moc vyvedenou akci a popřát Vám do dalších aktivit NFE hodně štěstí a elánu.

Děkuji za rozhovor.

Kateřina Krumpochová

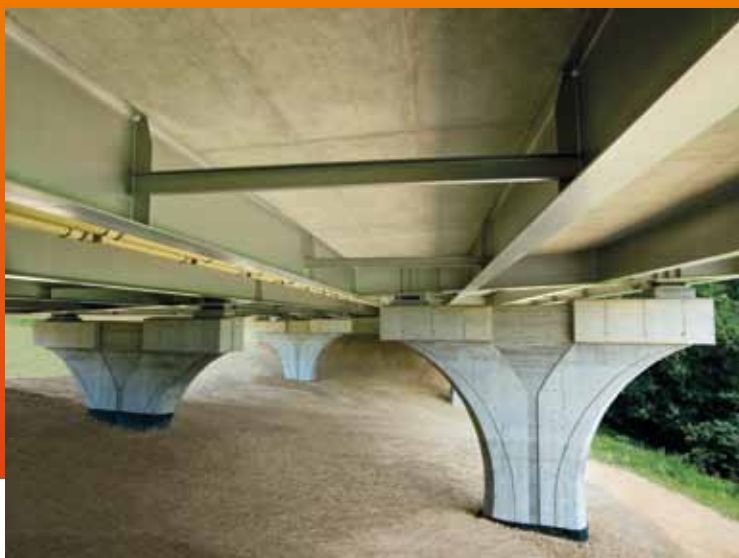


Slavičí most, Praha



Most přes Slavičí údolí zdobí jihozápadní část Pražského okruhu, jehož otevření se 20. 9. 2010 slavnostně zúčastnil prezident Václav Klaus.

Hlavní trasa Silničního okruhu kolem Prahy je díky tomuto mostnímu objektu citlivě převáděna přes chráněné území Slavičího údolí. Slavičí most navazuje na 65 metrů vysoký a 460 metrů dlouhý Lochkovský most, a poté sousedí se 1 600 metrů dlouhým dvoutubusovým tunelem. Most přes Slavičí údolí je tvořen dvěma spřaženými ocelobetonovými konstrukcemi pro oba směry, každá konstrukce má čtyři hlavní nosníky se spřaženou železobetonovou deskou. Ocelová konstrukce je o výšce 900 mm, síla betonové vrstvy je 300 – 350 mm. Samotný Slavičí most je 65,9 m dlouhý, 32,6 m široký a je konstruován pro přejezd 30 000 automobilů denně. Zhotovitelem mostu je STRABAG a.s, stavět se začalo v prosinci 2006 a k dokončení stavby došlo v květnu 2010.



Most dostal své jméno podle údolí, ve kterém kdysi hnízdili slavíci. O jeho jméno se zasadila Letopisecká komise Rady městské části Praha 16, která usilovala o návaznost jmen nových mostů na jižní části městského okruhu na názvy blízkých geografických lokalit.

V rámci referencí dodávek tlustých plechů se dá říci, že se jedná o nevelký, ale důležitý most na okruhu okolo Prahy. Svůj význam má i pro naši firmu, je to „náš“ první český silniční most v historii, který přímo navazuje na tunel.

Ing. Tereza Šlosarová

Slovo ředitele pro bezpečnost

Vážení spoluzaměstnanci, rád bych využil stránek Vítkova zpravodaje, abych vás seznámil se dvěma typy situací, které jsme během posledních pár týdnů byli nuceni v naší společnosti řešit.

Problémem s fatálními následky jsou drobné krádeže, kterých se dopustili naši již bývalí zaměstnanci. V prvním případě se zaměstnanec NS 220 dopustil krádeže legur, ve druhém se zaměstnanec NS 210 pokusil odcizit 15 kg železa. Obě události se staly v měsíci červnu. V červenci byl další zaměstnanec zadržen s 15 kg bronzu. U tohoto případu stále probíhá šetření policie za účelem prokázání úmyslu krádeže.

S prvními dvěma zaměstnanci již byl ukončen pracovní poměr dle ustanovení § 55 Zákonníku práce. Bude-li ve třetím případě prokázán úmysl krást, bude vůči zaměstnanci postupováno stejně. Tento způsob ukončení zaměstnaneckého poměru má pro zaměstnance další důsledky – v případě zaevidování na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání totiž nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a může to mít negativní vliv při hledání nového zaměstnání. Ačkoliv se takovýto postih může zdát někomu tvrdý, vedení společnosti tak jedná se záměrem vyslat jasný signál všem zaměstnancům, že toto chování je pro naši společnost neakceptovatelné a v dalších případech se bude postupovat stejně.

