

NOVINY Duslo

Zaujímavosti z činnosti útvarov	Informácie zo spoločnosti	str. 2	Ako realizujeme sociálnu politiku v našej spoločnosti	str. 3	Predstavujeme dcérske spoločnosti	str. 4
---------------------------------	---------------------------	--------	---	--------	-----------------------------------	--------

V predchádzajúcich číslach sme Vás informovali o plánoch riaditeľov úsekov na rok 2012, ďalej o plánoch manažérov obchodu a manažérov výroby. V tomto čísle by sme predstavili činností troch útvarov: **útvaru riadenia a kontroly kvality, útvaru personalistiky a ekonomiky práce a útvaru riadenia organizácie a správy majetku**. Uvedené útvary zabezpečujú činnosti podporujúce procesy výrobného a obchodného úseku, ich zameranie je rôznorodé, preto tu uvádzame len niektoré z ich činností.

Útvar riadenia a kontroly kvality



Ing. Emília Jurisová
Vedúca útvaru RaKK

Cieľom našej spoločnosti je vyrábať produkty chémie v bezpečnom prostredí, spôsobom prijateľným pre životné prostredie a v súlade s platnou legislatívou.

Útvar riadenia a kontroly kvality, ktorý ako všetky organizačné jednotky v spoločnosti taktiež prispieva k napĺňaniu tohto cieľa, je jedným z útvarov priamo podliehajúcim generálnemu riaditeľovi.

Kedže nie je možné v tomto malom priestore hovoriť o všetkých činnostiach v oblasti **štandardizácie, normalizácie, skúšobníctva, legislatívy, manažérskych systémov, interných a externých auditov, certifikácie, akreditácie, metrologie, správnej výrobnéj praxe**, ktoré náš útvar vykonáva, spomeniem len niektoré.

Základným poslaním útvaru v oblasti štandardizácie je zabezpečiť **uvádzanie výrobkov na trh** v zodpovedajúcej kvalite, v zmysle platnej národnej a európskej legislatívy.

Uvedeniu výrobku na trh predchádza celý rad procesných činností ako je preskúmanie vhodnosti používania surovín, materiálov, pomocných látok a obalov na výrobu príslušného výrobku, proces preskúmavania kvality produktu a následné vypracovanie technickej špecifikácie, karty bezpečnostných údajov, technického listu, príbalového letáku a pod. Každý výrobok, ktorý uvedieme na trh musí byť v zmysle európskeho nariadenia známeho pod názvom **REACH zaregistrovaný v Európskej Chemickej Agentúre (ECHA)** sídliacej v Helsinkách, inak sa výrobok nesmie ani vyrábať. **Povinnosť registrovať chemické látky platí pre každého výrobcu a dovozcu v Európskej únii, čo smeruje k tomu aby sa s chemickými látkami zaobchádzalo bezpečne**. Tento proces “upratovania” v oblasti chémie je dlhodobý. Registrácia začala v roku 2010 a bude trvať do roku 2018.

Proces registrácie je časovo a finančne veľmi náročný. Zabezpečujeme testovanie fyzikálno-chemických, toxikologických, ekotoxikologických vlastností v akreditovaných laboratóriách najmä v zahraničí, nakoľko na Slovensku nie je dostatočná kapacita na výkon týchto testov. Zo získaných výsledkov robíme hodnotenie environmentálneho rizika, rizika pre pracovníkov a navrhujeme opatrenie na zníženie možného rizika a taktiež ďalšie prípadné testovanie. Veľmi dôležité je získavanie informácií od našich dodávateľov a poskytovanie informácií našim odberateľom. V tomto registračnom období postupne dochádza k zjednocovaniu hodnotenia chemických látok a menia sa legislatívne predpisy pre klasifikáciu, označovanie a balenie výrobkov.

Náš útvar zabezpečuje, aby sa informácie o výrobku, surovine teda chemickej látke, hlavne jej nebezpečnosti dostali jednak k našim odberateľom a samozrejme i k našim zamestnancom. Pre tieto účely sa vypracovávajú **karty bezpečnostných údajov a Listy o chemických látkach**. Obe dva spomenuté dokumenty sú živé a priebežne sa aktualizujú.

K realizovaniu poslania našej spoločnosti výrazne prispieva zavedený systém integrovaného manažérstva, t.j. **Systém manažérstva kvality podľa ISO 9001, Systém environmentálneho manažérstva podľa ISO 14001 a systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa OHSAS 18001**.

Základným dokumentom je nám všetkým známa **Politika SIM**. Všetky procesy sú popísané v príručke SIM, ktorá je prístupná všetkým zamestnancom a taktiež Organizačné smernice, ktoré popisujú výkon činností v jednotlivých procesoch.

Na objektívne posudzovanie fungovania SIM v spoločnosti využívame **interný audit**, ktorý poskytuje posúdenie daného stavu, poskytuje príležitosti na zlepšenie, napomáha tak dosiahnuť ciele organizácie, a to systematickým prístupom k hodnoteniu a zdokonaľovaniu riadenia rizík, internej kontroly, rozhodovacích a riadiacich procesov.

Častokrát sa však stáva, že interný audit a audítori sú pre mnohých strašiacimi, ktorí prídu odhaliť naše nedostatky. Nie je to tak. Ide len o to, aby sme odhalili nezhody a slabé miesta a eliminovali vznik nefunkčnosti systému. Na odstránenie zistenej nezhody alebo slabého miesta je poskytnutý dosta-

točný časový priestor, najviac šesť mesiacov. Kontrolu plnenia nápravných opatrení na odstránenie nezhody a slabého miesta vykonáva vedúci auditor. V prípade, že nápravné opatrenia na nezhody nie sú realizované a slabé miesta nie sú odstránené v tomto termíne, SIM v tejto oblasti nie je funkčný a teda za neplnenie dochádza ku kráteniu pobádacej zložky mzdy. Vo výnimočných prípadoch nie je možné zistenú nezhodu a slabé miesto odstrániť v priebehu polroka, po dohode so zmocnencom pre systémy sa stanoví náhradný termín na ich odstránenie. Zistenia z interných auditov na jednotlivých organizačných jednotkách a prijaté nápravné opatrenia sú pre nás všetkých inšpiráciou pre prijatia systémových preventívnych opatrení.

V tomto roku sme okrem štvrtročného vyhodnocovania plnenia **cieľov kvality, programu životného prostredia, programu BOZP** pristúpili aj k štvrtročnému vyhodnocovaniu výkonnosti jednotlivých procesov, ktoré sú uvedené v Príručke kvality, teda plneniu procesných cieľov. Príručka kvality je živý dokument, ktorý sa mení, ide len o to, aby sme efektívne stanovili ciele a parametre a nehodnotili to čo vlastne nepotrebujeme a nie je pre nás prínosom.

Veľmi dôležitou oblasťou, ktorú riadi náš útvar je **oblasť metrologického zabezpečenia** v zmysle platného zákona o metrologii a súvisiacich predpisov a metrologického poriadku za účelom jednotnej koncepcie metrologie v spoločnosti. Koordinačnú a kontrolnú činnosť pracovníkov poverených plnením metrologických úloh na konkrétnej organizačnej jednotke vykonáva Podnikový metrológ.

Pod systematickým dozorom Štátneho ústavu pre kontrolu liečiv je zavedený systém Správnej výrobnéj praxe (SVP) pre prevádzku horčíkovej chémie, čím sme dosiahli uplatnenie výrobku Duhor N podľa náročných požiadaviek Európskych noriem vo farmaceutickom priemysle.

- **odmena za zaškoľovanie**
- **motivačná odmena,**
- **stabilizačná odmena**
- **motivačná zložka mzdy.**

Minulý rok sme zaviedli aj **odmenu z fondu odmien**, ktorá sa vypláca najmä za:

- aktívne a iniciatívne plnenie operatívnych úloh nariadených vedúcim zamestnancom,
- obnovovacie a čistiacie práce,
- nakládka, vykládka, ručná paletizácia, plnenie neplánovaných a urgentných požiadaviek na export na OJ, kde sa nepriznáva motivačná odmena,
- pracovný výkon za dve systemizované miesta súčasne (dvojpost) z dôvodu dlhodobej neobsadenosti pracovných miest alebo dlhodobej PN,
- vykonanie činností, ktorých výsledkom je úspora nákladov, zvýšenie výnosov, alebo zefektívnenie činnosti a procesov.

Každého zamestnanca asi najviac zaujíma jeho vlastný príjem, z ktorého uspokojuje svoje životné potreby. Pracovníci nášho útvaru sledujú vývoj miezd v rámci SR aj najbližšieho okolia s cieľom zostať konkurencieschopný na trhu práce a udržať si pozíciu lídra vo výške priemernej mzdy v rámci regiónu.

Pre informáciu uvádzame, že priemerná mzda v našej spoločnosti dosiahla v roku 2011 výšku **1 056 €**, čo je o **34,4% viac** ako priemerná mzda v národnom hospodárstve SR. Priemerná mzda v Nitrianskom kraji v roku 2011 bola 735 €, v chemickom sektore dosiahla hodnotu 888 €. Aj z týchto čísiel vidno, že Duslo, a.s. je zamestnávateľom, ktorý **dosahuje vyššiu priemernú mzdu v porovnaní s ostatnými zamestnávateľmi v širokom okolí**. Mnoho zamestnancov možno namietne, že ich mzda je oveľa nižšia, pritom si možno ani neuvedomujú, že berú do úvahy iba svoju základnú tarifnú mzdu. Preto pripomíname, že príjem zamestnanca je tvorený aj ostatnými významnými zložkami mzdy, ktorými sú pobádacía zložka mzdy, príplatok za všetky odpracované zmeny, príplatky za zmenovú prácu a prácu v sťaženom prostredí, dovolenkový a vianočný príplatok, odmena z fondu odmien.

