

Ako sme hospodárili v roku 2014

Rok 2014 bol pre Duslo, a.s., tzv. „odstávkovým“ rokom. To znamená, že sa uskutočnila plánovaná technická odstávka kľúčového výrobného zariadenia na výrobu čpavku, ktorý je základnou surovinou pre výrobu hnojív. Už tradične takáto odstávka znamená pre spoločnosť nižší objem tržieb a zvýšenie nákladov na opravy a údržbu výrobných zariadení.

Uplynulý rok bol mimoriadne náročný v tom, že okrem už spomínanej plánovanej odstávky došlo v januári k vážnej poruche tohto zariadenia, v dôsledku ktorej musela byť výroba čpavku takmer na tri týždne prerušená. Neskôr, po plánovanej technickej odstávke, sa pre poruchu syntézneho kompresora nepodarilo spustiť výrobu čpavku v stanovenom termíne a došlo k predĺženiu odstávky o jeden mesiac. Okrem toho bolo v novembri pre poruchu odstavené zariadenie na výrobu močoviny, čo pre Duslo znamenalo ďalšie finančné straty. Napriek týmto mimoriadnym udalostiam sa nám podarilo splniť plánovaný objem tržieb a hospodárskeho výsledku, k čomu významnou mierou prispel priaznivý vývoj cien vstupných surovín, hlavne zemného plynu, na druhej strane však realizačné ceny hnojív plánovanú úroveň nedosiahli. Pozitívny vplyv na hospodárenie Dusla mali aj reštrukturalizačné opatrenia v roku 2013 prijaté na SBU Organika, ktorých správnosť sa v priebehu uplynulého roku potvrdila.

Investičná činnosť v roku 2014 bola na úrovni 79 mil. eur. Z významných strategických investičných akcií ukončených počas uplynulého roku možno spomenúť **Intenzifikáciu výroby močoviny a Výrobu síranu amónneho z kyseliny sírovej a čpavku.** Obidve tieto investičné akcie v súčasnosti slúžia svojmu účelu a prinášajú očakávané

výsledky. Veľmi dôležitou udalosťou v roku 2014 bolo **schválenie investičnej akcie „Čpavok 4“ v hodnote 310 mil. eur** jediným akcionárom, podpis kontraktu s generálnym dodávateľom a realizácia výberového konania na zabezpečenie financovania tejto investičnej akcie. Nová výrobná čpavku nahradí existujúcu, morálne aj fyzicky zastaranú výrobu čpavku a svojou zvýšenou kapacitou zabezpečí dostatočný objem základnej suroviny na výrobu hnojív. Jej spustenie do prevádzky je naplánované na 1. štvrtrok 2018.

Plán na rok 2015 predpokladá plynulý chod všetkých výrobných, **tržby na úrovni 456 mil. eur**, čo je v porovnaní s uplynulým rokom viac o 46 mil. eur a **hospodársky výsledok pred zdanením vo výške 30 mil. eur.** **Plán investícií** je na úrovni takmer **70 mil. eur**, pričom najvýznam-

nejšiu položku tvorí investícia do už spomínanej výroby čpavku.

Rok 2014 nepriniesol žiadne zmeny v štruktúre dlhodobých finančných investícií. Spoločnosť naďalej vlastní rozhodujúci podiel v troch spoločnostiach: HNOJIVÁ Duslo, VUCHT a Duslo Energy, ktorých predmet podnikania je úzko prepojený s činnosťou materskej spoločnosti.

Z hľadiska budúcnosti je našim cieľom dlhodobá perspektíva spoločnosti, aby Duslo obstálo v neľahkom konkurenčnom boji na trhu a tým potvrdilo postavenie kvalitného výrobcu v regióne. Dôležitým krokom v tomto smere je aj realizácia už spomínanej investičnej akcie „Čpavok 4“.

Ing. Kvetoslava Trenčianska,
finančná riaditeľka

Prehľad o výsledku hospodárenia podľa slovenských účtovných štandardov (v tis. EUR)

	31. 12. 2014	31. 12. 2013
Tržby z predaja tovaru, výrobkov a služieb	409 543	462 421
Ostatné výnosy z prevádzkovej činnosti	6 513	18 663
Prevádzkové náklady	-400 537	-471 672
Prevádzkový hospodársky výsledok	15 519	9 412
Finančné výnosy, netto	-216	-1 800
Zisk pred zdanením	15 303	7 612
Daň z príjmov	-3 500	-1 772
Zisk po zdanení	11 803	5 840

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2015 dohodnutý

16. marca 2015 bol slávnostne podpísaný Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve platnej na obdobie od 1. 4. 2014 do 31. 3. 2016, predstavujeme vám dohodnuté zmeny:

Nárast mzdy

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa zaväzuje zamestnávateľa k zvýšeniu priemernej mzdy v roku 2015 o 1,0 %.

V Dodatku č. 1 je dohodnutý vyšší nárast, a to **záväzok zvýšiť v roku 2015 priemernú mzdu o 2 %**, pričom u každého zamestnanca je garantovaný **nárast tarifnej mzdy minimálne o 1 %**.

Zvýšenie príplatkov

Príplatky boli zvýšené nasledovne:

- za prácu v noci **0,77 €** za každú odpracovanú hodinu (predtým 0,75 €)
- za prácu v sobotu a nedeľu **0,72 €** za každú odpracovanú hodinu (predtým 0,71 €)
- za sťažený výkon práce **0,44 €** za každú odpracovanú hodinu (predtým 0,41 €)
- za pracovnú pohotovosť **0,44 €** (predtým 0,41 €) za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Priemerné zvýšenie príplatkov je o 4,7 %.

Tarifná krivka

Tarifná krivka bola upravená tak, aby zohľadňovala zahrnutie dovolenkového príplatku do tarifnej mzdy a dohodnutý minimálny nárast. Výsledkom je, že po dlhšej dobe dochádza opäť k **miernemu presahu hornej hranice vyššieho tarifného stupňa s dolnou hranicou**, tzn., hranice dvoch susedných tarifných stupňov sa prekrývajú.

Dovolenkový a vianočný príplatok

Zamestnávateľ má dlhodobý cieľ zvyšovať podiel garantovanej časti príjmu zamestnanca, ktorým je tarifná mzda. Z tohto dôvodu predložil návrh na **presun dovolenkového príplatku do tarifnej mzdy**. Uvedený návrh bol odsúhlasený s tým, že do tarifnej mzdy sa presúva celý dovolenkový príplatok a 5 % z vianočného príplatku. Týmto riešením sa **zvyšuje tarifná mzda ako garantovaná časť príjmu zamestnanca**. Alikvotná časť dovolenkového príplatku za január až marec 2015 bude doplatená podľa doterajších pravidiel. Vianočný príplatok vo výške 50 % zo zvýšenej tarifnej mzdy, minimálne 300 €, zostáva zachovaný podľa doterajších pravidiel.

Jubilejné odmeny

Pri jubilejných odmenách došlo k **zjednoteniu výšky odmeny na sumu 220 €**. Dôvodom bolo sprehľadnenie systému a akceptovanie častých pripomienok zamestnancov poukazujúcich na to, že zamestnanec, ktorý dosiahol vek 50 rokov života a v podniku odpracoval napr. iba 5 rokov, dostal vyššiu odmenu ako zamestnanec pri prvom pracovnom jubileu po odpracovaní 20 rokov v spoločnosti.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Zamestnávateľ **zvýšil tvorbu sociálneho fondu na 1,3 %** oproti doterajšiemu 1,0 %, čo umožní ďalšie rozšírenie benefitov pre zamestnancov.