Druhá záležitost se týká zaměstnanců, kteří dojíždějí do zaměstnání na kole. Množí se totiž případy, kdy zaměstnanci nedodržují platné předpisy pro průjezd vrátnic. Směrnice S-127/2010 nařizuje zaměstnancům při vstupu do společnosti sesednout z kola, projít

vyznačenou trasou u vrátnice č. 12 a elektronicky se zaregistrovat či odhlásit. Po registraci ID karty může zaměstnanec dále pokračovat v jízdě. Toto opatření má za cíl chránit bezpečnost a zdraví těchto zaměstnanců – povinností každého zaměstnance je totiž zaznamenat svůj příchod či odchod do zaměstnání, což znamená nechat si elektronicky nasnímat svou ID kartu. Při frekvenci průjezdů osobních, ale zejména nákladních vozidel, může snímání karty za jízdy ohrozit bezpečnost zaměstnance-cyklisty. Žádám tedy všechny zaměstnance, aby dodržovali platné předpisy a chránili tak své zdraví a bezpečnost.

Na závěr bych všem chtěl popřát příjemné léto. Doufám, že ti z vás, co již mají po dovolené, ji prožili dle svých představ. Těm, kteří se na ni teprve chystají, přeji příjemné prožití dovolené.

Pavel Pechman
ředitel pro bezpečnost

„Velký úklid“ na NS 230

Likvidace dlouhodobě nevyužívaných zařízení a dílů byla zahájena v souvislosti s projektem LEAN. Představuje nutnost zbavit se všeho nadbytečného, tedy věcí, které se již delší dobu nepoužívaly a jen zbytečně zabírají místo a mohou být využity i jinak, například jako vsázka v ocelárně.

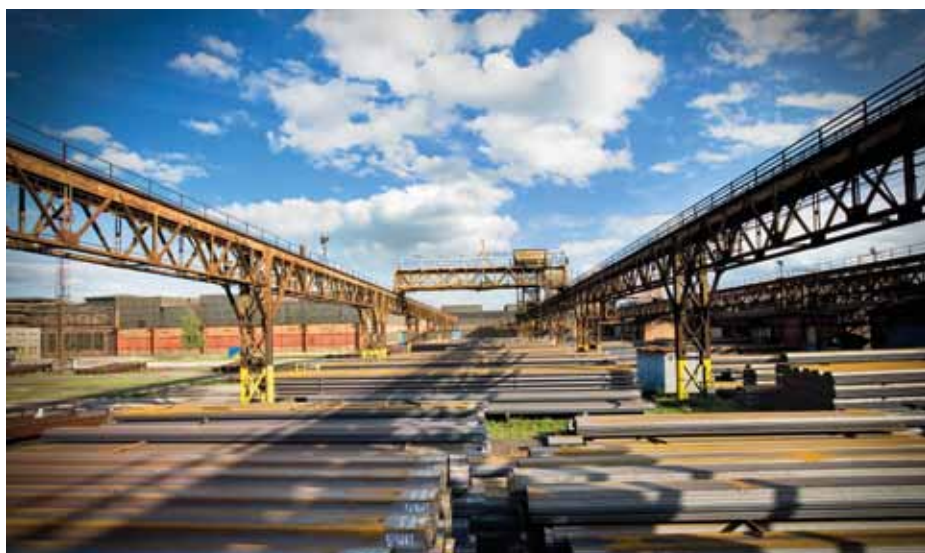
„Na provozu NS 230 zůstaly nevyužívané technologie a náhradní díly k nim. Proto likvidace začala právě zde, a „úklidová vlna“ se postupně přenáší také na ostatní nákladová střediska,“ uvedl Ing. Milan Dorna, výrobní zástupce NS 230. Likvidace zahrnuje cca 2 500 tun zařízení,

která byla vyčleněna jako nepotřebná. „Jsme někde zhruba za polovinou,“ hodnotí průběh technický zástupce NS 230 Richard Temel. Termín, kdy se předpokládá dokončení všech prací, je konec září. „30. září je den, kdy by zařízení měla být odvezena a sešrotována,“ potvrzuje R. Temel. „Prostory by měly být rekultivovány. Zасыпány struskou, upraveny tak, aby nemohlo dojít k úrazu. Proveďte se i montáž zábradlí kolem děr, které po zařízení zůstane.“

Na likvidačních pracích se při odstávkách podílí i interní zaměstnanci. Podle slov R.

