

noviny DUSLO

ročník III., číslo 4, september 2014, výroba grafiky ECOPRESS

pre zamestnancov spoločnosti 

člen skupiny 

56. výročie str. 1 | duel str. 2 | starostlivosť o zamestnancov str. 3 – 4 | vucht str. 5 | duvam str. 6

56. výročie založenia Duslo, a. s.

Dňa 7. septembra 2014 oslávilo Duslo, a. s., 56. výročie svojho vzniku. Pamätníci si zaspomínajú, mladšie ročníky si udalosti spred rokov možno predstavujú.

Podme si teda pripomenúť, ako to vtedy bolo...

40. a 50. roky 20. storočia sa niesli v duchu obnovy národného hospodárstva spustošeného počas vojny a budovania novej sociálnej politiky „v prospech všetkých vrstiev pracujúceho ľudu“. Šaľa v týchto časoch patrila k typickým poľnohospodárskym mestečkám. Predurčoval ju na to charakter oblasti – mesto je posadené do nížiny so suchým podnebím, relatívne vysokou priemernou ročnou teplotou a nízkym úhrnom zrážok. Do obrábania pôdy bolo v šalianskej oblasti v 50. rokoch zapojených až 63 % obyvateľstva. Naopak, iným odvetviam a živnostenskej činnosti sa tu príliš nedarilo, čo malo za následok sťahovanie obyvateľstva do regiónov s vyššou životnou úrovňou.

Zmena nastala 15. júna 1957, kedy padlo rozhodnutie o výstavbe chemického závodu Dusikáreň v Šali. Výbudovanie chemického závodu bolo riešením zaostávania chemického priemyslu vo vtedajšej ČSSR. Hoci pôvodným zámerom bolo postaviť Duslo Košice alebo Duslo Bratislava, práve lokalizácia mesta Šaľa na juhozápadnom Slovensku bola rozhodujúcim dôvodom, prečo bol základný kameň položený práve tu.

Písal sa 7. september 1958 – nedeľa, kedy bol uskutočnený prvý slávnostný výkop základov Chemických závodov Juraja Dimitrova n. p. Bratislava – Závod Dusikáreň Šaľa, vďaka čomu sa začala meniť tvár mesta a celého regiónu.

Od prvého výkopu základov po vyrobenie prvého výrobku však prešlo niekoľko rokov. Celkovo bola výstavba podniku rozčlenená do 4 prelínajúcich sa etáp.

I. etapa výstavby sa začala už spomínaným výkopom základov v septembri 1958 a ukončená bola v januári 1964. Počas nej sa realizovali



mnohé projekty, počnúc výtlakom pitnej vody, vybudovaním výroby dusičnej, Technických plynov a poloprevádzky Chlóroprenového kaučuku. Za prvý vlastný výrobok je považovaná kyselina dusičná, prvý liter bol vyrobený 1. októbra 1962, celkovo sa jej za október toho roku vyrobilo 1 318 ton.

V roku 1961 bolo zriadené zdravotné stredisko s tromi praktickými lekármi, súčasťou strediska bola už vtedy fyzikálna terapia a vodoliečba. Ako sa podnik rozrastal, postupne stúpaj aj počet zamestnancov z pôvodných 11 v roku 1958 až na 2 108 pracovníkov v roku 1964.

II. etapa výstavby podniku sa začala 30. novembra 1960, ukončená bola v roku 1967 a niesla sa v znamení výstavby výroby močoviny, acetylénu, acetaldehydu, kyseliny octovej, hydroxidu sodného, kvapalného chlóru, kyseliny chlorovodíkovej a chlórnanu sodného. Doplnením štvrtej linky sa rozšírila výroba kyseliny dusičnej

až na 230 000 ton za rok. 1. januára 1966 sa Závod Dusikáreň Šaľa osamostatnil a vzniklo Duslo národný podnik Šaľa. V roku 1967 v podniku pracovalo vyše 4 000 pracovníkov.

III. etapa výstavby, ktorá nadväzovala na I. a II. etapu, bola realizovaná v období od 19. marca 1965 do roku 1969. Počas nej sa rozšírila výroba čpavku až na kapacitu 180 000 ton za rok, investovalo sa tiež do rozšírenia výroby močoviny, nakoľko v súlade s rozvojom poľnohospodárskej výroby bolo treba zvýšiť dodávku čistých živín na hektár poľnohospodárskej pôdy. V období rokov 1966 až 1969 prebiehala tiež výstavba rekreačných zariadení a pionierskeho tábora v Štiavnických Baniach a na Slnáve v Piešťanoch.

V rokoch 1969 až 1972 sa realizovala IV. etapa výstavby. Bola zvýšená výrobná kapacita čpavku na 1000 ton za deň a močoviny na 600 ton za deň. Uskutočnila sa výstavba nadzemného zásobníka čpavku s kapacitou 15 000 ton kvapalného čpavku. Zásobník má

priemer 47 m, výšku 20 m a jeho váha je približne 40 000 ton.

V nasledujúcich rokoch Duslo uskutočnilo niekoľko ďalších projektov, spomedzi nich spomenieme rekonštrukciu výroby liadku amónneho s dolomitom, dôsledkom čoho bolo spustenie výroby liadku s obsahom dusíka 27,5 % (dovtedy 30 %). Realizácia overovacej jednotky antioxidant CD v roku 1978 sa stala základom pre veľkovýrobu gumárnskych chemikálií v podniku, následne od februára 1981 bola spustená výroba antioxidantu pod obchodným názvom Dusantox. Významnou investíciou bola výstavba výroby jednotky kyseliny dusičnej 3 s kapacitou 900 t za deň. Základný kameň bol slávnostne položený 10. marca 1998.

Dôležitým dátumom v histórii spoločnosti je 1. júl 1989, kedy sa Duslo stalo štátnym podnikom, a tiež 15. október 1994, kedy sa Duslo stalo akciovou spoločnosťou. V roku 2005 sa Duslo, a. s., začlenilo do koncernu AGROFERT. V tom istom roku Duslo získalo akcie spoločnosti Istrochem a od 1.1.2006 je Istrochem súčasťou Duslo, a. s.

Istrochem patril k najstarším podnikom chemického priemyslu. Firmu založil švédsky vynálezca dynamitu Alfred Nobel v roku 1873 ako súčasť továrne Dynamit Nobel, neskôr Dynamit Nobel, a. s. Po znárodnení v roku 1946 sa zmenil názov spoločnosti na Chemické závody Dynamit Nobel, neskôr na Chemické závody Juraja Dimitrova a od roku 1991 na Istrochem. V roku 1994 bol Istrochem privatizovaný ako akciová spoločnosť a v roku 2002 sa stal súčasťou koncernu AGROFERT.

Tak ako v ľudskom živote, aj v živote podniku sa vyskytli i smutnejšie

chvilky. Existenciu podniku poznačili výrobné i ľudské katastrofy. Podnik sa musel vyrovnávať so smrteľnými úrazmi, ktoré sa udiali v roku 1962, kedy o život prišli štyria zamestnanci, a priemyselnými haváriami, z ktorých najväčšia bola v roku 1981 a zahynulo pri nej šesť pracovníkov.

Rast a rozvoj mesta Šaľa bol priamo úmerný rastu podniku. Počet obyvateľstva z pôvodných 5 871 v roku 1950 stúpol na 19 170 v roku 1980. Životná úroveň obyvateľstva sa značne zvýšila. V roku 1959 bol vybudovaný mestský vodovod a kanalizácia, neskôr sa zrealizovala výstavba hotela a nákupného strediska, Domu kultúry, športového areálu, kúpaliska a nemocnice s poliklinikou. Pribudlo Stredné odborné učilište chemické, ktoré každoročne „vyprodukovalo“ približne 130 absolventov viacerých učebných odborov, neskôr aj absolventov maturitných odborov. V priebehu rokov 1965 až 1980 došlo k rozsiahlej výstavbe bytových domov, celkovo bolo postavených približne 4 000 bytov.

Duslo, a. s., v roku 2014 oslavuje už 56. výročie svojho založenia. Počas svojej existencie podnik prekonal náročné začiatky, časy úspešné i menej úspešné. Svojím pôsobením však Duslo zásadne ovplyvnilo okolitý región, prinieslo nové pracovné miesta a prispelo k vzniku nových podnikateľských príležitostí, pretvorilo mesto Šaľa a v nemalej miere ovplyvnilo životy jeho obyvateľov.

Bc. Kristína Wenzlová, personálny úsek

S použitím prameňov: Duslo a ľudia, r. v. 1978, Roky s Duslom v Šali, r. v. 1983, Duslo, r. v. 1988, 40 ročné Duslo, r. v. 1998

Pridajte sa k nám na
facebook.sk/NaseDuslo



Historické okienko

– Pri výkopových prácach I. etapy výstavby podniku boli nájdené ľudské kostry pochádzajúce z obdobia 10. – 11. storočia n. l. a tiež starodávne zbrane a okrasné predmety a niekoľko zlatých keltských mincí z 3. stor. pred n. l.

– Pri stavebných prácach na administratívnej budove, jedálni a zdravotnom stredisku sa vyskytovala spodná voda vo výške asi jedného metra od povrchu a neustále vyplavovala piesok do výkopov, miestami vznikali veľké bahnišťa.

– Do roku 1962 sa na výrobu pary ako zdroja tepla používali parné lokomotívy, práve v r. 1962 bola do chodu uvedená podniková výhrevňa.