Historické okienko

Vedeli ste, že :

- **roku 1991** v snahe znižovania nákladov vo výrobe sa začala výroba tzv. Bieleho liadku (s horúcim recyklom), dosiahlo sa tým zníženie nákladov o cca 350,- Sk na tonu výrobu a zníženie ekologického zaťaženia,
- **v roku 1976** na našom strednom odbornom učilišti chemickom študovala skupina učňov z Vietnamu,
- **v marci v roku 1977** sme boli prvým podnikom, ktorý uviedol do praxe zabezpečovanie varených jedál pre pracovníkov na druhej a tretej zmene prostredníctvom mrazenej stravy,
- **v máji v roku 1997** Slovenská filmová tvorba Bratislava nakrúcala na našich prevádzkach (ČOV, expedícia močoviny) inštruktážny film - „Zásady tvorby a ochrany pracovného prostredia“ pre Výskumný ústav bezpečnosti práce,
- v máji **v roku 2001** sa v Bratislavskom PKO konal 7. ročník výstavy Slovak Gold - Kvalita 2001, na ktorej Prezídium nadácie Slovak Gold udelilo nášmu dusíkato-sírnemu hnojivu **DASA zlatú medailu**,
- **11. - 14. septembra 1998** sa začala prvá obchodná plavba nákladnej lode, naloženej 800 tonami dusíkatých hnojív z Dusla, zo šaliankeho prístavu k odberateľovi do Nemecka,

Voľné pracovné miesta

Vážení spolupracovníci,

ak máte záujem zmeniť svoju profesiu (pri splnení kvalifikačných predpokladov) alebo ak poznáte vhodného záujemcu vo svojom okolí, tu nájdete **aktuálnu ponuku voľných miest v našej spoločnosti**.

Chemik

- výrobné pracoviská v Šali a v Bratislave
Náplň práce: obsluha chemicko-technologického zariadenia v nepretržitej prevádzke.

Pracovné zmeny:
pracovisko Šala - 8-hod. pracovné zmeny
pracovisko Bratislava - 12-hod. pracovné zmeny
Požiadavky na uchádzačov:

- ÚSO/SO vzdelanie v odbore chemik, strojár
prax v chemickom priemysle min. 1 rok.

Zvárač

- pracovisko v Šali, Technický úsek, VJ údržby, prevádzka strojná PaOR
Náplň práce: zváranie, naváranie a pojenie súčastí a konštrukcií z kovových materiálov a ich zliatin, zváranie potrubných častí, zváranie súčastí z mikrolegovaných, legovaných a koróziivzdorných ocelí elektrickým oblúkom a v ochrannej atmosfére.
Práca na 8-hod. ranné zmeny.
Požiadavky na uchádzačov:

- OU, SOU, SPŠ vzdelanie v technickom odbore,
- **osvedčenie podľa STN EN 287-1 (STN EN 287-1+A2).**

Spôsob zvárania: 111 (ROZ), 141 (TIG)
- prax vo funkcii.

Strojvedúci

SBU - A, odbor dopravy
Náplň práce: riadenie hnacieho dopravného vozidla pri posune na vnútropodnikovej koľajovej vlečke.
Práca na 12-hodinové pracovné zmeny v nepretržitej prevádzke.
Požiadavky na uchádzača:

- ÚSO/SO vzdelanie v odbore elektrotechnik, strojár
- odborná skúška č. 111 (vodič HDV - vedúci posunu) podľa predpisu Ok 2 (Výcvikový a skúšobný poriadok ŽSR),
- odborná, zdravotná a psychická spôsobilosť v zmysle Zákona č. 513/2009 Z.z.
- odborná prax min. 1 rok.

Blížšie informácie Vám poskytnú pracovníčky odboru personalistiky: **Ing.M.Podolská, tel. 4616**, e-mail mpodolska@duslo.sk, **p. O. Soliková, tel. 3503**, e-mail osolikova@duslo.sk.

Útvar personalistiky a ekonomiky práce



Ing. Angela Vímiová
vedúca útvaru PaEP

S pracovníkmi **útvaru personalistiky a ekonomiky práce** (ÚPaEP) je späté pôsobenie nás všetkých od prvého do posledného dňa – počnúc prijímacím konaním, cez uzatvorenie pracovnej zmluvy, odmeňovanie, zvyšovanie resp. prehlbovanie odborných spôsobilostí, využívanie benefitov až po zatvorenie dvier za profesionálny pôsobením v spoločnosti.

Základným poslaním nášho útvaru je **zabezpečiť správnych ľudí na správnych miestach, ich neustály odborný rast a motivujúce odmeňovanie, ako aj zabezpečenie vyplatenia miezd v stanovených termínoch**. Súčasnou našej práce je aj vyjednávanie podmienok podnikovej Kolektívnej zmluvy (KZ), príprava sociálneho programu a v rámci neho čerpanie prostriedkov sociálneho fondu. Na tomto mieste spomeniem len niektoré oblasti, nakoľko o KZ sme písali v predchádzajúcom čísle a o sociálnom programe, ktorý zabezpečujeme, sa budú môcť čitatelia dozvedieť na tretej strane.

Naša práca začína **vyhľadávaním vhodných kandidátov** na nové resp. na uvoľnené pracovné miesto. V súčasnosti je odborné školstvo v „kritickom“ stave, tzn. v okolí nášho podniku sa nachádza malý počet odborných škôl a ponuka absolventov nami požadovanou kvalifikáciou je nízka. V posledných rokoch sa uchádzači s chemickým vzdelaním, ktorých potrebujeme najviac, do nášho podniku vracajú, ale čerstvých absolventov chemických škôl

sme od roku 2009 prijali len 8.

Z dôvodu pomôcť náboru žiakov základných škôl do študijného odboru **chemik – operátor** na Spojenú školu v Šali – Veči sme pre nich v rokoch 2010 a 2011 organizovali poznávacie exkurzie. Predstavili sme žiakom využitie chémie v každodennom živote, oboznámili ich s výrobným programom našej spoločnosti a priblížili sme im výhody štúdia na Spojenej škole. Deťom sa exkurzie páčili, ale neprekonalo to ich neopodstatnený strach zo štúdia takého „ťažkého“ predmetu, ako je chémia.

Okrem chemikov potrebujeme do nášho podniku prijať aj zamestnancov s odborným vzdelaním **zámočník a elektrikár**. Na získanie kandidátov s takouto kvalifikáciou pokračujeme vo veľmi dobrej spolupráci so Spojenou školou v Šali – Veči, odkiaľ k nám nastupujú absolventi s ukončeným stredoškolským vzdelaním. V roku 2011 sme nadviazali spoluprácu so Strednou odbornou školou technickou v Galante, ktorá okrem iného vychováva aj mechanikov strojov a zariadení. Študentom oboch uvedených škôl umožňujeme absolvovanie odbornej praxe na našich pracoviskách s cieľom získať ich po skončení štúdia ako nových zamestnancov.

V tomto úsilí môžu najviac pomôcť kolegovia najmä z údržbárskych pracovísk, ktorí so študentmi spolupracujú počas ich odbornej praxe.

Optimistickejšia situácia je v získavaní **zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním chemického zamerania**. Pred tromi rokmi sme nadviazali spoluprácu s Fakultou chemickej a potravinárskej technológie Slovenskej technickej univerzity v Bratislave. Študentom sme na niekoľkých stretnutiach prezentovali ponuku vykonávania odbornej praxe, absolvovania exkurzií a následne aj získania zamestnania v našom podniku. Toto naše úsilie prinieslo ovocie – v roku 2011 sme prijali do pracovného pomeru 5 absolventov tejto fakulty. V roku 2012 sme nadviazali spoluprácu aj so Strojníckou fakultou Slovenskej technickej univerzity, odkiaľ sme zatiaľ získali jedného absolventa na krátkodobú brigádu.

Čo chystáme do budúcnosti? Nakoľko Spojená škola v Šali - Veči ani v tomto školskom roku nemá otvorenú chemickú triedu, spoločne pripravujeme **rekvalifikačný kurz** pre chemikov – operátorov, v prípade nedostatku vhodných uchádzačiek aj kurz pre laborantky.

V spolupráci s odbornými strednými a vysokými školami budeme pokračovať aj naďalej, aby sme mohli nahradiť zamestnancov odídených v dôsledku prirodzenej fluktuácie odborne pripravenými absolventmi.

Súčasnou našej práce je aj zabezpečenie zvyšovania kvalifikácie, resp. aktualizácie odbornej spôsobilosti zamestnancov.

Vzdelávanie zamestnancov zabezpečujeme v zmysle Programu vzdelávania. V najväčšom rozsahu zabezpečujeme odborné kurzy na získanie resp. **udržanie odbornej spôsobilosti zamestnancov**, akými sú napr. školenia na obsluhu a údržbu vyhradených technických zariadení, školenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predlekárskej prvej pomoci, kurzy zvárania a ďalšie. Je nevyhnutné, aby každý zamestnanec vykonávajúci svoju prácu, bol na jej úspešné zvládnutie odborne spôsobilý. To si vyžaduje účasť zamestnanca na každom odborne a lektorsky pripravenom vzdelávacom podujatí v termíne, na ktorý bol pozvaný. V tomto ohľade ešte máme priestor na zlepšenie a to v oblasti obsadenia termínov pozvanými zamestnancami.

