

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | MAJ/JUN 2017. | BROJ 148



Sadržaj

6

Završen prvi deo Prve faze rekonstrukcije Toplog valjačkog stana V-2



8

Sve bolje poslovanje Hotela President na Zlatiboru



10

Bolovanja se leče preventivnim merama



13

Novi Pravilnik o podsticanju, organizovanju i vrednovanju inovatorskih delatnosti Impol Seval a.d.



Ljudi koji nešto treba da promene smo mi

Rad je sastavni deo života ljudi, značajan faktor koji utiče na naše zdravlje i naš život.

Izostanak rada dovodi do „bolesti dokolice“ koju ispoljava oko 3% zaposlenih, a manifestuje se umorom, glavoboljom, bolovima u udovima.

Svaki rad predstavlja opterećenje za čoveka i podrazumeva ulaganje nekog napora da bi se obavio.

Napor prilikom obavljanja rada je manji ako su uslovi rada bolji, a sam rad dobro organizovan.

Zadovoljstvo prilikom obavljanja rada je veće ako radimo ono što volimo, u prijateljskom radnom okruženju.

Koliki ćemo napor uložiti prilikom obavljanja rada zavisi od našeg zdravstvenog stanja, životnog doba, pola, naših znanja, sposobnosti i uvežbanosti.

Od polovine 2015. godine odsutnost zaposlenih po osnovu bolovanja u Impol Sevalu ubrzano raste da bi u maju ove godine postala izuzetno visoka.

Pretpostavka je da je naše zdravlje, između ostalog, najviše ugroženo već uobičajenim, opštepoznatim razlozima: neadekvatnom ishranom, nedovoljnom fizičkom aktivnošću, stresom, štetnim navikama.

Zato je potrebno da razmislimo o svom načinu života – i zdravlju, o onome na šta sami možemo da utičemo.

Ljudi koji nešto treba da promene smo mi.

Izvršni urednik
Gordana Savić



Usvojen Godišnji izveštaj o poslovanju i Finansijski izveštaji Impol Seval a.d. za 2016. godinu

Redovna godišnja Skupština akcionara Impol Seval a.d. je održana u Sevojnu 16.06.2017. godine.

Tom prilikom usvojen je Godišnji izveštaj o poslovanju i finansijski izveštaji Impol Seval a.d. za 2016. godinu sa izjavom o primeni Kodeksa poslovnog postupanja grupe Impol.

Doneta je odluka o raspodeli dobiti.

Ostvarena neto dobit po godišnjem računu Impol Seval a.d. za 2016. godinu iznosi 1.202.537.176,89 dinara.

Dobit za raspoređivanje u iznosu od 1.202.537.176,89 dinara raspoređuje se za dividende u iznosu od 37.691.480,00 dinara, odnosno 40,00 dinara po akciji, a ostatak dobiti za raspoređivanje u iznosu od 1.164.845.696,89 dinara ostaje neraspoređen.

Ukupna neraspoređena dobit po godišnjem računu za 2016. godinu iznosi 2.922.458.652,78 dinara.

Takođe su usvojeni Izveštaj Revizora o izvršenoj reviziji Finansijskih izveštaja Društva za 2016. godinu, Izveštaj Komisije za reviziju KZR-2017-1 od 20.03.2017. godine, godišnji Konsolidovani izveštaj o poslovanju i Konsolidovani finansijski izveštaji Društva za 2016. godinu i Izveštaj Revizora o izvršenoj reviziji Konsolidovanih finansijskih izveštaja Društva za 2016. godinu.

Doneta je i odluka o izboru Preduzeća za reviziju i konsalting Stanišić Audit d.o.o. iz Beograda za Revizora Impol Seval a.d. za 2017. godinu kao i odluka o usvajanju Izveštaja Nadzornog odbora o poslovanju Društva i sprovedenom nadzoru nad radom Izvršnog odbora Društva.

Održana druga redovna sednica Nadzornog odbora Društva

Polovinom maja ove godine u Sevojnu je održana druga redovna sednica Nadzornog odbora Impol Seval a.d..

Tom prilikom utvrđeni su predlozi odluka neophodni za pripremu godišnje, redovne sednice Skupštine Društva i razmatrane informacije o poslovanju Impol Seval a.d. i društava sa ograničenom odgovornošću iz sistema Impol Seval za period I – IV 2017. godine, uključujući i Informaciju Izvršnog odbora Društva o odlukama koje je Izvršni odbor doneo u funkciji Skupštine društava sa ograničenom odgovornošću.

Takođe, razmatran je Izveštaj o reklamacijama i izveštaji o realizaciji razvojnih projekata Impol Seval a.d. u 2016. godini, o dobiti iz razvojnih projekata Impol Seval a.d. u 2016. godini kao i Predlog Plana razvojnih i istraživačkih projekata Impol Seval a.d. za 2017. godinu.

Usvojena je Informacija o realizaciji investicionih projekata i donete odgovarajuće odluke povodom investicionih aktivnosti.



Iz PJ Livnica

O novim radnim zadacima, stanju bezbednosti i zdravlja na radu i daljim poboljšanjima u PJ Livnica, razgovaramo sa Jelenom Matić, Glavnim inženjerom PJ Livnica

Šta se promenilo u Livnici od kada ste postali Glavni inženjer proizvodnje?

U predhodnom periodu obavljala sam poslove vezane za tehnologiju livenja i toplog valjanja.

Kada sam postala Glavni inženjer proizvodnje u PJ Livnica svoja znanja stečena u tehnologiji sam primenila u organizaciji proizvodnje.

Prednosti takvog puta se vide, i za mene lično, i rekla bih za Livnicu.

Očigledno je da problematici bezbednosti i zdravlja na radu posvećujete veliku pažnju...

Problematici bezbednosti i zdravlja na radu svakodnevno posvećujemo veliku pažnju.

Posebno se staramo o održavanju urednosti i čistoće radnog prostora i oruđa i opreme za rad što je za livnički tehnološki proces vrlo zahtevno.

Ofarbane su ograde, očišćene i ofarbane peći za livenje i topljenje, testere, frez mašine i druga oprema i oruđa za rad.

Posebno insistiramo na obaveznom korišćenju opreme za ličnu zaštitu na radu.

Odlično saradujemo sa stručnim licima

za bezbednost i zdravlje na radu.

U kom pravcu su usmereni vaši napori za dalja poboljšanja u Livnici?

Moji napori za dalja poboljšanja su usmereni u pravcu edukacije kadrova i samim tim bolju organizaciju rada, povećanje proizvodnje i kvaliteta proizvoda, stalno unapređenje sistema bezbednosti i zdravlja na radu.