Sociálna výpomoc

Sociálna výpomoc pri úmrtí zamestnanca sa **zvyšuje z doterajších 370 € na 1 000 €**.

Ing. Vladimír Očenáš,
Personálny úsek



Ing. Petr Bláha,
generálny riaditeľ Duslo, a.s.,
Mgr. Mária Csányiová,
predsedníčka OV ZO ECHOZ
a Ing. Ivana Hubináková,
predsedníčka Predstavenstva
AVZ CHFP SR
pri slávnostnom podpise
Dodatku č. 1
ku Kolektívnej zmluve.



Personálne zmeny



Náš dlhoročný kolega **Ing. Tibor Takács ukončil pracovný pomer v Dusle 31. 1. 2015**, nakoľko bol akcionárom poverený zabezpečovaním iných úloh v rámci koncernu AGROFERT. Naďalej pracuje v oblasti predaja hnojív, na pozícii country manažera pre SR, ČR a Maďarsko. Želáme mu pevné zdravie a veľa pracovných úspechov v novej pozícii.



Na jeho miesto nastúpil od **1. 2. 2015 Mgr. Pavel Hanus, MBA**. Pán Hanus pracoval pre koncern AGROFERT už počas vysoko-

školského štúdia, najskôr v spoločnosti Port Service Bratislava, kde sa postupne vypracoval až na pozíciu generálneho riaditeľa. Od roku 2011 pôsobí v spoločnosti GreenChem Holding B.V., kde zastával post riaditeľa logistiky a neskôr sa stal generálnym riaditeľom. Medzi jeho prednosti patrí vysoká flexibilita a analytické myslenie. Je ženatý, má dve deti. Všetok svoj voľný čas venuje rodine.

Historické okienko

V marci 1975, pri príležitosti osláv Medzinárodného dňa žien, sa v šalianskom Dome kultúry konala módna prehliadka výrobkov podniku Trikota Vrbové zameraná na nové modely bielizne pre domáci aj zahraničný trh.

V roku 1975 toxikologické laboratórium a korózne oddelenie hodnotili pracovné prostredie. Na vybraných lokalitách podniku uskutočnili merania s cieľom odhaliť množstvo exhalátov a tiež preverovali odolnosť materiálov proti korózii a vhodnosť ich používania v daných lokalitách.

Výroba prvého československého 99-percentného difenylamínu sa začala v Dusle 14. apríla 1985 o 21.30 hod., čo bolo o 16 dní skôr oproti plánovanému termínu.

V roku 1985 tvorilo kolektív výroby Antioxidentu CD viac ako 40 pracovníkov, ktorých vekový priemer nepresiahol 25 rokov. Väčšina z nich boli absolventi škôl či vojenskej základnej služby, aby však do náročného výrobného programu nevstúpili bez prípravy, vyše polovica z nich sa zúčastnila 40-dňového zaškolenia v obdobných prevádzkach v Sovietskom zväze – v meste Kemerovo (cca 250 km od Novosibirska).

Apríl roku 1985 sa niesol aj v znamení dokončovania overovacej jednotky polyvinylalkoholu (PVAL). Vykonávali sa komplexné skúšky, ktoré overovali stav jednotlivých uzlov a ich flexibilita. Skúšky ukázali, že výroba PVAL je reálna a prvé kilogramy PVAL boli vyrobené 20. 4. 1985.

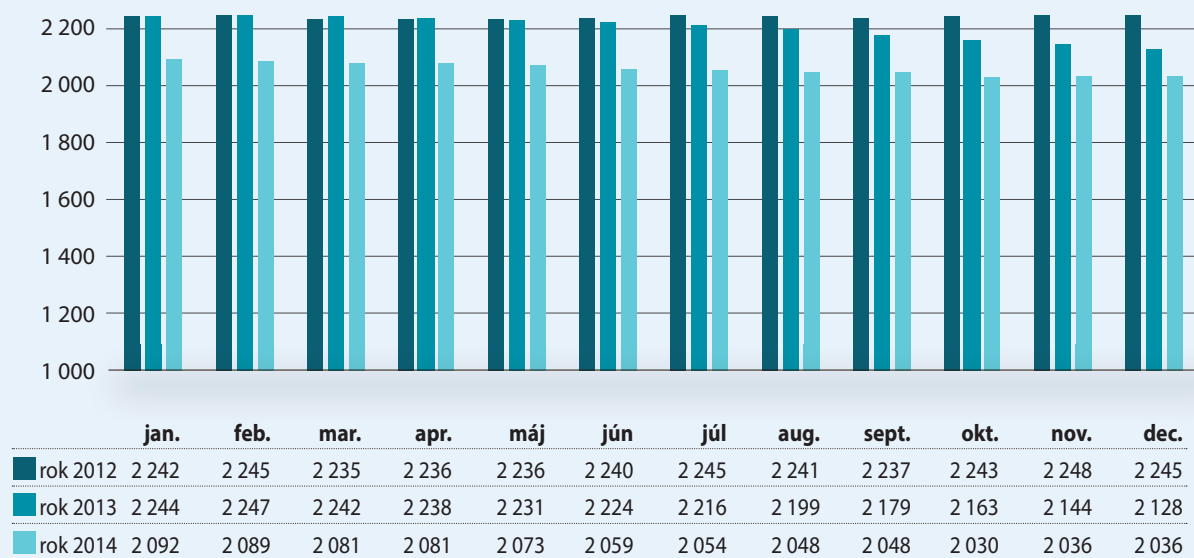
Z archívov podnikových novín
Bc. Kristína Wenzlová,
Personálny úsek

Personálny úsek informuje

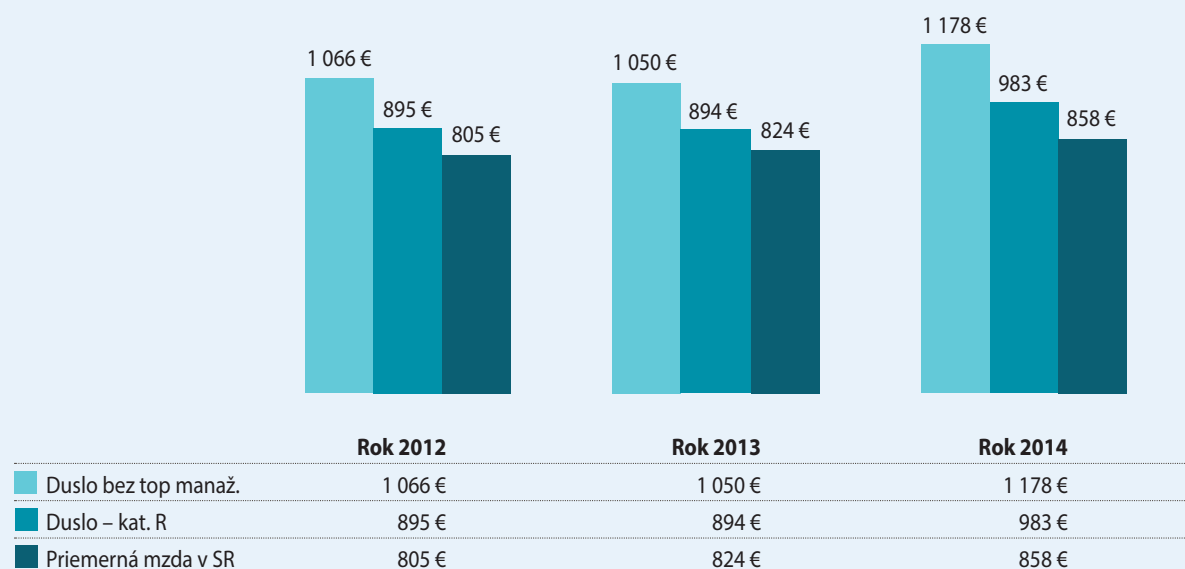


Mohlo by vás zaujímať...

