

LOVOCHEMIK

BIOPALIVA A ZMĚNA KRAJINY



Článek PREOL o tom, jak je to se škodlivostí řepky a jejími obrovskými plochami.

strana 3

JAK SE CO DĚLÁ



Další fotoreportáž tentokrát představí univerzální výrobu hnojiv.

strana 4

FOTOSOUTĚŽ „LÉTO BUDIŽ POCHVÁLENO 2010“



Letos se zúčastnilo naší fotosoutěže 20 fotografů s 53 fotografiemi.

strana 6

ANKETA

Navštěvujete kulturní akce ve svém okolí?



Ing. Michal
BAJI
OVH

Nejsem typ, který by pravidelně navštěvoval divadla a kina, ale je pravda, že do kina si občas velice rád zajdu. Stejně tak divadlo považuji za příjemné zpestření všedních dní. Naposledy jsem byl v městském divadle v Litoměřicích na hře „Kdo hledá, najde“. Jedenkrát jsem zkusil i baletní představení a byl to k mému překvapení nešední zážitek. Z kulturních akcí, které každoročně navštěvuji, mohu jmenovat terezínské Josefínské slavnosti.



Petra
LOŇKOVÁ
OŽP

V poslední době chodím zejména na vystoupení mé dcery, která se od svých pěti let věnuje závodnímu aerobiku. Navštěvuje DDM v Ústí nad Labem aerobic team Angels. Vystupují na plesech jako předtančení, při pálení čarodějnic a jiných otevřených akcích a samozřejmě se mezitím konají na různých místech ČR závody v aerobiku. Tam všude ji doprovázím. Zdar letošní sezóně ☺.



Jiří
PAZOUREK
PREOL

Kulturní dění v mém okolí zatím v důsledku nedávné změny bydliště vnímám pouze částečně a rámcově. Předpokládám, že v následujících dnech a týdnech bude více časových možností, abych se tento nedostatek snažil ve svém vlastním zájmu napravit.



Karel
KUČERA
OTBS

Protože jsem v zastupitelstvu obce Vchynice, kulturních akcí se účastním nejen pasivně, ale podílím se aktivně na jejich pořádání. Nejznámější je „Vchynický kvítek“, kterého se účastní děti i z okolních obcí a nedalekých Lovosic. Ale velký věhlas si získávají další kulturní akce, jako např. Maškarní karnaval pro děti, Čarodějná noc, Halloween a Mikulášská veselice. V letošním roce bylo takových akcí ve Vchynicích sedm.

PROTIPOVODŇOVÁ OCHRANA / ANTONÍN NOVOSAD PRÁCE NA PROTIPOVODŇOVÉ OCHRANĚ BĚŽÍ PŘES PŮL ROKU

HLAVNÍ TÉMA

Protipovodňová ochrana průmyslové zóny Lovosice je již více než půl roku ve výstavbě a dotýká se bezprostředně areálu Lovochemie. Pro ty, kteří nejsou pracovně na realizaci zainteresováni, se může dosavadní „růst“ stavby jevit jako málo viditelný. To je dáno tím, že prvním krokem, jako u každé stavby, je také u tohoto vodního díla založení jeho podzemní části.

Přestože termín dokončení výstavby je stanoven na září 2012, je celá část stavebních prací, na linii protipovodňové ochrany dlouhé 5,2 km, soustředěna do let 2010 a 2011. V letošním roce je stavební činnost prioritně orientována na úseky stavby probíhající podél toku Labe. Severozápadní část průmyslové zóny, s čistírnou odpadních vod Lovochemie, je z hlediska celého chráněného území nejvýznamnější, současně však také nejsložitější. Přeložky inženýrských sítí – vodovodů, kanalizací a kabelových systémů, jsou zde v současné době prakticky hotovy. Pro ilustraci je dobré zmínit novou trasu vysokonapěťového kabelu, kterým Lovochemie napájí lovosický sportovní areál, odklonění kanalizační stoky B o rozměrech 1400 x 1600 mm pro potřebu výstavby nadzemní protipovodňové železobetonové stěny nebo vybudování protipovodňového uzávěru ve stávajícím velkém potrubním a kabelovém kolektoru. Nové jsou i příslušné kanalizační šachty, z nichž nejvýznamnější je šachta na stoce A, s křížením potrubí DN800 a DN700.



Základ je veden do hloubky až 11,5 m.

Foto: Petr Stuchlý

Dokončeny jsou piloty a vrty za účelem vytvoření nepropustné injektážní clony, zamezující průniku podzemních vod do této části areálu. Na tento základ, který je veden do hloubky až 11,5 m, navazuje vlastní ochranná železobetonová stěna (začátek její výstavby je vidět na obrázku) s výškou přes 4 m. Aktuálně probíhá obdobný proces podzemní injektáže kolem celé ČOV. Tento způsob ochrany, spolu s novým drenážním systémem, zajišťují udržení hladiny podzemních vod kolem čistírny trvale pod úrovní terénu. Tím bude vytvořen předpoklad pro nepřerušovanou činnost ČOV během povodní.

Stavební činnost na podzemní části linie protipovodňové ochrany je aktiv-

ni na všech úsecích podél Labe a areálu Lovochemie a také na Ústřední labské vodárně.

Důležité je, že průběh prací je, ve vzájemné součinnosti se zhotovitelem, veden prakticky bez vlivu na činnost Lovochemie.

Nepracuje se však pouze u Labe a v areálu Lovochemie. Na pravém břehu Modly podél železniční trati na Prahu je k vidění již hotová ochranná zemní sypaná homogenní hráz, opevněná místy drátokamennými zdmi a matracemi. Hráz vysoká přes 3 m a v koruně široká 3,5 m bude v definitivní podobě zpevněna ohumsováním a zatravněním. Obdobná hráz se staví také na protějším břehu Labe u Pišťan.

BEZPEČNOST / KAREL KUČERA, IRENA VODIČKOVÁ V LOVOCHEMII PROBĚHLO CVIČENÍ SLOŽEK IZS



Velitel zásahu Stanislav Novák uděluje rozkazy zasahujícím hasičům. Foto: Irena Vodičková

Simulovaný únik čpávku z prasklého potrubí v areálu Lovochemie byl v úterý 12. října v dopoledních hodi-

nách předmětem námětového cvičení Hasičského záchranného sboru podniku Lovochemie a jednotek Integrova-

ného záchranného systému Ústeckého kraje.

I když počasí akci právě nepřálo, hustá mlha byla všude okolo, zasahující jednotky HZSP Lovochemie i HZS Ústeckého kraje – požární stanice (PS) Lovosice a PS Litoměřice - při své činnosti prokázaly schopnost organizačně i prakticky zvládnout veškeré činnosti související se zásahem při likvidaci úniku nebezpečné látky v požadovaných časech i kvalitě.

Cvičení se zúčastnilo 14 zasahujících hasičů, kteří provedli podle pokynů velitele akce Stanislava Nováka zásah podle Vnitřního havarijního plánu Lovochemie.

Cvičení potvrdilo připravenost a souhru všech příslušných složek integrovaného záchranného systému v těchto situacích.

AKTUALITY

■ V úterý 12. října proběhlo jednání se společností DEA k prodeji emisních povolenek k 1. pololetí 2011.

■ Ve dnech 27. – 29. října se ve Vídni konala konference o hnojivech FMB Europe Fertilizer Conference & Exhibition. Mezi více než 500 účastníky z celého světa byla i Lovochemie.

■ K 31. října ukončila úklid v areálu Lovochemie společnost ISS, od 1. listopadu došlo ke změně dodavatele. Novým dodavatelem úklidových služeb se stala firma FORCORP, která bude zajišťovat i ostrahu.

■ V Lovochemii byl ze strany AGROFERT HOLDING proveden interní audit.

■ Do testovacího provozu byla na portálu SharePoint spuštěna aplikace „Žádanky“.

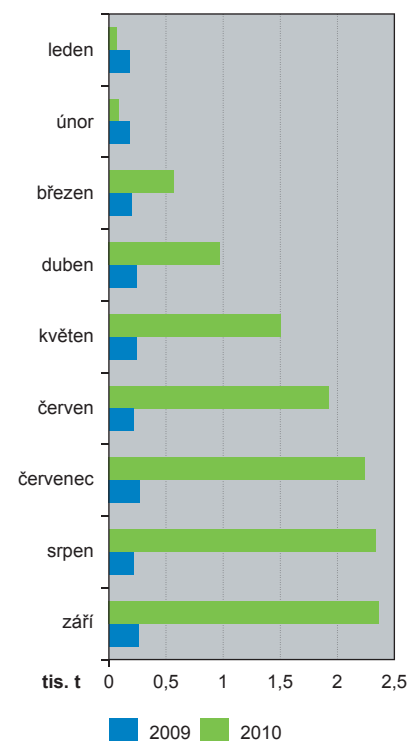
■ Pokračuje školení EDUCA, v říjnu byl zahájen vyučovací modul zaměřený na chemii.

■ Byla dokončena první varianta podnikatelského plánu na rok 2011, schválena by měla být představenstvem na jeho příštím jednání, které se bude konat 12. listopadu.

■ Probíhá předběžný audit výsledků hospodaření za rok 2010.