Temla: „Likvidace jako takové ale z větší části provádí externí firmy, které u nás obvykle pracují. Jsou to běžně využívaní dodavatelé.“ Podle toho, jaké zařízení se odstraňuje, se do práce zapojuje od třiceti do padesáti lidí. Pracovníci nepotřebné zařízení likvidují, šrot využije naše ocelárna a okolní plochy se uklízejí. „Například venkovní prostor za budovou šaten 1400, kde byly prakticky nevyužívané regály a rošty, se po jejich odstranění promění v zelenou plochu,“ dodal R. Temel.

Mgr. Veronika Fiedlerová

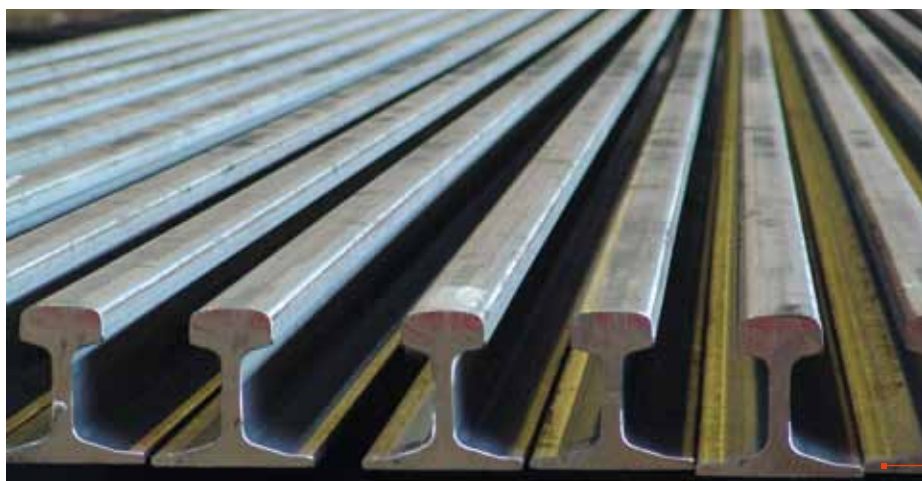


Novinky ze světa Evrazu

Giacomo Baizini, finanční ředitel EVRAZ GROUP, se stal vítězem ankety prestižního ruského časopisu IR Magazine Russia & CIS v kategorii „Vztahy finančního ředitele s investory, podniky s velkou tržní kapitalizací“. Alexander Frolov, generální ředitel skupiny EVRAZ, se umístil na druhém místě v kategorii „Vztahy generálního ředitele s investory, podniky s velkou tržní kapitalizací“. Vítěze určil průzkum provedený agenturou Thomson Reuters Extel. Giacomo Baizini k ocenění uvedl: „Jsem hrdý na to, že můžeme převzít tato ocenění časopisu IR Magazine Russia & CIS, neboť jsou pro nás důkazem neustále probíhající obousměrné komunikace mezi EVRAZEM a světem investorů.“



Společnost EVRAZ NTMK z Uralu představila na veletrhu INNOPROM-2011 nové typy železničních kol. NTMK je jediným závodem v Rusku, který si úspěšně osvojil technologii výroby železničních kol o průměru 1250 mm pro vysokorychlostní vagóny pro osobní přepravu s tvrdostí 350-390 jednotek Brinella. V současnosti vyvíjí EVRAZ NTMK další typ železničních kol určený pro vysokorychlostní elektrické lokomotivy, které se budou používat při Zimních olympijských hrách v Soči v roce 2014. Dnes vyrábí 15 druhů železničních kol, která vyvážá do zahraničí pro americké, německé a italské železnice.



Ruská společnost EVRAZ ZSMK vyrobila tepelně zpracované kolejnice pro vietnamský trh. Celková váha zásilky činí více než 2 tuny. Úspěšně se tak rozvíjí spolupráce EVRAZ ZSMK s vietnamskými společnostmi. EVRAZ tak nadále prosazuje své motto „Making The World Stronger“ a jeho výrobky jsou k vidění téměř na celém světě. EVRAZ je jedním z největších výrobců kolejnic na světě – je jediným producentem kolejnic v Rusku, významným výrobcem ve Společenství nezávislých států a druhým největším výrobcem kolejnic v Severní Americe. Skupina je hlavním hráčem na světovém trhu vanadu a jedním z lídrů na trhu s plechy a s produktovody s velkým průměrem v Evropě a Severní Americe.