– 27.6.1963 bola dokončená stavba jedného zo „symbolov“ podniku, 120 m vysokého teplárenského komína, ktorý sa „dožil“ účtyhodných 49 rokov a demontovaný bol v roku 2012.

– 1. januára 1969 bol zavedený 5-dňový pracovný týždeň so skrátenou pracovnou dobou 42,5 hod. týždenne, resp. 44 hod. (pre vedúcich pracovníkov (v súčasnosti máme 37,5 hod. pracovný týždeň).

– 7. augusta 1973 bola zahájená stavba nového mosta cez rieku Váh v Šali, slávnostne bol otvorený 10. júna 1977.

– V roku 1961 stálo v Šali 1498 domov, prevládajúcim stavebným materiálom bola nepálená tehla, z ktorej bolo postavených až 743 domov. Do roku 1980 boli takmer všetky takéto domy nahradené modernou domovou a bytovou zástavbou.

Bc. Kristína Wenzlová, personálny úsek

Z archívov podnikových novín

Personálna zmena k 1. máju 2014

Ing. Miroslav Potaš,
riaditeľ SBU Energetika



Ing. Miroslav Potaš je absolventom Elektrotechnickej fakulty SVŠT. V Duslo, a. s., pracuje od roku 1983. Z Odboru hlavného energetika prešiel cez funkcie vedúci Divízie Energetiky, Výrobnej jednotky Energetika a od 1. 5. 2014 je riaditeľom

SBU Energetika, pod ktorý patria všetky prevádzky energetiky, ale aj Odbor bezpečnosti práce a Závodné hasičské útvary v Šali a v Bratislave. Je konateľom dcérskej spoločnosti Duslo Energy, s. r. o., ktorá zabezpečuje elektrinu pre všetky podniky koncernu AGROFERT na Slovensku.

Záľuby – rodina, dve deti, vnučka, cestovanie a tenis.

Personálna zmena k 1. júnu 2014

Ing. Vojtech Valent, MBA,
riaditeľ SBU Organika



Ing. Vojtech Valent absolvoval Chemicko-technologickú fakultu SVŠT v Bratislave, špecializáciu kaučuk – plasty, Vysokú školu chemicko-technologickú v Pardubiciach a Fakultu managementu Univerzity Komenského Bratislava – Univerzita Pittsburgu

WEMBA. Od roku 1974 pracoval v Chemolaku Smolenice v rôznych funkciách na riadení podnikového výskumu, riadení výroby, technického úseku a vo funkcii generálneho riaditeľa. Absolvoval viacero odborných zahraničných štáží vo výskumných ústavoch a na univerzitách v Českej republike, Švédsku a Japonsku. V Duslo, a. s., pracuje od roku 2003. Na úseku stratégie riadil reštrukturalizáciu procesov podniku, následne bol poverený zefektívnením výrobných a obchodných činností Divízie Polymérov. V roku 2007 bol menovaný do funkcie manažéra výroby SBU Organika, od 1.6.2014 je riaditeľom SBU Organika. Ing. Vojtech Valent je ženatý, má dospelú dcéru a syna a 16-ročnú vnučku. Medzi jeho záľuby patria kynológia a astrofotografia.

Personálna zmena k 1. júnu 2014

Ing. Robert Matula,
riaditeľ Úseku nákupu a logistiky



Ing. Robert Matula je absolventom Žilinskej univerzity, Fakulty prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov. Nákupu sa venuje nepretržite od roku 2001, pôsobil v spoločnostiach Slovak Telekom, Ericsson Slovakia, naposledy v nováckej

chemičke Fortischem na pozícii vedúci útvaru nákupu. Jeho úlohou je zvyšovať efektivitu obstarávania a postupne centralizovať nákupné činnosti do novovytvoreného Úseku nákupu a logistiky, rovnako hľadať všetky rezervy v ziskoch a maržiach našich dodávateľov a tým ušetriť peniaze na vstupe. Na to chce využiť svoje skúsenosti a praxou overené metódy. Robert Matula je ženatý, má dcéru, ktorá je pre neho najväčšou záľubou.

Personálna zmena k 1. júnu 2014

Ing. Pavel Bíro,
manažér výroby SBU Organika



Ing. Pavel Bíro je absolventom VŠT Bratislava, Chemicko-technologické fakulty – so zameraním na chemické technológie. Pôsobil ako technolog vo vtedajšej Divízii Prísad. Neskôr prešiel viacerými funkciami na stratégii a Technickom

úseku, kde riadil procesy prípravy rozvojových projektov a koordinoval činnosti s VUCHT a. s. Bratislava. V roku 2007 nastúpil na pozíciu vedúceho Výrobnej jednotky Prísady, kde inicioval a riadil aj procesy súvisiace s reštrukturalizáciou výrobného portfólia. Od 1.6.2014 je manažérom výroby SBU Organika. Je ženatý a má jednu dcéru. Vo voľnom čase sa venuje pohybovým aktivitám a svojmu vinohradu.

DUEL medzi...

Rubriku otvárame duelom medzi personálnou riaditeľkou JUDr. Silviou Karásikovou (SK) a predsedníčkou ZO ECHOZ pri Duslo, a. s., Mgr. Máriou Csányiovou (MC)

Rubriku „DUEL medzi...“ otvárame ako novú a dávame tým priestor na diskusie o témach, ktoré sú spoločné pre mnohých z nás, o témach, ktoré naše prevádzky rozdeľujú, ale aj spájajú, chceme informovať o výsledkoch našej dennodennej práce a dať tak príklad aj iným k otvorenosti a k snahe hľadať riešenia spoločnou cestou. Touto rubrikou chceme zintenzívniť komunikáciu medzi útvarmi, napr. medzi prevádzkami v Bratislave a v Šali, medzi jednotlivými SBU, medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami.

MC: Pani riaditeľka, môžete prezradiť, akým smerom sa bude uberať personálna politika v Dusle?
SK: Keďže moja doterajšia profesia si vyžadovala pristupovať k riešeniu problémov až po dôkladnom zistení skutkového stavu, aj teraz som sa najskôr oboznámila s doterajším systémom a s procesnými postupmi. Konzultovala som s kolegami na personálnom úseku moje návrhy a podnety na zlepšenie doterajšieho stavu. Myslím, že teraz už môžem povedať, že sme sa všetci stotožnili s novými víziami, za ktoré považujeme: nový mzdový systém, starostlivosť o zamestnancov a prácu s personálnymi náhradami.

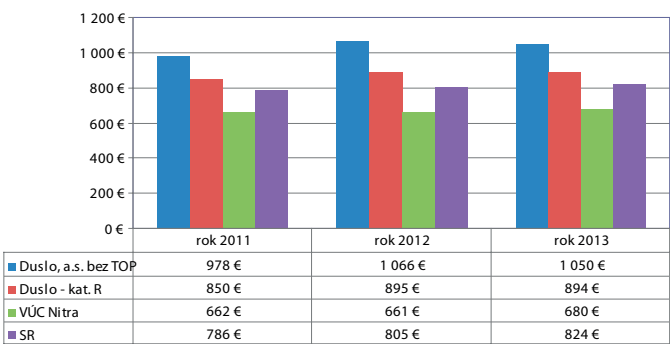
MC: Môžete bližšie objasniť, aký bude nový mzdový systém a kedy je predpoklad jeho uvedenia do praxe?
SK: Je to veľký projekt a je časovo rozložený na dve etapy; prvú etapu by sme mohli zvládnuť k 1.4.2015 a ideálne by bolo zvládnuť druhú etapu do 1.1.2016. Chceme dosiahnuť, že bude menej mzdových foriem, jednoduchšie sa budú vyhodnocovať a budú porovnateľné s ostatnými chemickými koncernu AGROFERT. Napríklad teraz máme pobádaciu zložku mzdy, v rámci ktorej sa vyhodnocuje 21 ukazovateľov cca 100 zamestnancov a celý tento proces trvá 10 dní. Ak máme hľadať rezervy, treba ich hľadať efektívne, teda musíme zjednodušiť systémy.

MC: To znamená, že nebude pobádacía zložka mzdy alebo sa len zmení spôsob jej vyhodnocovania?
SK: Nerada by som zatiaľ zverejňovala niečo, čo nemám prekonzultované s ostatnými vedúcimi zamestnancami. Počas jesenných mesiacov tohto roka budem s mojimi kolegami absolvovať stretnutia so všetkými vedúcimi zamestnancami v podniku, s ktorými sa chceme podeliť o naše postrehy a návrhy zmien, chceme si vypočuť, či naše návrhy pomôžu a uľahčia prácu, a až potom predložíme konečné riešenie, ktoré by malo byť konsenzom všetkých zúčastnených.

MC: To znamená, že to nebude reforma „nadiktovaná“ zhora?
SK: Správny manažér má prijímať také rozhodnutia, ktoré proces vylepší, preto pred jeho zavedením budem diskutovať o jeho výhodách a nevýhodách. Bolo by chybou zmeniť doterajší systém bez podpory tých, ktorí ho budú vykonávať, bez presvedčenia, že nás to posunie vpred.