GRAF MĚSÍCE

Prodej směsné motorové nafty SMN 30 v PREOL



MĚSÍC	2009	2010
leden	184,7	69,8
únor	186,4	81,6
březen	201,6	564,7
duben	240,9	976,7
květen	241,2	1501,6
červen	215,6	1923,7
červenec	271,1	2241,1
srpen	215,1	2331,2
září	259,5	2364,7

VÍTE, ŽE...

...Antinobelovy ceny se letos udělovaly již po dvacáté?

Představitelé satirického časopisu Annals of Improbable Research (Anály nepravděpodobného výzkumu) předali na Harvardově univerzitě takzvané Antinobelovy ceny (Ig Nobel Prizes), které již dvacet let získávají vědci za nejneúčinnější a nejabstrudnější výzkum, objev a nebo vynález.

Cenu si v tomto roce odnesly například tři britské vědkyně za zdokonalení metody sběru velrybího hlenu pomocí dálkově ovládané helikoptéry, nebo tři odborníci opět z Velké Británie, za neotřesitelný důkaz, že hlasité nadávky skutečně přinášejí úlevu.

Cenu za fyziku si odnesly vědkyně z Nového Zélandu, za průlomový objev, že lidé na náledí padají mnohem méně, když si přes boty natáhnou ponožky.

Ze zvířecí říše je i další oceněný výzkum. Skupina čínských vědců spolu s anglickým kolegou přišla na to, že si kaňkové dopřávají orální sex.

„Naše pozorování jako první prokázala pravidelnou felaci dospělých zvířat,“ shrnuli vědci ve své studii. Cena za biologii je v takovém případě nemohla minout.

Přehled vítězů Ig Nobel Prizes za rok 2010:
Technika: Karina Acevedo-Whitehouse, Agnes Rocha-Gosselin a Diane Gendron za vývoj metody sběru nosního hlenu velryb pomocí dálkově řízené helikoptéry.

Medicína: Simon Rietveld a Ilja van Beest za výzkum astmatu a objev, že symptomy astmatu se dají léčit jízdou na horské dráze.

Řízení dopravy: Tošijuki Nakagaki, Atsuši Tero, Seidži Takagi, Tetsu Saigusa, Kentaro Ito, Kendži Jumiki, Rjo Kobajashi, Dan Bebber a Mark Fricker za použití slizovek na určení optimálních tras železničních kolejí.

Fyzika: Lianne Parkin, Sheila Williams a Patricia Priest za důkaz, že na zledovatělých površích lidé kloužou a padají méně, když mají přes boty navlečené ponožky.

Mír: Richard Stephens, John Atkins a Andrew Kingston za důkaz, že nadávání pomáhá zmírňovat bolest.

Zdravotnictví: Manuel Barbeito, Charles Mathews a Larry Taylor za experimentální důkaz, že mikroby se více drží na voutsatých vědcích.

Ekonomika: Představitelé a vedení finančních společností Goldman Sachs, AIG, Lehman Brothers, Bear Stearns, Merrill Lynch a Magnetar za vytvoření a představení nových způsobů investování, které maximalizují zisk a minimalizují rizika pro světovou ekonomiku.

Chemie: Eric Adams, Scott Socolofsky a Stephen Masutani za vyvrácení tvrzení, že voda a olej se nemísí.

Management: Alessandro Pluchino, Andrea Rapisarda a Cesare Garofalo za matematický důkaz, že organizace by se staly efektivnějšími, kdyby byli zaměstnanci povyšováni náhodným výběrem.

Biologie: Lipiao Čang, Min Tan, Guangtian Ču, Tianping Je, Tiju Hong, Šanji Čou, Šuji Čang a Gareth Jones za zdokumentování orálního pohlavního styku kaloňů.

Celkem letos pořadatel vybíral ze sedmi tisíc nominací.

Zdroj: Internet

TIRÁŽ

LOVOCHEMIK, podnikový měsíčník, vydává akciová společnost Lovochemie pro interní potřebu zaměstnanců podniku. Výtisk zdarma.

Redakční rada: Mgr. Irena Vodičková, Ing. Petr Cermánek, Karel Hendrych, Ing. Luděk Jambor, Ing. Pavel Kánský, Ing. Vladislav Smrž, Ing. Zdeněk Šrámek, Marek Trefný, Bc. Renáta Veselá, Eva Živná.

Adresa: Lovochemie, a.s., redakční rada Lovochemiku, Terežinská 57, 410 17 Lovosice, e-mail: lovochemik@lovochemie.cz IČ: 49100262

Uzávěrka příspěvků vždy 20. v měsíci. Tisk: Jiří Bartoš - SLON, spol. s r. o., U Chemičky 18, 400 01 Ústí n. L. Evidenční číslo: MK ČR E 17172



SKLENÍKOVÉ PLYNY / PETR CERMÁNEK A JEDEME DÁL!



Akt předání - originální výtisk verifikační zprávy za 1. pololetí roku 2010 putuje z rukou Ing. Galleho do rukou paní Rai (DEA). Foto: Mihai Braşoveanu

Průběžně informování o stavu JI projektu ve věci snižování emisí skleníkového plynu N₂O (oxid dusný) na výrobně kyseliny dusičné KD6 již patří ke standardní náplni Lovochemiku. Aby také ne – díky optimalizační technické řešení a dosažení vysoké

účinnosti sekundárního katalyzátoru (který emise N₂O rozkládá na neškodný dusík a kyslík) je tento projekt svým finančním přínosem naprosto srovnatelný s našimi hlavními činnostmi – tedy prodejem průmyslových hnojiv a energií.

EDUCA / MIROSLAVA ŠIMONOVÁ ŠKOLENÍ ZAČALO V OSTRÉM TEMPU



evropský sociální fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



Skupina mechaniků na jednom ze svých seminářů. Foto: Jaroslav Svoboda

V zářijovém čísle Lovochemiku jsme vás informovali o zahájení školení v programu „Zvyšování odborné kva-

lifkace zaměstnanců společnosti Lovochemie, a.s.“, které je podporované operačním programem Lidské zdroje

V úterý 12. října 2010 proběhlo další jednání s dlouholetým a vážným obchodním partnerem, jež je od roku 2005 naším trvalým zákazníkem a kupcem emisních úspor – dánskou agenturou DEA. V rámci jednání bylo diskutováno několik nosných témat.

Nejprve byl shrnut proces verifikace (= ověření) dosažené výše emisních úspor za 1. pololetí roku 2010 nezávislým auditorem TÜV Nord Czech. Ten byl ukončen v září 2010 s konstatováním, že bylo vygenerováno 330 488 tun CO_{2e} emisních úspor. Ty byly následně v průběhu října převedeny z národního emisního registru ČR do Dánského království, v návaznosti tohoto kroku proběhla i fakturace.

Dalším tématem jednání bylo stručné shrnutí vývoje a aktuálního stavu opravy turbosoustrojí na výrobně KD6. Je zřejmé, že letní havárie turbokompresoru na KD6 zasáhla negativně nejen naše obchodní partnery v oblasti dodávky průmyslových hnojiv, ale stejně tak je i citelný výpadek v generování a prodeji emisních úspor. Naše partnery z DEA tak vývoj situace s obnovením provozu výroby KD6 eminentně zajímá.

Stěžejním bodem jednání pak byla úvodní diskuse o prodloužení vzájemné spolupráce i v roce 2011. Procesní náležitosti naší spolupráce již máme vhodně a k oboustranné spokojenosti nastaveny z minulosti, tudíž prakticky jsme diskutovali pouze dvě záležitosti – množství emisních úspor a jejich cenu. Obě strany představily své úvodní návrhy. Samozřejmě jsme k dohodě nedospěli hned na prvním jednání, nicméně naše cenové představy se nelišily natolik významně, aby zde nebyl reálný předpoklad, že se postupně kompromisně dohodneme. Nicméně nějaký ten pátek nám to ještě určitě zabere...

Na závěr jednání proběhlo stručné představení aktuální rozpracovanosti všech realizovaných „zelených projektů“ – akcí údržby a investic, na jejichž realizaci čerpáme finanční prostředky z prodeje emisních úspor. Mezi ty (svým finančním objemem) nejvýznamnější patří aktuálně výstavba protipovodňové ochrany areálu a rekonstrukce mlýnice vápence.

A co bude dál? Kromě aktuálně pokračujících jednání ve věci obchodní spolupráce s DEA v roce 2011 nás již na přelomu ledna/února 2011 (po schválení podnikatelského plánu – tedy i plánu investic a údržby – roku 2011 ze strany Agrofert Holding) čeká ve spolupráci s českým Ministerstvem životního prostředí a DEA schvalování nových zelených projektů. ■

středů, kde pod vedením lektorů z Českého svazu pro údržbu získává informace potřebné pro dlouhou chystané změny v přístupu Lovochemie k údržbě.

V říjnu nezůstali pozadu ani naši technologové, kteří absolvovali první den školení chemie, kde vyučují lektoři z VŠCHT Praha. Věříme, že jejich pravidelná setkání, která budou probíhat až do května roku 2011, jim pomohou nalézt průnik teorie a praxe, a tím získat nové podněty pro rozvoj našich technologií.