News

Jihoafrický Evraz Highveld Steel spustil speciální HIV program pro školy v oblasti Roossenekal. Program je zaměřen na prevenci HIV a AIDS a na vzdělávání v této oblasti. Hlavním cílem je umožnit mladým lidem zodpovědně a informovaně rozhodovat o svém zdraví. Program zahrnuje edukativní pomůcky a materiály, součástí jsou i semináře s učiteli, které jsou zahrnuty do národních školních osnov. Evraz Highveld je sponzorem tohoto programu a přispívá tak ke změně postojů ve společnosti.



Sibiřské město Novokuzněck získalo díky EVRAZU nový park ve svém centru. Park nese jméno Nikolaje Ermakova, zakladatele EVRAZ ZSMK a hlavních závodů na zpracování uhlí ve městě. Park byl postaven na dosud nevyužívané ploše. EVRAZ výrazně investuje do rozvoje města a jeho projektů na vybudování a zkvalitnění infrastruktury. V posledních letech bylo zde díky EVRAZU zrenovováno více než 100 yardů (90 metrů) plochy.

Tatyana Drachuk



Rekonstrukce šaten NS 260

Koncem července vrcholí rekonstrukce šaten pátého podlaží NS 260, která začala před dvěma měsíci. Celá investice, schválená skupinou EVRAZ, je o objemu 22,4 milionů korun. Horní patro se na této části podílí 5,2 miliony korun. Kapacity všech čtyř pater budou 800 osob.

Podle slov Ing. Petra Gocala, technického zástupce vedoucího NS 260, by na pátém podlaží měly být práce ukončeny 11. srpna. „Teď se nacházíme ve fázi asi dva týdny před dokončením. Momentálně jsou namontovány rozvody, už se nově omítlo, obkládají se podlahy, boční stěny, montují se baterie, svítidla atd. Blížíme se do finále,“ uvedl Ing. P. Gocal.

„Následně dojde k přestěhování zaměstnanců. Toto patro bude vyhrazeno ženám. Za 10 dní po dokončení tohoto patra se začne s dalším. To bude trvat zhruba sedm osm týdnů. Děláme všechno pro to, abychom celou akci stihli do konce prosince.“

„Dostali jsme již i projekty na zbývající patra. Dosáhli jsme s dodavateli určitých množstevních slev. Na základě přání generálního ředitele

i majitelů bude mít provedení šaten vysoký nadstandard. Přesto však jsou tam prvky úspornosti, např. úsporné baterie,“ komentoval Ing. P. Gocal plány. „Řekl bych, že ta akce nás stojí dost úsilí, ale je to jako každá jiná velká stavba, kdy se za pochodu řeší celá řada věcí. Denně se vyskytnou věci, které projekt nedokázal zachytit, a musíme to rozhodovat operativně.“

Na stavbu je z bezpečnostních důvodů zákaz vstupu. „Těžko říct, jaká jsou očekávání. Já věřím, že dobrá. Myslím si, že takové šatny, jako budou tady, daleko široko nikdo mít nebude. Včetně toho, že šatny budou vybaveny moderním systémem na povolování vstupu,“ dodal Ing. P. Gocal. 12.8. 2011 se očekává slavnostní otevření za účasti členů vedení společnosti.

Mgr. Veronika Fiedlerová

Zprávy z ocelárny

Za první pololetí roku 2011 bylo v NS 220 Ocelárna vyrobeno 394 500 tun tekuté oceli, toto množství představuje 5 377 taveb na Konvertozech K1 a K2 z čehož 5 363 taveb (tedy 99,73% taveb) bylo následně zpracováno na ISSM – Integrovaném systému sekundární metalurgie a všech 5 377 taveb bylo následně odlito na ZPO – Zařízení pro plynulé odlévání oceli. Na automatickém skartovacím stroji bylo očištěno 1 946 taveb tedy 36,19%.

V měsíci červnu bylo vyrobeno 76 400 tun oceli, 473 taveb na Konvertoru K1 a 561 taveb na Konvertoru K2 celkem tedy 1 034 taveb. NS 220 provozovala v souběžovém režimu oba konvertozy.

V měsíci červenci byl od 2.7. Konvertor K1 odstaven do klidu a výroba probíhala pouze na K2, od 18.7. byl opět zahájen režim výroby s oběma konvertozy s výhledem měsíční výroby na úrovni 67 kt oceli.