Ďalšia oblasť našej práce je **odmeňovanie zamestnancov**. Naším cieľom je, aby pre našu spoločnosť pracovali kvalifikovaní ľudia, ktorí sú motivovaní, lojálni a spokojní. Nový mzdový systém zavedený v roku 2007 je na základe podnetov, pripomienok a potrieb spoločnosti priebežne dopĺňaný a vylepšovaný. Postupne boli do mzdového systému zavedené formy a zložky mzdy, ktoré slúžia na motiváciu a odmeňovanie aktívnych a výkonných zamestnancov. Okrem pobádacej zložky mzdy, ako základného motivačného nástroja vyplácaného za plnenie plánovaných podnikových, útvarových a individuálnych ukazovateľov, sú zamestnancom vyplácané tieto odmeny:

Útvár riadenia organizácie a správy majetku



Ing. Beáta Odrásková
vedúca útvaru RO a SM

Útvár riadenia organizácie a správy majetku nie je potrebné špeciálne predstavovať. S činnosťami, ktoré zabezpečujeme, sa každý zamestnanec stretáva takmer denne. Preto na úvod len v krátkosti popíšem procesy, ktoré ÚROaSM riadi a skôr sa zameriam na otázky zo strany zamestnancov, ktoré sú nám často kladené.

V oblasti riadenia organizácie je základom našej činnosti tvorba organizačnej štruktúry. Všetky procesy prebiehajúce v našej spoločnosti je potrebné zoskupiť do útvarových celkov tak, aby bolo zabezpečené ich optimálne fungovanie a taktiež ich vzájomná nadväznosť. Ku každej činnosti sa na základe analýz rozsahu, náročnosti, miery automatizácie a opakovateľnosti priťahuje zodpovedajúci počet pracovných miest. Následne sa uskutočňuje diferenciácia jednotlivých pracovných miest a ich zaraďovanie do tarifných stupňov podľa rozsahu vykonávaných činností, miery zodpovednosti a riadiacich kompetencií. Vzhľadom na početnosť procesov prebiehajúcich na jednotlivých organizačných jednotkách, je potrebné presne stanoviť a zdokumentovať postup výkonu činností a zadefinovať k nim príslušné právomoci a zodpovednosti.

Tvorba a riadenie internej dokumentácie v spolupráci s odbornými útvarmi - garantmi

jednotlivých procesov je ďalšou z činností, ktoré zabezpečujeme.

Každodenne sú do našej spoločnosti doručované desiatky listových a balíkových zásielok, periodickej a neperiodickej tlače a publikácií. Tieto sú evidované v podateľni spoločnosti, kde sa zabezpečí ich roztriedenie podľa adresátov a ich vydanie povereným pracovníkom. Podateľňa vykonáva aj odosielanie poštových zásielok a odosielanie zásielok prostredníctvom kuriérskych služieb. Z činnosti každej organizačnej jednotky vznikajú záznamy, dokumentácia a spisy, ktoré po ich vybavení v zmysle platnej legislatívy preberáme do registračného strediska, kde sa riadi ich ukladanie, ochrana, vyradovanie alebo presun na trvalé uloženie do archívu spoločnosti, v zmysle našej internej legislatívy.

Od roku 2008 sa rozšírili aktivity nášho útvaru o činnosti zamerané na likvidáciu nepotrebného majetku, nevyužívaných objektov, strojno-technologických zariadení a kovového odpadu. Postupne sa snažíme zlikvidovať staré, dlhodobo neprevádzkované zariadenia a nevyužívané objekty, u ktorých už nie je predpoklad ďalšieho využitia vzhľadom na technický stav a tak pripraviť priestor pre nové investičné projekty, alebo len vylepšiť vzhľad výrobnéj i nevýrobnej časti areálu spoločnosti.

Určite najintenzívnejšie a najcitlivejšie vnímanou oblasťou činnosti nášho útvaru je zabezpečovanie ochrany majetku v spolupráci s externým dodávateľom strážnej služby. Po mimoriadnej udalosti na prevádzke čpavku boli zavedené prísnejšie opatrenia týkajúce sa povoľovania vstupu do areálu našej spoločnosti a tiež na kontrolu požívania alkoholu a iných omamných látok. Zavedením systému náhodného výberu na výkon dychových skúšok a kontrolu osobných vecí sa dosiahla nezaujatosť a objektívnosť výberu.

V oblasti správy majetku je základom našej činnosti prenájom nevyužívaného majetku spoločnosti, správa budov a služby s tým spojené. Pre našich zamestnancov zabezpečujeme výber dodávateľov a riadenie

dodávok v oblasti služieb stravovania, pitného režimu, realizácie rekondičných a rekreačných pobytov a pre všetky organizačné jednotky v oblasti služieb upratovania a údržby zelených plôch.

V našej spoločnosti je sedem výdajní varenej stravy, ktorá je podávaná počas prvej pracovnej zmeny. Pre pracovníkov druhej a tretej zmeny je varené jedlo podávané formou mrazenej stravy. Kvalitu stravy a stav výdajní pravidelne kontroluje a hodnotí stravovacia komisia. Na základe jej zistení a taktiež podnetov samotných zamestnancov sa upravuje a vylepšuje sortiment podávaných jedál.

Pitný režim pre zamestnancov našej spoločnosti je zabezpečený prostredníctvom 119 ks barelových výdajníkov a 26 ks filtračných zariadení. Na prevádzkach, kde by inštalácia výdajníkov nebola ekonomicky efektívna, je pitný režim zabezpečený dodávkou balenej vody.

Napriek zmenám v štátnej legislatíve, v zmysle ktorých bola doba povinných rekondičných pobytov, ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre zamestnancov pracujúcich v rizikovom prostredí, skrátená zo štrnástich na sedem pracovných dní, sa vedenie našej spoločnosti rozhodlo nemeniť doterajší systém a naďalej realizovať rekondičné pobyty v rozsahu štrnástich dní.

V snahe zatriktívniť pre našich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreačné pobyty s príspevkom zo sociálneho fondu sa snažíme v spolupráci s kolegami z ÚPaEP a zástupcami odborových organizácií hľadať rekreačné zariadenia v nových lokalitách. V prvom polroku 120 zamestnancov a ich rodinných príslušníkov absolvovalo rekreačný pobyt v Hoteli Jantár v Dudinciach a kúpeľnom dome Veľká Fatra v Rajeckých Tepliciach. Výborné hodnotenie zo strany zamestnancov podporuje náš zámer rozvinúť dlhodobejšiu spoluprácu s týmito zariadeniami.

Od marca tohto roku máme zmluvne dohodnutý výkon komplexu služieb upratovania, dodávky hygienického materiálu, čistenia pracovných odevov a deratizácie

s novým dodávateľom. V porovnaní s predchádzajúcim obdobím sa rozšíril rozsah upratovaných plôch na 48 tisíc metrov štvorcových. Pozitívne bola prijatá aj zmena systému dodávky hygienického materiálu a inštalácia dávkočtov hygienického materiálu na väčšine organizačných jednotiek.

Zabezpečovanie služieb v takom rozsahu a zameraní ako je to v prípade ÚROaSM nie je jednoduché. V podniku s takmer dvetisícristo zamestnancami sa nedá vyhovieť požiadavkám a predstavám všetkých, avšak vďaka angažovanosti a kvalitnej práci kolektívu štrnástich pracovníkov sa nám darí udržiavať vyvážený pomer medzi spokojnosťou a kritickými hodnoteniami poskytovaných služieb.

Teraz v krátkosti k otázkam zamestnancov. Najčastejšie kladené otázky zo strany našich zamestnancov sa týkajú fungovania systému náhodného výberu na kontrolu osobných vecí a výkonu dychových skúšok. Medzi zamestnancami sa šíria informácie o tom, že výber na kontrolu je riadený pracovníkmi ÚROaSM zadávaním osobných čísel pracovníkov, ktorí majú byť v danom dni podrobení kontrole, prípadne sa stretávame ešte s názormi, že výber realizujú pracovníci SBS stlačením „akéhosi skrytého tlačidla“. Tieto informácie sú nepravdivé a zavádzajúce. Systém náhodného výberu v skutočnosti funguje v súlade so svojím pomenovaním, t.j. vyberá osoby náhodne, podľa počtu zvolených opakovaní na danej čítacej jednotke. Jediné čo v systéme náhodného výberu môžeme ovplyvniť je aktivácia alebo deaktivácia výberu na čítacej jednotke a zvolenie počtu opakovaní výberu v intervale od 1 do 240.

Prečo sa presťahoval bufet do hlavnej jedálne? Prestahovanie bufetu do objektu hlavnej jedálne bolo dohodnuté s poskytovateľom služieb stravovania z dôvodu plánovaného zriadenia podnikovej predajne v priestoroch objektu 12-01. Prestahovanie bufetu je zo strany zamestnancov i samotného dodávateľa služieb hodnotené pozitívne. Prečo sa zlikvidovala budova bývalého personálneho úseku? Aká výstavba je plánovaná na danom pozemku?

Budova bývalého personálneho úseku nespĺňala požiadavky na prevádzkovanie. Uvoľnenú plochu plánujeme využiť na vytvorenie nových parkovacích miest pre osobné motorové vozidlá.