Vývoj počtu zamestnancov v rokoch 2012 – 2014



Porovnanie priemernej mzdy v rokoch 2012 – 2014



Zamestnanci k 31. 12. 2014 z tridsiatich okolitých najpočetnejších obcí:

P. č.	Obec	Podiel zamestnancov Dusla na ekonomicky aktívnom obyvateľstve obce	Počet zamestnancov Dusla podľa trvalého bydliska
1	Močenok	6,0 %	167
2	Šaľa	5,6 %	874
3	Horná Kráľová	4,9 %	60
4	Dlhá nad Váhom	3,9 %	22
5	Trnovec nad Váhom	3,5 %	61
6	Hájske	2,6 %	21
7	Diakovce	2,6 %	38
8	Kráľová nad Váhom	2,4 %	27
9	Cabaj-Čápor	2,4 %	61
10	Tvrdošovce	1,7 %	56
11	Tešedíkovo	1,5 %	37
12	Jatov	1,5 %	7
13	Šoporňa	1,4 %	38
14	Svätoplukovo	1,3 %	11
15	Palárikovo	1,2 %	32
16	Topoľnica	1,1 %	6
17	Rastislavice	1,1 %	6
18	Neded	1,0 %	22
19	Vlčany	0,9 %	18
20	Žihárec	0,8 %	8
21	Pata	0,7 %	14
22	Selice	0,7 %	12
23	Mojmírovce	0,6 %	11
24	Svätý Jur	0,6 %	6
25	Horné Saliby	0,4 %	8
26	Sereď	0,2 %	17
27	Galanta	0,1 %	13
28	Nitra	0,1 %	36
29	Bratislava	0,1 %	169
30	Nové Zámky	0,1 %	15

Ing. Mária Podolská, Personálny úsek

Vývoj pracovnej úrazovosti v Dusle

Vznik pracovného úrazu považujeme za vážnu udalosť v živote zamestnanca aj zamestnávateľa. Samotný vývoj pracovnej úrazovosti je kľúčovým indikátorom výkonnosti systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) v každej organizácii. Pokles počtu pracovných úrazov je predpokladom pre zníženie nákladov na liečbu, na zníženie neprítomnosti zamestnanca v práci a zároveň je vynikajúcou reklamou pre zamestnávateľa. Z praxe vieme, že zamestnanci sú ochotní meniť svoje správanie vo vzťahu k BOZP, pokiaľ vidia prínos spojený s rešpektovaním zákonných požiadaviek a ochotu zamestnávateľa investovať do zlepšovania podmienok bezpečnosti práce.

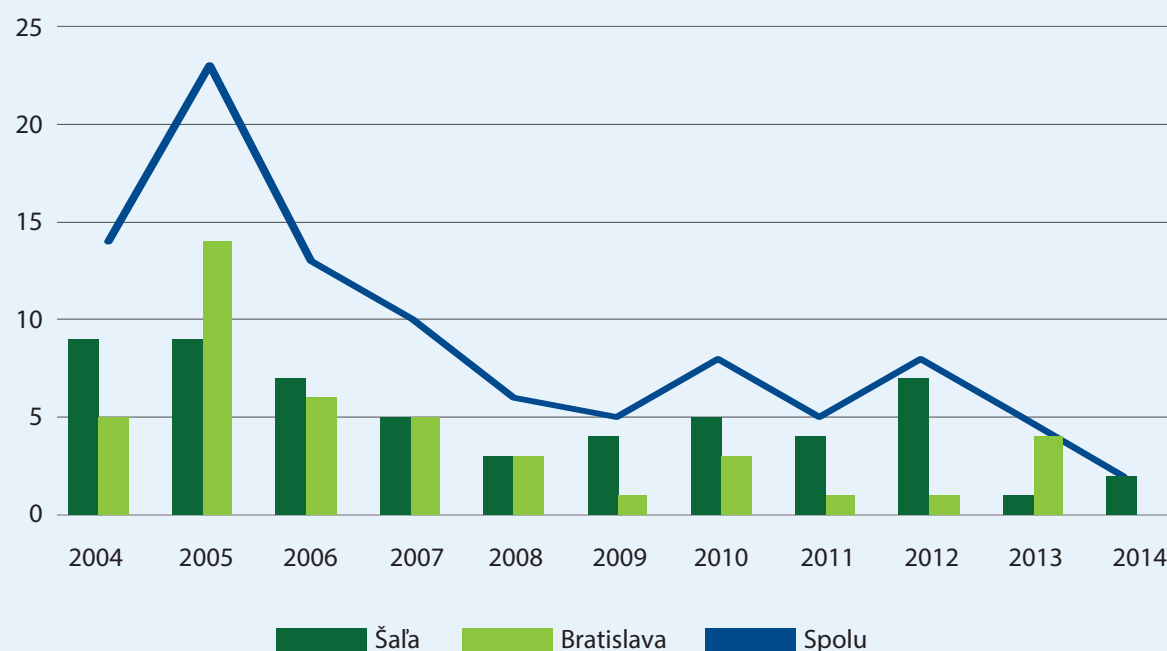
V Dusle sa darí znížovať počet pracovných úrazov (PÚ) na najnižšiu možnú mieru a štatistika dosahuje doslova historické rekordy. V posledných rokoch sme zaznamenali len minimálny počet PÚ s ťažkou ujmom na zdraví, resp. PÚ smrteľný. Pamätníci by potvrdili, že pred dvadsiatimi a viac rokmi sme zaznamenávali bežne 50, 70, dokonca i viac ako 100 registrovaných úrazov ročne, vrátane ťažkej ujmy na zdraví, resp. úmrtia.

Čo prispelo k dnešnému pozitívnemu stavu v tejto oblasti? Určite je to zvýšená starostlivosť ľudí o svoje zdravie, vyššie povedomie o BOZP vyplývajúce zo systémových prvkov školenia, zavedenie celoplošných systémových prvkov riadenia a kontrolných mechanizmov BOZP, zlepšujúce sa faktory pracovného prostredia, pracovná interakcia a v neposlednom rade politika zamestnávateľa a kladný postoj riadiacich pracovníkov k uplatňovaniu požiadaviek pravidiel BOZP.

V roku 2014 pracovníci Odboru bezpečnostno-technických služieb preškolili 1 732 externých zamestnancov, ktorí v Dusle vykonávali zarážkové alebo montážne práce. Z tohto počtu sme zaznamenali iba jeden vážnejší pracovný úraz, ku ktorému prišlo vlastným zavinom postihnutého. Aj toto svedčí o vysokej úrovni dodržiavania pravidiel BOZP v Dusle a potvrdzuje, že cieľenou starostlivosťou o BOZP, za predpokladu adekvátnych podmienok v pracovnom prostredí, je možné pracovným úrazom predchádzať.