Ing. Petr Tomis, vedoucí NS 220 Ocelárna



Začlenění kalibračního úseku do organizační struktury NS 230

Od 1. 7. 2011 došlo k organizačním změnám v odboru kalibrace. Odbor kalibrace, který doposud působil samostatně jako 200.44 pod technickým ředitelem, byl zrušen a byl vytvořen samostatný útvar 230.06 pod přímou kompetencí vedoucího NS 230 – válcovny profilů. Zde bude působit skupina tvořená Ing. M. Paduchem, který s Ing. T. Kursou a S. Uhrem budou zajišťovat kontinuální kalibrační činnosti pro válcovnu profilů. Dosavadní vedoucí kalibrace Ing. V. Vašíček, nyní zařazený

na technickém úseku jako specialista pro kalibraci, bude na práci kalibrace dohlížet a bude se věnovat práci na rozvojovém programu pro udržení konkurenceschopnosti těžké profilové tratě NS 230. „Vzhledem k tomu, že kalibrace bude pracovat v rámci NS 230, předpokládá se užší spolupráce s vedením NS a je třeba dát příležitost nastupující mladé generaci,“ uvedl Ing. V. Vašíček.

Mgr. Veronika Fiedlerová

Lean pokračuje

Práce na LEANu pokračují dle harmonogramu. V polovině července tým pod vedením Scotta Bause zahájil práce na tzv. „transformačním plánu“, který by se do budoucna měl stát základem pro definování projektů a aktivit realizovaných pod hlavičkou EVRAZ Business systém. Team LEANu se navíc rozšířil o dva nové členy. K Davidu Stašovi přibyl Simon Fuka a Jan Klimčík, kteří byli od začátku součástí tzv. core teamu a nyní byli delegováni pro projekty EVRAZ Business systému na plný úvazek.

Kateřina Krumpochová

META

první adepti vybráni



V květnu jsme vás informovali o spuštění trainee programu META, prostřednictvím kterého chceme pro naši společnost získat talentované absolventy vysokých škol. Hledáme absolventy, kteří by posílili naše řady jednak v administrativě, ale zejména ve výrobě a technologii. Garantem trainee programu je Kateřina Nogolová z HR, které jsem se zeptala na dosavadní průběh programu a plány do budoucna.

Za námi jsou první dvě fáze METY. Jak jste zatím spokojená s průběhem programu? Překvapilo Vás něco?

Zatím jsem určitě spokojená. Záměci, které jsme přizvali do druhého kola výběrového řízení, jsou velmi kvalitní a prokazují dobrou znalost našeho oboru. Asi to není úplně překvapení, ale spíš fakt – potýkáme se s nedostatkem absolventů odborných technických oborů. Například na VŠB – TU v oboru metalurgie letos absolvovalo pouze 6 absolventů a většina z nich se vydala na akademickou dráhu. Je to pro nás signál k tomu, abychom se v budoucnosti věnovali také právě doktorantům, které se budeme snažit „přetáhnout“ do praxe. Podobný program budeme chtít nadefinovat pro středoškolské absolventy.

Co byly hlavní důvody, proč se uchazeči rozhodli pro náš program?

Trainee programy nejsou pro studenty žádnou novinkou, nabízí je většina velkých podniků.

Náš program bodoval určitě díky správnému načasování propagace. Co však uchazeči zmiňovali nejčastěji, byl způsob prezentace programu, ale hlavně jeho náplň a forma. Kladně hodnotili zejména fakt, že je META určena čerstvým absolventům, kteří mají teoretické znalosti, ale schází jim praxe. Další velmi pozitivně hodnocenou záležitostí byl rotační systém METY. „Trainee“ v rámci ročního programu absolvoje kolečko napříč celou společností a navíc má možnost získat další kvalifikace a rozšířit si vzdělání prostřednictvím školení a workshopů, které mu naše společnost nabídně.

Kolik se tedy přihlásilo uchazečů? A jak vlastně samotné výběrové řízení probíhá?

Výběrové řízení probíhá dvoukolově. Do prvního kola se přihlásilo celkem 70 zájemců, z toho 40 do administrativy a 30 do výroby. Na základě vyhodnocení došlých životopisů v českém a anglickém jazyce, esejí na zadané téma a motivačních dopisů jsme do dalšího

kola pozvali 30 uchazečů. Momentálně tito uchazeči prošli tzv. Assessment Centrem, což je forma výběrového řízení, které probíhá ve skupině; sejde se více uchazečů na jednom místě v jeden čas a společně řeší vybrané úkoly – skupinové i individuální. Jejich úkolem bylo připravit si sebe prezentaci v powerpointu v angličtině a tu pak předě všemi odprezentovat. Dále je čekala odborná případová studie, znalostní testy podle zaměření a taky skupinový test, kde se zkoumají tzv. měkké dovednosti jako schopnost komunikace, argumentace, vyjednávání, leadership apod. Další kolo je formou individuálních pohovorů, kterých se samozřejmě již účastní také odborní ředitelé, kteří ověřují odborné znalosti uchazečů. Celkem bychom pro výrobu a technologii chtěli získat 6 „trainee“, kteří by do naší společnosti měli nastoupit k 1. 9. 2011.