MC: V čom ešte vidíte slabé miesta terajšieho systému?
SK: V skresľovaní údajov a v absencii Katalógu pracovných činností. Vysvetlím: zamestnanec XY má tarifnú mzdu 550,- EUR, no v skutočnosti jeho hrubá mesačná mzda aj s PZM, aj s alikvotnou sumou dovolenkového a vianočného príplatku a ostatných zložiek mzdy je vo výške 832,- EUR. K tejto sume sa však zamestnanec XY neprizná, hoci všetky tie zložky mzdy máva pravidelne vyplatené. V našej spoločnosti sú v kategórii R priemerné platy vyššie o cca 200,- EUR v porovnaní s priemernými platmi v Nitrianskom samosprávnom kraji a kopírujú priemerné platy na Slovensku – viď graf k 31.12.2013:

Porovnanie priemernej mzdy



Ďalšie slabé miesto vidím v absencii Katalógu pracovných činností, ktorý by presne popisoval zložitosť jednotlivých postov. Potom by bolo zaradovanie zamestnancov do tarifných stupňov (skratka TS) spravodlivejšie.

MC: Najviac zamestnancov v kategórii R máme v TS 3, 4 a 5. Tam boli aké priemerné mzdy?
SK: V roku 2013 sme mali v TS 3 priemernú mzdu vo výške 732,- EUR, v TS 4 vo výške 831,- EUR a v TS 5 vo výške 976,- EUR. V každom TS máme vyššiu priemernú mzdu, ako je priemerná mzda v rámci VÚC Nitra.

MC: A čo ostatné podniky v rámci koncernu AGROFERT?
SK: Ak by sme porovnali chemický AGF v SR a ČR, tam sa tiež nemáme za čo hanbiť, „predbehla“ nás iba Lovochemie, a. s., kde majú v porovnaní s Duslo, a. s., vyššiu priemernú mzdu za rok 2013 o cca 25,- EUR, ostatné chemikáty majú priemerné mzdy nižšie. Zamestnanci často spochybňujú tieto štatistické údaje, čo je spôsobené aj tým, že nespočítavajú jednotlivé mzdové formy, ale len tarifnú mzdu, a tiež tým, že údaje o priemernej mzde sa vždy uvádzajú „brutto“...

MC: Čo znamená starostlivosť o zamestnancov?
SK: Chceme sa správať tak, aby naši zamestnanci boli hrdí na to, že pracujú v Dusle, aby cítili spolupatričnosť k podniku a záujem podniku o nich.

MC: Aký ste mali dojem z výsledku kolektívneho vyjednávania a akú spätnú väzbu máte?
SK: Kolektívne vyjednanie bolo konštruktívne, vyjednávači sa dohodli, že tento rok pomôžu nízko-príjmovým zamestnancom a v tomto duchu sa viedlo vyjednanie, za čo všetkým vyjednávačom dakujem. Zoberte si, že tento rok sme zvýšili mzdu každému o minimálne 20,- EUR, čo s pobádacou zložkou mzdy predstavuje 26,- EUR. Medziročný

nárast bol teda oveľa vyšší ako inflácia, no prejav spokojnosti sme nezaznamenali. V máji sme pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov usporiadali Zamestnanecký deň a do dnešného dňa dostávame od zamestnancov priaznivé ohlasy. Takže toto bude naša cesta – robiť všetko pre to, aby sme pracovné kolektívy stmelili, aby sme pripravili podujatia, na ktorých sa budeme veď neformálne stretnúť a zabaviť, a podujatia, na ktorých prejavíme úctu a vďaka našim zamestnancom.

MC: Takže okrem Zamestnaneckého dňa a oceňovania najlepších zamestnancov budete pripravovať aj iné podujatia?
SK: Určite áno, chceli by sme organizovať raz ročne jedno podujatie

pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a aspoň jedno iba pre zamestnancov.

MC: Kedy najbližšie?
SK: Ak nám to počasie umožní a ak zamestnanci budú mať záujem, 26.9.2014 by sme sa stretli pri súťaži vo varení guláša, ktorá je v tomto regióne veľmi obľúbená. Ak nevyjde počasie, alebo nebude záujem, vymyslíme niečo iné.

MC: V minulosti sa v rámci osláv Dní Dusla organizoval aj „Deň otvorených dverí“. Aj to je cesta, ako lepšie priblížiť obraz o našej spoločnosti hlavne rodinným príslušníkom našich zamestnancov. Je predpoklad, že sa k takejto aktivite vrátíme?

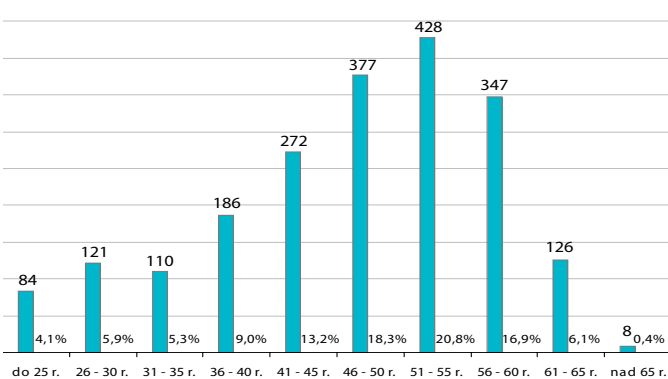
SK: Nevidím dôvod, prečo by sme ho nemohli organizovať, musíme však nájsť takú formu, aby sme dodržali všetky bezpečnostné predpisy. Držím sa zásady – kde je vôľa, tam je cesta.

MC: A čo dôchodcovia?
SK: Žiaľ, už máme tak veľa bývalých zamestnancov-dôchodcov, že by nám na organizáciu takéhoto podujatia nepostačovali naše priestory. Niektoré prevádzky robievajú takéto pravidelné stretnutia, napríklad energetika, čo považujem za veľmi pekné gesto. My sme sa rozhodli, že budeme organizovať aspoň posedenia s tými zamestnancami, ktorí budú odchádzať do dôchodku a rozlúčime sa s nimi poďakovaním za prácu v Duslo, a. s.

MC: Počula som, že sa pripravujú aj stretnutia so zamestnancami so životnými a pracovnými jubileami, čo považujeme za správny smer a snažili sme sa o to aj v minulosti, ale naša požiadavka odišla vždy do stratenia...
SK: Patrí to k firemnej kultúre, považujeme to za samozrejmé.

MC: Čo práca s personálnymi náhradami?
SK: Tu si budeme musieť „vysúkať“ rukávy a intenzívne hľadať riešenie.

Veková štruktúra zamestnancov a podiel na celkovom počte – stav k 30.6.2014



Z grafu jednoznačne vyplýva, že nad 50 rokov máme viac ako 44,2 % z celkového počtu zamestnancov. To znamená, že musíme byť pripravení na situáciu, že sa nám v priebehu cca 15 rokov obmení skoro polovica zamestnancov. Školy nám neprodukujú chemikov, zámočníkov, elektrikárov, laborantky, ale tieto miesta budeme musieť obsadzovať. Preto sme zaviedli Program Senior, v rámci ktorého budeme sledovať odchody do dôchodku s výhľadom na 10 rokov dopredu, aby sme vedeli robiť nábor na základných a stredných školách. S náboarmi súvisí Program Junior, v rámci ktorého budeme študentom vo vybraných učebných odboroch prispievať na náklady na dochádzku do školy, internát, poskytovať platenú odbornú prax a štipendium.

MC: Podme od personalistiky ďalej. Čo sa deje na CZS, je tam živý stavebný ruch a aký je termín ukončenia stavebných prác?
SK: Budovu CZS sme odovzdali stavebnej spoločnosti a prebieha tam rekonštrukcia, ktorá sa má ukončiť do konca tohto kalendárneho roka. Vymieňame okná, zateplíme budovu a urobíme novú fasádu. Budeme robiť aj nejaké drobné interiérové úpravy.

MC: Hovorilo sa o outsourcingu polikliniky, takže nekoná sa?
SK: Nie, polikliniku si nechávame a budeme ju naďalej prevádzkovať. Začali sme sledovať hospodárnosť jednotlivých ambulancií a prijímame opatrenia, ako zvýšiť kvalitu a nenavýšovať zbytočne ceny.

MC: Ale cenníky ste upravovali?
SK: Áno, ceny sme upravili na takú výšku, v akej sú v okolitých ambulaniciách – v Šali, resp. v Močenku. Musím však upozorniť, že nie je na mieste porovnávať podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti do r. 2004 so súčasnými podmienkami. Došlo k výraznej zmene v legislatíve a aj v ekonomickom prostredí na Slovensku... Všetci vidíme, čo sa dnes deje v zdravotníctve...

MC: Prečo nemajú zamestnanci ošetrovanie zdarma?
SK: Pretože daňové zákony v tomto štáte považujú každé plnenie, ktoré poskytne zamestnávateľ zamestnancovi nad zákonom ustanovený rozsah, za nepeňažný príjem zamestnanca. To znamená, že zamestnanci by museli z cenníkovej ceny výkonu ambulancie platiť odvody a dane. Ďalším dôvodom je, že zákon nám ukladá vykonávať podnikateľskú činnosť tak, aby sme dosahovali zisk.

MC: V súvislosti s outsourcingom polikliniky sa hovorilo aj o hasi-

čov. Budú naďalej našimi zamestnancami?
SK: Určite áno.

MC: Neuvažujete zmeniť pravidlá vstupu do podniku?
SK: Pravidlá vstupu sme zmenili pre externé organizácie, znížili sme zmluvné pokuty, ktoré sa javili ako neprimerane vysoké. Ak narážate na kontrolu požitia alkoholických nápojov zamestnancami spoločnosti, tam nebudeme meniť systém; naopak – údaje preukazujú nárast pozitívnych skúšok. Ostatné spoločnosti v rámci ZCHFP avizujú nulovú toleranciu, možno aj my sprísňime pravidlá...