Spomienky na Elektrolýzu



V rámci I. etapy budovania DUSLO, a.s. bolo rozhodnuté aj o výstavbe výrobného elektrolýzy. 30. mája 1961 bola zahájená jej výstavba a ukončená bola v roku 1965. Realizácia bola hlavne z dôvodu zabezpečenia chlorovodíka na výrobu chloroprenového kaučuku a iných plánovaných výrob.

Výrobná mala kapacitu 30 000 ton NaOH/rok. Skúšobná prevádzka bola zahájená 6.10.1965. Výrobná bola v prevádzke až do roku 1993, keď bola definitívne odstavená. Za celé obdobie prevádzky bolo vyrobených:

- 739 608 ton NaOH,
- 1 261 352 ton kyseliny soľnej,
- 195 424 ton kvapalného chlór,
- 187 066 ton chlórnanu sodného a
- 12 632 ton chlorovodíka.

Výrobky prevádzky boli v poslednom období určené hlavne na predaj a po nábehu Antioxidantu v roku 1985 sa veľká časť produktov uplatnila aj v Dusle.

V roku 2011 bola s firmou Gavkum podpísaná zmluva o likvidácii objektu elektrolýza. Samotná asanácia prebiehala v mesiacoch október až december. 31.12.2011 bola ukončená história jednej z posledných výrobní z prvej etapy výstavby Dusla.



Ing.P. Bíro,
vedúci VJ Prísady

ENSIN® – nové hnojivo Duslo a.s.

Posledné roky výskumu v oblasti hnojív a jeho smerovania sú charakteristické tým, že Duslo, a.s. spoločne s VUCHT, a.s. nastúpilo do éry nielen rozširovania výrobného portfólia, ale aj zvyšovania pridanej hodnoty našich hnojív. Meniace sa ekonomické a ekologické podmienky, častá zmena klímy, odrody plodín, nároky na zefektívnenie poľnohospodárstva nás nútia prispôbiť aj naše hnojivá týmto podmienkam. Výsledkom bol v nedávnej minulosti začiatok výroby špeciálnych hnojív (DASA®, DASAMAG®, MAGNISUL®) a hnojív s vysokou čistotou pre globálny sektor bez závislosti na sezónnosti (DUCANIT®)

Neustále zvyšujúce sa požiadavky na ochranu životného prostredia a ekonomiku boli hnacou silou pre vývoj takých hnojív, ktoré šetria životné prostredie a náklady – majú nižšie emisie, nižšie vyplavovanie dusičnanov do podzemných vôd, jednoduchšia manipulácia – hnojív s obsahom inhibítorov nitrifikácie.

Bohaté skúsenosti v SKW Piesteritz v oblasti výskumu a aplikácie močoviny s inhibítormi nitrifikácie a naše dobré výsledky z výskumu a aplikácie dusičnано-síranového hnojiva DASA® 26/13 nás nútali rozvinúť myšlienku pridávania inhibítorov aj do nášho hnojiva. Základná podmienka používania inhibítorov nitrifikácie je len do hnojív s obsahom min. 50 % Nčp. z Ncelk. a pre organické hnojivá. Táto podmienka bola splnená, pretože DASA® 26/13 obsahuje 18,5 % Nčp na 26 % Ncelk t.j. 71 %. Nedalo nám to a rýchlo sme si urobili marketingový prieskum, aby sme si zodpovedali na otázky: kto vyrába inhibované hnojivá, aké inhibitory sa používajú, do akých hnojív sa tieto práve používajú a aký je ich aplikačný účinok. Zistili sme, že náročný nemecký trh je celkom schopný absorbovať takéto hnojivá s vyššou pridanou hodnotou, ktoré sú im známe nielen od výrobcu močoviny SKW Piesteritz, ale aj od nemeckého lídra pre dusičnanové hnojivá. Ďalšia podmienka, ktorá by mala byť splnená pre inhibítory je, že tie by mali byť ekologické, bez ekotoxicity s podstatou pôsobenia „uspatia“ nitrifikačných baktérií. Inhibítory je potom treba vedieť do hnojív aj zabudovať tak, aby sa nepoškodili a neznižila sa kvalita samotných hnojív.

Začala sa teda tímová spolupráca medzi pracovníkmi a.s. Duslo, a.s. VUCHT a SKW Piesteritz. Táto spolupráca zahŕňa výskum, výrobu a aplikačné skúšky pre nové hnojivá s inhibítormi nitrifikácie. Ukázalo sa, že každý člen tímu je svojím spôsobom nenahraditeľný. VUCHT a.s. - nové hnojivá, resp. technológiu vyvíja, Duslo a.s. - vyrába, pripravuje na trh a predáva, a SKW Piesteritz - bol našim učiteľom a riešiteľom aplikačných skúšok.

Tím sa stretával každoročne na seminároch organizovaných Agrofert Holdingom „Agrofert Meeting on fertilizer R&D“, kde sme si prediskutovali najdôležitejšie otázky, ktoré sa vynorili počas riešenia projektu. Pracovníci Duslo, a.s. a pracovníci VUCHT, a.s. sa stretávali mesačne a riešili detaily technológie aplikovateľnej pre Duslo, legislatívnu podporu produktu a jeho ďalšie smerovanie.

Výsledkom našej spolupráce bol v decembri 2011, v rámci prevádzkového pokusu, vyrobený nový produkt, ktorý si chránime ochrannou známkou ENSIN®.



Základná charakteristika produktu :

ENSIN®

HNOJIVO ES - Síran amónny a dusičnan amónny s inhibítormi nitrifikácie

Hnojivo sa získava chemickou reakciou dusičnanu amónneho a síranu amónneho s pridávaním inhibítorov nitrifikácie. Granule sú povrchovo upravené a sú zelenej farby.

Označenie typu hnojiva: A.1.6 síran a dusičnan amónny + F. dikyandiamid (DCD) a 1,2,4- triazol (TZ)

Obsah živín :	
Celkový dusík (N)	26 % hm.
Amoniakálny dusík	18,5 % hm.
Dusičnanový dusík	7,5 % hm.
Síra (S) vodorozpuštná	13 % hm.
Dikyándiamid (DCD) + 1,2,4 triazol (TZ) =	(0,37-0,74) % hm.
DCD:TZ=10:1	

Výhody používania produktu :

Inhibítory nitrifikácie dikyándiamid a 1,2,4-triazol sú tuhé látky pridávané do hmoty hnojiva, ktoré inhibujú biologickú oxidáciu čpavkového dusíka na dusík dusičnanový v pôde. Ich spoločným pôsobením sa inhibičný efekt zosilňuje. Pozitíva používania produktu oproti klasickému bez inhibítorov

- hnojivo sa aplikuje v jednej dávke - netreba deliť dávky dusíkatého hnojenia na regeneračné a produkčné hnojenie, ušetrí sa práca a náklady na jednu aplikáciu
- zabezpečí vyššiu úrodu a lepšiu kvalitu plodín
- šetří životné prostredie, znižuje vyplavenie dusičnanového dusíka v pôde do podzemných vôd a straty dusíka do ovzdušia.

Pozitívne aplikačné vlastnosti boli dokázané testovaním na rôznych plodinách v Nemecku na aplikačnej báze SKW v Cunnersdorfe (repka olejná, pšenica, kukurica, raž, zemiaky). Na to, aby sme overili všetky prednosti produktu na našich pôdach (resp. jeho nedostatky), musíme ho testovať na všetky plodiny a rôzne typy pôd ako na Slovensku, tak aj v Čechách.

Rok 2012 je preto rokom aplikačných skúšok pre české a slovenské podmienky. V súčasnosti okrem aplikačných skúšok, je ešte potrebné doladiť technológiu tak, aby sme boli pripravení na trvalú výrobu. Čaká nás ešte kus práce. Napriek tomu už za doterajšie výsledky patrí za úspešnú spoluprácu poďakovanie celému riešiteľskému tímu v Duslo, a.s., VUCHT, a.s a SKW Piesteritz.

Ing. Zuzana Bugárová
SBU A, OTR, oddelenie
technológie a rozvoja hnojív

Aktuality v oblasti SIM

Výklad základných termínov a definícií platných pre celý SIM (SMK+SEM+SMBOPZ)

Systém integrovaného manažérstva je systém manažérstva, ktorý umožňuje riadenie organizácie s ohľadom na kvalitu a požiadavky zákazníka, hodnotenie environmentálneho správania organizácie a riadenie rizík BOZP súvisiacich s podnikaním organizácie. Zahŕňa organizačnú štruktúru, plánovanie činností, zodpovednosti, postupy, smernice, procesy a zdroje pre návrh, zavedenie, dosiahnutie, preskúmanie a dodržiavanie Politiky SIM a špecifických požiadaviek zákazníkov.

Preskúmanie manažmentom je každoročne opakovaná činnosť manažmentu za účelom zisťovania vhodnosti, správnosti a efektívnosti zavedeného SIM. Preskúmanie sa vyhodnocuje formou správy z preskúmania manažmentom, ktorá je vo februári nasledujúceho kalendárneho roka predkladaná na rokovanie Rady vedenia.

Produkt je výsledok procesu. Zahŕňa výrobok, spracúvaný materiál, službu, hardvér aj softvér.

Proces je súborom vzájomne súvisiacich alebo vzájomne ovplyvňujúcich činností, ktoré transformujú vstupy na výstupy za použitia zdrojov. Vstupmi do procesu sú zvyšujúce výstupy z iných procesov. V Dusle máme 10 základných procesov, niektoré sú ešte ďalej členené na podprocesy, spolu ich je 18. Pre každý je v Príručke SIM vypracovaná Karta procesu a sú stanovené ciele pre vyhodnocovanie jeho fungovania. Vyhodnocované sú kvartálne.