Díky za rozhovor.

Kateřina Krumpochová

Komunikace v EVS – novinky

Když jsme před časem realizovali průzkum spokojenosti zaměstnanců, jednou z kritizovaných oblastí byla interní komunikace. Od té doby jsme urazili velký kus cesty vpřed: nastavili jsme systém pravidelných setkání, na kterém vás management EVS informuje o aktuální situaci naší společnosti; generální ředitel Zbyněk Kvapík zavedl tzv. Dny otevřených dveří, v rámci kterých si s ním může probrat své náměty každý zaměstnanec naší společnosti; v neposlední řadě máme tzv. Q boxy, do kterých píšete

své připomínky a dotazy, na které management EVS reaguje.

Vedení společnosti vnímá otázku komunikace se zaměstnanci jako klíčovou a proto se rozhodlo posílit svůj tým o specialistu pro komunikaci. Tuto pozici od poloviny července zastává Kateřina Krumpochová, kterou můžete znát z Vítkova zpravodaje, ale v rámci týmu Crest Communications se podílela například také na organizaci úspěšných Evraz dnů. Kromě již probíhajících a fungujících výše zmíněných

komunikačních kanálů, bude Kateřina zodpovědná za dodržování tzv. brand policy (používání značky a loga Evraz). Další oblastí, kterou bude mít Kateřina na starost, je tzv. společenská odpovědnost naší společnosti – zejména tedy fungování Nadačního fondu Evraz, kdy jedním z jejích úkolů bude posílit propojení NFE s vámi, zaměstnanci naší společnosti. Věřím, že Kateřina bude skvělou posilou našeho týmu a tímto ji vítám mezi námi.

Mgr. Hana Jelínková
ředitelka lidských zdrojů

Když je člověk spokojený, jde mu i práce lépe od ruky



To jsou slova usměvavé, půvabné paní Šárky Volkové (r. 1968) s temperamentem, která pracuje v pozici jeřábnice – střídače na směně C v NS 260. Je matkou syna, který končí učební obor elektro. V r.

1986 absolvovala textilní učiliště v Krnově. Tři roky pracovala v oboru a poté odešla za lepším výdělkem do Ostravy, kde její první „štací“ se stala Válcovna za studena, bývalé vítkovické „dvojky“. Ve Válcovně za studena pracovala 18 roků a z osobních důvodů před pěti lety přešla do NS 260. Od počátku nástupu do práce pracuje v čtyřčtetovém systému střídání směn, takže dobře poznala, co práce na směny obnáší. V práci se jí líbí a je spokojená, přechodu do Válcovny plechů nelituje, neměnila by. Je v odborech a jedno funkční období byla členkou výboru základní organizace OS KOVO v EVS, která v té době odboráře z Válcovny za studena zastřežovala. (Dnes je Válcovna za studena začleněna do spol. Mittal Steel, a.s.).

Jak relaxujete ve volném čase.

Volný čas nemám přesně časově ohraničený a překrývá se jako u mnohých s mimopracovní dobou, kdy si leccos vyřizujeme, sháníme apod. Pokud ho mám, věnuji se cyklistice, tanci, vycházkám se psem a grilování při přátelském posezení s přáteli. Občas si také ráda autem zajedu na návštěvu k příbuzným do Prahy a Valašského Meziříčí, kde si dobře odpočinu.

Jak hodnotíte vztahy v kolektivu a jak řešíte problémy.

Jsou korektní a přátelské. Projevují se ochotou zaskočit jeden za druhého a případně si vzájemně pomoci. Nadřízení jsou k řešení našich požadavků a přání vstřícní. Pokud se vyskytnou závažnější problémy, upřednostňuji osobní kontakt a vyříkat si věci „z očí do očí“. V takových případech nepoužívám prostředky komunikace jako je vysíláčka, maily apod. Doposud se mi to vždy osvědčilo.

Vaše přání.