Emil Eliaš, SBU Energetika

Registrované pracovné úrazy (PN viac ako tri dni)



Personálny úsek informuje



Prečo sa k nám zamestnanci vracajú

Mnoho zamestnaných ľudí sa denne pohráva s myšlienkou vymeniť zamestnanie a skúsiť niečo iné, nové. Dôvody bývajú rôzne, ale najčastejšími sú nespokojnosť so mzdovým ohodnotením, pracovným prostredím či neustálym napätím a stresom na pracovisku. Výnimkou nie sú ani naši zamestnanci a veľa sa ich v minulosti rozhodlo skúsiť šťastie mimo Dusla. Nech už boli dôvody odchodu akékoľvek, mnohí z nich po čase požiadali o opätovné prijatie. Tým, ktorí neodišli z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny či neplnenia pracovných povinností, bol opätovný nástup do podniku umožnený. Za rok 2014 bol podiel opätovných nástupov z celkového počtu prijatých zamestnancov takmer 30 %, tzn., že traja z desiatich novoprijatých zamestnancov už u nás v minulosti pracovali.

Pri nástupe sa pýtame na dôvody opätovného návratu do Dusla, pričom najčastejšími sú:

- nesplnenie prísľubov, najmä mzdového ohodnotenia, ktoré im nový zamestnávateľ dával pri nástupe,
- požiadavky na vykonávanie práce nad dohodnutý rozsah pracovnej doby, často bez mzdovej kompenzácie,
- meškajúca, resp. po častiach uhrádzaná výplata mzdy,
- neposkytovanie osobných ochranných pracovných a hygienických prostriedkov,
- neistota pokračovania v pracovnom pomere,
- nevyhovujúce pracovné podmienky, práca pod tlakom a pod.,
- žiadny sociálny program, doplnkové dôchodkové sporenie a podobne.

Teda všetko náležitosti, ktoré sú v našej spoločnosti samozrejmosťou, ale mnohí zamestnanci si ich hodnotu uvedomujú až po odchode z podniku. Potvrdil to aj P.K., ktorý sa po takmer dvoch rokoch vrátil späť a v súčasnosti pracuje na Úseku Anorganika. Za ten čas vystriedal viacero zamestnaní, ale k naplneniu pôvodných sľubov dvanásť pri nástupe nikdy nedošlo. Ako spomína, „sľubovali hory-doly, ale keď mali platiť, vždy si našli výhovorku, prečo tak neurobiť. Najhoršie bolo, že často meškali výplaty. Nakoniec som sa rozhodol podať žiadosť o opätovné prijatie do Dusla, ktoré je spoľahlivým zamestnávateľom a sú tu vyššie platy ako u rôznych súkromníkov“.

Opätovne prijatý zamestnanec R.B., ktorý odišiel pred vyše rokom z organizačných dôvodov, odpracoval podstatnú časť svojho pracovného života mimo Dusla v pásovej výrobe, kde ako hovorí, „som si musel presne časovať ešte aj základné potreby. Istotu zamestnania, slušný plat a relatívne voľnejší charakter práce hodnotím ako významné pozitíva zamestnania v Dusle.“

Podobné skúsenosti majú aj mnohí novoprijatí zamestnanci, ktorí doteraz v Dusle nepracovali, ale majú možnosť porovnávať. Naš nový zamestnanec M.S. si ako väčšina mladých ľudí prešiel evidenciou na úrade práce a neskôr sa mu podarilo zamestnať v Bratislave. Pri otázke porovnania zamestnania v Bratislave a Dusle uvádza: „Nespornou výhodou zamestnania v Dusle je, že som v práci do 15 minút a s tým je samozrejme spojená úspora na cestovnom. Stravovanie je výrazne lacnejšie ako v Bratislave a o 8-hodinovej pracovnej dobe už ani nehovorím, o tej som predtým len sni-

val. Čo sa týka zárobku, tak plat bol o niečo vyšší, ale v konečnom dôsledku mi v čistom zostalo menej ako teraz.“

Na základe uvedených faktov a výpovedí ľudí, ktorí skúsili aj niečo iné, sa vynárajú otázky: Je to v našom podniku naozaj až také zlé, ako to niektorí zamestnanci deklarujú? Vedia tí, ktorí sa neustále sťažujú a burcujú kolegov, pričom neskúsili iného zamestnávateľa ani pocity nezamestnaných na úrade práce, ako to chodí u iných zamestnávateľov? Odpoveď nech si nájde každý sám.

Duslo sa určite radí medzi solídnych zamestnávateľov, pretože dodržiava zákony, interné predpisy, dbá o bezpečnosť práce, snaží sa pravidelne riešiť pracovné a mzdové podmienky zamestnancov, čo nebýva úplnou samozrejmosťou u každého zamestnávateľa. Tak ako nie je dokonalý človek, nie je dokonalé ani Duslo. Nie vždy ide všetko hladko a rýchlo, pretože ani taká veľká firma ako je náš podnik, nedisponuje neobmedzenými finančnými zdrojmi a možnosťami na realizáciu všetkých zámerov. Dnes však ani najväčší pochybovači a „firloši“ nemôžu poprieť zlepšenie prístupu zamestnávateľa k zamestnancom, otvorenosť a záujem o riešenie pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov.

Neustály prílív nových žiadostí o prijatie do pracovného pomeru a záujem mladých ľudí, ktorí po viacerých brigádnických zamestnaniach hľadajú stabilného zamestnávateľa, je dôkazom toho, že stále patríme k atraktívnym a spoľahlivým zamestnávateľom.

Ing. Vladimír Očenáš, Personálny úsek

Aktívny zamestnanec s vedením podniku

Vo februári a v marci tohto roka sa za účasti Ing. Petra Bláhu, generálneho riaditeľa, JUDr. Silvie Karásikovej, personálnej riaditeľky a odborných riaditeľov z príslušných úsekov uskutočnilo **sedem pracovných aktivít**. Vedenie spoločnosti informovalo prítomných zamestnancov o hospodárskych výsledkoch roku 2014 a o stave zamestnanosti. Počas následnej diskusie sa zamestnanci zaujímali o viaceré témy, napr. o možnosti čerpania sociálneho fondu, problémy s parkovacími miestami na nitrianskej bráne, rekonštrukciu jedálne a výdajní stravy, no zároveň aj o personálnu obnovu, motivačné odmeny, projekt Čpavok 4 a pod.

Mgr. Daniela Javorská, Personálny úsek



Aktív Úseku Anorganika.



Aktív personálneho úseku.

Nadšenci behania sú aj v Dusle



Mnohí z nás o tom nevedia, ale sú medzi nami kolegovia, ktorí dbajú o svoje zdravie nielen napr. zdravou výživou, ale aj pohybovými aktivitami – futbal, tenis, cyklistika. V poslednom čase sa celosvetovo módnym stal najmä beh. Som však presvedčený, že tí, ktorí behajú, nerobia to pre módu, ale pre radosť.