Zapomenout nemůžeme konečně ani na poslední klíčovou aktivitu: „Školení topičů na provoz energetiky“, které by mělo pomoci zvýšit efektivitu provozování našich kotlů K4 a K5. Naši topiči mají první polovinu plánovaného školení již za sebou. Nyní mají možnost postupně získané poznatky převádět do své každodenní práce a případně vzniklé problémy či otázky konzultovat na dalším běhu školení, které se bude konat v roce 2011.

Zajímá vás více nebo chcete mít přehled, která školení právě probíhají? Navštivte náš nový interní web EDUCA (www.portal.lovochemie, sekce Projekty a týmy), kde naleznete veškeré informace k jednotlivým klíčovým aktivitám i více fotografií z jednotlivých školení. ■

REGION / VLADISLAV SMRŽ, TOMÁŠ KASSAL (MF DNES) NEJLEPŠÍ CHEMIK: NEJDŘÍV HORY, PAK ŽÁDNÉ PŘIJÍMAČKY

LOVOSICE (tka) Devátáci, nechcete studovat chemii? Není to až taková otrava, jak se zdá! A navíc – může za to být zimní zájezd na hory! Nebo notebook! Mobilní telefon! Stačí, aby se vaše škola přihlásila k soutěži Chemik roku Litoměřicka.

S takovou výzvou se obrací na žáky posledních ročníků základních škol firmy z Lovosic a Střední odborná škola technická a zahradnická v Lovosicích. Střední škole chybějí studenti v oboru Aplikovaná chemie. Lovosic-

kým továrnám, které se zabývají chemií, odborníci stárnou a mladí nejsou. Proto společně přicházejí s nápadem, jak upoutat pozornost k chemii.

„Myšlenku jsme okoukali u kolegů v Pardubickém kraji, kde se osvědčila.

Také tam měla střední škola potíže se studenty, ale po dvou třech letech jich výrazně přibýlo,“ upozornil personální ředitel Lovochemie Lovosice Vladislav Smrž, že nejde o žádný neověřený pokus.

Úbytek studentů chemie popsala ředitelka lovosické střední školy Jaromíra Venclíčková. „Studentů v oboru Aplikovaná chemie ubývá nejen u nás. My máme nyní jednu třídu ve druhém ročníku. Když se ale bavím s kolegy, mají s tím potíže i v Ústí nebo Litvínově,“ uvedla ředitelka lovosické školy.

Problémy podle ní souvisejí s omezeným počtem hodin chemie na zá-

kladních školách, kde v hodinách často není čas na nic jiného než na teorii. Chemie je pro školáky jen složitou teorií. Na zpestření formou atraktivních pokusů není čas.

Právě nová soutěž, jež proběhne v listopadu, může chemii ukázat jinak. „Spolupracujeme s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze. Její zástupci přijedou v listopadu do tříd a připraví devátákům ukázkovou hodinu. Při další hodině pak žáci dostanou soutěžní testy, které vyplní a následně vyhodnotí. Výsledky vyhlásíme na slavnostním večeru v únoru,“ popsala průběh soutěže Smrž.

Na organizaci soutěže, která mimo jiné podporuje i tradice chemické výroby v Lovosicích, se vedle střední technické školy výrazně podílejí zdejší firmy Lovochemie, Glanzstoff - Bohemia, PREOL a Flexfill.

(Článek byl uveřejněn v MF Dnes 22. 10. 2010)

PREOL / KAREL HENDRYCH

BIOPALIVA A ZMĚNA KRAJINY

Bionafta je vhodné alternativní palivo pro pohon vznětových motorů a její použití se dlouhodobě uplatňuje na trzích ČR a ostatních zemí EU. Její použití snižuje riziko dodávek importovaných fosilních surovin pro výrobu motorových paliv a umožňuje využití domácích zemědělských surovin. Zvyšuje využití orné půdy v ČR, jejíž část zůstává nevyužita a zvyšuje zaměstnanost ve venkovském sektoru. Bionafta vyráběná z biomasy pěstované v ČR, popř. EU, má pozitivní vliv na ráz venkovské krajiny.

PREOL
člen skupiny AGROFERT

Ve spojitosti s biopalivy je častým populárním tématem kácení tropických deštných pralesů, za účelem pěstování surovin pro výrobu biopaliv. Tropické deštné pralesy i ostatní pralesy představují cenné ekosystémy, jejichž kácení není v žádném případě přijatelnou cestou k rozšiřování ploch zemědělsky využívané půdy. Na území ČR ale kvůli pěstování energetických plodin nedochází ani ke kácení lesů ani k vysušování mokřadů, ani k rozorávání travních porostů. Máme dostatek zemědělské půdy jak pro potravinovou a krmivářskou, tak pro energetickou produkci. Pokud ke jmenovaným jevům dochází na druhé straně zeměkoule, Evropská komise a parlament již schválily

Nařízení pro legislativní certifikace biopaliv tak, aby evropské trhy byly ochráněny před dovozem biosložek ze zemí, kde by k nežádoucím změnám cenných ekosystémů mohlo docházet. Na základě stanovených kritérií udržitelnosti budou certifikovány všechny výrobní jednotky produkující biopaliva. Další výroba biopaliv bude následně schválena pouze u těch jednotek, které budou splňovat závazná kritéria udržitelnosti.

Naše základní suroviny pro výrobu biopaliv jsou řepka olejka, cukrová řepa a obilniny. Jsou to plodiny pěstované na českém území stovky až tisíce let. Mají své místo v osevních plánech a jejich pěstování má propracované agrotechnické postupy. Řepka, obilniny ani cukrovka nevytlačují z polí potravinové plodiny, protože o tyto není na trzích zájem a ceny krmných a potravinových obilovin jsou těsně na hranici výrobních nákladů. Energetické plodiny

ZPRACOVÁNÍ ŘEPKY 01-09/2010 V TIS. TUN V PREOL



ny pouze nahrazují plodiny, které by zemědělci přestali pěstovat.

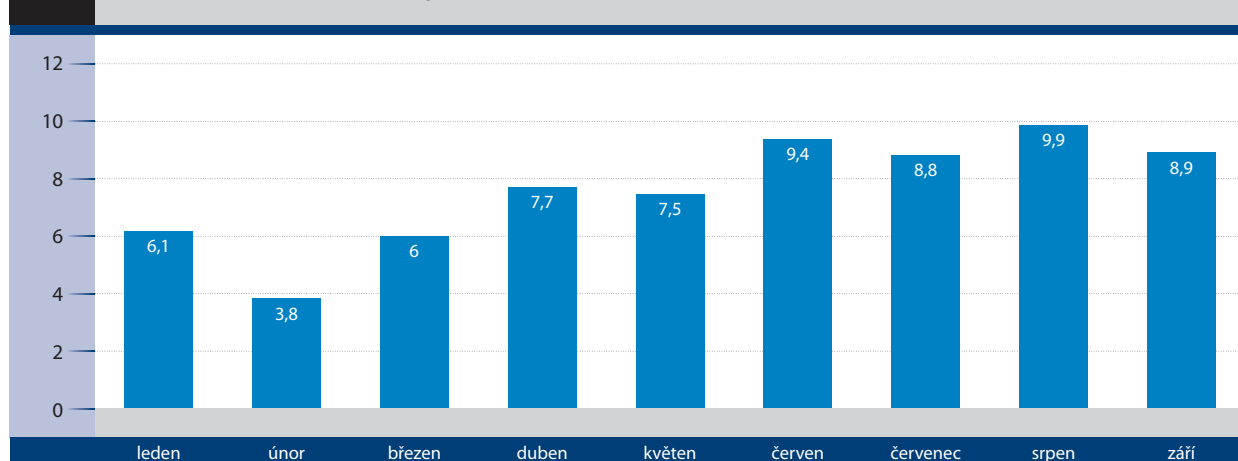
Jak je to se škodlivostí řepky a jejími obrovskými plochami? Pravda je taková, že ozimá řepka je plodina, která v osevním postupu působí velmi příznivě. Patří k zúrodňujícím plodinám, zanechává v půdě velké množství organických zbytků a je vhodnou předplodinou pro rostliny náročné na výživu. Například pro obilniny. Mýty o její škodlivosti jsou absolutní nesmysl, lépe řečeno výmysl. Pokud se týká objemu plochy, na které se řepka pěstuje,

její horní hranice je dána striktně agrotechnickými požadavky, které říkají, že na tom samém poli může přijít po sobě až za čtyři, nejlépe pět let. Když se tato zásada nedodrží, klesá výnos a zhoršuje se ekonomika a zdravotní stav. V minulém roce se řepka pěstovala v ČR na čtrnácti procentech obdělávané orné půdy. Je to opravdu tak mnoho? Obilí se pro zajímavost pěstuje na šedesáti procentech orné půdy. Ale kdo by si všiml kvetoucího obilí. Má malé šedé kvítky, které se v sytém zelení ztrácí, zatímco řepka je výrazně žlutá a té si

všimne každý. I „odborníci“, kteří tak zasvěceně proti ní piší. Problém českého zemědělství, které dopady na životní prostředí a na krajinu nesporně má, není v řepce, ale v něčem jiném. Je v tom, že se dramatickým způsobem mění plochy plodin v osevním postupu. Ubývají zde hlavně pícniny, které zúrodňují půdu a zadržují vodu ve prospěch plodin s velkoplošnými pěstebními technologiemi, především obilí. Pěstování řepky na území ČR tak příznivě ovlivňuje kvalitu zemědělské půdy a ráz venkovské krajiny. ■



PRODEJ MEŘO 01-09/2010 V TIS. TUN V PREOL



PÉČE O ZAMĚSTNANCE / IRENA VODIČKOVÁ

PŘIPRAVUJE SE FIREMNÍ MATEŘSKÁ ŠKOLKA

Lovochemie a PREOL se rozhodly využít dotačního titulu a na základě schválené žádosti zajistí v budoucích dvou školních letech chod třídy pro děti zaměstnanců v mateřské škole Sady pionýrů v Lovosicích. Na projektu se budou obě společnosti podílet rovným dílem.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

V rámci schváleného projektu bude od září příštího roku otevřena jedna třída firemní školky pro děti zaměstnanců Lovochemie a PREOL. Cílem projektu je vytvořit podmínky pro soulad rodinného a pracovního života zaměstnanců

obou společností. Z prostředků poskytnutých Evropským sociálním fondem bude hrazeno vybavení školky, odměna všech, kteří se na zajištění chodu třídy budou podílet, vybavení zázemí pro děti a dále

stravné dětí, které budou třídu navštěvovat.