Koliko Vas podržavaju pretpostavljeni?

Imam maksimalnu podršku svojih pretpostavljenih što mi umnogome olakšava rad.

Takođe dobro saradujem sa kolegama celina Impol Sevala.

Nedavno ste bili u Sloveniji na seminaru o valjanim proizvodima u automobilskoj industriji, izvodjač Innoval. O čemu se radi i kakvi su utisci?

Seminar se odnosio na primenu aluminijuma u automobilskoj industriji u uslovima koji su potrebni za proizvodnju aluminijuma za automobilsku industriju.

Potreba za aluminijumom u automobilskoj industriji je sve veća pa i interes Impol grupacije da obezbedi svoje mesto na tržištu.

Seminar je za mene bio dragoceno iskustvo.





Razvoj i investicije
Piše: Radomir Dodok,
direktor za investicioni i aplikativni razvoj

Završen prvi deo Prve faze rekonstrukcije Toplog valjačkog stana V-2

Posle tri odlaganja, zbog kašnjenja u isporuci opreme, Prva faza u realizaciji strateškog projekta Impol Seval a.d., rekonstrukcija Toplog valjačkog stana V-2 je startovala 31. marta 2017. godine.

Planirani datum za „tople probe“ je bio 03. maj, a predviđeni termin za početak redovne proizvodnje 09. maj 2017. godine.

Tokom ugradnje opreme bilo je dosta prepravki na isporučenoj mašinskoj opremi i hidraulici, zbog grešaka u dokumentaciji i crtežima.

Usledilo je kašnjenje „toplih proba“, a samim tim i redovne proizvodnje što je dovelo do poremećaja u proizvodnji i nepostizanja planskih ciljeva.

U momentu kada je već bilo sasvim izvesno da će doći do velikog kašnjenja početka redovne proizvodnje, doneta je odluka da se od isporučiooca opreme zahteva puštanje u rad samo opreme na izlaznoj strani valjačkog stana V-2 što je značilo valjanje samo jednom namotalicom i faktički za državanje dosadašnje tehnologije valjanja.

I sa ovom skraćenom varijantom realizacije prve faze Projekta kašnjenje je bilo znatno i nastali su veliki problemi u realizaciji proizvodnih i drugih planskih ciljeva.

Tako je probna proizvodnja na valjačkom stanu V-2 startovala 18. maja, a stabilizacija proizvodnje (redovna proizvodnja) je usledila 22. maja 2017. godine. Time je završen prvi deo Prve faze rekonstrukcije Toplog valjačkog stana V-2.

Pošto je realizacija Projekta dospela u kritičnu fazu, a zbog velikih problema prouzrokovanih brojnim prepravkama na opremi koju je isporučila kompanija SMS-Technical Servis, UK (PARKEGATE) pozvani su na razgovore menadžeri ove kompanije. Takođe su pozvani i menadžeri kompanije SMS Nemačka, koja je garant za uspešnost realizacije Pro-

jekta. Razgovorima su prisustvovali i ovlašćeni predstavnici kompanije Impol iz Slovenske Bistrice.

Tom prilikom, na zahtev Impola i Impol Sevala konstatovano je da kompanija SMS u celini snosi punu odgovornost za uspešnost realizacije Projekta.

Takođe je konstatovano da je neophodna zamena kompletnih klješta za skidanje toplo valjanih traka, zamenjena svih hidrauličnih komponenti koje su pratile probleme u funkcionisanju hidrauličnog sistema kao i da SMS mora refundirati sve troškove nastale velikim brojem prepravki opreme izvedenih od strane Impol Sevala, bez sprovođenja procedure posebnog dokumentovanja navedenih radova.



Rolgang V2



Zečević Ljubinko, prvi rukovalac TVS, sa Ivanom Matićem, upravnikom PJ Valjaonica, za komandnim pultom V2

Dogovoreno je da se otklanjanje ostalih evidentiranih nedostataka i optimizacija rada sistema može sprovesti bez zaustavljanja proizvodnje odnosno za vreme tehnoloških zastoja, otkaza opreme ili zastoja planiranih od strane Impol Sevala te da se za sve buduće eventualne prepravke na opremi unapred mora obostrano parafirati dokument o saglasnosti za izvođenje odgovarajućih radova.

Kompanija SMS je preuzela obavezu da sačini detaljan Plan aktivnosti na sprovođenju drugog dela Prve faze realizacije ovog Projekta odnosno puštanja u rad ulazne strane valjačkog stana V-2 sa dve namotalice kao i da dostavi detaljan Plan aktivnosti za Drugu fazu realizacije označenog Projekta.

Predstavnicima Kompanije SMS je saopšteno da se zbog poremećaja u proizvodnji i realizaciji planskih zadataka prouzrokovanih zakašnjenjem u realizaciji Projekta, druga faza koja je trebalo da bude realizovana u periodu od 15.09. do 15.10.2017. godine mora pomeriti za juni 2018. godine.

Veliki remontni zahvat Glavnog pogonskog reduktora korišćenjem opreme koju je isporučila Kompanije RENK Nemačka, planira se u periodu od 01. do 20. decembra 2017. godine.

Predstavnicima Kompanije SMS je preporučeno da ovaj zastoj iskoriste za izvođenje dela radova predviđenih za Drugu fazu realizacije Projekta na V-2, koja je tehnički mnogo složenija i zahtevnija od Prve faze.

Kompletnu koordinaciju na realizaciji ovog Projekta su preuzeli predstavnici Kompanije SMS.



Mutavdžić Milorad, Radnik MO PJ Valjaonica, ispred nove hidraulike V2

Sve bolje poslovanje Hotela President na Zlatiboru

Za prvih šest meseci ove godine, zahvaljujući maksimalnom angažovanju svih zaposlenih, Impol Seval President d.o.o. je posle dužeg perioda iskazao dobit, ističe sa zadovoljstvom direktor Hotela President na Zlatiboru, Nenad Vasić.



Kako ste postigli dugo očekivane rezultate ?

Tokom 2016. godine intenzivno smo radili na tome da iskoristimo i najmanju mogućnost za poboljšanje.

Zaposleni su shvatili šta se od njih očekuje u svakom trenutku i šta je potrebno uraditi da bismo bili uspešni na tržištu.

Zahvaljujući maksimalnom angažovanju zaposlenih rezultati u prvoj polovini 2017. godine nisu izostali.

Šta očekujete u narednom periodu ?

Popunjenost Hotela za prvih šest meseci ove godine iznosi 73% u odnosu na 58% u istom periodu prošle godine.