A práve bežci – amatéri z našich radov chcú dať o sebe vedieť a zároveň zviditeľniť aj značku nášho zamestnávateľa – Dusla. Behajú pre dobrý pocit a pre zdravie, ale prečo nespojiť príjemné s užitočným? Radi by vytvorili amatérsky bežecký tím nesúci meno **Bežecký klub Duslo**. Podnetom je aj skutočnosť, že mnoho spoločností na Slovensku, či už výrobných alebo nevýrobných, má bežecké tímy svojich zamestnancov, čím sa zaradili do skupiny podnikov podporujúcich aktívny životný štýl pra-

covníkov, ktorí zároveň propagujú svojho zamestnávateľa.

Naším zámerom je vytvoriť bežecký tím s 10 až 20 členmi, zamestnancami podniku. Členovia tímu sa budú zúčastňovať podujatí podľa vopred schváleného bežeckého kalendára pod názvom Bežecký klub Duslo (BK Duslo).

Pre ilustráciu spomeniem niektoré bežecké podujatia, ktorých sa bežci z Dusla už v minulosti zúčastnili: ČSOB Bratislava maratón, Národný beh Devín – Bratislava, Cross Country – Baba/Rača – Kamzík – Bratislava, Beh do Choča, memoriál Joža Čajku – Vyšný Kubín, Beh Od Tatier k Dunaju, Krásny beh Zoborskou lesostepou – Behy pre radosť – Nitra, Košický maratón mieru – Košice, Beh Devínskou Kobylou – Bratislava, Beh oslobodenia mesta Strážske a mnohé iné.

Tieto podujatia považujeme za vyni-

kajúcu formu propagácie Dusla a za príspevok k pozitívnemu vnímaniu značky Duslo vo verejnosti.

Duslo sa podporou aktívneho trávenia voľného času svojich zamestnancov pripojí k spoločnostiam, ktoré považujú za prestíž mať vlastný tím zamestnancov v športe tešiacemu sa stále väčšej obľube širokej verejnosti. Zároveň zamestnanci spoločne stráveným časom mimo pracovných aktivít upevňujú priateľské vzťahy, čo je v dnešnej uponáhľanej dobe nezanedbateľný pozitívny faktor.

V rámci „AGROFERT RUN“ sú organizované bežecké podujatia aj v ostatných spoločnostiach chemického priemyslu koncernu AGROFERT (Deza, Synthesia, Lovochemie, Precheta) (viď stránku www.agrofert.cz).

Ing. Gabriel Zsilinszki, Technický úsek

Duslo sa zapojilo do súťaže



Súťaž je organizovaná zdravotnou poisťovňou UNION v rámci projektu **Iniciatíva za zdravie Slovensko** a hodnotí sa v nej príspevok zamestnávateľov na zabezpečovaní zdravého životného štýlu svojich zamestnancov. V minulom roku sa prihlásilo 37 firiem z celého Slovenska, ktoré boli hodnotené v kategóriách Výrobné firmy a Nevýrobné firmy.

Aj my sme sa rozhodli skúsiť šťastie a zapojiť sa, nakoľko sme oblasť aktivít s príspevkom zo Sociálneho fondu v minulom roku podstatne rozšírili. Tým sme umožnili jeho čerpanie väčšiemu počtu zamestnancov ako v predchádzajúcich obdobiach a mnohé z aktivít boli zamerané na zlepšenie zdravotného stavu zamestnancov.

Prezentovali sme sa podujatiami ako napr.: Dni zdravia, preventívne zdravotné vyšetrenia (napr. onkologické, kardiologické, kožné...), príspevok na relaxačné a wellness pobyty, vitamíny, ovocie k strave, športové aktivity – futbal, bowling, koly a ďalšími.

Ako nováček súťaže Zdravá firma roka sme sa v kategórii **Výrobné firmy** umiestnili na **5. mieste**, čo je pre nás výzvou k ďalšiemu zlepšovaniu starostlivosti o Vás, zamestnancov Dusla.

Mgr. Daniela Javorská, Personálny úsek

ING Tatry - Sympatia, d.d.s., a.s. – zmena názvu

23. marca 2015 došlo k premenovaniu ING Tatry – Sympatia, d.d.s., a.s. na **NN Tatry – Sympatia, d.d.s., a.s.** O zmene názvu a značky boli účastníci doplnkového dôchodkového sporenia informovaní listom. Okrem názvu sa identifikačné údaje, vrátane IČ, právnej formy, sídla spoločnosti a telefonických kontaktov nemenia.

Názov NN je odkazom na 170-ročnú históriu a renomovanú značku Nationale-Nederlanden. V súčasnosti NN pôsobí v 18 krajinách Európy a v Japonsku, kde 15 miliónom klientov ponúka služby predovšetkým v oblasti životného poistenia, sporenia na dôchodok a správy investícií.

Oľga Solíková, Personálny úsek

Predstavujeme vám...



Vibrodiagnostika – nástroj spoľahlivosti chodu rotačných strojov

Technická diagnostika má veľký význam pri prevádzke a údržbe zariadení. Jej hlavnou úlohou je zabezpečiť prevádzkovú spoľahlivosť výrobných prostriedkov.

Vibrodiagnostika ako súčasť prediktívnej údržby je bezdemontážna technická diagnostika založená na meraní a analýze signálov kmitania. Slúži na objektívne hodnotenie technického stavu rotačných strojov. Meraním a analýzou vibrácií možno odhaliť príčiny nadmerného kmitania: nevyváženosť, nesúosovosť, mechanické uvoľnenie, ohnutý hriadeľ, excentricitu, rezonancie, poruchy prevodoviek, poruchy ložísk a iné. Upozornením na vznikajúcu poruchu možno naplánovať potrebné údržbárske činnosti a rovnako ako aj samotné odstavenie zariadenia pre výkon prác na vhodnú chvíľu.

Ako príklad uvádzame včasné odhalenie poruchy ložiska (obrázok 1) na čpavkovom kompresore Grasso 1 (obrázok 2) na prevádzke Čpavok 3 v marci 2014. Vďaka pravidelným meraniam a analýzám vibračných parametrov bol odhalený a monitorovaný defekt na ložisku skrutkového kompresora (obrázok) a postupný rozvoj poruchy.

Z dôvodu neprípustného chodu bol kompresor odstavený za účelom výmeny axiálnych ložísk; po jeho rozobratí sa predpoklad poškodenia ložiska potvrdil. Po osadení nových ložísk bol kompresor do 24 hodín od jeho odstavenia opäť v chode. Týmto zásahom sme predišli prípadnej havárii kompresora, jeho rozsiahlej a nákladnej oprave a dlhodobému prerušeniu časti výroby Čpavok 3.