Podle předběžného šetření již bylo vytýpováno 12 zaměstnanců Lovochemie a PREOL, kteří níže uvedená kritéria splňují. Tito zaměstnanci jsou považováni za zvláště znevýhodněné na trhu práce, a proto jim bude tato možnost nabídnuta.

Děti budou do firemní školky vybírány podle kritérií, které jsou uvedeny ve schválené projektové žádosti:

1. Zaměstnanec (rodič) pečující o dítě předškolního věku.
2. Zaměstnanec pracující ve směnném provozu.
3. Zaměstnanec, který je zároveň osamělým rodičem.
4. Zaměstnanec dojíždějící do zaměstnání, pro kterého z časových důvodů není možné umístit dítě do předškolního zařízení v místě bydliště.



Lovochemii navštívili studenti z Ústavu anorganické technologie Fakulty chemické technologie pražské VŠCHT v rámci pravidelného programu exkurzí, které tento ústav pro své studenty zajišťuje.

Foto: Eva Živná

S rodiči vybraných dětí – zaměstnanci našich společností budeme spolupracovat na přípravě vybudování a spuštění firemní školky a zapojení dětí.

Přípravné práce se rozeběhnou na jaře příštího roku, máte-li však již nyní dotazy k této problematice, kontaktujte manažerku projektu Mgr. Irenu Vodičkovou. ■

JAK SE CO DĚLÁ / MAREK TREFNÝ

UNIVERZÁLNÍ VÝROBNA HNOJIV

V dnešním díle naší fotoreportáže si představíme univerzální výrobu hnojiv, dříve známou pod názvem NPK. Jedná se o jednu z nejstarších výroben v Lovochemii, která v posledních letech prochází výraznou modernizací.



Dávkovací váha + provozní silo fosfátu nebo kamence (síranu)

Ze skladu je surovina dopravena pásovými dopravníky do provozního zásobníku a odtud dávkována do rozkladné nádrže 4A.



Rozkladná nádrž

V těchto nádržích dochází k rozkladu apatitu při výrobě hnojiv NPK/NP nebo k rozpuštění kamence (síranu) dusičnanem amonným při výrobě hnojiv typu LOVODASA.



Filtrační odstředivky

Slouží k oddělení krystalů tetrahydrátu dusičnanu vápenatého od vymražené břěčky z krystalizace. Ty jsou surovinou pro výrobu hnojiva LV.



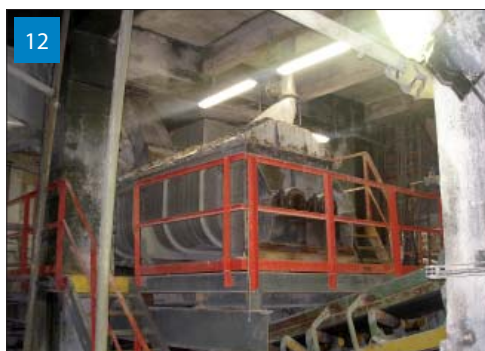
Provozní zásobníky meziproduktů

Odtud se čerpá vymražená a rozložená břěčka do dalších technologických uzlů.



Míchačka – kalizace

Do míchačky se k tavenině přidává podle typu vyráběného hnojiva draselná sůl nebo síran amonný. Dochází k homogenizaci těchto surovin s taveninou.



Granulátor

Zahuštěná zneutralizovaná tavenina se nabaluje na materiál z recyklového pasu. Pro vyvážení obsahu živin se u některých typů výrobků přidává mletý dolomit.



Válcové třídiče

Nadsítný podíl z třídění se rozdrťí a spolu s podsítným podílem padají na recyklový pas.



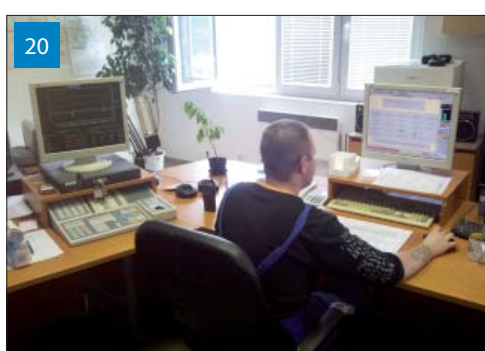
Sběrný recyklový pas

Dopravuje veškerý materiál nevýrobové granulometrie ze suché strany do granulátoru.



Expediční pas výrobku

Hotový výrobek, v tomto případě DASA 25+12, je dopravován na expediční oddělení.



Velín UVH

Výrobna je řízena systémem Delta – V+RS 3.



Zásobník dusičnanu amonného

Do tohoto zásobníku je čerpán dusičnan amonný z výroby LAV II, který je základní surovinou pro výrobu hnojiv typu LOVODASA. Na pravé straně menší zásobník pro DAM, který je dávkován do rozkladu fosfátu pro snížení emisí NO_x při výrobě hnojiv NPK/NP.



Skład kyseliny dusičné

Z výroby KD je kyselina čerpána do těchto zásobníků, z nichž je dopravována na výrobu UVH na rozklad apatitu, rozklad vápence, alkalické vypírky, neutralizačních kotlů a na promývání filtračních odstředivek. Kapacita zásobníků je celkem 2 500 m³.



Krystalizátory

Procesem krystalizace se z rozložené břěčky vylučují krystaly tetrahydrátu dusičnanu vápenatého. Výrobní uzl krystalizace je v chodu jen při výrobě hnojiv NPK/NP.



Chladiče

Zde se pro krystalizaci chladí kapalným čpavkem exxsol.



Neutralizační kotle (neutralizátory)

Zde probíhá neutralizace vymražené břěčky plynným čpavkem při výrobě NPK/NP nebo se při výrobě hnojiva LOVODASA 25+12 dávkuje čpavek do neutralizačního kotle B do roztoku kamenec + NH_4NO_3 . Kvalita všech výrobků je velmi závislá na dodržení předepsaného čpavkování.



Odpařovací U – reaktory

Slouží k odpaření přebytečné vody a další neutralizaci plynným čpavkem.



Sušící buben

Jako zdroj tepla do sušícího bubnu se používá zemní plyn.



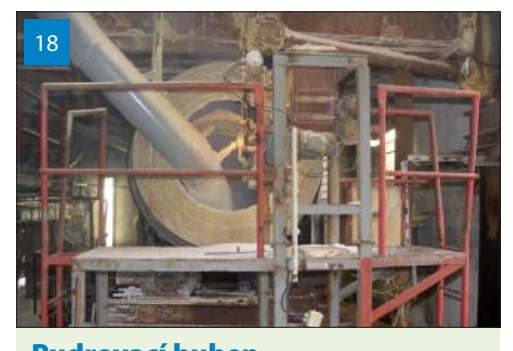
Třídiče

Zde je vysušený materiál roztríděn na frakce: nadsítná, výrobková, podsítná.



Chladicí buben

Zde je proudem vzduchu chlazen vytríděný materiál (výrobová frakce).



Pudrovací buben

Poslední operací je povrchová úprava. Zde je na výrobek aplikována látka proti spékavosti SK – Fert 20A, při výrobě hnojiv NPK/NP je ještě dávkován mletý kaolín.

Zajímavosti o výrobě hnojiv typu NPK:

- ✓ v provozu je od roku 1967
- ✓ výkon výroby je v současnosti 454 t hnojiva NPK/den nebo 258 t hnojiva LOVODASA 25+12/den

TECHNICKÝ ROZVOJ / FILIP AUINGER, PETR ŠLEMENDA NENÍ VŠECHNO ZLATO, CO SE TŘPYTÍ ANEB PO CESTÁCH NPK

Poprvé v naší cestě výrobou hnojiv odbočujeme od dusíkatých hnojiv, kam patřil LAV a LAD a také minule zmiňovaná DASA. Dostáváme se k hnojivům kombinovaným, hnojivům NPK. Pro výrobce hnojiv není rozpo-
rupnější produkt, než NPK hnojivo. NPK hnojiva jsou nejlepšími anorganickými hnojivy na trhu. Bohužel jsou také hnojivy s nejdražšími vstupními surovinami a s nejkomplicovanějším způsobem výroby. Díky tomu jsou nejdražším produktem, na což bájna neviditelná ruka trhu reaguje svým osobitým způsobem – buď se neprodávají vůbec, nebo je chtějí všichni. A to není pro výrobce vůbec jednoduchá situace.