Zašankom Hotela: Milović Srđan, konobar/recepcionar

Prihod Hotela je u prvih šest meseci ove godine povećan za 30% u odnosu na isti period 2016. godine.

Uspeli smo i ove godine da produžimo ugovor sa našom renomiranom kompanijom KNJAZ MILOŠ AD čiji zaposleni su u našem objektu prepoznali uslove za savršen odmor i oporavak.

Nema razloga da osnovano ne očekujemo da se trend dobrih poslovnih rezultata nastavi do kraja godine i dalje.

Letnja sezona je tek pred nama.

Na najvećem rezervacionom sajtu na svetu Booking.com ste poboljšali ocenu Hotela ...

Tačno. Bili smo ocenjeni 8.3 – veoma dobar.

Sada smo ocenjeni ocenom 8.6. – sjajan.

Posebno raduje činjenica da smo na osnovu 340 recenzija naših gostiju dobili ocenu 9.1 za osoblje Hotela.





O apsentizmu zaposlenih zbog bolovanja

Koliko smo stvarno bolesni ?

U odnosu na prethodne dve godine, u periodu januar-maj, broj dana bolovanja zaposlenih veći je u 2017.godini za 29% u odnosu na 2015.godinu, a manji za 7,9% u odnosu na 2016.godinu, tako da je stopa odsutnosti zaposlenih po osnovu bolovanja u 2017.godini i dalje visoka i iznosi 5,21%. To praktično znači da je svakog radnog dana sa posla po osnovu bolovanja odsustvovalo 5,21% zaposlenih.

Ukupni apsentizam zaposlenih (odsustvo zaposlenih sa rada po bilo kom osnovu), je veći u odnosu na prethodne dve godine i iznosi 18,6%, od čega je skoro trećina slučajeva po osnovu bolovanja.

Prema istraživanjima, ukupni apsentizam do 10% se smatra prihvatljivim. U zemljama EU nacionalni prosek je 2%, ali u industriji je od 6 do 12%.

Stoga se osnovano postavlja pitanje koliko smo stvarno bolesni, a koliko je ovo što se dešava posledica nekih drugih okolnosti.

Odgovor na to pitanje je veoma složen i kakav god bio objektivno trpi brojne prigovore.

Starosna struktura u Impol Sevalu je 46,54 godine, broj zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama je 73, a onih koji imaju ozbiljna hronična oboljenja još veći.

Zloupotreba bolovanja nije isključena, ali to su pojedinačni slučajevi za koje na kraju, uz dosledan pristup, postoje rešenja.

Prva zabluda je da je problem bolovanja samo medicinski problem, te da se time zadire u prava radnika što je samo delimično tačno.

Ukupni apsentizam zaposlenih pa i bolovanja su problem Društva koji traži organizovan pristup šireg kruga učesnika: stručnih zaposlenih iz ljudskih resursa, menadžmenta, posebno neposredno pretpostavljenih, sindikata, specijalista medicine rada, psihologa. Saradnja sa zaposlenima, zasnovana na pomoći i prevenciji, umesto represiji je od neprocenjivog značaja. Time se dugoročno obezbeđuje izmena organizacione kulture i svesti zaposlenih o tome da su mere redukcije bolovanja ravnopravno u rukama poslodavca i zaposlenih.

Prema poznatim procenama, oko 30% troškova bolovanja, koje snosi poslodavac, nastaje bez potrebe. Glavni izvor nepotrebnih bolovanja, osim zloupotrebe bolovanja, su sporost sistema zdravstvene zaštite i neuređeni zakonodavni okvir. Ako tome dodamo već tradicionalnu sklonost da o sopstvenom načinu života i zdravlju ne brinemo dovoljno, sve je jasno.

Stoga verujemo da ipak nismo bolesni, onoliko koliko pokazatelji prikazuju i da ima mnogo stvari na koje sami možemo da utičemo i odsutnost po osnovu bolovanja svedemo na realnu meru.

To ne isključuje odgovornost poslodavca za stalno unapređenje sistema bezbednosti i zdravlja na radu i uslova rada.

Broj zaposlenih na bolovanju-2017.					
Celina	jan	feb	mar	april	maj
Uprava	0	0	0	0	0
Sek adM	2	1	1	1	1
Valjaonica	32	20	22	17	28
Livnica	21	8	9	17	12
LB	2	3	3	1	1
Planiranje	0	0	0	0	0
Tehnologija	2	0	1	1	0
aplikat	0	0	0	0	0
Kvalitet	0	2	3	1	1
Marketing	6	7	8	9	11
Infra	6	7	7	6	10
TEHNIKA	11	8	12	12	7
FINAL	3	1	0	1	1
PKC	4	0	2	2	1
HOTEL	1	1	1	0	0
Ukupno	90	58	67	68	73

Na bolovanju je, u periodu januar-maj 2017. bilo ukupno 203 zaposlena, od kojih:

- starijih od 56 godina 32,02% (30,37% od ukupnog broja zaposlenih te starosti)
- od 46-55 godina 29,57% (30,93% od ukupnog broja zaposlenih te starosti)
- od 36-45 godina 14,78% (31,58% od ukupnog broja zaposlenih te starosti)
- od 26-35 godina 21,18% (29,66% od ukupnog broja zaposlenih te starosti)
- mladih od 25 godina 2,45% (17,24% od ukupnog broja zaposlelih te starosti)

Od ukupnog broja zaposlenih date starosne strukture, najređe su na bolovanja odlazili najmlađi, a najčešće zaposleni starosti između 36 i 45 godina života, odnosno oni koji su najproduktivniji.