Procesný prístup je identifikácia procesov v organizácii a ich vzájomné interakcie, ako aj ich manažérstvo zamerané na produkciu žiadaných výstupov.

PDCA: Plan - Do - Check - Act (naplánuj - urob - skontroluj - konaaj). Všeobecný model pre trvalé zlepšovanie založený na procesnom prístupe. Je možné ho aplikovať na všetky procesy, ktoré máme v Dusle.

Ing. Janka Hruziková
Vedúca oddelenia SIM

Údržbu čaká náročné leto

Rok 2012 je po obnove výrobného čpavku 3 v roku 2010 ďalším dôležitým míľnikom v histórii údržby a celej spoločnosti. Prvýkrát v histórii Dusla bude vykonaná odstávka výrobného čpavku 3 a močoviny 3 po dvojročnej prevádzke na ďalšie dvojročné bezpečné prevádzkovanie s dôrazom na minimalizáciu vzniku porúch zariadení. Náročnosť tejto odstávky je daná prípravou a vykonaním údržby zariadení v rozsahu pôvodných dvoch ročných odstávok. Náročnosť zvyšuje dvojnásobné množstvo odborných prehliadok a skúšok VTZ, menovitých akcií údržby ako aj realizácia investičných akcií. Z dôvodu rozsahu a dôležitosti odstávky bola jej príprava zahájená už v novembri 2011.

Medzi najvýznamnejšie menovité akcie na výrobní čpavku 3 patria: rekonštrukcie TS procesného vzduchu, TS čpavku, TK Clark , TK Dresser Rand, kotvenie desorbéra. Ďalšími významnými akciami sú obnova stien dymového ťahu, výmena pigtailov na reformingu 1 a výmena chladiča 115 na OT syntéze. Na výrobní močoviny sú nosnými akciami stredná oprava K CO2, revízia vnútorného pláštá granulačnej veže a obnova jej vonkajšieho pláštá. Najdôležitejšou akciou z pohľadu údržby na močovine je realizácia investičnej akcie - výmena VT čerpadel. V oblasti znižovania rizík bude pred odstávkou nainštalovaný na rotačných strojoch kompresorovne čpavku expertný diagnostický softvér SYSTEM 1.

Odstávkové práce na čpavku 3 a močovine 3 sú tento rok realizované súbežne s odstávkami ostatných výrobní SBU-A. Najnáročnejšie odstávkové práce nás čakajú na výrobní KD2. Pri realizácii investičnej akcie výmeny parnej turbíny zabezpečuje výrobná jednotka údržby investičnú akciu export pary P40 z KD2, investičnú akciu zníženie znečistenia kondenzátu DA a menovitú akciu výmena meracích reťazcov monitorovania vibrácií na turbosústrojenstve KD2. Ďalšími náročnými odstávkovými akciami sú výmeny kompletných mlynov 18a a 18b, generálna oprava šneku č. 9, výmeny rotorov ventilátorov V29 a V30 na výrobní LAD a GO šneku č. 31 na UGL.

Uvedený rozsah odstávkových prác kladie veľké nároky na pracovníkov VJÚ v oblasti zabezpečenia potrebných náhradných dielov. Na realizáciu je nevyhnutné zabezpečiť veľký počet kvalitných a odborne zdatných pracovníkov vlastnej údržby, ako aj zabezpečiť výkonných pracovníkov externých dodávateľov údržbárskych prác.

Verím, že v súčinnosti s ostatnými útvarmi technického úseku, s útvarmi SBU-A a odborom nákupu pripravíme odstávku tak, aby sme práce vykonali podľa požiadaviek, v stanovenom termíne a kvalite. To bude základom pre ďalšie prevádzkovanie výrobní podľa potrieb a požiadaviek spoločnosti. K tomu prajem všetkým kolegom veľa síl a úspechov.

Ing. Jozef Vižďák
Vedúci VJ údržby

Ako realizujeme sociálnu politiku v našej spoločnosti

V minulých číslach našich novín sme sa už zmienili o sociálnom programe v roku 2011. V prvom čísle sme písali o sociálnom programe všeobecne a predstavili sme niektoré ponuky, pre našich zamestnancov. V druhom čísle sme Vám priblížili niektoré kultúrne podujatia a poznávacie zájazdy, na ktorých sa mnohí z Vás zúčastnili. Z toho vyplýva, že sociálny program bol už v roku 2011 bohatý.

Na koordináciu sociálneho programu bola v máji 2011 zo zástupcov zamestnávateľa a odborových organizácií vytvorená **Sociálna komisia**. Na svojich rokovaníach sa zaoberá nasledovnými oblasťami sociálneho programu:

- **rekreačné pobyty** - výber rekreačných zariadení, ktoré spĺňajú požiadavky pre poskytovanie služieb (ubytovanie, stravovanie, rehabilitačné procedúry),
- **zdravotná starostlivosť** - lekárske vyšetrenia v Centre zdravotnej starostlivosti a Dni zdravia, realizované v spolupráci so zdravotnými poisťovňami,
- **športové a kultúrne podujatia** - organizovanie športových podujatí a poznávacích zájazdov, návšteva divadelných a iných predstavení,
- **sociálna výpomoc** - posudzovanie podmienok pre jej priznanie ,
- **ďalšie benefity** - SIM karta, Slovnaft karta, darčkové poukazy, rekondičné pobyty,
- **stravovanie zamestnancov** – riešenie návrhov a pripomienok zamestnancov v spolupráci so stravovacou komisiou a s dodávateľom stravy.

Sociálna komisia prerokúva a stanovuje podmienky využívania príspevkov zo sociálneho fondu (SF) na legislatívou umožnené plnenia. Účelom práce členov sociálnej komisie je umožniť zamestnancom našej spoločnosti čo najrozmanitejšie čerpanie sociálneho fondu.

Členovia sociálnej komisie:

- za zamestnávateľa - Ing. A. Vímirová, Ing. B. Odrášková, Mgr. D. Javorská,
- za odborové organizácie: Mgr. M. Csányiová, Ing. I. Hubínáková,

Plnenie sociálneho programu

Rekreačné pobyty boli zrealizované v nasledovných zariadeniach:

- v hoteli **Relax Inn v Šoporni** majú možnosť zamestnanci využiť rekreačné pobyty celý rok, v období január - máj 2012 sa rekreačných pobytov zúčastnilo 153 zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- v hoteli **Jantár v Dudinciach** v termíne **12.-18.3.2012** sa pobytu zúčastnilo 58 zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- v hoteli **Malá Fatra v Rajeckých Tepliciach** v dňoch **21.-28.5.2012** sa zúčastnilo 60 zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.



Rekreačné pobyty v Dudinciach a v Rajeckých Tepliciach hodnotili účastníci dotazníkovou formou, väčšinou zamestnancov boli hodnotené veľmi dobre.

- v apríli 2012 bola podpísaná dohoda o realizácii rekreačných pobytov aj v penzióne **ADIKA v Mýte pod Ďumbierom**, kde sa môžu zamestnanci prihlásiť na pobyt počas celého roka.



V oblasti **zdravotnej starostlivosti** boli doteraz usku- točené nasledovné programy:

- **Dni zdravia** v spolupráci so zdravotnou poisťovňou **Dôvera** v apríli a máji, ponúkaných zdravotných vyšetrení sa zúčastnilo 136 zamestnancov v Šali a 22 zamestnancov v Bratislave. **Zo všetkých zúčastnených boli vylosovaní traja zamestnanci, ktorí boli ocenení vecnými darmi venovanými zdravotnou poisťovňou Dôvera,**
- počas celého roka sa zamestnanci môžu zúčastniť **kožného vyšetrenia a cieveho vyšetrenia** u lekárov v Centre zdravotnej starostlivosti, doteraz túto možnosť využilo 12 zamestnancov (kožné vyšetrenie) a 8 zamestnancov (cievne vyšetrenie),
- 18. apríla 2012 absolvovalo zdravotné vyšetrenie **Haemocult** 26 zamestnancov,
- v spolupráci so **zdravotnou poisťovňou Union** sme pripravili ďalšie **Dni zdravia** v termínoch - **13. jún, 11. a 12. september** v Šali a **21. august** v Bratislave.

Športové podujatia sa organizujú centrálne za celú spoločnosť, (napr. Športový deň Dusla), alebo jednotlivo na organizačných útvaroch. Na tieto podujatia sú vyčlenené príspevky zo SF v zmysle schváleného harmonogramu. Na organizačných jednotkách čerpajú zamestnanci príspevky najmä na kolkárske alebo bowlingové súťaže.

Doteraz boli realizované nasledovné športové podujatia:

- **21. januára 2012** v spolupráci zamestnávateľa a odborových organizácií bola organizovaná **lyžovačka** na **Donovaloch**.
- **na kolkárskom turnaji** v marci 2012 súťažilo 9 družstiev. Nálada bola výborná a vyhrali všetci zúčastnení, hoci trofeje najlepších si prevzali prvé tri víťazné družstvá: I. miesto – zamestnanci TÚ, Odbor technického rozvoja údržby, II. miesto – zamestnanci SBU Anorganika – Čpavok 3 a LAD+TN, III. miesto – zamestnanci TÚ, Výrobná jednotka údržby.
- **9. júna 2012** bol organizovaný **„Športový deň Dusla“** v Relax Inn West v Šoporni. Na tomto podujatí sa zúčastnili nielen športovci, ale aj fanúšikovia, ktorí prišli súťažiťac povzbudzovať.
- **Hrali sme futbal:**



- **Hrali sme tenis**



- **Hrali sme Bedminton**



- **Hrali sme petangue**



Pre deti našich zamestnancov pripravili animátorky zaujímavý program.