NPK hnojivo a výchozí suroviny - zleva apatit kola, kyselina dusičná a draselná sůl. Foto: Filip Auinger

Čím ale jsou tato hnojiva tak jedinečná? Je to obsahem živin. Zatímco LAV a LAD obsahoval ze základních živin jen dusík a DASA jej doplnila o nově nedostatkovou síru, hnojiva NPK přináší rostlinám kromě dusíku (N) i fosfor (P) a draslík (K). Oba patří mezi základní biogenní prvky a jsou nezbytné pro správný růst rostlin. Je mimofádně zajímavé, jak se tyto prvky liší svým zabudováním do biomasy rostlin. Udělejme si tedy před procházkou výrobní linkou malou biochemickou exkursi.

Rostliny, na rozdíl od živočichů, mají schopnost si veškeré látky potřebné pro stavbu svých těl vytvářet „de novo“, tedy z anorganických sloučenin. Asi 80 – 90% jejich biomasy je tvořeno látkami vzniklými při fotosyntéze z vody a oxidu uhličitého.

Jak již bylo zmíněno minule, dusík tvoří „aktivní část biomasy“, tedy tu část, která provádí chemické reakce a umožňuje tím růst biomasy. Dusík je obsažen především v proteinech, což jsou vlastně molekulární stroje vykonávající určité poslání. Jeho nedostatek tedy vede ke zpomalení chemických reakcí v rostlině a tím i pomalejšímu růstu, horšímu zdraví a nižšímu výnosu. Proteiny, které obsahují asi 20% dusíku, tvoří cca 5% biomasy rostlin.

Obsah fosforu v rostlinách je ještě nižší. To nicméně neubírá na jeho nezbytnosti. Fosfor je spolu s dusíkem základním stavebním kamenem pro výrobu molekul nukleových kyselin – tedy známé DNA a RNA.

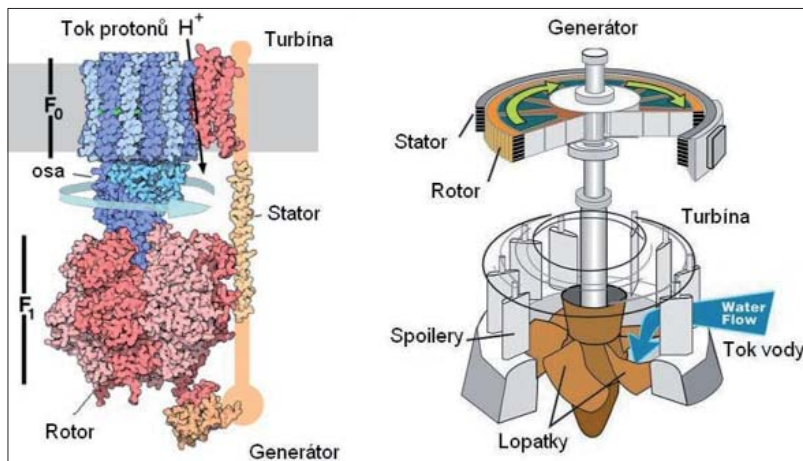
DNA tvoří genom buněk. Genom je soubor všech instrukcí, které jsou potřeba pro vznik, růst, funkce a dělení buněk. Je to v podstatě ucelený návod, dle kterého buňka žije. Veškeré živé buňky na Zemi mají své návody zapsané v molekulách DNA a při dělení je přesně zkopírované předávají dceřiným buňkám. Tím je zajištěno přežívání druhů a rozmanitost života. Ačkoli to zní neuvěřitelně, o tom jestli na poli vyroste ječmen, pšenice, kukuřice či brambory rozhoduje DNA. Instrukce zprostředkované proteinovými stroji jsou totiž ve všech buňkách prakticky shodné a obdobný je i způsob zpracování informace přepsané do molekuly RNA. Ta přenáší instrukci zapsanou v DNA na místo určení a podílí se na jejím provedení, ačkoli hlavními vykonavateli této instrukce jsou proteiny.

Tím nicméně role fosforu v buňce nekončí. Fosfor hraje esenciální roli v energetice buněk. V buňce neustále probíhají procesy, při kterých je energie vytvářena a zároveň jiné děje, které energii spotřebovávají. O přenos energie mezi těmito ději se starají

nukleotidfosfáty, které připojováním a odpojováním fosforečnanových molekul odebírají a odevzdávají energii. Jsou tedy v podstatě takovou buněčnou elektřinou.

Poslední významná role fosforu je tvorba membrán. Aby buňky mohly fungovat, musí být ohraničeny od okolního prostředí. Tuto funkci vykonávají cytoplazmatické membrány a ty jsou tvořeny fosfolipidy, jak název napovídá, molekulami obsahujícími fosfor. Je to úžasný stavební materiál, který je plastický, nese proteinové stroje a sám opravuje díry.

Nedokáže však udržet vodu v buňce, a jak je známo, voda je základem života. Aby si buňky vodu udržely, rozpouští v ní rozmanité soli. Jednou z rozpuštěných látek je opět fosforečnanový aniont, ale zcela nezbytná pro vodní hospodářství je další součást NPK hnojiv – draslík. Draslík tedy není součástí biomasy, ale vytváří prostředí, ve kterém může biomasa vykonávat své funkce. A tím se dostáváme přes písmeno P k písmenu K v názvu hnojiva. Dusík sice tvoří biomasu



Příklad proteinového molekulárního stroje zakotveného v membráně vyrábějícího energetické molekuly nukleosidtrifosfátů podobným principem jako vodní turbína. Zdroj: Internet

rostlin, ale nedokáže ji vytvářet bez fosforu a draslíku. Pokud nemá rostlina fosfor a draslík, nedokáže vytvářet nové buňky. To zpomaluje růst, způsobuje odumírání buněk, snižuje odolnost a má jeden velice nepříjemný efekt. Obrovská množství fosforu jsou totiž potřeba k tvorbě zárodečných buněk – tedy vajíček a pylových zrn. Nedostatek tak znesnadňuje rostlinné rozmnožování. Výnosy rostlin hnojených NPK hnojivy jsou proto vždy vyšší, než pokud jsou rostliny hnojeny jen hnojivem LAV/D či DASA.

Výnosové efekty NPK hnojiv jsou však trochu skryty. To je způsobeno především rozdílnými zásobami a dostupností živin v půdě. Obvyklé celkové zásoby fosforu a draslíku v půdě jsou dvakrát, resp. desetkrát větší než dusíku. Ze zásob je ale jen malá část přístupná rostlinám. Dusík proto dojde velice rychle. Je jej třeba dodat každoročně. Fosfor a draslík vydrží déle a efekt snížení výnosů je pomalejší a je patrný obvykle až druhý či třetí rok hnojení jen dusíkatými hnojivy, tedy LAV/D a také DASA. Díky tomu dochází k fluktuacím na trhu NPK hnojiv. Ty se v současné době kombinují s dopady ekonomické krize a mnohé výroby NPK hnojiv v Evropě byly zavřeny. Je proto reálné, že brzy budou NPK hnojiva nedostatkovým zbožím. Naštěstí v Lovochemii, a.s. byla výroba NPK hnojiv zachována. A i díky tomu se můžeme vydat cestou jejich výroby.

Naše cesta v minulých dílech započala na nalezišti zemního plynu, odkud jsme putovali potrubími a výrob-

namí a skončili jako roztok dusičnanu amonného. Dnes navštívíme i další zajímavá místa. Nejprve musíme zajistit fosforečnou surovinu – tedy apatit, nebo fosforit. Pro něj se můžeme vypravit buď do Ruska, nebo pokud se nám zdá zimní poloostrov Kola příliš nehostinný a mrazivý, na pobřeží severní Afriky. Tím ale cestování za surovinami nekončí. Potřebujeme chlorid draselný nazývaný obvykle draselná sůl. Pro něj se můžeme vydat po kvalitní dálnici do sousedního Německa, ale pokud chceme vyhovět dobrodružným touhám, tak můžeme navštívit i Bělorusko, poslední diktaturu v Evropě. Na zpáteční cestě se surovinami urazíme tisíce kilometrů. Dobrodružství nicméně teprve začíná.

Výroba začíná loužením apatitu. Vypadá to příjemně, až do chvíle, kdy si uvědomíme, že apatit je takto loužen v 60% kyselině dusičné. V tomto kroku dochází k převedení nerozpustných fosforečnanů vápenatých na roztok kyseliny fosforečné, dusičnanu vápenatého a další látky nazývané souhrnně rozložená břecčka. Dalším krokem je proces vymrazení dusičnanu vápenatého. Tento krok je nutný, protože jinak by při následné neutralizaci vznikl opět apatit, který je prakticky nerozpustný a nemůže tak sloužit jako zdroj fosforu. Vymrazování je v Lovochemii, a.s. prováděno světově unikátní technologií. Při ní je přímo míseno podchlazené inertní chladivo s rozlo-



Fotografie uzlu neutralizace na výrobě NPK Lovochemie, a.s.