- ▶ Broj dana bolovanja na teret poslodavca (do 30 dana) u maju je veći za 25,46% u odnosu na april
- ▶ Broj dana bolovanja na teret RFZZO (preko 30 dana) u maju je veći za 7,69 % u odnosu na april

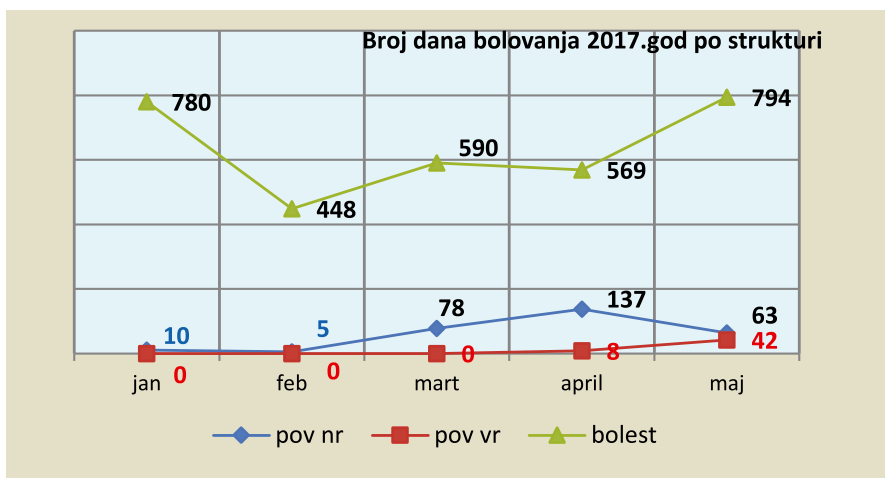
- ▶ Ukupno bolovanja u januaru: 790 dana, sa visokom stopom odsutnosti od 5,84%
- ▶ Ukupno bolovanja u februaru: 453 dana, sa umerenom stopom odsutnosti od 3,72%.
- ▶ Ukupno bolovanja u martu: 668 dana, sa umerenom stopom odsutnosti od 4,30%.
- ▶ Ukupno bolovanja u aprilu: 714 dana, sa visokom stopom odsutnosti od 5,87%
- ▶ Ukupno bolovanja u maju: 899 dana, sa izrazito visokom stopom odsutnosti od 6,33%

Ukupna bolovanja u maju su veća za 20,58% u odnosu na april. Razlog je veći broj dana bolovanja zbog bolesti.

Bolovanja zbog bolesti u maju su veća za 28,34 % u odnosu na april

Bolovanja zbog povreda na radu u maju su manja za 54% u odnosu na april

Bolovanja zbog povreda van rada u maju su veća za 81% nego u aprilu.



O problematici bolovanja, u kontekstu rada Tima za prevenciju bolovanja, razgovaramo sa Gordanom Savić direktorom za ljudske resurse i pravne poslove Impol Seval a.d.

Bolovanja se leče preventivnim merama



Radi planiranja i preduzimanja preventivnih aktivnosti usmerenih ka očuvanju i unapređenju zdravlja, života i radne sposobnosti zaposlenih i smanjenja bolovanja, polovinom 2016. godine formiran je u Impol Sevalu Tim za prevenciju bolovanja koji sačinjavaju stručni zaposleni iz ljudskih resursa, uključujući i stručno lice za bezbednost i zdravlje na radu i Predsednik Sindikata, kao stalni članovi Tima. Promenljivi članovi Tima, za svaki slučaj zaposlenog na bolovanju su direktor/upravnik organizacione celine kojoj pripada zaposleni i neposredno pretpostavljeni zaposlenog.

Koji su dosadašnji rezultati rada Tima ?

Tim je u suštini formiran sa zadatkom da sagleda realnu problematiku bolovanja u Impol Sevalu.

Praktično je u fazi sklapanja dokumentacionih podloga po ovom osnovu, kako u celini, čime se kroz analizu bolovanja bave stručni ljudi u ljudskim resursima, tako i za svaki pojedinačni slučaj bolovanja, čime se bavi Tim za prevenciju bolovanja.

Sada smo u fazi da za svaki slučaj bolovanja/grupe bolovanja uspostavljamo neposredno komunikaciju sa organizatorima procesa rada tražeći najbolja organizaciona i druga rešenja u prevenciji bolovanja, o čemu se stara koordinator Tima, Danijela Smiljanić.

Time organizatori procesa rada na konkretnim primerima stižu uvid kako i nesvesno pospešuju bolovanja zaposlenih odobravanjem, recimo, određene dinamike kori-

šćenja godišnjih odmora, koja nije odraz realnih potreba procesa rada.

Po prirodi stvari, prvi pravi efekti rada Tima biće vidljivi do kraja ove godine.

Preveniranje bolovanja je proces koji traži vreme.

Koje mere se još preduzimaju u Društvu u nastojanju da se smanje bolovanja ?

Brojne i vezane su pre svega za svakodnevni rad i delatnost Pravno kadrovskog centra d.o.o. Obavljaju se intervjui sa zaposlenima po povratku sa bolovanja i propisuju pojedinačne mere širokog spektra. U najvećem broju slučajeva evaluacija tih mera moguća je tek krajem godine.

Posle sastanka na nivou Grada koji je, između ostalih, i na našu inicijativu, održan u maju ove godine u Gradskoj kući, u saradnji sa Domom zdravlja, problematici bolova-

nja smo dali novu dimenziju i očekujemo prve rezultate.

Ozbiljno se razmišlja i o drugom modelu rada vezano za usluge poslova Medicine rada u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

Pored toga u toku je izrada odgovarajućih akata i procedura koji treba da regulišu određena pitanja u vezi sa bolovanjima.

Koliko smo otvoreni za razmatranje problematike bolovanja, bez obzira na uloge koje imamo i poslove koje obavljamo u Impol Sevalu ?

Neočekivano najotvoreniji su zaposleni sa kojima razgovaramo po povratku sa bolovanja.

Većina ima realne zdravstvene probleme, ali vrlo često ne i svest o tome koliko sopstvenim zdravstvenim problemima dodatno doprinosi. To svakako nijedan ozbiljan privredni subjekt ne može dugoročno da nosi. Osim toga, trend je razvijenih sistema, a Impol Seval nesporno mnogo ulaže u uslove rada i razvoj u tom pravcu, da svi, od zaposlenog i poslodavca, preko medicine rada i izabranih lekara, saraduju u procesu adaptacije zaposlenog na rad, a ne njegove poštede po svaku cenu, onda kada za to postoje odgovarajuće zdravstvene indikacije i organizacione potrebe.

Pri tome nije zanemarljiv ni broj slučajeva gde se bolovanja selektivno prekidaju zaposlenima koji su očigledno bolesni i nesposobni za rad i nemoguće ih je bezbedno primiti u proces rada, što je problem posebne vrste.

U svakom slučaju, ne možemo promeniti sistem opterećen brojnim teškoćama, ali možemo dugoročno doprineti kao veliki, društveno odgovoran privredni subjekat, promeni navika i ponašanja svih aktera apsentizma zaposlenih po osnovu bolovanja.

Znači li to da u Impol Sevalu ima zloupotrebe bolovanja ?

Veoma moguće i u veoma pojedinačnim slučajevima. Opredelili smo se za preventivan pristup. Ne želimo bez zakonski veoma osnovanog razloga da se upuštamo u kontrolu zloupotrebe bolovanja. Rešenja su na drugom mestu i smatramo da ćemo ih naći zajedničkim pristupom, bez represije. Vreme će pokazati da li smo u pravu.