MC: Koľko bolo pozitívnych zistení?

Zamestnanci Duslo, a. s.		
Rok	Alkohol	Porušenie priepustkového systému
2008	29	3
2009	22	6
2010	29	1
2011	36	9
2012	34	10
2013	23	7
1-6/2014	33	7

SK: Za prvý polrok 2014 to bolo 33 pozitívnych skúšok, približne toľko isto bolo v roku 2011 a 2012, ale za celý kalendárny rok, nie za 6 mesiacov!!!

MC: Je to spôsobené vyšším počtom kontrol na vstupných bránach?
SK: Žiaľ nie, početnosť kontrol na náhodný výber sme nemenili. Zamestnanci sa sťažovali na neprimeraný, až šikanózný počet kontrol pracovníkmi SBS, ale podľa údajov z priloženej tabuľky za rok 2013 pri každom striedaní zmien išlo priemerne o 10 kontrol, takže o šikane nemôže nikto hovoriť.

Priemerný počet kontrol 2013	Alkohol	Osobné veci
ročne	10 276	9 467
mesačne	856	788
tyždenne	214	197
denne	30	28
priemer pri každom striedaní zmien	10	9

MC: Myslíte si, že je dostatočné kontrolovať zamestnancov len pri vstupe do podniku? Je snaha zavedenia kontroly – dychových skúšok na pracoviskách počas pracovnej doby?
SK: Riešime to, včas budeme informovať o rozsahu a forme kontroly.

MC: Zamestnanci hodnotia pozitívne zmeny v jedálnom lístku. Pripravujete aj ďalšie vylepšenia v oblasti stravovania?
SK: Postupne by sme chceli zrekonštruovať výdajne obedov.

pokračovanie na strane 6

Pošlite nám otázky, nápady, podnety...

Máte otázky k pracovným záležitostiam, námety alebo články na zverejnenie (nielen v Novinách Duslo, ale napr. aj na intranete)?

Chcete poukázať na nedostatok a podnietiť jeho riešenie alebo máte návrh na jeho vyriešenie?

Napište nám alebo pošlite fotografiu upozorňujúcu na nedostatky či neporiadok na adresu noviny@duslo.sk.

Reagovať budeme na neanonymné otázky či podnety.

Redakčná rada noviny DUSLO

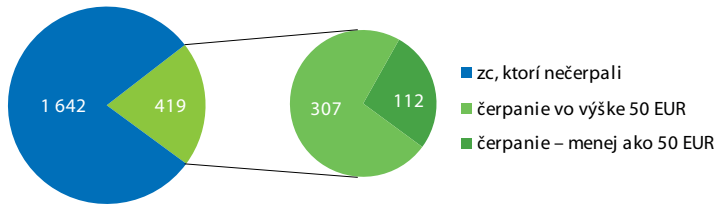
Starostlivosť o zamestnancov

Nadštandard – čerpanie k 31. 7. 2014

V aktuálnej Kolektívnej zmluve je dohodnutá novinka v čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu – príspevok na Nadštandard. V rámci neho si môžu zamestnanci dať preplatiť vstupenky do kina, divadla, na koncert či športové podujatie, na plaváreň, do fitnes centra alebo na tenisový kurt, doklad o zaplatení „oddychovej“ dovolenky alebo poznávacieho zájazdu, doklad o zakúpení napr. dioptrických okuliarov alebo iných zdravotníckych pomôcok či vitamínov, a to až do výšky 50 EUR. Do 31.7.2014 požiadalo o príspevok 419 zamestnancov, ktorým bolo celkovo vyplatených 18 805,45 EUR. Zamestnanci budú mať ďalšiu príležitosť predložiť doklady koncom tohto roka – od 1. do 10. decembra 2014.

Mgr. Daniela Javorská,
Bc. Kristína Wenzlová, personálny úsek

Čerpanie príspevku zo SF - Nadštandard k 31.7.2014



Počet zamestnancov k 31.7.2014 - 2054,
príspevok čerpalo 20 % zamestnancov

Náš pobyt v Adike



V júli 2014 sme s priateľkou navštívili penzión Adika v Mýte pod Ďumbierom. Penzión je kompletne zrekonštruovaný s výhodnou polohou na absolvovanie pešej turistiky, cykloturistiky a výletov v blízkom či širšom okolí. My sme v priebehu šiestich dní navštívili množstvo zaujímavých miest, ako napríklad lesnícky skanzen Vydrovo, kde sme sa dopravili historickou parnou Čiernohronskou železnicou. Vystúpili sme na Chopok a do Demänovskej doliny, kam nás výhodne vyviezla sústava lanoviek z južnej na severnú stranu Chopku a späť. Zašli sme tiež do Slovenského raja, kde sme si v peknom prostredí vychutnali i náročnejšiu turistiku. Cestou sme sa zastavili v Dobšinskej ľadovej jaskyni,

pozreli sme si Chramošský viadukt a prameň rieky Hron. Deň, keď počasie turistike príliš neprialo, sme strávili v akvaparku Bešeňová s množstvom vodných atrakcií. Využili sme aj bezplatné zapožičanie bicyklov na cykloturistiku po okolí.

Vybavenie penziónu, chutná strava a ústretový personál sú zárukou príjemne strávených chvíľ počas dovolenky. Po náročných túrach sme mohli relaxovať vo vírivke, v saune či vo fitnesscentre.

Celkovo sme boli s pobytom v penzióne Adika veľmi spokojní.

Verím, že som vás inšpiroval a prajem vám veľa krásnych zážitkov.

Ing. Erik Bleho, technický úsek

Penzión Adika

V roku 2013 bol zrekonštruovaný krásny penzión Adika uprostred Nízkych Tatier, v obci Mýto pod Ďumbierom. Penzión a jeho okolie ponúka veľa možností na využitie voľného času – fitness centrum, wellness s finskou saunou a vírivkou, relaxačné masáže. Len 800 m od penziónu sa nachádza špičkové lyžiarske stredisko Ski centrum Mýto pod Ďumbierom. Neďaleko sú tiež značené a upravované trate pre milovníkov bežeckých lyží. V širšom okolí sú ďalšie ski centrá s rôznymi náročnosťami lyžiarskych tratí /JASNÁ NÍZKE TATRY, SKI CENTRUM ČERTOVICA, SKI CENTRUM TÁLE/. A čo na jar, v lete či na jeseň? Najmä horská cyklistika a turistika, návšteva jaskýň, škola jazdenia na ponikoch, golf. Cyklotrasy na Horehroní majú rôzne stupne obtiažnosti. Nadšenci horskej cyklistiky si môžu vybrať z tratí od 20 km až po 100 km po krásnych tatranských vrchoch.

Cenník izieb penziónu Adika

	Zima/Leto	od 20.12. do 3.1. a Veľká noc
1 osoba/izba	20,00 €	20,00 €
2 osoby/izba	35,00 €	38,00 €
3 osoby/izba	50,00 €	54,00 €
4 osoby/izba	55,00 €	68,00 €
Prístelka	10,00 €	10,00 €
Raňajky dospelá osoba	6,00 €	6,00 €
Raňajky deti do 10 rokov **	3,00 €	3,00 €
Polpenzia	15,00 €	15,00 €
Polpenzia deti do 10 rokov **	8,00 €	8,00 €

Miestny poplatok: 0,70 €/osoba/ noc, za deti do 6 rokov miestny poplatok neučítujeme. ** Deti do 3 rokov bez nároku na lôžko, ubytovanie zdarma. Viac informácií na: www.penzionadika.sk, facebook: Penzion Adika

Rekreačné pobyty v Sklených Tepliciach

Na rok 2014 sme pre našich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pripravili ponuku rekreačných pobytov za zvýhodnených podmienok v penzióne Lenka a v hoteli Relax Thermal v Sklených Tepliciach.

V oboch zariadeniach je ubytovanie v dvoj lôžkových izbách. Izby sú vybavené chladničkou, TV – sat, rádiom, telefónom, pripojením na wifi.



SNÍMKY: OD SPOKOJNÉHO REKREANTA

V penzióne **Lenka** sa nachádza centrálna jedáleň. Stravovanie je formou plnej penzie so širokou ponukou diétného stravovania od racionálnej cez delené až po vegetariánsku alebo bezlepkovú stravu. Porcie sú doplnené čerstvou zeleninou, ktorá je podávaná na bufetových stoloch pri raňajkách. Obedy a večere sú servírované podľa výberu z piatich jedál.

Liečebné procedúry sú zabezpečované v obekte vzdialenom od penziónu cca 150 m.



V Hoteli **Relax Thermal** je stravovanie poskytované rovnako ako v penzióne Lenka – raňajky formou bufetových stolov, obedy a večere výberom z piatich jedál.

V hoteli sa poskytujú aj určité druhy liečebných procedúr. Súčasťou liečebného pobytu (rekondičného i rekreačného) je vstupná lekárska prehliadka, liečebné procedúry, vstup do fitnes a 1 hod. v banskom kúpeľi denne vo vyhradenom čase.

Termíny rekreačných pobytov budú podľa možností a kapacít zariadení poskytované počas celého roka. Informácie o voľných termínoch oznámime prostredníctvom oznamov a intranetu, tiež na [\glacier\active\\$Personálny úsek \](#) Plánovanie rekreačných pobytov.