Foto: Filip Auinger

čpavku je velice pomalá. Pokud není proces neutralizace proveden excelentně, vede to k výrobě cca patnácti tun NPK šlehačky a k odstavení výroby. I přes to, že obrovské zkušenosti obsluh a srdatost při nájedu činí tento stav ojedinělým, je vždy při nájedu po dlouhé pauze ve výrobě NPK hnojiv ve vzduchu cítit nepřehlédnutelná nervozita. Při procesu neutralizace vzniká nemalé neutralizační teplo, které je využito spolu s parním otopem k odpařování břecčky.

Posledním krokem mokré strany je přidavek draselné soli, která je v odpařené a zneutralizované břecce za intenzivního míchání rozpouštěna. Následuje granulace, která je stejně alchymistickým počinem jako výroba LAV/D či DASA. Celý proces je zakončen granulkami nejkvalitnější řady hnojiv na trhu. Inu, právě zde platí, že není všechno zlato, co se třpytí. A také platí, že kvalitní produkt je výsledkem péle, snahy a zkušeností obsluh výroby. Navíc, výrobu tohoto mercedesu mezi hnojivy je třeba si užít. Díky výkvvům na trhu nikdy není jasné, zda nebude zase na dlouho poslední...

Doufám, že vás dnešní technicko-biochemická procházka bavila a zároveň vám umožnila se seznámit s tím nejlepším, co můžete vašim plodinám dopřát. A ačkoli granulky působí na první pohled obyčejně, věřím, že vám při pohledu na zdravá, velká, kvalitní, zlatá zrna jimi pohojené pšenice přijde na mysl nadpis tohoto článku.

MALÝ SLOVNÍČEK POJMŮ

ZDENĚK ŠRÁMEK

Tarif

Sazba, systematicky uspořádaný soubor sazeb, dávek, základních mezd.

Termínové vklady

Peněžní prostředky uložené podniky nebo obyvatelstvem u peněžních ústavů, u nichž se vkladatel zavazuje k omezení s jejich dispozicí; existuje řada variant termínových vkladů, jejichž zúročení je vyšší než u běžných účtů.

Trading

Obecně obchodování; v zahraničním obchodě se pod tento termín zahrnují vazbové, kompenzační, reciproční a barterové obchody, u nichž se provádí směna zboží za zboží; „trading“ v názvu společnosti označuje společnost s různou právní formou, která se např. zabývá zprostředkováním, zastupováním nebo jinou obchodní činností.

Trend

Směr vývoje sledovaného jevu v různých společenských činnostech, zvláště v ekonomice.

Tržní podíl

Je podílem firmy nebo určitých výrobků či služeb na trhu; v obchodě se výrazně projevuje snaha podniků o zvýšení tržního podílu nebo alespoň o jeho udržení; u podniků s vysokým tržním podílem se mluví o dominantním postavení na trhu (upravuje zákon o hospodářské soutěži).

Zdroj: Internet

ŠPAČKOVÁNÍ SE ŠPAČKEM

EVA ŽIVNÁ

Chůze do (ze) schodů

Chůze do schodů byla oříškem už za Gutha-Jarkovského. Ten píše, že „při dnešní módě krátkých sukní není možné, aby do schodů šel muž za ženou“. Uvádí doslova: „Na schodech nahoru jde napřed pán, před dámu, kdežto po schodech dolů má přednost dáma.“ Pravda, muž by tehdy byl mohl zahlédnout kotník, ti šikovnější i lýtko! Krásný příklad, jak se etiketa vyvíjí a klade větší důraz na praktické stránky života.

Dnes se jednoznačně řídíme pravidly bezpečnosti a komfortu společensky významnější osoby. Do schodů jde první žena, muž za ní, aby jí poskytl oporu, když zavravorala. Ze schodů jde muž jako první, tedy opět níž. Jak si ale poradíme s tímto pořadím, má-li žena opravdu krátké sukně, ne ty, které uváděly do rozpaků Gutha-Jarkovského? Neváhejme, pánové, pořadí zůstane stejné, i v tomto případě (někteří se lišácky usmějí – spíš právě



v tomto případě) jde muž za ženou. Je ovšem taktičtější; nejde o šest schodů níž, ale těsně za ženou, aby její rozpaků snížil na minimum. Ze schodů jde muž jako první ne proto, aby byl dřív v cíli, jak se mnohdy pánové domnívají, ale proto, aby, neustále lehce pootočen k dámě, jí poskytoval oporu. Vždy nabídneme oporu při scházení ze schůdků vlaku, auta, letadla, autobusu. Žena se sama rozhodne, zda nabízenou oporu přijme. Záleží na jejím věku, kondici, výšce podpatků, šířce a délce sukně, výšce schodů a podobně.

Zdroj: Ladislav Špaček
NOVÁ VELKÁ KNIHA ETIKETY

VÝSLEDKY FOTOSOUTĚŽE „LÉTO BUDIŽ POCHVÁLENO 2010“

Celkem 73 osob hlasovalo pro nejhezčí fotografii v naší letošní fotosoutěži. I letos jsme využili možnosti, že jste o výhercích hlasovali vy, naši čtenáři. Nový intranet nám poskytl jiný způsob hlasování. Jeví se, že úspěšný a budeme jej využívat i v příštích letech. Do fotosoutěže letos dorazilo 53 fotografií od 20 autorů. Témata mají široký záběr, tentokrát se však jen minimálně v soutěži objevily fotografie od moře. První tři autoři vyhráli ceny, k jejichž převzetí budou vyzváni. První místo získala s počtem 25 hlasů Věra Mikulová s fotografií „Pampeliška ve sluníčku“, druhé místo s 24 hlasy patří Kateřině Proftové za fotografií „Ráno na Dachsteinu“, třetí obsadil Petr Svoboda s fotografií „Zebry ve Dvoře Králové“ se 17 hlasy. Gratulujeme!

Děkujeme všem účastníkům soutěže za zaslání fotografií, všem hlasujícím za aktivní přístup při hlasování a už nyní se těšíme na vaše příspěvky v příštím roce!

Vaše redakční rada

A které fotografie jste vybrali?



1. místo: Pampeliška ve sluníčku.

Foto: Věra Mikulová



2. místo: Ráno na Dachsteinu.

Foto: Kateřina Proftová



3. místo: Zebry ve Dvoře Králové.

Foto: Petr Svoboda



4. místo: Kvilda.

Foto: Libor Čmuhálek



5. místo: Tam, kde bydlím, je krásně.

Foto: Věra Mikulová



6. místo: Táboráku, plápolej...

Foto: Eva Živná



7. místo: Dolský potok.

Foto: Libor Čmuhálek



8. - 10. místo: Sladká odměna za Dachstein.

Foto: Pavel Proft



8. - 10. místo: V žáru léta není nad vhodnou koupel! Foto: Karel Horčič



8. - 10. místo: Vlak zvířátka nepřeje!

Foto: Lukáš Verner

POZVÁNKA NA PŘEDVÁNOČNÍ KONCERT

Zveme vás na předvánoční koncert naší přední operní pěvkyně Dany Krausové, která vystoupí se svým programem v pátek

3. prosince od 18:00 hodin
v kostele obce

Církve československé husitské
(evangelický kostel)

v ulici Krátká v Lovosicích.

Nechme se vánočně naladit od naší přední umělkyně, zpěvačky a učitelky zpěvu paní Dany Krausové.



ZO OS ECHO při Lovochemii, a.s.

**POŘÁDÁ V SOBOTU 20. LISTOPADU 2010
TURNAJ V BOWLINGU A SQUASHI**

bowling - jednotlivci nebo tříčlenná družstva; squash - jednotlivci. Startovné: 50 Kč
Zájemci se mohou hlásit u paní Hozákové
na tel.: 3733 nebo paní Smržové na tel.: 2384 nebo paní Urbanové na tel.: 2315.



Ve čtvrtek 21. října 2010 se seznámily s vybranými provozy Lovochemie děti ze Základní školy praktické a Praktické školy při Dětském domově Dlažkovice. Během exkurze si prohlédly výrobu kyseliny dusičné, expediční a balicí místa hnojiv, vybavení HZSP. Absolvovaly též praktickou ukázkou v laboratoři vod. Foto: Eva Živná

POZVÁNKA NA MIKULÁŠSKOU NADÍLKU PRO DĚTI ZAMĚSTNANCŮ LOVOCHEMIE A PREOL,

která se bude konat v pátek 26. listopadu 2010 od 16:00 hodin
v sále KS Lovoš.

Vstupenky je možné vyzvednout na odborech u paní Hozákové,
v PREOL u asistentky slečny Sedlákové.
Programem nadílky bude návštěva čerta a Mikuláše,
doplněná hudebním doprovodem, soutěžemi a překvapením...
Srdečně jsou zvány děti zaměstnanců Lovochemie a PREOL!



Z ARCHIVU ALEXANDRA VOPATA

SCHŮZOVÉ MÍSTNOSTI II – SÁL KULTURNÍHO STŘEDISKA LOVOŠ

Jediným externím sálem mimo lokalitu Lovochemie byl sál Spojeného závodního klubu Lovoš. Byl využíván spíše v odpoledních hodinách pro různé zábavně-politické činnosti a soutěže, jako např. „Co víš o SSSR“, „Co

víš o SCHZ“, setkání s umělci aj., zvláště zaměřené na mladou generaci. Kromě toho byl využíván k různým aktivitám a školením většího počtu zaměstnanců. Oba snímky ze sálu pochází z roku 1985.