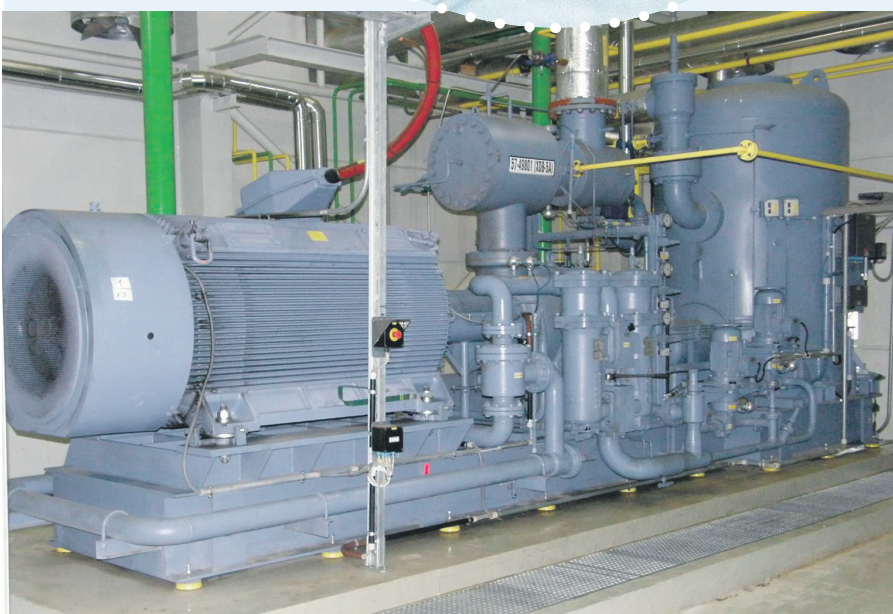
Správne „nadimenzovaná“ vibrodiagnostika je pre údržbu veľmi užitočným nástrojom, ktorý umožňuje znížiť poruchovosť diagnostikovaných strojových zariadení, tým aj náklady na ich údržbu a opravy, zvýšiť spoľahlivosť výrobných prevádzok a minimalizovať počet nevýrobných dní.

Vibrodiagnostické služby v Dusle vykonáva Odbor podpory a rozvoja údržby.

Ing. Erik Bleho, Technický úsek



Obr. 1
Ložisko s poruchou



Obr. 2
Kompresor Grasso 1

Nová plnička AdBlue

Výzvy trhu a požiadavky nášho zákazníka GreenChem nás v roku 2014 podnietili k investícii do novej poloaumatickej plničky AdBlue na plnenie do plastových kanistrov. Plnička je umiestnená na Úseku výroby anorganika, Výrobná jednotka Expedícia a sklady a do prevádzky bola odovzdaná 1. 12. 2014. Investičná akcia sa uskutočnila v kooperácii s dodávateľom plniacej linky – spoločnosťou Albertina.

Malé vysvetlenie pre tých, ktorí výrobok AdBlue nepoznajú: je to 32,5 % vodný roztok močoviny s vysokou čistotou na redukciu škodlivých emisií v spalínach úžitkových vozidiel vybavených systémom SCR (selektívna katalytická redukcia).

Na novej plničke plníme 10- a 20-litrové kanistre s AdBlue – s výkonom 180 ks 20-litrových kanistrov za hodinu. Doteraz sme mohli plniť iba 10-litrové kanistre, tento výkon pre požiadavky zákazníka nebol vyhovujúci. Súčasný predpokladaný objem pre novú plničku je 2,6 mil. litrov AdBlue ročne.

Aj týmto krokom sa Duslo priblížilo ku komplexnejšiemu servisu pre finálneho zákazníka. Veríme, že s AdBlue naši zákazníci najazdia mnoho kilometrov bez nehody.

Ing. Hiyam Vágnerová,
Úsek výroby anorganika



Plnička v prevádzke.

Tridsať rokov výroby antioxidantov

Rok 2015 je pre prevádzku Dusantox rokom výnimočným. V júni si pripomenieme 30. výročie nábehu výroby na veľkokapacitnej výrobní Antioxi-dantu CD.

Antioxidanty sú prísady, ktoré bránia samovoľnej oxidácii polymérov (plastov, gumy), motorových olejov, pohonných látok, čím prispievajú k zachovaniu ich pôvodných fyzikálnych a chemických vlastností.

Po ukončení výstavby poľskou firmou PROCHEM Warszawa sa začiatkom roka 1985 začalo s prípravou nábehu. Prvým krokom bolo úspešné zvládnutie výroby DFA (difenylamínu) na susediacej prevádzke, ktorá bola úzko prepojená s prevádzkou AOCD (bývalý názov prevádzky Dusantox). O prepojení svedčí aj fakt, že v začiatkoch bol veľín DFA a veľín AOCD v jednej miestnosti.

V apríli 1985 bol vyrobený prvý DFA – východisková surovina pre výrobu 4-ADFA, z ktorého sa potom vyrábala Antioxidant CD, predávaný pod obchodnou značkou Dusantox IPPD.

Prvé pastilky Dusantoxu IPPD uzreli svetlo sveta 23. júna 2015.

Druhá polovica 80-tych rokov



Prevádzka
Dusantox v noci.

Pamätná tabuľa
umiestnená
na budove
pri odovzdaní
stavby.

sa vyznačovala obrovským záujmom o náš Antioxidant 6PPD a Duslo bolo považované za jedného zo svetových producentov antioxidantu. Pastilky sa expedovali a expedujú do celého sveta, do najznámejších gumárenských koncernov, napr. Pirelli, Goodyear, Michelin a ďalších.

Začiatok 90-tych rokov bol dosť turbulentný. Nástup trhového hospodárstva a nárast konkurencie nás donútili tvrdo bojovať o zachovanie postavenia na trhu,

keď sme stratu východných trhov saturovali ziskom nových trhov vo vyspelých ekonomikách.

Počas tridsiatich rokov výroby bolo zrealizovaných množstvo zmien na zmodernizovanie a zefektívnenie výroby. Medzi tie najväčšie patrí výstavba novej časti NOX a nitrózacie v roku 2003. Tento postup výroby nitróznych plynov a následnej priamej nitróacie difenylamínu nitróznymi plynmi možno zaradiť medzi jedinečné na svete.

Aj napriek realizovaným modernizáciám sa nepodarilo zastaviť znižovanie konkurencieschopnosti výrobkov a s tým súvisiaci pokles ich odbytu. Vysoké ceny energií, prísna európska legislatíva a konkurencia z Ázie boli hlavným dôvodom poklesu ziskovosti. Preto vedenie Dusla v roku 2013 odstavilo časť výroby 4-ADFA, s čím súviselo aj zníženie počtu pracovných miest. V snahe o elimináciu negatívneho dopadu na pracovníkov bolo mnohým ponúknuté pra-



covné miesto na iných prevádzkach spoločnosti.

Výpadok výroby 4-ADFA Duslo riešilo dodávkou tejto suroviny z Číny, resp. Belgicka.

Snahou celého vedenia a všetkých pracovníkov je naďalej udržať výrobu s kladným ekonomickým výsledkom a tým zachovať zamestnanie obyvateľom nielen Šale, ale aj okolitých obcí.

Za tridsať rokov od nábehu sa v prevádzke Dusantox vyrobilo 454 480 ton Dusantoxu 6PPD

a Dusantoxu IPPD. Ak by sme týmto tovarom naložili štandardné kamióny s návesom, kolóna by bola dlhá 350 km, začínala by v Šali a končila v Prešove. Veľmi dôležité je tiež spomenúť, že v prevádzke pracujú niektorí zamestnanci už od jej nábehu. Prežili tu značnú časť svojho života, zažili mnohé radosti aj starosti. Všetkým patrí úprimné poďakovanie za ich prácu.