Všetci sme sa dobre bavili a veríme, že sa na ďalšie podujatie prihlási viac zamestnancov – športovcov, ako aj rodinných príslušníkov,

- na jeseň pripravujeme podujatie **„Hasiči v akcii“**. V minulom roku sa stretlo s veľkým úspechom a záujmom zo strany zamestnancov a najmä ich detí.

Kultúrne podujatia - doteraz sme pripravili návštevu rôznych divadelných predstavení:

- v januári zamestnanci s rodinnými príslušníkmi navštívili divadelné predstavenie v Slovenskom národnom divadle - **Skrutenie zlej ženy**



- vzhľadom na veľký záujem o muzikál **Osmy svetadiel** v minulom roku, sme pre záujemcov zabezpečili ďalšie vstupenky vo februári a v apríli,
- vo februári zamestnanci so svojimi deťmi navštívili rozprávkový príbeh v podobe veľkovýpravnej muzikálovej show na ľade plný speváckych, hereckých, tanečných a korčuľarských hviezd - **Popoluška**,
- v marci sa záujemcovia zúčastnili predstavenia **Všchnopartička** v Dome kultúry v Šali,
- v apríli zamestnanci s rodinnými príslušníkmi mali možnosť vidieť aj predstavenie Radošinského



naivného divadla – satirickú komédiu **Len tak prišli**, a to v Šali aj v Bratislave

- taktiež pre veľký záujem o minuloročné predstavenie muzikálu **Deti ráje** sme zabezpečili ďalšie vstupenky pre záujemcov v máji,
- v máji zamestnanci absolvovali aj predstavenie divadla Astorka - **Sen noci svätéhojanskej**,
- v júni sa záujemcovia mohli zúčastniť predstavenia najznámejšieho speváckeho ruského armádneho súboru **Alexandrovcí** v Nových Zámkoch aj so 100 členným ci-gánskym orchestrom, a v Bratislave s Martinom Chodúrom a Bárou Basikovou,
- **Nabucco** - veľkolepé predstavenie pre milovníkov opery sa uskutočnilo v júni na zimnom štadióne Ondreja Nepelu v Bratislave,



- mnohí z nás budú mať v júni možnosť navštíviť predstavenie **Julia Iglesiasa** - žijúcej legendy “love song” balád.

Podľa vyjadrenia mnohých zamestnancov - účastníkov sa navštevované predstavenia páčili a splnili ich očakávania. O všetky je veľký záujem, no nie vždy sa môžu zúčastniť všetci prihlásení, nakoľko počty vstupeniek sú limitované aj zo strany organizátorov jednotlivých podujatí. Vychádzajúc z veľkého záujmu zamestnancov, budeme aj **v druhom polroku pokračovať v organizovaní návštev rôznych zaujímavých kultúrnych podujatí**.

S cieľom spoznávania historických pamiatok pripravujeme **poznávacie zájazdy**. V minulom roku sme na jednotlivé termíny zájazdov objednali dva resp. tri autobusy. Tento spôsob bol náročný (na spracovanie prihlášok, poisťiek ...) a nepraktický (dlhé čakacie doby pri pokladniach, na parkoviskách ...).

V roku 2012 sme zmenili spôsob organizovania a účasti na poznávacom zájazde nasledovne: obsadzujeme kapacitu len jedného autobusu a tiež, čo by sme chceli zvlášť zdôrazniť - **zamestnanec sa môže zájazdzu zúčastniť s jedným rodinným príslušníkom**.

Uskutočnili sme nasledovné poznávacie zájazdy:

- 5. mája a 2. júna 2012 návšteva **Viedeň** - zámky Horný a Dolný Belveder, prepojené nádhernou francúzskou záhradou, historické centrum – Opera, Hofburg, Stephansdom, Múzeum Sissi.



Starostlivosť o nastúpených absolventov

Záujmom každej spoločnosti je zabezpečiť kontinuálne fungovanie a rozvoj vo všetkých procesoch, pracoviskách, na všetkých stupňoch riadenia. **Príprava technologov, špecialistov a potenciálnych riadiacich pracovníkov z radov absolventov vysokých škôl chemického a strojárkeho smeru je v súlade so zameraním našej spoločnosti** cieľom najmä na absolventov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave, Fakulty chemickej a potravinárskej technológie a Strojníckej fakulty.

Umožniť absolventom uplatnenie a rozvoj schopností i vedomostí v prospech firmy je cieľom obojstranne výhodným. Možno tým dosiahnuť nielen zvýšenie ich zamestnaneckej stability, ale aj reálne lepšie uplatnenie na pracoviskách. **V situácii, kedy získanie kvalitných pracovníkov na náročnejšie pozície je ťažké, možnosť „vyformovať si“ mladého odborníka podľa potrieb firmy je veľmi efektívna**.

Prvotným východiskom pre prácu s absolventmi v minulom roku bola **príprava inovovanej koncepcie Adaptačného programu**, na ktorej spolupracovali zástupcovia personálneho odboru a výrobných úsekov. Obsah a časový harmonogram adaptačného programu bol rozšírený a prispôbený náročnosti zastávanej pozície. Jednotlivé úlohy boli určené detailnejšie a časový rozsah na ich dosiahnutie sa pohybuje od 6 do 14 mesiacov.

23.11.2011 sa uskutočnilo stretnutie zástupcov útvaru personalistiky a ekonomiky práce s absolventmi. Účastníci sa navzájom predstavili, zhodnotili svoje skúsenosti z niekoľkomesačného pôsobenia na pracovisku a diskutovali o návrhoch na ďalšiu efektívnu adaptáciu v spoločnosti.

Podobne, ako v minulých rokoch spoločnosť Agrofert Holding, venujeme aj my pozornosť **teoretickej príprave absolventov z oblasti tzv. „mäkkých zručností“**.

- dňa 19.5.2012 sa uskutočnil zájazd na krásne miesta **Južnej Moravy - Lednice a Valtice**, miesta zapísané do svetového dedičstva UNESCO. Prvou zastávkou bol zámok Lednice, letné sídlo rodu Lichtenstein. Každý si mohol vybrať zo širokej ponuky to, čo ho zaujalo. Prehliadku dvoch okruhov zámku, plavbu lodičkou k minaretu, výstup na minaret a krásnu prechádzku okolo zámockého rybníka poprepájaného mostíkmi s hniezdiacimi bocianmi a volavkami absolvovala väčšina návštevníkov. Desiatminútová cesta autobusom a druhou zastávkou bol zámok Valtice s prehliadkou. Záverečná poznámka sprievodcu zámku – fanúšika českého hokejového družstva, že dnes nad nami vyhrávajú, ešte stále nebola bodkou za krásne stráveným slnečným dňom. Bodkou bola radosť z výhry slovenských hokejistov, čo cestou z Česka prežívali aj tí menej zainteresovaní.



- na jún je pripravený zájazd **do Budapešti** a na júl pripravujeme poznávací zájazd do Južných Čiech- Telč, České Budějovice, Hluboká nad Vltavou, Tábor.

Sociálnu výpomoc zo SF poskytuje zamestnávateľ na požiadanie zamestnancom, ktorí sa ocitli v ťažkej životnej situácii ako napr. vážna choroba, dlhodobá pracovná neschopnosť. V roku 2011 sme sociálnu výpomoc poskytli 27 zamestnancom a za päť mesiacov tohto roka 14 zamestnancom.

Ďalšie poskytované benefity:

- **SIM karta** – umožňuje zamestnancom využívať hlasové a dátové služby v rámci tarify „Profesionál“ za zvýhodnené ceny dojednané aj pre našu spoločnosť,
- **Slovnaft karta** – nákup pohonných hmôt a iného tovaru na čerpacích stanicích za zvýhodnené ceny.

Na začiatku júna boli poskytnuté zamestnancom **darčkové kupóny** Cheque dejeuner, ktoré môžu využiť na nákup tovaru (okrem potravín) v mnohých obchodoch: Coop Jednota Nitra, TESCO Hypermarket, Parfumeria, SATUR TRAVEL, a.s. cestovná kancelária, Mestská lekáreň Šaľa a iné. Veríme, že aj poskytnutie tohto benefitu bude mať u zamestnancov dobrý ohlas.

Novelizácia zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci priniesla od 1.1.2012 viacero zmien - periodicita realizácie rekondičných pobytov, skrátenie počtu dní rekondičných pobytov, ako aj sprísnenie sledovania počtu odpracovaných zmien vo vybraných povolaniach. Zamestnávateľ rozhodol, že i napriek zmene zákona pre našich zamestnancov s nárokom na rekondičné pobyty (zamestnanci na rizikových pracoviskách) **budú zachované podmienky účasti na týchto pobytach za podmienok, ako platili pred zmenou v zákone, t.j. dĺžka rekondičného pobytu ostáva v počte 14 kalendárnych dní v nezmenenej periodicite**.

Táto výhoda je dohodnutá ako jeden z ďalších benefítov, ktoré zamestnávateľ svojim zamestnancom poskytuje.

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v zmysle ZP dodávateľskou firmou vo vlastných výdajniach. Pripomienky k zostavenému jedálnemu lístku, námety a iné návrhy na zlepšenie stravovania od zamestnancov rieši stravovacia komisia.