Zamestnanci majú možnosť výberu z dvoch cenových kategórií rekreačných pobytov :

1. Kategória – Celková cena:
201 EUR/1 osoba/6 nocí/18 procedúr za pobyt
33,5 EUR/1 osoba/deň
(Jednolôžková izba: 43,5 EUR/1 osoba/deň, 261 EUR/1 osoba/ 6 nocí)

2. Kategória – Celková cena:
177 EUR/1 osoba/6 nocí/12 procedúr za pobyt
29,5 EUR/1 osoba/deň
(Jednolôžková izba: 38,3 EUR/1 osoba/deň, 229,8 EUR/1 osoba/ 6 nocí)

V cene sú zahrnuté služby:

- Ubytovanie – 6x v dvoj lôžkovej/ jednolôžkovej izbe
- Stravovanie – 6x plná penzia
- Vstupná lekárska prehliadka
- Stála lekárska starostlivosť
- Bonus: vstup do fitness, Banský kúpeľ – denne 1 hod. vo vyhradenom čase
- Grátis: parkovanie, využitie masážno-rekondičných strojov
- Kúpeľný poplatok
- Možnosť uplatnenia 15 % zľavy pri dokúpení ďalších procedúr priamo na mieste

Doplatky, zľavy

- deti 0 – 3 roky zdarma, bez nároku na lôžko
- deti 3 – 12 rokov na prístelke 50 % zľava z ceny pobytu, bez liečebných procedúr
- deti 3 – 12 rokov na pevnom lôžku 30 % zľava z ceny pobytu
- detská postieľka – 5 EUR/noc
- prístelka – zľava 30 % z ceny pobytu

Ďalšie informácie nájdete na:

www.kupele-sklen-teplice.com/sk/penzion-lenka.php
www.kupele-sklen-teplice.com/sk/hotel-relax-thermal.php

Ing. Beáta Odrášková, vedúca OROaSM

Rady lekára

Prevencia chrípky

Vážení spolupracovníci, blíži sa obdobie zvýšeného výskytu chrípky a tzv. ochorení z prechladnutia. Dovoľte mi poskytnúť vám rady, ako znížiť možnosť, že práve vy ich dostanete. Liečite sa na cukrovku alebo na srdce, máte vek nad 60 rokov, chronické ochorenie priedušiek (astmu) či iné dlhotrvajúce chronické ochorenie alebo sa liečite u alergológa? Tak najmä vy budete mať úžitok vo forme ochrany pred chrípkou, ak sa dáte zaočkovať u svojho obvodného lekára. Vakcínu vám prepláca vaša zdravotná poisťovňa a očkuje sa od konca septembra. Veľa pomôže aj stravovanie, pohyb a niektoré opatrenia. Každý deň jedzte jeden strúčik cesnaku, jedno jablko, často cibuľu, kvasenú kapustu, menej sladkostí a aspoň pol hodiny budte vonku v pohybe – ak je to možné, na slnku. Častejšie za deň si v období od októbra do marca umývajte ruky. Ak už cítite, že vás „niečo“ obchádza, pite aspoň 2x denne silný zázvorový čaj s medom a citrónom, užívajte prípravky z lekárne s obsahom echinacey, oddychujte. Na zvýšenú teplotu si dajte paralen (ak naň nie ste alergický) každých 6 hodín nasledovne: ak vážite do 60 kg – jednu 500 mg tabletu, do 85 kg jeden aj pol tablety a nad 85 kg dve tablety, kým trvá horúčka nad 38 stupňov Celzia. Ak ochorenie neustupuje ani po troch dňoch, navštívte svojho obvodného lekára.



So želaním dobrého zdravia
MUDr. Miriam Pálová, 1. obvod, CZS

Novinka pre zamestnancov v oblasti preventívnej zdravotnej starostlivosti

Vyšetrenie ONKOMARKEROV

Vážení spolupracovníci, od 1. septembra 2014 sme pre vás pripravili rozšírenie možností čerpania príspevku na zdravotné vyšetrenia zo sociálneho fondu, a to o vyšetrenie onkomarkerov.

Nádorové markery (onkomarkery) monitorujú prejav nádorového ochorenia často oveľa skôr, ako sú prítomné nejaké ťažkosti, alebo skôr, ako rôzne vyšetrenia (sono, CT, mamografia) sú schopné zachytiť samotné ochorenie.

Stanovujú sa z krvi bežným odberom. Vyšetrenie je vhodné absolvovať ako preventívne opatrenie 1x ročne, hlavne u osôb, kde sa onkologické ochorenie vyskytuje u priamych príbuzných, alebo sú prítomné iné riziká.

Prípravené sú tri druhy vyšetrenia onkomarkerov, môžete si vybrať jedno z nich:

- univerzálne (pre ženy aj mužov) – onkomarkery:
 - CEA (hlava,krk, pažerák, žalúdok, črevo, pečeň, žľazové cesty, pankreas, hrtan, krčok maternice a vonkajší genitál, štítna žľaza)
 - + NSE (plúca a pohrudnica, pankreas, obličky a močové cesty, nadobličky, periférne nervy)

- pre ženy – onkomarkery CA 125 (maternica) a CA 15-3 (prsník)

- pre mužov – onkomarkery PSA a free PSA (prostata)

Cena za jedno vyšetrenie je 45 EUR, hradí sa zo sociálneho fondu.

Každý zamestnanec si v rámci poskytovania zdravotnej starostlivosti v CZS v roku 2014 môže objednať vyšetrenie, resp. procedúry v súhrnnej hodnote max. 80 EUR; všetky ošetrenia nad uvedený limit uhradí zamestnanec v plnej výške. Uhradené výkony v hotovosti si následne môže zamestnanec dať preplatiť až do výšky 50 EUR v zmysle bodu 4.6 Príspevok na nadštandard OS 7-6-2007 Starostlivosť o zamestnancov.

Zamestnanec sa v ambulancii pred vyšetrením preukáže podnikovým preukazom, po vyšetrení svojim podpisom potvrdí, že uvedené plnenie mu bolo poskytnuté zo sociálneho fondu a súhlasí s tým, že suma za vyšetrenie mu bude zdanená 19 % sadzbou dane a bude súčasťou vymeriavacieho základu pre platenie poistného na zdravotné a sociálne poistenie v najbližšom vyúčtovaní mzdy.

Na vyšetrenie onkomarkerov je potrebné objednať sa u svojho lekára na CZS. Zamestnanci, ktorí na CZS svojho obvodného lekára nemajú, sa objednávajú u MUDr. Csipáka.

MUDr. Antónia Vážna,
vedúca odboru CZS

Starostlivosť o zamestnancov



Benefit Duslo, a. s. – letné brigády pre deti zamestnancov



Oškrabávanie náterov na vstupných dverách Centra zdravotnej starostlivosti

Personálny úsek v spolupráci s vedúcimi zamestnancami pripravil na tohtoročné letné mesiace významný benefit pre zamestnancov našej spoločnosti – letné platené brigády pre deti zamestnancov.

Kritériom účasti na brigáde bolo dosiahnutie 18 rokov veku a najmä chuť pracovať.

Prihlásilo sa 119 mladých ľudí. Prvé dievčatá nastúpili na brigádu už 24.5.2014, kedy pomáhali pri realizácii Zamestnaneckého dňa na vstupe do areálu, pri rozdávaní bonusov pre návštevníkov alebo ako dozor pri najmenších deťoch.

Od začiatku júna mládežníci v dvoji- alebo trojtýždňových brigádach pomáhali na mnohých pracoviskách priamo v areáli podniku.

Vypratávali priestory pred začatím stavebných úprav, obnovovali bezpečnostné nátery na podlahách skladov hotových výrobkov, maľovali strojnotechnologické zariadenia či plechové brány, evidovali náradie v príručných skladoch, vykonávali pomocné práce v sklade osobných ochranných pomôcok, vypomáhali pri čistení napr. motorov, pomáhali pri údržbe osobných vozidiel a priestorov na cestnej doprave (napr. umývanie áut, výmena pneumatík, upratanie garáží), evidovali dokumenty a zmluvy, pripravovali spi-



Obnovený bezpečnostný náter

sy na skartáciu vrátane spracovania ich prehľadov, prevádzali archívnu dokumentáciu do iných priestorov.

Viac ako 300 naplnených a založených šanónov, 8 kompletne vyprázdnených kancelárií a mnohé iné – to je výsledok práce brigádnikov v našom podniku.

Brigády potrvajú až do konca septembra, kedy študenti vymenia manuálnu prácu za štúdium na vysokých školách – prípravu na budúce povolanie. Študenti si radi zarobili nejaké to euro, spoznali pracoviská svojich rodičov a pri brigáde mnohí aj nadviazali nové kamarátstva s vrstovníkmi.

Mgr. Daniela Javorská, personálny úsek



Vyradňovanie starých archívnych spisov



Vyprázdňovanie kancelárskych priestorov



Kancelárske priestory pripravené na rekonštrukciu

Program Senior

Do roku 2024 dosiahne dôchodkový vek cca 800 zamestnancov našej spoločnosti. Bude potrebné nahradiť pracovníkov najmä v robotníckych profesiách **chemik, zámočník, elektrikár, laborant, strojník, hasič**, majster, predák, a tiež mnoho administratívnych pracovníkov vrátane zamestnancov vo vedúcich pozíciách.

V zmysle platnej legislatívy nadobudnutie nároku na starobný dôchodok nezakladá dôvod na skončenie pracovného pomeru, čiže poberateľ starobného dôchodku môže byť zároveň aj zamestnancom. Zamestnávateľ však potrebuje informáciu o tom, kedy a aké profesie bude obsadzovať novými zamestnancami, preto zavádzame **Program Senior**.