Zloupotreba bolovanja iz pravnog ugla



Piše: Danijela Smiljanić, vodeći saradnik za pravne poslove

Zloupotreba bolovanja predstavlja svesno i smišljeno postupanje za poslenog u cilju korišćenja bolovanja protivno predviđenoj svrsi, a radi nezakonitog sticanja i ostvarivanja prava iz zdravstvenog osiguranja.

Zakonom o radu je utvrđeno da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, ponašanje zaposlenog i potrebe poslodavca.

Jedan od opravdanih razloga zbog koga se može otkazati ugovor o radu je i zloupotreba prava na odsustvo.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvo sa rada zbog bolesti zaposlenog ili proverom utvrdi da zaposleni koji je privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, radi kod drugog poslodavca ili se bavi nekom delatnošću na osnovu koje ostvaruje prihod, ima pravo da izvrši naknadnu proveru zdravstvene sposobnosti zaposlenog, bez obzira na to što je zaposleni dostavio poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži šifru bolesti i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Zakonom o zdravstvenom osiguranju je propisano da ocenu radne sposobnosti i dužinu privremene sprečenosti za rad utvrđuje izabrani lekar (lekar pojedinac), odnosno lekarska komisija.

Privremena sprečenost za rad podrazumeva da je za vreme sprečenosti za rad zbog bolesti, zaposleni dužan da se na odgovarajući način leči i da ne preduzima radnje koje bi onemogućavale i odugovlačile njegovo osposobljavanje za rad.

Navodimo nekoliko primera iz prakse koji ukazuju na očiglednu zloupotrebu prava na bolovanje:

- okolnost da su zaposlenom retroaktivno izdate doznake o sprečenosti za rad, suprotno propisanoj proceduri za njihovo izdavanje
- korišćenje bolovanja bez postojanja opravdanih medicinskih razloga ili korišćenje opravdano odobrenog bolovanja suprotno razlozima i cilju zbog kojih je odobreno
- svesno ugrožavanje svog zdravstvenog stanja sa namerom da se izdejstvuje ili produži već otvoreno bolovanje
- kada je ponašanje zaposlenog takvo da ukazuje na to zaposleni nije nesposoban za rad
- ako je zaposleni namerno izazvao nesposobnost za rad ili sprečavao ozdravljenje kao i ukoliko se bez opravdanog razloga uopšte ne podvrgne lečenju
- putovanje van mesta boravka bez odobrenja lekarske komisije
- obavljanje i nekog drugog posla kojim ostvaruje prihode i sl.

Novi predsednik u starom Odboru za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval a.d.



Oliver Milović, novi predsednik Odbora za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval a.d.

U maju ove godine održana je redovna sednica Odbora za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval a.d.

Razmatrane su uobičajene informacije i izveštaji u vezi sa primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu i povredama na radu kao i inicijativa zaposlenih sa Pakovanja i Održavanja PJ Valjaonica, usmerena na eventualna dodatna poboljšanja ličnih zaštitnih sredstava i opreme (cipela i radnih odela).

Na sednici je u Odbor za bezbednost i zdravlje na radu, kao predstavnik zaposlenih, kooptiran novi član, mladi zaposleni Oliver Milović, Rukovalac HVS I u PJ Valjaonica.

Na istoj sednici Oliver Milović je imenovan i za predsednika Odbora, umesto dosadašnjeg člana i predsednika Odbora za bezbednost i zdravlje na radu Mila Marjanovića.

U maju sednica Odbora za bezbednost i zdravlje na radu je održana i u Tehnici d.o.o. Razmatrana je informacija o povredama na radu i preduzetim merama bezbednosti i zdravlja na radu. Doneti su i zaključci usmereni na poboljšanje uslova rada zaposlenih, u vrelim letnjim danima.

Dan otvorenih vrata

U okviru kampanje za upis deficitarnih obrazovnih profila u Tehničkoj školi Užice, 20. maja ove godine organizovan je „Dan otvorenih vrata kompanija“.

Tom prilikom Impol Seval a.d. su, u pratnji nastavnika iz svojih škola, roditelja, predstavnika Tehničke škole Užice i predstavnika Impol Sevala, posetili učenici osnovnih škola „Stari grad“, „Dušan Jerković“, „Nada Matić“, „Prva osnovna škola Kralj Petar II“ iz Užica i „Petar Leković“ iz Požege.

Učenici i roditelji su informisani o mogućnostima i uslovima za obavljanje praktične nastave u okviru školovanja za obrazovni profil



Operater za preradu metala.

U okviru programa posete 50 posetilaca, organizovanih u dve grupe, su nakon prijema od strane predstavnika menadžmenta Društva i upoznavanja sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite od požara, obišli proizvodne pogone Društva.



**P R A V I L N I K o podsticanju,
organizovanju i vrednovanju
inovatorskih delatnosti**

2017.

Novi Pravilnik o podsticanju, organizovanju i vrednovanju inovatorskih delatnosti Impol Seval a.d.

Početak juna ove godine na sednici Izvršnog odbora Impol Seval a.d. je donet novi Pravilnik o podsticanju, organizovanju i vrednovanju inovatorskih delatnosti Impol Seval a.d..

Novi Pravilnik je u osnovi usaglašen sa odgovarajućim aktom na nivou grupe Impol i za različite oblike inovatorskih delatnosti usmeren na one mehanizme i sistem nagrađivanja koji bi dodatno trebalo da stimuliše zaposlene i njihove pretpostavljene da što otvorenije zajednički pristupe bilo kojoj vrsti inovatorske aktivnosti.

Iskustva drugih ukazuju na to da velike uštede mogu nastati iz mnogo malih inovacija koje su rezultat kreativnog doprinosa većeg broja pojedinaca u jednom privrednom subjektu.

Čovek ne može postati kreativan tako što će mu se prosto dati zadatak da bude kreativan. Potreban je mnogo sistematičniji pristup.

Treba podsticati zaposlene da daju predloge za poboljšanje kvaliteta procesa i proizvoda, bezbednosti i zdravlja na radu, uslova rada, smanjenja troškova.

Inovativnost najbolje uspeva tamo gde postoji motivirajuća stvaralačka klima i gde organizatori rada podstiču zaposlene da kreativno razmišljaju i nagrađuju ih za uštede.

Ko bolje od vas samih zna šta treba unaprediti na vašem radnom mestu ?