KULTURNÍ STŘEDISKO „LOVOŠ“ LOVOSICE LISTOPAD 2010

Pondělí 15. listopadu

ČÍNA, Velká cesta říší Středu

Klubovna KS v 18:00 hodin, vstupné 20 Kč.

Geografická přednáška, přednáší a promítá PhDr. Jaroslav Liska.

Pátek 19. listopadu

ZADÁNO PRO DOBRU NÁLADU

Sál „Lovoš“ v 17:00 hodin, vstupné 50 Kč.

Podvečer s hudbou a tancem pro starší generaci.

Středa 24. listopadu

UVĚŘTE SNU

Sál „Lovoš“ v 18:00 hodin, vstupné 100 Kč.

Divadelní komedie. Hrají: Mojmir Maděrič, Šárka Ullrichová/Gabriela Filippi, Tomáš Turek/Tomáš Valík, Karel Soukup, režie: Roman Štolpa

Středa 24. listopadu

Koncert k příležitosti státního svátku Maďarské republiky

Klubovna KS v 19:00 hodin, vstupné dobrovolné.

Pořádá KS Lovoš ve spolupráci se Svazem Maďarů žijících v Českých zemích, pobočka Lovosice.

Čtvrtek 25. listopadu

SWINGOVÁ KAVÁRNA

Sál „Lovoš“ v 16:00 hodin, vstup volný.

Reprodukovaná hudba k poslechu a tanci předních světových a českých orchestrů a zpěváků.

Pátek 26. listopadu

ARAKAIN

„Rock Klub Gambrinus Lovosice“ ve 20:00 hodin, vstup: předprodej 200 Kč, v den konání koncertu 250 Kč.

Živý koncert legendární české rockové kapely.

Úterý 30. listopadu – pátek 3. prosince

VÁNOČNÍ VÝSTAVA

Sál „Lovoš“, v úterý od 12:00 do 16:00 hodin, ve středu a ve čtvrtek od 9:00 do 16:00 hodin a v pátek jen od 9:00 do 12:00 hodin, vstupné dobrovolné.

Betlémy, výroba vánočních ozdob, vizovického pečiva, adventních dekorací, zdobení perníčků a další.

Změna programu vyhrazena.

JUBILEA

**Své životní jubileum oslaví
v listopadu**

Blanka Brodská, chemik, NPK
Ladislav Pour, chemik, EO
Marie Šoralová, obchodní referent, EO
Hlona Michaličková, obchodní referent, ES
RNDr. Anna Müllerová, samostatný vývojový pracovník, OTR
Jan Janda, vedoucí, OTBS

Pracovní výročí oslaví

10 let zaměstnání v podniku
Zdeněk Novák, chemik, výroba LV

**Do starobního důchodu
odchází v listopadu**

Roman Hromádka, revizní technik elektro, OTS

**Všem našim spolupracovníkům
přejeme pevné zdraví
a hodně úspěchů!**

V říjnu nastoupili

Jindřich Pém, chemik, LAV
Jan Hataš, chemik, LAV
Daniel Stříbrný, chemik, KD
Vojtěch Siváninec, chemik, KD

Mnoho úspěchů v novém zaměstnání!

Opustil nás

František Vávra,
mechanik MaR, EMaR

Čest jeho památce!



AGROFERT HOLDING, A. S. / DANIEL RUBEŠ

POJEM HUMAN RESOURCES (LIDSKÉ ZDROJE) NENÍ TO SPRÁVNÉ OZNAČENÍ

AGROFERT



Personální ředitel společnosti AGROFERT HOLDING, a.s., Ing. Daniel Rubes.

Za tu dobu do něj vstoupily, či naopak z něj zmizely nebo byly přetřansformovány desítky společností s různými procesy, systémy a samozřejmě také vžitými kulturami. V současné době neexistuje v Československu jiná, tak rychle expandující korporace. Pokud máme v budoucnu tvořit „dobře fungující stroj“, je nutné mít kvalitní lidi a dobře nastavené procesy. Pak je také na místě jasně vymezit, co bude „základ“ napříč holdingem (a to se netýká pouze oblastí HR), jaké další procesy, systémy a oblasti budou více či méně závazné pro jednotlivé společnosti a kdo a za co bude zodpovídat.

Úspěšná personální politika

V současné době zaměstnáváme okolo 25 tisíc lidí ve více než 200 společnostech. Každá z těchto společností má svou personální politiku. Někde se soustředí pouze na zvládnutí základních administrativních procesů, které souvisejí s pracovním právním vztahem, jinde se naopak věnují procesům, které souvisejí s rozvojem lidského kapitálu. Obecně lze říci, že skupina má velké personální know-how, má velmi mnoho kvalitních personalistů, kteří se ne snaží řešit pouze každodenní operativu, ale vnímají personální práci jako jednu ze strategických činností, v dostatečném předstihu reagují na personální potřeby firmy a jsou těmi správnými „business partnery“ ředitelům, obchodníkům, specialistům či jiným řídicím pracovníkům. Na druhou stranu úspěšná personální politika není pouze o personalistech, je i o manažerech a výkonných pracovnících, kteří na rozdíl od personalistů musí veškeré strategie nejenom uvést, ale i udržet při životě. Cílem holdingové personální politiky je objevovat vše dobré, a to synergicky využívat. Základem jsou pochopitelně informace a neustálé mapování personálních procesů a lidí, hodnocení jejich výkonu a potřeb. Je nutné znát organizaci firem a obsazenost klíčových pozic, věkovou strukturu pracovníků, jejich odbornost, rozvojové potřeby či kariérní plány. Oblastí, kterým je nutné věnovat určitou péči, je velmi mnoho. Primárně je to práce manažerů či personalistů jednotlivých firem. Holding by měl nabídnout nástroje, jak být více efektivní, jak pracovat s talenty a personálními náhradami, jak lépe hodnotit výkon, jak pracovat s informacemi, jak získávat ty správné pracovníky nebo jak lépe komunikovat.

Personální portál Skupiny Agrofert

Komunikace patří mezi klíčové prvky personální politiky Skupiny Agrofert. Pro efektivní sdílení informací

Jsou-li předmětem diskuze lidé - zaměstnanci, bavme se raději o lidském potenciálu. Rozdíl je na první pohled asi každému jasný. Zdroje se v zásadě pouze spotřebovávají, naopak s potenciálem je nutné pracovat, rozvíjet ho a pečovat o něj. Ne náhodou je v zářijovém čísle Agrofert Magazínu věnováno personální problematice více prostoru, než bývalo v minulých číslech obvyklé. V rozhovoru s generálním ředitelem Agrofertu panem Babišem bylo řečeno mnoho důležitých postojů, aktuálních problémů a východisek, které se vztahují k personální problematice skupiny. Velmi důležité je rovněž pochopit a respektovat takřka raketovou dynamiku holdingu v posledních několika letech.

mezi personalisty skupiny a následně manažery či přímo pracovníky bylo vyvinuto internetové prostředí, které slouží jako datový sklad. Bude zde probíhat základní komunikace mezi personalisty a následná publikace důležitých informací na webech jednotlivých společností. Možnosti využití tohoto nástroje jsou obrovské. Začíná zde fungovat personální controlling, bude zde možné administrovat a následně publikovat interní a externí výběrová řízení, informace o vzdělávacích akcích či firemních benefitech nebo akce personálního marketingu.

Práce s talenty a budování systému personálních záloh

Talent management patří k důležitým povinnostem každého manažera. Důležité je talentované pracovníky nejenom vyhledávat, je důležité s nimi rovněž pracovat, motivovat je a rozvíjet. Ve skupině není mnoho společností, které by s talenty nějak řízeně pracovaly a budovaly týmy nebo systém personálních náhrad, a to nejenom na pozice manažerů, ale i specialistů. Tato oblast patří k nekomplikovanějším oblastem personální práce vůbec. Ze strany manažerů není jednoduché povznést se nad pocit vlastní nepostradatelnosti nebo najít čas, případně finanční prostředky, které jsou k budování kvalitního týmu potřebné. Nemaťou roli hraje i osobní odvaha nekvalitní podřízené pracovníky obměnit nebo také nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Budování kvalitního týmu je tak hlavním zadáním nejenom pro personalisty, ale především pro manažery jednotlivých společností. Skupinová personální politika se tak bude týkat především oblasti vzdělávání a rozvoje, interního trhu práce a synergií na trhu externím a spolupráce se školami. Cílem je s talenty pracovat a personální náhrady vychovávat primárně z vlastních zdrojů. Na školách soustavně hledáme a dále budeme hledat mezi studenty, budeme je vtaňovat do praxe a ty nejlepší zaměstnáme. Na externím trhu práce budeme využívat síly a jména skupiny a zkusíme výběrový proces.