Program Senior **schválený na rokovaní Rady vedenia dňa 25.8.2014** stanovuje postup:

Zoznam zamestnancov, ktorí dosiahnu v najbližších 10 rokoch dôchodkový vek, sa bude každoročne do konca septembra aktualizovať. **Zamestnancom bude jeden rok pred dosiahnutím nároku na starobný dôchodok ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru najneskôr v posledný deň mesiaca, v ktorom dosiahne dôchodkový vek, a to so zvýšeným odchodným – k zákonnému odchodnému vo výške jeho priemerného mesačného zárobku bude mať vyplatené ďalšie odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, najviac však zo sumy 1 500 EUR.**

Zamestnanec sa do jedného mesiaca rozhodne, či dohodu podpíše. Ak nie, zostane naďalej v pracovnom pomere s Duslo, a. s. Ak sa rozhodne z podniku vystúpiť neskôr, jeho pracovný pomer sa skončí bez uvedeného finančného zvýhodnenia.

Zvýšené odchodné neprináleží:

- zamestnancovi, ktorý bol v priebehu posledných 12 mesiacov pred dovŕšením nároku na starobný/predčasný starobný dôchodok upozornený na **porušenie pracovnej disciplíny**,
- zamestnancovi, ktorý ku dňu skončenia pracovného pomeru **neodpracoval v Duslo, a. s., nepretržite aspoň 5 rokov**,
- zamestnancovi, ktorý **riadne neodovzdal svoju funkciu** nadriadenému, resp. ktorý na základe pokynu nadriadeného **nezaučil** na svoj pracovný post iného zamestnanca,
- zamestnancovi, ktorý odchádza z tzv. **organizačných dôvodov**, pretože ten má nárok na odstupné.

Personálny úsek priebežne zabezpečí konanie prijímacích pohovorov a uzatváranie pracovných zmlúv; v rámci náborových aktivít na stredných a vysokých školách zabezpečí nábor žiakov posledných ročníkov štúdia na uvoľnené pracovné miesta.

Mgr. Daniela Javorská, personálny úsek

Výroba Dimetyladipátu a TetraVUP na SBU-O



Z dôvodu ukončenia výroby na prevádzke Duslín sa hľadali nové riešenia na využitie voľného strojnotechnologického zariadenia. Jednou z možností je výroba Dimetyladipátu (DMA), ktorý sa využíva ako reakčná zložka – polotovar pre organické viaczožkové systémy, ako napr.: sieťujúca zložka pri výrobe práškových náterových látok (farieb), tonerov do tlačiar, resp. vo farmaceutickej výrobe.

Ďalšia možnosť je výroba TetraVUP, ktorá vychádza zo základnej suroviny DMA. TetraVUP sa využíva ako sieťovadlo pre práškové polyesterové laky, urychľovač pre výrobu pneumatík a epoxi zlúčenín.

Na konci roka 2013 sa na odstavenej prevádzke Duslín zrealizovali úpravy na strojnotechnologických zariadeniach, ktoré umožňovali výrobu DMA. Prevádzkový pokus sa uskutočnil od 20.1. do 31.3.2014. Priebeh pokusu bol komplikovaný poveternostnými podmienkami počas zimy na otvorenej prevádzke Duslín – Hala 1. Počas pokusu sa vyrobilo 20,5 t DMA kvalite 99,78 hm.%, ktorý slúži ako polotovar na výrobu TetraVUP.

Ďalšia časť pokusu, výroba TetraVUP sa uskutočnila už v Hale 2. Okrem reakčného kotla sa využil bubnový filter F 2702 a pásová sušiareň S 2701. Od 1.6. do 31.7.2014 sa zisťovala vhodnosť týchto strojnotechnologických zariadení na výrobu TetraVUP. Boli nutné menšie úpravy zariadení, avšak z priebehu pokusu vyplynula potreba ďalších finančne náročných úprav pre prípad spustenia výroby. Návrh ďalších zmien je uvedený vo vyhodnotení prevádzkového pokusu. Samotný priebeh pokusov zabezpečovali pracovníci z prevádzky Dusantox. V súčasnosti sú zariadenia odstavené.

Z nových produktov sa vyexpedovalo 2,16 t TetraVUP cez firmu Chemox a ďalších 500 kg inému odberateľovi na aplikačné skúšky. V súčasnosti čakáme na ohlas od odberateľov.

Ing. Gabriel Tóth, SBU Organika

Duslo, a. s., podporuje mladých chemikov



8. ročník „Letnej školy chemického a environmentálneho inžinierstva“, ktorý usporiadal Ústav chemického a environmentálneho inžinierstva FCHPT Slovenskej technickej univerzity, sa konal v prvý prázdninový týždeň tohto leta. Letná škola je vzdelávaco-informačným kurzom pre študentov stredných škôl o prírodovednom a technickom vzdelávaní, naplní a metodike výskumnej činnosti v oblasti prieniku prírodných a technických vied s prácou vo výskumných laboratóriách ústavu, finančne podporovaný Slovenskou spoločnosťou chemického inžinierstva.

Počas celého týždňa sa študenti zúčastňovali na odborných prednáškach, napr.: Chémia a chemické inžinierstvo, Reaktory okolo nás a ďalšie.



Študenti absolvovali niekoľko inštruktážnych laboratórnych prác a v posledný deň Letnej školy pred odbornou porotou prezentovali výsledky týchto prác. Jedným z členov poroty bol aj zástupca Duslo, a. s. Ing. Branislav Brežný, ktorý s Bc. Kristínou Wenzlovou prezentovali výrobný program podniku a možnosti spolupráce so študentmi. Zároveň odmenili študentov umiestnených na prvých troch miestach.

37. ročník Letnej školy chemikov

organizovanej Slovenskou chemickou spoločnosťou pri Slovenskej akadémii vied s podporou Duslo, a. s., je ďalším tradičným celoslovenským tematickým prázdninovým podujatím pre žiakov s hlbším záujmom o štúdium chémie, kto-

rý sa uskutočnil na prelome júna a júla 2014 a zúčastnili sa ho víťazi krajských chemických olympiád.

Cieľom Letnej školy chemikov je podporovať najmä rozvoj osobnosti talentovanej mládeže, umožniť aktívnu prácu v chemických laboratóriách a pripraviť sa na riešenie úloh chemickej olympiády vo vyšších kategóriách.

Pevne veríme, že niektorí zo stredoškôľakov sa stanú študentmi Slovenskej technickej univerzity, Fakulty chemickej a potravinárskej technológie a budeme s nimi spolupracovať aj počas ich vysokoškolského štúdia. A možno sa zopár z nich stane „duslákmi“.

Mgr. Daniela Javorská, Bc. Kristína Wenzlová, personálny úsek



Nové hnojivá z produkcie VUCHT v podnikovej predajni Duslo, a.s.



KONIFERT EXTRA je viacložkové tvarované hnojivo s minimálnym obsahom chloridov a dlhodobým pôsobením, často stačí jedna aplikácia na celú sezónu. Dlhodobý účinok je zabezpečený postupným uvoľňovaním živín. Živiny sú v hnojive zabezpečené v pomaly a v rýchlo pôsobiacech zložkách. Používa sa ako základné hnojenie pred vysádzaním rastlín, alebo na prihnojovanie v priebehu vegetácie. Hnojivo je určené pre použitie pri výsadbe stromčekov najmä pre ihličnany (konifery). Odporúčame ho aj pre záhradné plodiny s dlhšou vegetačnou dobou (mrkva, petržlen, kaleráb, zeler, paprika, rajčiny), okrasné kríky, vinič a tiež aj na hnojenie interiérových rastlín.

K dispozícii sú 3 kg a 5 kg balenia vo vedierkach alebo vo vreckách.

Obsah primárnych živín: N 14 %, P₂O₅ 5 %, K₂O 14 %

Obsah sekundárnych živín: CaO 5 %, MgO 4 %, S 7 %

KONIFERT EXTRA – komplexné hnojivo s dlhodobým, pozvoľným uvoľňovaním živín



SULKA - K je kvapalné viacložkové hnojivo, ktoré vyživuje a chráni zároveň. Obsahuje 3 % dusíka, 14 % draslíka, 2 % vápnika a 19 % síry. Zachováva si ochranné účinky klasického prípravku SULKA, pričom je doplnená o primárne živiny N+K. Aplikácia je možná postrekom na drevo alebo listy, ako aj zálievkou na pôdu. Pre hľuzy a cibuľoviny je vhodná aj na ich morenie pred výsadbou.

Balenie v 0,5 a 1 litrových plastových fľašiach.

Prípravky radu SULKA sú kombinované kvapalné hnojivá, ktoré rastliny vyživujú aj ochraňujú

Nová kvalita a rozšírená aplikácia prípravku SULKA.

Zabezpečenie všetkých potrieb rastlín v správnom časovom slede je často umením, ktoré sa dnes už nezaobíde bez chémie. Aj tie najpráctejšie a najekologickejšie postupy nestačia a výsledkom je často bezradnosť a straty na úrode.

Jedným z prípravkov, ktorý sa v nedávnej minulosti používal na ochranu rastlín, bol prípravok SULKA. Jeho použitie bolo primárne určené na ošetrovanie drevín v čase vegetačného pokoja, najmä však na morenie cibule a cesnaku pred výsadbou v rámci ochrany pred háďatkom cesnakovým. Prípravok sa od roku 2008 nevyrába, analogická náhrada na trhu nebola.