Jozef Petro, SBU Organika

Starostlivosť o zamestnancov



Vyhodnotenie 1. kola súťaže Najlepšie pracovisko Dusla, Jeseň – Zima 2014

Na jeseň 2014 vedenie podniku vyhlásilo 1. kolo súťaže o Najlepšie pracovisko Dusla, do ktorého sa prihlásilo 5 tímov:

V kategórii **VÝROBA** – Kyselina dusičná, FIREMAN „D“, Hasiči ZHU A+B, ZHÚ Bratislava, v kategórii **ADMINISTRATÍVA** – Personálny odbor.

Aj napriek slabšiemu štartu sa väčšina tímov rozbehla a uvedomila si, že súťaž si nevyžaduje až tak veľa času, ale len štipku odhodlania. **Najúspešnejším tímom sa stal tím ZHÚ Bratislava**, ktorý získal body za napr. upratovanie vlastných priestorov, spoločné posedenia a ďalšie. Neváhali a zaslali fotografie zo všetkého, o čom si mysleli, že za to môžu získať body.

Taktiež tímy **Personálny odbor** a **Kyselina dusičná** usilovne realizovali zlepšenia či skrášlenia svojich priestorov.

Keďže viacero tímov prejavilo úsilie a snahu zlepšiť svoje pracovné prostredie, garant súťaže sa rozhodol odmeniť aj tím na 2. mieste, odmenou vo výške polovice sumy určenej víťaznému tímu.

Výsledky 1. kola súťaže
Vítaz v kategórii VÝROBA – tím **ZHÚ Bratislava** so ziskom 635 bodov. Prvá cena je 50 € pre každého člena tímu a 20 € za každého člena tímu na spoločnú akciu.

Na druhom mieste sa umiestnil tím **Kyselina dusičná** so ziskom 380 bodov, ktorý

Bodové zisky tímov za súťažné obdobie Jeseň – Zima 2014					
Jeseň - Zima 2014		Hodnotené obdobie / Počet bodov			
Výroba/ Administratíva	Názov tímu	September Október	November December	Január Február	SPOLU
V	ZHÚ Bratislava	15	195	425	635
V	Kyselina dusičná	50	120	210	380
V	FIREMAN „D“	15	15	165	195
V	Hasiči ZHU A+B	25	15	15	55
A	Personálny odbor	55	120	75	250

získava odmenu 25 € pre každého člena tímu a 10 € za každého člena tímu na spoločnú akciu.

V kategórii **ADMINISTRATÍVA** je víťazným tímom **Personálny odbor** so ziskom 250 bodov, ktorý získava 50 € pre každého člena tímu a 20 € za každého člena tímu na spoločnú akciu.

Slávnostné vyhlásenie výsledkov súťaže sa uskutoční na Zamestnaneckom dni 30. mája 2015.

Týmto zároveň **vyhlasujeme 2. kolo súťaže o Najlepšie pracovisko Dusla Jar – Leto 2015 na obdobie 1. 3. 2015 až 31. 8. 2015.** Vyhodnotenie 2. kola sa uskutoční pri prí-

ležitosti súťaže vo varení guláša v septembri. Tímy sa môžu **prihlásiť do 15. 4. 2015** (vrátane).

Upozornenie na zmenu pravidiel:

Pre kolo Jar – Leto 2015 je stanovená odmena aj pre tím s druhým najvyšším získaným počtom bodov, pričom ostatné pravidlá a podmienky súťaže zostávajú nezmenené. Pravidlá sú na intranete (zverejnené 13. 10. 2014), resp. si ich môžete vyžiadať na mailovej adrese: sutaz@duslo.sk

Mgr. Miroslav Straňák,
Personálny úsek

Výsledky úsilia tímov

Dokumentácie niektorých zlepšení, skrášení, ktoré dosiahli súťažné tímy v 1. kole súťaže:



Renovácia posilňovne

Vľavo – pôvodný stav, vpravo – aktuálny stav.



Nové nástenky

S užitočnými informáciami pre zamestnancov.



Nový regál v šatni na odkladanie ochranných pomôcok

Vľavo – pôvodný stav, vpravo – aktuálny stav.

Pracovné a životné jubileá našich kolegov vo februári a marci 2015

(Uvádzame len zamestnancov, ktorí zaznamenali jubileum podľa platnej Kolektívnej zmluvy a ktorí súhlasili so zverejnením osobných údajov o dosiahnutom jubileu)

Pracovné jubileá

20 rokov práce v podniku

Alaxa Oskár	Technický úsek
Hubináková Ivana Ing.	Technický úsek
Sekretárová Blažena	Finančný úsek
Barczy Ervín	SBU Organika

25 rokov práce v podniku

Sivák Ľudovít	Technický úsek
Rábek Štefan	SBU Energetika
Minárik Ivan	Úsek výroby anorganika
Subi Vladimír	SBU Organika
Vráblik Ľuboš Bc.	SBU Organika

30 rokov práce v podniku

Csimma František Ing.	Technický úsek
Žigárdiová Eva	Technický úsek
Velický Vladimír	Úsek nákupu a logistiky
Hulala Vladislav	SBU Energetika
Práznovský Ivan	Úsek výroby anorganika
Sklenárová Zita	Úsek výroby anorganika
Maneková Júlia	SBU Organika

35 rokov práce v podniku

Brodanský Miroslav	Technický úsek
Ferenceľová Zuzana	Technický úsek

40 rokov práce v podniku

Vargová Helena	Technický úsek
Rák Ladislav	SBU Energetika

Životné jubileum

50 rokov života

Czibulka Peter	Technický úsek
Janič Ján	Technický úsek
Ščipa Peter	Technický úsek
Sýkorová Beáta Mgr.	Finančný úsek
Chmelík Marián	SBU Energetika
Pauko Štefan	Úsek nákupu a logistiky
Kürthyová Alžbeta	Úsek obchodu anorganika
Bopkóová Dagmar	SBU Organika
Ember František	SBU Organika
Fábik Jaroslav	SBU Organika
Mojzes Róbert	SBU Organika
Straňáková Jana	SBU Organika

Oľga Solíková, Personálny úsek



Pridajte sa k nám na
facebook.sk/NaseDuslo



Plánovanie a realizácia rekonštrukčných prác

V minulom roku prešla rozsiahlou rekonštrukciou budova Centra zdravotnej starostlivosti a jej nový vzhľad pozitívne hodnotia nielen zamestnanci a pacienti CZS, ale aj obchodní partneri prichádzajúci do našej spoločnosti.

Proces rekonštrukcie, obnovy

a vylepšovania nielen vzhľadu, ale aj funkčnosti objektov a priestorov v areáli našej spoločnosti bude pokračovať aj v tomto roku. V hlavnej administratívnej budove boli v závere minulého roka upravené priestory v prístavku 1. a 2. poschodia, v tomto roku bude rekonštruovaná recepcia a dokončené bude 1. poschodie.

V marci sa začala v budove realizácia investičnej akcie vybudovania centrálnej klimatizácie.

Skrášľovať budeme aj vzhľad vonkajšieho priestoru pred hlavnou administratívnou budovou. Odstránia sa staré dreviny napadnuté škodcami alebo predstavujúce riziko z hľadiska bezpečnosti osôb a požiarnej ochrany.

Upraví sa povrch spevnených plôch, vytvoria sa nové parkovacie miesta a všetko bude ukončené výsadbou nových drevín a úpravou zelených plôch.