Generalni direktor Društva

Ninko Tešić

Broj 148 **13**



I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se osnovi i merila u vezi sa podsticanjem i organizovanjem aktivnosti na stvaranju i korišćenju inovatorskih delatnosti zaposlenih, kao i osnovi i merila za vrednovanje i nagrađivanje inovatorskih dela u IMPOL SEVAL VALJANICA ALUMINIJUMA a.d. SEVOJNO (u daljem tekstu: Društvo), a posebno:

- vrste inovatorskih dela
- postupak prijavljivanja i obrade predloga
- ocenjivanje predloga
- nagrađivanje autora
- rešavanje sporova u vezi sa predlogom
- vrednovanje rezultata inovatorskih delatnosti

Član 2.

Cilj organizovanih inovatorskih aktivnosti u Društvu je da se podstaknu svi zaposleni ka otkrivanju i uvođenju novih, boljih rešenja u celokupnom poslovnom procesu, radi:

- stvaranja kreativnog, podsticajnog okruženja koje nagrađuje razmišljanje o novostima i poboljšanjima,
- učvršćivanja pripadnosti zaposlenih kroz veću uključenost u razvoj i uspešnost preduzeća,
- podsticanja i poboljšavanja međusobne komunikacije, deljenje ideja, mišljenja i iskustava,
- podsticanja zaposlenih na aktivnije uključivanje i izvan svog područja rada,
- neprestano poboljšavanja procesa rada i poslovanja,
- traženja svežih, inovativnih ideja.

Član 3.

Kao inovatorska delatnost u skladu sa ovim Pravilnikom smatra se svako predloženo novo rešenje iz područja tehnike, tehnologije i organizacije Društva, koji je moguće realizovati i koji dovede do pozitivnog učinka.

Rukovodioci delova procesa rada i organizacionih jedinica odgovorni su za obezbeđenje uslova i aktivnosti za kreativnost, za animaciju zaposlenih kao i za primenu inovatorskih dela.

Član 4.

Inovatorska dela u smislu ovog Pravilnika su:

- Koristan predlog
- Korisna ideja za izvođenje projekata
- Inovacija
- Pronalazak

II KORISTAN PREDLOG

Član 5.

Koristan predlog je svaki predlog promene postojećeg stanja

na svim područjima delovanja preduzeća, koji donosi pozitivni efekat.

Korisnim predlogom se ne smatraju: poboljšanja koja nastaju po posebnom zahtevu Poslodavca, poboljšanja koja su povezana sa izvođenjem projekta i poboljšanja koja su povezana sa neposrednim radnim obavezama prijavioca.

Prijava korisnog predloga

Član 6.

Prijavu korisnog predloga zaposleni podnosi tako, što popunjava obrazac „Prijava korisnog predloga „ i predaje ga svom direktoru sektora.

Direktor sektora daje pisano mišljenje o podnetoj prijavi, najkasnije u roku od 3 (tri) radna dana od dana prijema i isto zajedno sa prijavom i eventualnom dodatnom dokumentacijom dostavlja radi evidentiranja prijave na dalje postupanje direktoru sektora za investicione i razvojne poslove.

Odobrovanje korisnog predloga

Član 7.

Koristan predlog razmatra Razvojni savet Društva i daje svoju ocenu opravdanosti njegove realizacije i predlog visine nagrade za izvođenje predloga u slučaju da oceni opravdanim njegovo izvođenje.

Rok za davanje ocene iz stava 1. ovog člana je 7 (sedam) radnih dana od dana prijema prijave korisnog predloga i mišljenja direktora sektora o podnetoj prijavi.

Član 8.

Odluku povodom podnete prijave donosi Izvršni odbor Društva, na predlog Razvojnog saveta Društva, do kraja narednog meseca u odnosu na mesec prijema predloga Razvojnog saveta.

Odlukom iz predhodnog stava rešava se o prihvatanju ili neprihvatanju Korisnog predloga, kao i o visini nagrade za njegovo izvođenje.

Član 9.

Odluka Izvršnog odbora iz člana 8. ovog Pravilnika je konačna.

Nagrađivanje korisnog predloga

Član 10.

Za svaki prihvaćeni Korisni predlog predlagač će se nagraditi. Nagrada se određuje na osnovu sledećih kriterijuma:

Kriterijum	Nagrada u dinarskoj protivvrednosti
1. Izvođenje korisnog predloga donosi malu promenu u procesu rada, na opremi, u području BZNR i drugim područjima	20 €

2. Izvođenje korisnog predloga donosi srednju promenu u procesu rada, na opremi, u području BZNR i drugim područjima	60 €
3. Izvođenje korisnog predloga donosi veliku promenu u procesu rada, na opremi, u području BZNR i drugim područjima	120 €

Član 11.

Nagrada za Koristan predlog po kriterijumima pod 1. i 2. predhodnog člana isplaćuje se jednokratno prilikom isplate zarade za mesec u kome je Koristan predlog odobren.

Nagrada za Koristan predlog po kriterijumu pod 3. predhodnog člana isplaćuje se iz dva jednaka dela, s tim što se prvi deo nagrade isplaćuje prilikom isplate zarade za mesec u kome je Koristan predlog odobren. Preostali deo nagrade isplaćuje se, kada je predlog izveden .

U slučaju kada ima više predlagača, nagrada se isplaćuje s obzirom na predloženu raspodelu od strane predlagača.

U slučaju da raspodela nije predložena, isplaćuje se svima u jednakim delovima.

Koristan predlog lica koje nije zaposleno u društvu, na koje se koristan predlog odnosi

Član 12.

Koristan predlog može dati i lice koje nije zaposleno u Društvu.

U slučaju da je koristan predlog lica, koje nije zaposleno u Društvu, prihvaćen, nagrada se isplaćuje kod njegovog poslodavca koji za nastali trošak izdaje račun Društvu, gde se predlog izvodi.

III KORISNA IDEJA ZA IZVOĐENJE PROJEKTA

Član 13.

Korisna ideja za izvođenje projekta je svaka ideja čije izvođenje donosi pozitivan efekat ili učinak na nekom od područja na kojima Društvo deluje.

Prijava korisne ideje za izvođenje projekta

Član 14.

Prijavu korisne ideje za izvođenje projekta zaposleni podnosi tako, što popunjava obrazac „Prijava korisne ideje za izvođenje projekta „ i predaje ga svom direktoru sektora.

Direktor sektora daje pisano mišljenje o podnetoj prijavi , najkasnije u roku od 3(tri) radna dana od dana prijema i isto zajedno sa prijavom i eventualnom dodatnom dokumentacijom dostavlja radi evidentiranja prijave na dalje postupanje direktoru sektora za investicione i razvojne poslove.