Je to pevné zdraví a udržet si práci. To je vždy pro každého to nejdůležitější. Vždyť v souvislosti s využíváním volného času si uvědomme, že i volný čas má svoji hodnotu. Pokud člověk např. těžce onemocní, pak má jen jedině přání – být opět zdravý. Stejně tak, pokud by

se člověk ocitl bez práce, tak volný čas svoji hodnotu ztrácí. Pochopitelně bych si přála, aby vždy za dobře vykonanou práci byl i dobrý výdělek. V zájmu nás všech je, aby vedení tak jako dosud nám v rámci svých možností vycházelo vstříc, zejména při vylepšování pracovního prostředí. Důkazem, že se tak děje, je tato renovovaná kabina v V. hale, kde spolu hovoříme. Firmě EVS pak přeji trvalé úspěchy ve všech činnostech.

Názory: Pan Ing. Radim Kucharczyk, vedoucí úpraven NS 260 a pan Josef Zapior, vedoucí jeřábové přepravy téměř shodně uvedli, že paní Šárka Volková je svědomitá, zodpovědná a v práci je na ni spolehnutí. Ochotně vychází vstříc potřebám provozu vždy, když je to zapotřebí.

Co říci na závěr.

Paní Šárku Volkovou je možno postavit do jedné řady s ostatními kvalifikovanými a obětavými kolegyněmi – jeřábnicemi provozu, které každý den poctivě odvedou svoji práci. A je proto výhodou pro každou firmu, když má ve svých řadách takové zaměstnance. Vedení provozu při této příležitosti děkuje paní Šárce Volkové za dosud vykonanou práci.

DEK

Osobnost ve středisku výpalky



Tou je nepochybně náš spolupracovník pan Radomír Rozkošný (r. 1968) – výrobně technický zástupce vedoucího NS 210. Je absolventem gymnázia a úspěšně ukončil řadu odborných a speciálních kurzů a to i u výrobce pá-

licích strojů. Do Vítkovic, bývalého závodu 2, nastoupil v r. 1987. Jeho první pracovní pozice byla pomocník pečáře na dnes již zrušené trati 4,5 Duo a následně prošel všemi pracovišti NS 210. Svě znalosti a zkušenosti, které za léta služby získal, úspěšně zúročuje při řešení úzkých technologických, organizačních, dopravních a jiných vazeb s Válcovnou plechů a pohotovs s přehledem řeší případně vzniklé problémy. Je ženatý, otcem 2 dětí. Od počátku vstupu do zaměstnání je členem odborů.

Co Vás čeká na pracovišti v nejbližší době.

Je to revitalizace klidových místností a provozní kanceláře včetně obnovy elektrorozvodů. Týká se to i IT, protože prostředky výpočetní techniky se za léta provozu jak morálně tak fyzicky opotřebily.

Jak odpočíváte.

Jsem stoupenecem cyklistiky a často vyrazím se svými dětmi na projíždky do okolí. Rád si také zaplavu a chalupařím. Mým koníčkem je i akvaristika a chov koček.

Jaká vyslovíte přání.

Chtěl bych se ve zdraví, v dobré fyzické a psychické kondici nadále dobře uplatňovat a být prospěšný na svém pracovišti až do důchodového věku. Ve vztahu k firmě EVS pak zajištěnost zaměstnanosti, dostatek zakázek s vyšší přidanou hodnotou a úspěšnost v konkurenčním prostředí.

Dva názory za všechny.

Pan Ing. Milan Štefanovič, vedoucí NS 210: Pan Radek Rozkošný za svou dobu, jež pracuje na NS 210, zvládl nejednu pracovní profesii. Od programování přes techniku, postupně zvládá novou funkci zástupce vedoucího NS 210 na pozici Technika a Řízení výroby. Pro své znalosti a zkušenosti patří k pilířům kolektivu NS 210. Mezi zaměstnanci je pro své kladné vlastnosti oblíben. V současnosti se věnuje a účastní projektů Core Teamu, které přinesou NS 210, jakož i celé společnosti, mnoho dobrých nápadů jak zlepšit a zefektivnit výrobu výpalků.

Pan Ing. Pavel Makový, ředitel pro výrobu a logistiku: U pana Radomíra Rozkošného oceňuji jeho profesionalitu, svědomitost a důslednost v práci. Je komunikativní a při jednáních vystupuje uvážlivě a klidně. Vnímá názory a mínění druhých, zejména při prosazování inovací. Je vhodným vzorem zejména pro mladé spolupracovníky.