VUCHT a.s. prevzal značku SULKA a obnovil výrobu polysulfidov, čo je rozpustná forma síry obsiahnutá v prípravkoch pod týmto názvom. Je to náš príspevok k efektívnejšiemu pestovaniu rastlín, kedy prípravky nového radu sú komplexnejšie, zachovávajú si pôvodné účinky, ale po doplnení živín a rozšírení možnosti aplikácie aj na list (foliárne), sú primárne určené na prihnojovanie. Sú to hnojivá a pesticídy v jednom, teda prípravky, ktoré sú nielen zdrojom výživy, ale pôsobia aj preventívne na ochranu rastlín pred škodcami. Základom zloženia sú polysulfidy vápnika a draslíka, ktoré majú spoločné komerčné označenie SULKA. Pre trh sme pripravili 5 typov prípravkov a pripravujeme šiesty.



Ako prvý sme uviedli na trh produkt SULKA - K. Je to koncentrovaná kvapalná zmes polysulfidu draselného, polysulfidu vápenatého, príslušných tiosíranov a močoviny. Obsahuje teda primárne živiny dusík (N) a draslík (K), ako aj sekundárne živiny síru (S), vápnik (Ca) a neobsahuje chlór. Po aplikácii, na vzduchu sa polysulfidy účinkom oxidu uhličitého menia na elementárnu síru, ktorá má fungicídne, insekticídne, akaricídne a baktericídne účinky. Prípravok SULKA - K odporúčame použiť v predjarnom postreku, na drevo, ale aj pri morení hľúz a cibúľ. Používa sa na to 5 %-ný roztok. Výborné výsledky sa dosiahli aj v prevencii kučeravosti broskyň. Počas vegetačného obdobia sa odporúča 1,0-1,5 %-ná aplikačná koncentrácia. Takáto aplikácia na list má vyživovací, ale aj ochranný účinok. Použitie je nasmerované pre rastliny náročné na hnojenie draslíkom a sírou (uhorky, tekvice, cibuľa, cesnak, ...). Dodáva rastline rýchlopôsobiacu živinu K, N a Ca vo zvolenom termíne s možnosťou opakovania dávok. Síra nie je vstrebaná rastlinou hneď, ale až po jej oxidácii na síranovú formu. Pri aplikácii sa dosahuje lepšia odolnosť rastlín citlivých na múčnatku (vinič, uhorky, broskyne, jablone a pod.).

Hnojivo SULKA - K je možné aplikovať aj na pôdu pred sadením, pričom sa v pôde dosiahne požadovaná skladba živín. Pôda sa pritom alkalizuje, zbavuje patogénov, viaže vzdušný kyslík uhličitý a hlavne dopĺňa nedostatkovú síru. Špecifický účinok majú obsiahnuté tiosíran (vápenatý a draselný). Majú potenciál uvoľňovať z pôdy do rozpustnej podoby niektoré užitočné stopové kovy, ktoré sú za bežných podmienok pre rastliny nedostupné. Toto polysulfidické hnojivo, ako aj všetky prípravky z tejto skupiny, pri správnom použití nachádzajú široké uplatnenie nielen v úžitkovej, ale aj okrasnej záhrade, v sadoch a pri ošetrovaní trávnikov.



Ďalším produktom je SULKA - Ca. Obsahuje polysulfid vápenatý s malým obsahom tiosíranu. Vo svete je známy a široko používaný pod označením „Lime sulfur“. Je to asi najstarší chemicky pripravený pesticíd. Vyrábala sa jednoducho varením síry v hasenom vápne. Zo všetkých polysulfidov je vápenatý najpoužívanejší. V poslednom čase sa do popredia dostáva ako zdroj vodorozpustného vápnika aplikovateľného aj počas vegetácie (jablone, rajčiny, paprika ...). Náš produkt je číry žltá-oranžový koncentrát. Zachováva si všetky prospešné vlastnosti pôvodného prípravku „SULKA“ z produkcie Istrochem. Má aj rovnaký obsah polysulfidickej síry, takže má odporúčané rovnaké aplikačné riešenie. VUCHT a.s. certifikoval prípravok SULKA - Ca na Slovensku ako kvapalné hnojivo. Certifikát platí od marca 2014 do roku 2019.



SULKA - Ca je jediné certifikované hnojivo z tejto skupiny produktov. Ostatné typy sú nastavené svojim zložením tak, aby spĺňali kritériá ES hnojív. Okrem hnojiva SULKA - K sem patrí SULKA - N, SULKA - NKS a SULKA - NKS Plus. Prehľad o ich základnom zložení získate na internetovej stránke <http://www.vucht.sk/vyroby/malotonazna-vyroba-hnojiv/specialne-kvapalne-s-hnojiva>.

NKS hnojivá sa líšia pomerom zastúpených živín, pričom dominantné postavenie v nich má síra. Dusík je v amidickej forme (močovina). V štádiu príprav je SULKA - K+Bór, teda kvapalné hnojivo s obsahom S, K, N a B. Niektoré hnojivá už boli otestované v praxi, pričom pozitívny účinok sa prejavil najmä na repke olejnej, zemiakoch, kapustovinách, cibuľovinách, viniči a ovocných stromoch. Ochranný aj výživový účinok je predmetom ďalšieho testovania na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre a v rámci koncernu AGROGERT. Priebežne dosiahnuté výsledky sú pozitívne a prípravky SULKA smerujú aj pre širšie uplatnenie v rámci poľnohospodárskej praxe.

Doplňujúce informácie a zaujímavosti o použití polysulfidov:

Polysulfid vápenatý je ideálny prostriedok na ošetrovanie bonsajov. Ministromky a interiérové dreviny sa ošetrojú pomocou štetca alebo postrekom 5 %-ným roztokom polysulfidu vápenatého.

Prípravky na báze polysulfidu vápenatého sú povolené pre ekologické bio-produkty.

SULKA - K je vhodná na ošetrovanie trávnikov, viniča a niektorých drevín pred zimnou sezónou, kedy sa draslíkom zlepšuje ich mrazuvzdornosť.

SULKA - Ca je vhodná na ošetrovanie drevín v prevencii pred lišajníkmi.



Ing. Juraj Tomašovič, VUCHT a.s.

DUVAM – nový typ kvapalného hnojiva zo Strážskeho

HNOJIVÁ Duslo, s.r.o.
Priemyselná 720, 072 22 Strážske

Nosným produktom spoločnosti HNOJIVÁ Duslo, s.r.o., v Strážskom je granulované hnojivo liadok vápenatý (stupeň čistoty GG), jeho hlavné využitie je pre kvapôčkové závlahy. Technológia výroby LV-GG vznikla v spolupráci Duslo, a. s., a VUCHT a. s.

Kvalitatívne parametre, ktoré sú pozitívne hodnotené nielen zákazníkmi, ale aj konkurenčnými výrobcami, vyústili počas posledných troch rokov do zaujímavého obchodného úspechu a záujmu o originálne technologické know-how.

V nadväznosti na dobré aplikačné vlastnosti liadku vápenatého bola snaha o rozšírenie produktového radu zavŕšená vývojom kvapalného hnojiva DUVAM. Vlastnosti DUVAMu boli testované Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou v Nitre (Katedra agrochémie a výživy rastlín), kde sa počas dvoch rokov vykonávali maloparcelové pokusy.

Zavádzanie nového výrobku na trh je proces, ktorý má svoju postupnosť. V spolupráci s VUCHT a. s. bola posúdená miešateľnosť a konzistencia vodných roztokov rôznych používaných prípravkov na ochranu rastlín, dostupných na trhu, s novým kvapalným hnojivom DUVAM. Miešateľnosť hnojiva DUVAM so všetkými trinástimi testovanými prípravkami na ochranu rastlín je dobrá. V spolupráci so Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou v Nitre sa od roku 2012 realizujú poľné pokusy za účelom zisťovania fytonekrotických účinkov hnojiva DUVAM pri jeho foliárnej aplikácii počas vegetácie a porovnávali sa s bežne vyrábaným kvapalným hnojivom DAM 390. Vo všetkých prípadoch bol pozorovaný nižší obsah nekrotických porovnávacím variantom s hnojivom DAM 390. Prejavila sa taktiež tendencia zvýšeného príjmu makroživín pri aplikovaní DUVAMu.

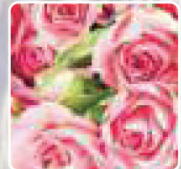
Celkový obsah dusíka je min. 24 % hm., čo je 290 kg v 1 m³ hnojiva.

Kvapalné hnojivo s obsahom vápnika








dusík 24% **5 L**

Výrobca: HNOJIVÁ Duslo, s.r.o.
Priemyselná 720
072 22 Strážske

Distribútor: Duslo a.s.
Administratívna budova ev.č. 1236
927 03 Šafa

va. Hnojivo obsahuje min. 5,0 % hm. CaO. Hnojivo sa používa na produkčné hnojenie a kvalitatívne prihnojovanie foliárne. Veľmi priaznivo pôsobí na kyslejších pôdach, lebo vápnik z hnojiva znižuje škodlivý

účinnok pôdnej kyslosti. V súvislosti s dobrými skúsenosťami pri aplikácii liadku vápenatého predávaného pod odhodnoteným názvom DUCANIT® sme sa rozhodli pripraviť maloobchodné balenie modifikovanej kva-

palnej verzie v malospotrebiteľských baleniach, ktoré sa dá zakúpiť v podnikovej predajni Duslo, a. s., v areáli podniku pod názvom DUVAM.