Odobranje korisne ideje za izvođenje projekta

Član 15.

Korisnu ideju za izvođenje projekta razmatra Razvojni savet Društva i daje svoju ocenu njene opravdanosti i predlog visine nagrade za izvođenje predloženog projekta u slučaju da oceni opravdanim njegovo izvođenje.

Rok za davanje ocene iz stava 1. ovog člana je 7 (sedam) radnih dana od dana prijema prijave korisne ideje za izvođenje projekta i mišljenja direktora sektora o podnetoj prijavi.

Član 16.

Odluku povodom podnete prijave donosi Izvršni odbor Društva, na predlog Razvojnog saveta Društva, najkasnije do kraja narednog meseca u odnosu na mesec prijema predloga Razvojnog saveta.

Odlukom iz predhodnog stava rešava se o prihvatanju ili neprihvatanju Korisne ideje za izvođenje projekta, kao i o visini nagrade za izvođenje predloženog projekta.



Član 17.

Protiv odluke iz člana 8. ovog Pravilnika dopušten je prigovor Nadzornom odboru Društva u roku od 8(osam) dana od dana prijema odluke, odnosno od dana isticanja na oglasne table Društva.

Odluka Nadzornog odbora je konačna.

Nagrađivanje korisne ideje za izvođenje projekta

Član 18.

Za svaku prihvaćenu Korisnu ideju za izvođenje projekta predlagač će se nagraditi. Nagrada se određuje na osnovu sledećih kriterijuma:

Kriterijum	Nagrada u dinarskoj protivvrednosti
Izvođenje projekta donosi veće promene u procesu ili u oblasti propisivanja tehnologije i posledično omogućava poboljšanje produktivnosti, kvaliteta ili bezbedniji rad ili donosi poboljšanje sistema	150 €
Izvođenje projekta donosi velike promene u procesu ili u oblasti propisivanja tehnologije i posledično omogućava poboljšanje produktivnosti, kvaliteta ili bezbedniji rad ili donosi poboljšanje sistema	300 €

Član 19.

Nagrada za Korisnu ideju za izvođenje projekta isplaćuje se iz dva jednaka dela.

Prvi deo nagrade isplaćuje se prilikom isplate zarade za mesec, u kome je korisna ideja za izvođenje projekta odobrena. Preostali deo nagrade isplaćuje se, kad se projekat završi.

U slučaju kada ima više predlagača, nagrada se isplaćuje s obzirom na predloženu raspodelu od strane predlagača. U slučaju da raspodela nije predložena, isplaćuje se svima u jednakim delovima.

Korisna ideja lica koje nije zaposleno u društvu, na koje se korisna ideja odnosi

Član 20.

Korisnu ideju može dati i lice koje nije zaposleno u Društvu.

U slučaju da je korisna ideja lica, koje nije zaposleno u Društvu, prihvaćena, nagrada se isplaćuje kod njegovog poslodavca koji za nastali trošak izdaje račun Društvu, gde se ideja izvodi.

IV INOVACIJE

Član 21.

Inovacija je tehnološka ili netehnološka korisna novost, čija korisnost je potvrđena na tržištu, a koja nastaje kao rezultat naučno-istraživačkog rada.

Inovacija je svaki zahvat kojim se smanjuju inputi, odnosno troškovi proizvodnje i administracije, povećava produktivnost ili iskorišćenje opreme ili vremena, poboljšava kvalitet proizvoda ili usluga, povećava bezbednost, smanjuje škart, unapređuje plasman i svaka mera koja vodi ka porastu konkurentnosti.

Član 22.

Kriterijumi za utvrđivanje visine naknade, način i vreme plaćanja naknade određuju se posebnim ugovorom koji Poslodavac i pronalazač zaključuje povodom konkretne inovacije.

Član 23.

Inovacije, koje se prijavljuju na javne pozive ili konkurse, bira Izvršni odbor na predlog Razvojnog saveta.

Inovacija lica koje nije zaposleno u društvu, na koje se inovacija odnosi

Član 24.

Inovaciju može dati i lice koje nije zaposleno u Društvu.

U slučaju da je inovacija lica, koje nije zaposleno u Društvu, prihvaćena, nagrada se isplaćuje kod njegovog poslodavca koji za nastali trošak izdaje račun Društvu, gde se inovacija izvodi.

V PRONALAZAK

Član 25.

Pronalazak predstavlja novo tehničko rešenje određenog problema koji ima inventivni nivo i koji je industrijski primenjiv. Pronalazak se štiti patentom ili malim patentom, u skladu sa zakonom.

Član 26.

Pronalaskom iz radnog odnosa smatra se:

1. Pronalazak koji zaposleni stvori izvršavajući svoje redovne radne obaveze, ili posebno naložene zadatke u vezi sa naučno-tehničkim istraživanjem i razvojem, kao i pronalazak koji nastane u izvršavanju ugovora u istraživačkom radu zaključenog sa Društvom;

2. Pronalazak koji nije obuhvaćen tačkom 1. ovog stava, a koji zaposleni stvori u vezi sa aktivnostima Društva ili korišćenjem materijalno-tehničkih sredstava, informacija i drugih uslova koje je obezbedilo Društvo;

3. Pronalazak koji zaposleni stvori u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa, a koji bi, da je stvoren u toku radnog odnosa, bio jedan od pronalazaka iz tačke 1. ili 2. ovog člana.

Član 27.

Zaposleni koji stvori pronalazak u radnom odnosu dužan je da odmah po nastanku pronalaska poslodavcu podnese pisani izveštaj kojim ga obaveštava o pronalasku.

Član 28.

Pri preuzimanju pronalaska iz člana 25. ovog Pravilnika autor ima pravo na naknadu ukoliko stvaranje pronalaska prevazilazi njegove redovne radne obaveze ili posebno naložene zadatke.

Visina naknade, način i vreme plaćanja naknade određuju se posebnim ugovorom koji Poslodavac i autor zaključuje povodom konkretnog pronalaska.

Visina nagrade određuje se zavisno od sledećih pokazatelja:

- opis rada i radnih zadataka koji proizilazi iz ugovora o radu,
- neposrednih uputstava ili zaduženja dobijenih od strane Društva,

- zaduženja zaposlenog u okviru posebnih radnih ili projektnih celina u kojima isti radi po nalogu poslodavca,

- dužine vremena ostvarenja pronalaska,
- visina uložених sredstava Društva na ostvarenju pronalaska,

- utrošeni prekovremeni rad zaposlenog,

- uticaj pronalaska na prodaju proizvoda i dobit Društva,
- uticaj i značaj pronalaska na kvalitet proizvoda odnosno postupaka

- ostvareni neto efekat pronalaska.