Projekt interní vzdělávací agentury

Vzdělávání a rozvoj pracovníků patří ke klíčovým personálním procesům každé firmy. Klíčové pracovníky, talenty, specialisty, odborníky není nutné pouze identifikovat, ale je nutné znát a řešit i jejich rozvojové potřeby. Každá společnost skupiny investuje do vzdělávání a rozvoje pracovníků nemalé prostředky, a to ať už se jedná o manažerské – měkké či tvrdé vzdělávání, legislativní či odborné a profesní vzdělávání. Vzdělávací potřeby v jednotlivých segmentech (chemie, potravinářství, zemědělství) jsou hodně podobné. Navíc díky dosavadním

vzdělávacím aktivitám jednotlivých společností vznikla databáze kvalitních vzdělávacích modulů a lektorů, které je možno sdílet. Cílem je nejenom získat lepší cenu a nabízet vysokou a prověřenou kvalitu vzdělávání, ale hlavně standardizovat úroveň a obsah znalostí, umožnit setkávání pracovníků napříč skupinou a sdílet jejich praktické zkušenosti. Pro vybrané vzdělávací akce je možné využít i interních lektorů – odborníků na danou problematiku, kteří mohou své znalosti předat dál. Z tohoto důvodu byla založena interní vzdělávací agentura AGFoundation, s. r. o., která bude synergie v oblasti vzdělávání zastrešovat. V současné době se připravují otevřené vzdělávací kurzy z oblasti finančního řízení, personalistiky, marketingu, obchodu nebo i nových trendů, které souvisejí se změnou a rozvojem technologií nebo změnou strategie řízení. Byl spuštěn projekt E-learningu, kde jsou k dispozici vzdělávací moduly Školení řidičů, BOZP. Počátkem září bude zahájeno firemní vzdělávání manažerů společnosti Precheza a následně v říjnu společnosti Kostecké uzeniny. Připravuje se rovněž odborné vzdělávání např. pracovníků prvovýroby – zootechniků a agronomů. Stejně tak prošly v uplynulých třech letech top managementy našich společností testováním Development centrum, kde byly definovány jejich rozvojové potřeby, ale doposud nebyla v mnoha případech dána možnost tyto potřeby uspokojit. V nabídce aktivit interní vzdělávací agentury AGFoundation bude možné nalézt rovněž i vzdělávací moduly určené právě top managementům našich firem.

Interní trh pracovních příležitostí

Vnitřní trh práce, podobně jako

například i rotace pracovníků, patří ve velkých korporacích k běžným samozřejmostem. Ve Skupině Agrofert je velmi mnoho kvalitních a ambiciózních lidí, o které mnohdy přicházíme, protože jim nejsme schopni nabídnout další pracovní výzvy či zodpovědnosti. Řada firem pracuje s kariérními plány, řada firem má své personální zálohy, mnoho pracovníků ví, co je v jejich budoucnosti v dané společnosti čeká. Jedná se ale pouze o zlomek z celkového počtu 25 tis. zaměstnanců. Dalších mnoho kvalitních lidí má určitě zájem svou kariéru budovat, ale na dané pozici a v dané firmě nemá třeba tu správnou příležitost. Po jisté době se tak může dostavit pocit vyhoření či určité frustrace, který může vyústit až v odchod ze skupiny. Přitom jednotlivé společnosti průběžně vypisují externí výběrová řízení, komplikovaně vybírají z externích uchazečů a uvnitř skupiny je možná někdo, kdo by plně vyhovoval jejich požadavkům a koho by daná nabídka oslovila. Bohužel nejsme schopni jednoduše spojit interní poptávku a nabídku. Zcela chybí holdingová komunikace na toto téma. V současné době připravujeme v prostředí personálního portálu databázi interních výběrových řízení, kde bude možné nabídku volných pracovních pozic administrovat a publikovat ji. Následně bude možné na tuto poptávku ze strany případných zájemců reagovat. Podobně bude aktuální nabídka volných pracovních míst ve skupině publikována v každém čísle Magazínu AGROFERT.

Externí nábor a standardizace výběrového procesu

Skupinu Agrofert lze s jistotou nadšátkou považovat za obrovskou personální agenturu, která působí nejenom na území České republiky, ale i Slovenska. Každá ze společností více či méně vypisuje výběrová řízení a hledá nové pracovníky. Do každé společnosti rovněž přicházejí žádosti zájemců o zaměstnání. Personalisté komplikovaně spravují veškeré náležitosti vztahující se k výběrovým řízením. Absolutně nefunguje sdílení zajímavých životopisů napříč skupinou. Podobně jako v případě interních výběrových řízení bude personální portál skupiny sloužit pro administraci a následnou publikaci poptávek v prostředí personálního portálu skupiny. V této aplikaci se budou výběrová řízení nejenom administrovat, ale bude zde probíhat i správa uchazečů, komunikace s nimi a jejich hodnocení. Personalisté pak budou moci v databázi zájemců o práci jednoduše, dle

zadaných kritérií a dle svých potřeb vyhledávat ty vhodné. Dalším významným úkolem v oblasti externího náboru je sjednocení samotného výběrového procesu, hodnocení a testování uchazečů a standardizace úvodního adaptačního procesu u pracovníků, kteří budou na klíčové pozice vybíráni.

Spolupráce se školami, udržení odbornosti v systému primárního vzdělávání a identifikace talentovaných juniorů

Celé Skupiny Agrofert, stejně jako většina výrobních podniků v České republice, se velmi zásadně dotýká nedostatek odborně kvalifikovaných pracovníků. Věkový průměr na klíčových odborných pozicích bývá vysoký a již nyní jsme v situaci, kdy nám začínají chybět například profese typu chemik, pekař, řezník, zootechnik či agronom. Zájem o studium těchto oborů klesá, většina studentů přeferuje studia humanitních či ekonomických oborů a díky tomu odborné specializace na středních i vysokých školách postupně zanikají. Cílem personální politiky skupiny je jednoznačně odbornost v primárním vzdělávání udržet, zvýšit zájem o studia těchto oborů a získávat mladé talentované absolventy středních i vysokých škol. Je to o propagaci oborů v segmentech, které jsou pro nás důležité, o navázání vztahu se školou i se studenty a jejich vtažení do praxe. Mnoho našich společností se školami již spolupracuje. Jmenujme například Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze, Fakultu chemicko-technologickou Univerzity Pardubice, SPŠ chemickou v Pardubicích a Ústí nad Labem, Českou zemědělskou univerzitu, Střední zemědělskou školu v Pelhřimově a Benešově či Vyšší odbornou školou ekonomických studií a Střední průmyslovou školou potravinářských technologií v Praze. Do budoucna budeme chtít síť pro nás pátých škol ještě dál rozšiřovat napříč celou Českou republikou a všemi segmenty, ve kterých podnikáme. Kromě přímé spolupráce se studenty lze zázemí škol využívat i k celé řadě rekvalifikačních aktivit, zejména pro pracovníky v dělnických profesích. Chemičky např. vcelku úspěšně realizují rekvalifikační kurz chemického minima pro nově přicházející pracovníky, kteří s chemií nemají žádné zkušenosti a v PENAM úspěšně realizují trojdílný cyklus vzdělávání pro „nepekaře“, kde budou moci úspěšně absolvovat získat autorizovaný certifikát v dílčí specializaci.

Toto je pouze základní výčet některých cest, po kterých se chceme v personální oblasti vydat. Jedná se o běh na dlouhou trať, kde se personalisté skupiny budou snažit ukázat směr, ale těmi běžci budeme my všichni. Je nutné změnit vnímání a chápat zaměstnance jako potenciál, do kterého je nutné investovat nejenom finanční prostředky, ale především čas a úsilí. ■

LOVOCHEMIE - ZDRAVÝ A BEZPEČNÝ PODNIK



Lovochemie dlouhodobě věnuje velkou pozornost péči o zdraví a prevenci úrazů svých zaměstnanců. Součástí tohoto úsilí bude i program „Zdravý podnik“ připravovaný ve spolupráci s VZP a jejími partnery. Tento program je zaměřen na podporu péče o zdraví zaměstnanců. VZP je připravena přímo podporovat a částečně dotovat stávající a nové preventivní aktivity v podniku ještě v roce 2010 s pokračováním v roce 2011.

Jedním z prvních kroků spolupráce je podpora zpřístupnění elektronické

zdravotní knižky zaměstnancům. Jde o vysoce zabezpečený souhrn zdravotních informací pacienta v elektronické podobě přístupný 24 hodin denně prostřednictvím internetu. Zároveň je to bezpečné prostředí propojující poskytovatele zdravotní péče, pacienty a zdravotní pojišťovny. Slouží k předávání zdravotních informací mezi lékařem a pacientem a mezi lékaři navzájem, v nouzových případech může pomoci zachránit život. Její vedení i zřízení je pro pojištěnce VZP ČR zdarma.

VZP chce průběžně informovat zaměstnance o aktuálních programech a akcích, které připravuje pro své pojištěnce. VZP dále nabídne našim zaměstnancům zvýhodněné produkty úrazového pojištění včetně připojištění denních dávek v nemoci a při hospitalizaci, a navíc i zdravotní cestovní pojištění.

V našem podniku je 80 % zaměstnanců klienty VZP, kteří mají nárok na bezplatný přístup ke svým zdravotním informacím. Pro usnadnění distribuce proto dostane každý zaměstnanec přihlašovací formuláře (rodinný, jednotlivý) spolu s výplatní páskou a v případě zájmu jej odevzdá vyplněný na mzdovou účtárnu.

Vladislav Smrž