Ďalšou oblasťou, ktorá je súčasťou zámeru vylepšovania, sú priestory hlavnej jedálne a výdajní stravy. V súčasnosti sa spracúva štúdia realizovateľnos-

ti, ktorá zhodnocuje efektívnosť kompletnej rekonštrukcie objektu hlavnej jedálne v porovnaní s výstavbou nového prízemného objektu v priestore na križovatke ciest 1-1 a 2-2. Podľa výsledkov štúdie bude v tomto roku spracovaný projekt na realizáciu výhodnejšieho variantu riešenia.

Dúfame, že všetky uvedené zámery a projekty zrealizujeme podľa stanoveného plánu a spoločne zvládneme aj menšie nepohodlie na pracovisku alebo dočasné zmeny režimu vstupu do areálu počas realizačných prác.

Ing. Beata Odráškova,
Personálny úsek



Ukážky plánovaných projektov (TECHO®)

Zamestnanecký deň Duslo 2015

Milé kolegyně, milí kolegovia,

30. mája 2015 od 14.00 hod. sa na Futbalovom štadióne v Šali – Veči uskutoční Zamestnanecký deň Duslo 2015, na ktorý Vás a Vašich rodinných príslušníkov srdečne pozývame. Pre zamestnancov z pracoviska v Bratislave bude podľa záujmu zabezpečená doprava autobusom.

Srdečne pozývame aj zamestnancov spoločnosti VUCHT s rodinnými príslušníkmi.

Blížšie informácie o prihlasovaní, presnom programe a ďalšie Vám včas poskytneme. Tentoraz to skúsime bez športových súťaží, ktoré sme si „ponechali“ na september a spojíme ich s varením guláša.

Pre dospelých sme pripravili niekoľko atrakcií, ktoré možno minulý rok pre Vašu zábavu chýbali – napr. lukostreľba, silomer – kladivo, Kalčeto – nadrozmernej futbal – stolový futbal poznáte, ale teraz miesto figúriek môžete hrať Vy! Hlavným bodom zábavy pre Vás však bude špeciálna súťaž – o čom bude? Nechajte sa prekvapiť!

Pre drobcov bude pripravené detské ihrisko, maľovanie na tvár, balóny, pre staršie deti Det-ský chemický hunt, Discoshow, poníky, trampolíny, reťazový kolotoč, šmyklavka a iné prekvapenia.

Nebudú chýbať ani naši hasiči s ukázkami hasiacej techniky. Ak by niekto nebol potreboval ošetrenie, budú prítomné aj naše zdravotníčky a aj zástupcovia zdravotnej poisťovne Union na Dni, či skôr Hodinách zdravia. Dámy sa nemusia namalovať doma, pretože ich skrášlia zástupkyne firmy Mary Kay.

Tento rok sme nezabudli na oddychovú zónu – pripravené budú tulivaky, deky a slnečníky, aby si unavené deti ale aj dospeláci mohli oddýchnuť.

Nebude chýbať ani tombola, ktorá bude určená len pre zamestnancov.

Vyvrcholením Zamestnaneckého dňa bude vystúpenie hudobnej

skupiny Polemic. Veríme, že Vás roztancuje a spečatí dobrý dojem z popoludnia, stráveného s Vašími blízkymi, ale aj s kolegami.

Ak nás chcete aj Vy svojimi hudobnými, speváckymi, resp. inými schopnosťami zaujať a pobaviť, prihláste sa s ponukou najneskôr do 24. apríla 2015 na mailovej adrese daniela.javorska@duslo.sk.

Privítame aj dobrovoľníkov, ktorí nám pomôžu zvládnuť tento organizačne náročný deň.

Tešíme sa na príjemné chvíle, a veríme, že aj počasie nám bude priaznivo naklonené!

Všetkých Vás srdečne pozývame!

Mgr. Daniela Javorská,
Personálny úsek

Zaujímavosti

Nebeská diaľnica

Nízke teploty spôsobujúce znížený obsah rozptyľujúcich častíc v ovzduší a jasné bezoblačné počasie nám v tomto období ponúkajú nevšedný pohľad na oblohu, ktorú križujú kondenzačné čiary prelietavajúcich lietadiel. Obloha nad Duslom občas pripomína diaľnicu, kde v leteckých koridoroch registrujeme prelety liniek spájajúcich Ameriku a Európu s Áziou.

V súčasnosti existujú aplikácie, ktoré nám umožňujú s využitím map programu Google identifikovať lietadlá, ktoré vidíme len ako drobné bodky na oblohe. Pri použití napr. www.flightradar.com zistíme, že lietadlá prelietavajúce od severovýchodu približne smerom od hlavnej brány k nitrianskej bráne sú linkami začínajúcimi najmä na najväčších európskych letiskách Londýn a Frankfurt, v niekoľkých prípadoch až na východnom pobreží USA a končiacimi na letiskách v Turecku, krajinách Arabského polostrova (Dubaj) a ďalej až v Indii, Singapure a Malajzii.

Lietadlá prelietavajúce približne kolmo na tento smer sú linky z kra-

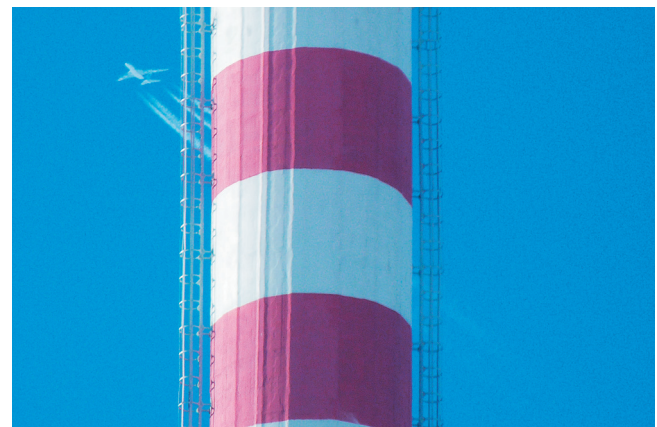


Letecký maják, Nitra – Lukov Dvor.

jin južnej Európy, hlavne Španielska a Talianska, smerujúce do pobaltských krajín a Ruska. Najpůsobivejšie vyzerá prelet štvormotorových prúdových lietadiel. Často na oblohe vidíme stroje leteckej spoločnosti Malaysia Airlines smerujúce z Londýna do hlavného mesta Malajzie Kuala Lumpur.

Malý bod na oblohe, ktorý vidíme vo výške 10 000 m, je lietadlo Airbus A380-800, dvojposchodové, štvormotorové najväčšie osobné dopravné lietadlo na svete. Dokáže prepraviť od 525 do 853 pasažierov rýchlosťou až 1062 km/h na vzdialenosť až 15 200 km.

Ing. Ľuboš Sokol, SBU Organika



Lietadlo nad dusláckym komínom.

Milí kolegovia, nikto z vás nám zatiaľ neposlal otázku, nápad, podnety...

Máte neobvyklú záľubu či koníčka, s ktorým sa chcete pochváliť? Máte otázky k pracovným záležitostiam, námety alebo články na zverejnenie (nielen v Noviny Duslo, ale napr. aj na intranete)? Chcete poukázať na nedostatok a podnietiť jeho riešenie alebo máte návrh na jeho vyriešenie? Napíšte nám alebo pošlite fotografiu upozorňujúcu na nedostatky či neporiadok na adresu noviny@duslo.sk. Reagovať budeme na neanonymné otázky či podnety.