DEK

Blahopřejeme jubilantům



ŽIVOTNÍ JUBILEUM					
200.67	Gomolová Růžena	50	200.74	Kreiss Jan	20
220.67	Norský Daniel	50	200.54	Lasáková Věra	30
220.10	Kovar Jiří	60	200.71	Ing. Myslivec Pavel	30
240.16	Stanovský Luděk	60	200.02	Večeřová Daniela	25
240.23	Kubát Slavomír	50	220.85	Augustýnek Stanislav	15
260.32	Nikel Jaroslav	50	220.10	Křmář Evžen	40
260.70	Skokan Luděk	60	220.10	Novák Jaroslav	35
260.00	Nezgodá Aleš	50	220.13	Petrová Blažena	35
			220.85	Uher Ivo	10
			230.14	Hampl Jaroslav	35
			230.12	Píša František	25
			240.41	Glomb Tomáš	25
			240.22	Vyhnanek Jaroslav	30
			260.61	Houžva Miroslav	25
			260.62	Koczy Miroslav	30
PRACOVNÍ JUBILEUM					
200.11	Ing. Drápela Roman	25			
200.12	Hrčkuláková Věra	30			
200.12	Kania Jan	25			
200.41	Ing. Kovář Radek	15			

Soutěžte s Fiatem

Pokud odpovíte správně na otázku, **která značka získala největší množství ohodnocení cenou evropské Auto roku za dobu jejího konání**, můžete se zúčastnit slosování o ceny darované společností AF Centrum.

1. cena je zapůjčení vozidla na víkend s plnou nádrží, 2. cena jsou dárkové předměty v hodnotě 1 000 Kč, 3. cena jsou dárkové předměty v hodnotě 800 Kč.

Své odpovědi zasílejte na e-mail: zpravodaj@cz.evraz.com nebo je odevzdejte na sekretariátu ZO OS KOVO v „šatnách 1200“ paní Sylvě Raškové (kl. 2556) nejpozději do 30. 8. 2011. V odpovědi, prosím, uvádějte plné jméno a nákladové středisko.

Poloviční náklady = dvojnásobná radost



Fiat Bravo

od 259.900,- Kč vč. klimatizace/hotově
nebo 1/3 ceny a 3.273 Kč/měsíc

Fiat Bravo na LPG jezdí za 1,10,- Kč/km.

Montáž LPG v AF Centrum bez ztráty záruky na vůz.



Fiat Punto

od 192.900,- Kč vč. klimatizace/hotově
nebo 1/3 ceny a 2.430 Kč/měsíc

Fiat Punto na LPG jezdí za 1,10,- Kč/km.

Montáž LPG v AF Centrum bez ztráty záruky na vůz.

AF CENTRUM s.r.o., Výstavní 1130, Ostrava – Vítkovice, 703 00

Tel.: 596 614 431-4, GSM: 602 666 222, www.afcentrum.cz, fiat@afcentrum.cz



www.fiat.cz

Bravo 1,4 16v PLUS: akontace 33%, délka splácení 84 měsíců, RPSN: 9,8%, výše úvěru 174.133,- Kč, úroková sazba 9,4%, celková splatná částka 238.579,- Kč, CO₂: 146g/km, komb. spotřeba 6,3l/100km. Punto 1,2 8v Actual: akontace 33%, délka splácení 84 měsíců, RPSN: 9,8%, výše úvěru 129.249,- Kč, úroková sazba 9,4%, celková splatná částka 177.074,- Kč, CO₂: 123g/km, komb. spotřeba: 5,2l/100km. Vozidla mohou obsahovat prvky příslušné výbavy.

Vyhodnocení soutěže s ČEZ Arénou

Členové kapely Beatles: John Lenon, Paul McCartney, George Harrison, Ringo Starr.

Vylosovaní výherci ze soutěže z minulého čísla jsou:

- Geist Ján, NS 220.42
- Novák Jan, 260/51
- Sklenička Radim, 260.60

Tito vylosovaní získávají vstupenky na koncert THE BEATLES NIGHT, konaný 15. 10. 2011 v ostravské ČEZ Aréně.

Vstupenky budou k vyzvednutí od 19. 9. 2011 u paní Sylvě Raškové na sekretariátu ZO OS KOVO.

K výhře gratulujeme!

Letní foto soutěž

V minulém čísle jsme vyhlásili letní fotosoutěž o ceny na téma DOVOLENÁ. Až do 30. 8. 2011 můžete zasílat své fotografie z dovolené na e-mailovou adresu zpravodaj@cz.evraz.com. Z došlých fotografií budou vyhodnoceny 2 nejlepší jejichž autoři obdrží hodnotné ceny: **1. místo digitální fotoaparát, 2. místo předplacené fotoslužby ve studiu Gradiva.** Fotografie musí být formátu jpg nebo raw, a minimální velikost delší strany fotografie musí být 3 000 bodů (pixelů).