Sociálna komisia

Rada vedenia spoločnosti schválila **vzdelávací program Absolvent**, zložený z niekoľkých modulov. Pri jeho príprave bol dôraz kladený na osvojenie si vedomostí, základov zručností i korekciu postojov. Tento projekt by mal prispieť k tomu, aby absolventi pocítili záujem podniku na dlhodobej spolupráci

Prvý z tréningových kurzov pre vybraných absolventov sa uskutoční v júni, ďalšie dva sú plánované do konca roka.

Jednotlivé moduly majú jasne definovaný požadovaný výstup v spôsobilostiach účastníkov:

Kurz	Výstup
Orientácia vo firemnej kultúre	Orientovaný absolvent, ktorý rešpektuje „domáce“ postojie a prístupy. Zvládanie postupov fungujúcich v spoločnosti pri presadzovaní sa prácou a spoluprácou, akceptácia pracovným tímom, posilňovanie pozitívnych postojov k spoločnosti.
Tímový hráč	Spôsobilosť spolupracovať, uplatňovanie tímového prístupu, osobný príspevok v tíme správnym nastavením a bezporuchovou komunikáciou, znalosť efektívnych postupov tímového riešenia problému, možnosť vytvoriť z absolventov skupinu, ktorá môže predstavovať „novú krv“ v spoločnosti .
Cieľavedomá komunikácia	Efektívne formy komunikácie, odolávanie manipuláciám, schopnosť neagresívne presadzovať svoje pracovné záujmy, schopnosť účinne dávať i prijímať spätné väzby.

Veríme, že úsilie spoločnosti a záujem absolventov prinesú ovocie v podobe lojálnych zamestnancov, a že ďalšia spolupráca bude efektívna a prínosná pre obidve strany.

Mgr. Daniela Javorská
Vedúca odboru personalistiky

PREDSTAVUJEME naše dcérske spoločnosti

V druhom čísle sme písali o dcérskych spoločnostiach Duslo, a.s. Všetky **dcérske spoločnosti** možno začleniť do troch kategórií:

- Subjekty s predmetom činnosti **z oblasti chémie** - 4 spoločnosti – VÚCHT, a.s. Bratislava, HNOJIVÁ Duslo, s.r.o Strážske, GreenChem SK, s.r.o Bratislava, Green-Chem Holding International BV Breda Holandsko,
- Agropodniky** – 6 spoločností – ACHP Levice, a.s. Levice, Agropodnik a.s.Trnava, Belar, a.s. Dunajská Streda, TAJ-BA, a.s. Čaňa, Devceseri Agrokéimiai Kft. Devceser Maďarsko, IKR Agrár Kft. Bábolna Maďarsko,
- Ostatné** – 3 spoločnosti - Istrochem Reality, a.s. Bratislava, TK SLÁVIA AGROFERT, a.s. Bratislava.

V minulom vydaní sme podrobnejšie predstavili HNOJIVÁ Duslo, s.r.o. a Istrochem Reality, a.s.

V tomto čísle predstavujeme nasledovné dcérske spoločnosti:

- GreenChem SK, s.r.o Bratislava,**
- Agropodnik a.s. Trnava,**
- ACHP Levice a.s.,**
- Tajba, a.s.**

GreenChem

Spoločnosť **GreenChem SK, s. r. o.** bola založená jedínym spoločníkom - Duslo, a.s. zakladateľskou listinou dňa 12.5.2009. Predmetom činnosti spoločnosti je **distribúcia kvapalného aditíva**, ktoré znižuje množstvo škodlivín vo výfukových plynoch dieselových motorov so systémom SCR (selektívna katalytická redukcia). Ide o mimoriadne čistý 32,5% vodný roztok močoviny vyrábaný v Dusle, ktorý sa predáva a distribuuje pod **názvom AdBlue**. Nositeľom ochrannej značky AdBlue je nemecký Zväz automobilového priemyslu (Verband der Automobilindustrie).



Aj keď bola spoločnosť GreenChem SK, s. r. o. založená až v roku 2009, obchodná značka GreenChem existuje od roku 2003, keď bola založená v Holandsku spoločnosť GreenChem B.V. V roku 2008 začala spoločnosť GreenChem B.V. spolupracovať s výrobcom močoviny Duslo prostredníctvom svojej dcérskej spoločnosti GreenChem CZ s.r.o. V roku 2009 bola spoločnosť GreenChem B.V. prevzatá skupinou AGROFERT. Následne bola za účelom lepšieho prieniku na trhy v strednej Európe založená spoločnosť GreenChem SK, s. r. o. so sídlom v Bratislave.

Spoločnosť GreenChem SK, s. r. o., do ktorej v sa minulom roku zlúčila aj jej sesterská spoločnosť a predchodca GreenChem CZ s.r.o., sa takto stala výlučným distribútorom AdBlue dodávaného Duslom pre tri susediace krajiny - Slovensko, Maďarsko a Českú republiku.

Od začiatku tohto roku začala spoločnosť GreenChem SK, s.r.o. distribuovať taktiež AdBlue vyrábaný v spoločnosti Lovochemie, a.s. v Lovosiciach. Okrem samotného AdBlue dodáva Greenchem SK, s.r.o. aj výdajné systémy na AdBlue v privátnej aj komerčnej verzii.

V súčasnosti má spoločnosť štyroch zamestnancov. Aktívny prístup na trhoch a neustály kontakt s odberateľmi, ktorých je veľké množstvo a ktorí sa značne líšia svojou veľkosťou, si však vyžaduje viac ľudskej práce a stálu personálnu prítomnosť v jednotlivých krajinách. Za týmto účelom popri vlastných priamych dodávkach koncovým užívateľom, spolupracuje GreenChem SK, s.r.o. aj so spoločnosťami, od ktorých nakupuje marketingové služby na podporu predaja a taktiež využíva sieť svojich distribútorov.

získala svoje prvé skladové kapacity na skladovanie 60 000 mt plodín, čo jej umožnilo rozšírenie podnikateľských aktivít **o obchod s poľnohospodárskymi plodínami**.

V súvislosti s viacerými organizačnými zmenami v skupine AGROFERT a po fúzii Dusla s Agrofertom Slovakia a.s. v roku 2009, sa majoritným akcionárom Agropodniku a.s. Trnava stalo Duslo, ktoré v priebehu roku 2011 nadobudlo všetky akcie Agropodniku a dnes je tak jeho jediným akcionárom.



Postupným posilňovaním pozície skupiny AGROFERT v rámci poľnohospodárstva v SR rástol aj význam Agropodniku a.s. Trnava v štruktúre skupiny. Vďaka pôsobeniu v poľnohospodársky významnom regióne Slovenska a výhodnej geografickej polohe, či už z hľadiska blízkosti k Duslu, ako hlavnému obchodnému partnerovi, alebo z hľadiska možných logistických prepojení na české a moravské podniky skupiny AGROFERT bolo prijaté rozhodnutie zlúčiť spoločnosť s ďalšími podnikmi v skupine, pôsobiacimi na západe Slovenska a vytvoriť tak jeden veľký, komplexný a ekonomicky silný subjekt. K 1.1.2011 sa spoločnosť zlúčila s Agrochemickým podnikom Trenčín, a.s. a následne k 1.1.2012 aj so spoločnosťou TECHAGRA a.s. Agropodnik a.s. Trnava, ako nástupnícka spoločnosť, prevzala po týchto fúziách všetky majetkové hodnoty, práva a povinnosti, pohľadávky a záväzky zanikajúcich spoločností Agrochemický podnik Trenčín, a.s. a TECHAGRA a.s.

Dnes je Agropodnik a.s.Trnava **obchodno-distribučnou spoločnosťou pôsobiacou v oblasti západného a juhozápadného Slovenska – od Trenčína, cez Trnavsko, Záhorie až po oblasť Dunajskej Stredy a Komárna**. Logistickú štruktúru podniku tvorí **14 stredísk**, na ktorých pracuje spolu takmer 170 zamestnancov. Podobne ako ostatné agropodniky v skupine AGROFERT **poskytuje komplexné služby poľnohospodárom predovšetkým v oblasti rastlinnej výroby, a to formou dodávok vstupov pre pestovanie plodín** (osivá, hnojivá, agrochemikálie, nafta) **a s tým súvisiacich služieb** (aplikačné služby, postreky a pod.), ako aj prefinancovaním pestovania formou odložených platieb za dodané vstupy až do momentu zberu úrody. Zároveň pôsobí na trhu ako významný obchodník s plodínami, predovšetkým obilninami a olejninami, k čomu využíva sklady (predovšetkým obilné silá) s celkovou kapacitou 380 000 mt. Táto skladová kapacita umožňuje podniku rozvíjať aj ponuku služieb čistenia, sušenia a skladovania plodín nezávislým pestovateľom i obchodným firmám. V oblasti plodínového obchodu zastáva spoločnosť v rámci skupiny AGROFERT dôležité postavenie, nakoľko je rozhodujúcim dodávateľom potravinárskej pšenice pre mlyny PENAM v Trnave a v Bratislave a krmného obilia a kukurice na výrobu krmných zmesí, ktorú realizuje spoločnosť AFEED vo výrobní krmných zmesí umiestnenej v areáli agropodniku v Trnave.