Ing. Tibor Šereš, riaditeľ, HNOJIVÁ Duslo, s. r. o.

Odborári – funkcionári ZO ECHOZ pracovali aj počas letného dovolenkového obdobia

Odborári – funkcionári ZO ECHOZ pracovali aj počas letného dovolenkového obdobia. Leto sa chýli ku koncu a je čas zhodnotiť prácu za uplynulé mesiace a podeliť sa s vami o našej činnosti. Od ostatného hodnotenia našej činnosti sme spolupracovali so zamestnávateľom v oblasti:

- Prerokovanie Správy o spoločných previerkach BOZP Duslo, a. s.,
- Prerokovanie Správy o stave BOZP, prevencie ZPH a OPP v Duslo, a. s., za 1. polrok 2014
- Prerokovanie návrhu Dohody o pravidlách čerpania príspevku zo sociálneho fondu v r. 2014- tímová spolupráca a oslavy 56. výročia založenia Duslo, a. s.
- Prerokovanie a schválenie Dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnancomi pridelať prácu – ostatná dohoda bola schválená s účinnosťou od 1.9. do 31.12.2014
- Prerokovanie zmien v Systemizácii pracovných miest, zmien v OS 7-2-2007 Odmeňovanie zamestnancov, zmeny v OS 1-8-2007 Pracovný poriadok
- Uskutočnilo sa spoločné rokovanie členov Rady vedenia a výborov odborových organizácií
- Uskutočnilo sa rokovanie Komisie BOZP v zmysle OS 10-5-2007 Základný bezpečnostný predpis
- Zavedenia kontrolného mechanizmu v spoločnosti HNOJIVÁ Duslo, s.r.o., Strážske,
- Prerokovanie realizácie rekon-

dičných pobytov pre zamestnancov spoločnosti a benefity pre rodinných príslušníkov zamestnancov počas pobytov v zariadeniach

- Prerokovanie škodových prípadov – škody, ktoré spôsobili zamestnanci pri výkone práce zamestnávateľovi
- Prerokovanie záznamov o výkone kontroly BOZP – na pracovisku v Bratislave a návrhy na vykonanie opatrení resp. odstránenie nedostatkov.

Odborový výbor zasadá pravidelne raz v mesiaci. Okrem vyššie uvedených oblastí na prerokovanie sa odborový výbor zaoberal aj vnútroodborovou problematikou – pripomienkovanie Základných dokumentov ECHOZ – príprava dokumentov na Zjazd ECHOZ, uskutočnilo sa vzdelávanie členov OV, v letných mesiacoch sa realizujú pobyty na chate ZO v obci Stratená, časť Dobšinská ľadová jaskyňa a na mesiac september pripravujeme vzdelávanie pre zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Z oblasti mimopracovných aktivít sme pripravili pre našich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rôzne zájazdy a návštevy kultúrnych podujatí – napr. zájazd do Zlína s návštevou zámku Lešná, zájazd do Ríma, návštevu futbalového zápasu Slovensko – Španielsko – kvalifikácia na ME a návštevu muzikálu „Tisícročná včela“ v DAB Nitra. Do konca roka ešte pripravíme návštevu kultúrnych podujatí a zorganizujeme aj kolkársky turnaj družstiev v prípade, že bude dostatok záujemcov.

Mgr. Mária Csányiová,
predsedníčka OV ZO ECHOZ

Redakčná rada Noviny Duslo, a. s.

JUDr. Silvia Karášíková
Ing. Emília Lencséssová
Ing. Jozef Mako
Ing. Beata Odráškova
Ing. Kristína Slobodová

Ing. Ľuboš Sokol
Ing. Galina Uhrínová
Ing. Kamil Vali
Ing. Jozef Vižďák
Mgr. Mária Csányiová

DUEL medzi...

dokončenie zo strany 2

MC: V minulosti, ale aj v súčasnosti niektorí zamestnanci nenavštevovali a nenavštevujú spoločné stravovanie. Opakovane táto skupina zamestnancov má požiadavku na poskytovanie tzv. „gastrolístkov“. Môžete k tomu podať jednoznačné stanovisko?

SK: V zmysle § 152 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom vo vlastnom stravovacom zariadení. Túto povinnosť si zamestnávateľ plní. Gastrolístky nezabezpečia našim zamestnancom pestrú a vyváženú stravu, skôr výhodu z hľadiska príjmu do rodinného rozpočtu. Riešením je zlepšiť kvalitu služieb v stravovacom zariadení, v dôsledku čoho by aj tí, ktorí nenavštevujú spoločné stravovanie, začali využívať tieto služby. Osobne si myslím, že stravovanie sa aj po ostatnom vyhodnotení dotazníkov od zamestnancov zlepšilo.

MC: Pripravujete zmeny aj v oblasti BOZP – v pridelení ochranných osobných pracovných pomôcok, o čom sme rokovali na Komisii BOZP. Chcete sa k tejto téme vyjadriť teraz? Alebo tento okruh otázok si zodpovieme v budúcom vydaní?

SK: Niečo si musíme nechať aj do budúceho čísla... Odbor BTS sa určite poteší.

MC: Ako hodnotíte spoluprácu s odborovými organizáciami?

SK: Nestážujem sa. Hodnotím ju ako korektnú a konštruktívnu. A čo vy? V čom vidíte silné a slabé stránky spolupráce so zamestnávateľom?

MC: Nestážujem sa už teraz ani ja. Skôr naopak – veľmi si cením a vážim korektnú a konštruktívnu spoluprácu, pravidelnosť návštev a výmenu informácií, či u generálneho riaditeľa, ako aj u vás. Nie je týždeň, kedy by sme spoločne niečo neriešili v prospech našich zamestnancov. A tento spôsob spolupráce je ten správny. V minulosti tomu tak nebolo, čím vznikali rôzne dezinformácie medzi zamestnancami.

Ešte by som si želala, aby sa takáto konštruktívna spolupráca medzi zástupcami zamestnancov – odborármi a príslušnými vedúcimi zamestnancami viac rozvinula aj na pracoviskách, čo uľahčí prácu všetkým nám.

Za silné stránky spolupráce považujem to, že o všetkých zámeroch, ktoré v spoločnosti pripravujete, komunikujete s nami. Beriete nás za rovnocenného partnera, čo považujem za veľkú zmenu oproti minulému obdobiu. Nemáte zábrany zúčastniť sa našich rokovaní, ak vás o nich včas informujeme. Bude ešte nejaký čas trvať, kým si všetci naši zamestnanci zvyknú na to, že sa netreba báť otvorene spýtať sa na problémy, ktoré ich trápia a ktoré pomôžu celej našej spoločnosti. Ak chceme veci riešiť, nemôžeme sa skrývať, musíme byť tiež otvorení. Myslím tým na otvorený list, ktorý som dostala v mesiaci máj – kópiu som vám poskytla. Pisateľ nenašiel v sebe toľko odvahy, aby sa pod list podpísal pravým menom – podpísal sa vymysleným menom a adresou. Chcem tým povedať iba to, že takto sa veci riešiť nedajú. Dokonca

dvere ku generálnemu riaditeľovi sú otvorené a to je symbol otvorenej spolupráce.

Slabé stránky spolupráce? Nevie ich definovať a ani by som to tak nepomenovala – skôr je to o tom, že zmeny potrebujú čas. Tých zmien je tu potrebných vykonať viac. Možno sa niektorí členovia odborového výboru domnievali, že k radikálnym zmenám sa pristúpi o čosi skôr. Ale všetky kroky a procesy treba reálne prehodnotiť, čo sa nedá uskutočniť zo dňa na deň. Držme si spoločne päsť, aby sa celému vedeniu našej spoločnosti podarilo dosiahnuť stanovené ciele a aby sme v budúcnosti nemuseli riešiť organizačné zmeny týkajúce sa prepustenia zamestnancov.

SK: V mene vedenia úprimne ďakujem za slová uznania. Nedá mi ešte vyjadriť sa k spomenutým zmenám. Zastávam názor, že robiť zmeny bez dôkladnej znalosti situácie je nezodpovedné, preto potrebujeme viac času. Určite budete so mnou súhlasiť, že je ľahké kritizovať a rozprávať o tom, čo všetko je zlé, ale najšť vhodné riešenie je

ťažšie. S týmto sa stretávam pravidelne – zamestnanci vyjadrujú nespokojnosť a napriek viacerým mojim výzvam, aby predložili konkrétne návrhy na zlepšenie, návrhy neprichádzajú...

MC: Urobíme maximum pre to, aby sme do podvedomia našich zamestnancov dostali odvahu, otvorenosť, lojalnosť k spoločnosti a snahu spolupracovať, aby sme sa v našej spoločnosti cítili ako v domácom prostredí. Stotožňujem sa s názorom, že zamestnanci veľmi dobre vedia kritizovať. Taktiež očakávam aj ja, aby sa zmenil názor našich zamestnancov a aby pridali ruku k nášmu spoločnému cieľu. Len spoločne dosiahneme naše zábery v pripravovaných zmenách.

SK: Verím, že naša otvorená diskusia poskytla zamestnancom nové informácie a že táto rubrika bude obľúbená. Kto by mohol ísť na budúce do DUELu?

MC: Možno SBU A a SBU O. A ak pridú otázky od našich čitateľov, odpovieme na ne v tejto rubrike.