Agropodnik a.s. Trnava je dnes jediným spoločníkom v dvoch podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby – AGRO-VÁH, s.r.o. Tešedíkovo a Dolina, spol. s r.o., Veľká Dolina, ktoré hospodária spolu na 4.500 ha ornej pôdy. Úzke prepojenie s prvovýrobou umožňuje využitie synergetických efektov tak pri predaji vstupov dcérskym spoločnostiam, ako aj pri výkupe ich produkcie a jej následnom umiestnení v spracovateľských podnikoch skupiny AGRO-FERT alebo predaji na voľnom trhu.



ACHP Levice, a.s.



Vznik spoločnosti sa datuje do roku 1974, kedy bola založená ako spoločný poľnohospodársky podnik pre špecializované služby v rastlinnej výrobe, ktorý založilo 63 subjektov poľnohospodárskej prvovýroby v okrese Levice.

Hlavnú náplň činnosti v tom čase predstavovala distribúcia hnojív a agrochemikálií v regióne okresu Levice a poskytovanie aplikačných a servisných služieb pestovateľom. V polovici 90-tych rokov do spoločnosti akcionársky vstúpil Agrofert prostredníctvom spoločnosti PREFERT.



Začlenenie podniku do skupiny AGROFERT znamenalo aj postupné **rozširovanie aktivít do oblasti obchodu s rastlinnými komoditami**, k čomu sa začala dotvárať aj logistická a majetková štruktúra podniku. Na začiatku nového milénia spoločnosť investovala do kúpy komoditných skladov v Želiezovciach a Lužiankach, rozšírila a posilnila svoje postavenie aj **v obchode s hnojivami v susedných regiónoch okresov Žiar nad Hronom a Topoľčany kúpou distribučného strediska v Ludaniciach**. Postupnými organizačnými zmenami sa majoritným akcionárom spoločnosti od roku 2009 stalo Duslo. Aktuálne predstavuje podiel Dusla na základnom imaní spoločnosti 99,08%.

V rámci regionálneho usporiadania svojej distribučnej siete Duslo rozhodlo o zlúčení spoločnosti ACHP Levice najskôr s Agropodnikom a.s. Nitra k 1.1.2010 a následne aj s Agrariou a.s. k 1.1.2011.

Po týchto fúziách spoločnosť ACHP Levice a.s. prostredníctvom svojich **13 stredísk** ponúka svoje služby zákazníkom **v oblasti okresov Levice, Topoľčany, Nitra, Zlaté Moravce, Nové Zámky, Komárno, Partizánske, Bánovce nad Bebravou, Prievidza, Turčianske Teplice, Martin, Ružomberok, Liptov, Spiš, Dolný Kubín, Mámostovo, Trstená, Brezno, Banská Štiavnica, Žiar nad Hronom, Zvolen, Žarnovica** .

Ponukou financovania a zabezpečenia odbytu rastlinnej produkcie prvovýrobcov – hlavne obilnín a olejnin prispieva významne **k stabilizácii vzájomných dodávateľsko – odberateľských vzťahov a ich rozvoju**. Pre svoju obchodnú činnosť využíva predovšetkým vlastné skladové kapacity, ktoré dosahujú u priemyselných hnojív tuných a kvapalných 55.000 ton, u rastlinných komodít 130.000 ton. Takáto infraštruktúra umožňuje podniku udržiavať si pozíciu jedného z rozhodujúcich hráčov na trhu. **Okrem dodávok voľne ložených hnojív a štandardného balenia je spoločnosť technologicky vybavená aj na balenie hnojív do malo-spotrebiteľského balenia, ako aj na miešanie hnojív podľa špecifických požiadaviek odberateľa na základe rozborov pôdy**.

Spoločnosť má vybudované dlhodobé obchodné vzťahy nielen s pestovateľmi, ktorí sú odberateľmi vstupov a zároveň dodávateľmi rastlinnej produkcie, ale systematicky buduje vzťahy aj s rozhodujúcimi spracovateľmi na Slovensku, či už sú to podniky v rámci skupiny AGROFERT (mlyny Penam, výroba krmných zmesí v AFEED), ale aj mimo skupiny (ENAGRO – spracovanie kukurice a repky, Heineken – sladovnícky jačmeň) a rozširuje svoje aktivity aj do zahraničia (Bunge – repka).

Spoločnosť od roku 2005 má zavedený Integrovaný manažérsky systém kvality a je držiteľom certifikátov podľa medzinárodných noriem: ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, ISCC.

V oblasti poľnohospodárskej prvovýroby sa spoločnosť podieľa na riadení dvoch podnikov, a to PD Bátovce a AGROFORS s.r.o., Dolné Obdokovce, s celkovou výmerou ornej pôdy 3 700 ha.



TAJBA, a.s. partnerstvo - kvalita



TAJBA, a.s. vznikla v roku 1999 ako najmladšia spoločnosť v skupine BELAR. Významným medzníkom spoločnosti bol rok 2008, kedy sa spoločnosť predajom 100% akcií stala členom skupiny AGROFERT ako dcérska spoločnosť Duslo, a.s. Kúpou spoločnosti TAJBA sledovala skupina AGROFERT zámer doplnenia svojej distribučnej siete na východe Slovenska o podnik pôsobiaci v oblasti komoditného obchodu a vlastníaci k tomu prislúchajúcu infraštruktúru skladov. Logickým vyústením následných reštrukturalizačných krokov v rámci skupiny bolo zlúčenie Tajby so spoločnosťou Soya – Agrocenter, a.s. Michalany (1.9.2008) a odkúpenie časti podniku Poľnonákup - Novohrad a.s., Lučenec (1.1.2011), čím sa v spoločnosti TAJBA skoncentrovali všetky komoditné sklady skupiny na strednom a východnom Slovensku a zastrešil sa obchod s poľnohospodárskymi plodínami pod jeden subjekt. K 1.10.2011 potom spoločnosť sfúzovala aj s Agrocentrou, akciovou spoločnosťou Michalovce a tým došlo k vytvoreniu silnej výrobo-obchodnej spoločnosti, ktorá ponúka poľnohospodárom kompletnú paletu vstupov pre ich výrobu a následne vystupuje aj ako stabilný a finančne spoľahlivý obchodný partner pre odber ich produkcie.

TAJBA, a.s. je dynamickou obchodnou spoločnosťou, ktorá má viac ako 200 obchodných partnerov na teritóriu stredného a východného Slovenska, kde prevádzkuje 10 stredísk. Základným predmetom činnosti spoločnosti do fúzie s Agrocentrou bol **obchod s rastlinnými komoditami a výroba krmných zmesí**. Po prevzatí Agrocentry **posilnila spoločnosť svoje postavenie aj na trhu hnojív a agrochemikálií a skompletizovala tým paletu ponúkaných vstupov pre poľnohospodárov**. Okrem obchodnej činnosti predstavuje významnú časť aktivít spoločnosti aj výroba plnotučnej toastovanej sóje na stredisku Michalany a jej predaj jednak do výrobní krmných zmesí v rámci skupiny AGROFERT (AFEED, NAVOS), ako aj nezávislým výrobcom krmných zmesí na Slovensku a v Maďarsku. Do apríla minulého roku spoločnosť prevádzkovala aj mlyn v Trebišove, v rámci organizačného usporiadania mlynárskej a pekárenskej divízie skupiny AGROFERT však došlo k odpredaju mlyna spoločnosti PENAM Slovakia, a.s. TAJBA však zostala hlavným dodávateľom potravinárskej pšenice na výrobu múky v trebišovskom mlyne. Na nákup potravinárskej pšenice, ale aj ostatných komodít, využíva svoje skladové kapacity v Lučenci, Čečejevciach, Čani, Košiciach, Trebišove a Michalanoch s možnosťou naskladnenia 140 000 mt.

V roku 2011 spoločnosť zobchodovala 56 000 mt hnojív a 53 000 mt rastlinných komodít, ktoré sa najväčšou mierou podieľali na dosiahnutých tržbách vo výške 40 765 tis. EUR. Spoločnosť ukončila rok 2011 so ziskom po zdanení vo výške 979 tis. EUR. Pre rok 2012 spoločnosť vzhľadom na nepriaznivé poveternostné podmienky (suchá jeseň 2011 a tak isto suchá jar 2012) očakáva mierny pokles ukazovateľov oproti predchádzajúcemu roku – tržby sú plánované na úrovni 35,2 mil. EUR a predaj hnojív na úrovni 42 300 mt. Zámerom pre rok 2012 zostáva aj zintenzívnenie obchodovania s rastlinnými komoditami, čo by umožnilo jednoduchšie zabezpečenie inkasa pohľadávok za dodané vstupy pestovateľom a na druhej strane zvýšilo aj využitie skladových kapacít.

Spoločnosť v súčasnosti zamestnáva cca 120 zamestnancov, a prostredníctvom svojich dcérskych spoločností Agrospol Košice, s.r.o. a Novoves, s.r.o. pôsobí aj v poľnohospodárskej prvovýrobe na rozlohe cca 2400 ha ornej pôdy.



TIRÁŽ

Noviny Duslo, podnikové noviny, vydáva Duslo, a.s. pre interné potreby zamestnancov spoločnosti. Vychádza raz za štvrtrok.

Redakčná rada: Ing. Angela Vímiová, Ing. Beata Odrášková, Ing. Emília Lencsesová, Ing. Jozef Mako, Ing. Jozef Vižďák, Ing. Kamil Vali, Ing. Kristína Slobodová, Ing. Pavel Bíro, Ing. Galina Uhrínová, Mgr. Mária Csányiová.

Adresa: Duslo, a.s., Administratívna budova ev.č. 1236, 927 03 Šaľa