Član 29.

Ako je u stvaranju pronalaska učestvovalo više zaposlenih, pravo na nagradu ostvaruju prema pojedinačnom doprinosu u stvaranju pronalaska, a ukoliko se pojedinačan doprinos ne može utvrditi, prava ostvaruju u podjednakom obimu.

VI RAZVOJNI SAVET DRUŠTVA

Član 30.

Razvojni savet Društva je savetodavno telo Poslodavca za praćenje i podsticanje inovativne delatnosti.

Razvojni savet Društva broji pet članova i isti sačinjavaju:

- direktor za investicione i razvojne poslove – koordinator
- direktor za poslove proizvodnje – član
- direktor za poslove kvaliteta – član
- direktor za finansijsko-računovodstvene poslove – član
- direktor za ljudske resurse i pravne poslove – član.

VII IZBOR NAJBOLJIH INOVATORSKIH DELA

Član 31.

Razvojni savet Društva jednom godišnje (u mesecu septembru) razmatra sva izvedena inovatorska dela (koristan predlog, korisna ideja za izvođenje projekta, inovacija i pronalazak) za proteklih 12 meseci i predlaže Izvršnom odboru izbor najboljeg zaposlenog za dodelu Zlatne značke Impol Sevala s obzirom na kompleksnost i broj datih i realizovanih rešenja.

Razvojni savet Društva jednom godišnje (u mesecu septembru) na osnovu svih korisnih ideja predlaže Izvršnom odboru izbor najinovativnijeg procesa (s obzirom na kriterijum datih korisnih predloga po zaposlenom, realizovanih korisnih predloga po zaposlenom, poboljšanje poslovnih rezultata u poređenju sa prethodnim periodom, ekonomske koristi i sl.) kome se dodeljuje priznanje, a može i nagrada, zavisno od efekata inovatorskih aktivnosti u datom procesu, u vrednosti koja se utvrđuje u skladu sa odlukom Izvršnog odbora Društva.

Razvojni savet Društva može da predloži Izvršnom odboru dodelu i drugih priznanja i kao što su:

- priznanje za inovaciju,
- priznanje za korisni predlog odnosno korisnu ideju iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu,
- priznanje za korisni predlog odnosno korisnu ideju iz oblasti zaštite životne sredine,
- priznanje za najkreativnijeg rukovodioca odnosno direktora.

Dodela Zlatnog znaka, nagrada i priznanja vrši se na Dan Društva.

VIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 32.

Svi podaci i dokumentacija u vezi sa inovatorskim aktivnostima su poslovna tajna Društva i čuvaju se kao trajna dokumentacija.

Član 33.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Službenom biltenu Društva.

Član 34.

Postupak po prijavama inovacija i racionalizacija koji je započet pre stupanja na snagu ovog Pravilnika, a nije završen, nastaviće se po odredbama Pravilnika koji je važio u vreme podnošenja prijave inovativnog predloga.

Član 35.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o inovacijama i racionalizacijama Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno objavljen u Službenom biltenu Društva br. 16-1 od 15.10.2008.godine

Generalni direktor Društva
Ninko Tešić





Biciklizam



Pod pokroviteljstvom Sindikalne organizacije samostalnog sindikata metalaca Srbije IMPOL SEVAL Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno i Grada Užica, 28. maja 2017. godine organizovana je rekreativna biciklistička vožnja do Staparske banje.

Start je bio u Sevojnu, a od Užica je, oko 200 učesnika, vo-



zilo kroz tunele, trasom stare staparske pruge.

U Staparskoj banji, uz prigodan program, biciklisti su se družili do kasnih popodnevni sati.

Ovu manifestaciju je, kroz učešće svojih članova, pomogao Biciklistički klub ERA Užice.



Memorijalni turnir u malom fudbalu

Ekipe u malom fudbalu, formirane iz reda zaposlenih Impol Sevala, uzela je učešće na 6. memorijalnom turniru „Ratomir Rašo Mutavdžić“, koji se, svake godine, organizuje u znak sećanja na prerano preminulog fudbalera FK Sevojno.

Drinska regata

Pored redovnih aktivnosti, Sindikat za svoje članove priprema učešće na ovogodišnjoj Drinskoj regati.

Detalji i bliže informacije, za zainteresovane zaposlene biće, kao i do sada, objavljeni na oglasnim tablama Društva.

Letnja sportska olimpijada “Bečići 2017”

I ove godine, na poziv SIMESTA d.o.o. Beograd, Odbor Sindikalne organizacije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, na sednici održanoj u prvoj polovini maja 2017. godine, doneo je odluku o upućivanju na Letnju sportsku olimpijadu “Bečići 2017” zaposlenih Impol Sevala, u periodu od 07-11.06.2017. godine.



Na Olimpijadi je učestvovalo 29 zaposlenih (6 žena i 23 muškarca).

U sportskom i fer nadmetanju 400 takmičara iz Srbije i Crne Gore, naši zaposleni su osvojili 5 pehara:

- za prva mesta u nadvlačenju konopca i stonom tenisu
- za drugo mesto u narodnom višeboju
- za treća mesta u fudbalu i generalnom plasmanu

Naši zaposleni su svojom borbenošću na takmičenjima i primerenim ponašanjem van sportskih terena, dostojno predstavili naše Društvo.



Kamp Buljarica

Naš Kamp u Buljarici spremno je dočekaio prve goste ove sezone.

Pored prošlogodišnjeg renoviranja objekata, obezbeđeni su uslovi za korišćenje interneta i uvedena je kablovske televizija. Na sve objekte su ugrađeni novi komarnici, komplet su renovirane još dve kućice. Počela je i zamena dotrajalih frižidera. Prostor između staza oplemenjen je cvećem i tujama.

“Imajući u vidu navedena poboljšanja, ove sezone očekujemo popunjenost kapaciteta sa oko 90% (za 10% veću u odnosu na prethodnu godinu),” kaže predsednik Sindikata Impol Seval Perica Gogić.



Rukovođenje: Šef i vođa – ko je ko?

Biti rukovodilac bilo kojeg tima, organizacije, kompanije istovremeno je i izazov, i opterećenje, i zadovoljstvo, i odgovornost, i ponos i još mnogo toga. Menadžer je osoba koja mora biti u stanju na svojim leđima poneti jedan tim i biti odgovorna i za uspehe i neuspehe kompanije. To je u većini slučajeva nezahvalna uloga u kojoj osoba na rukovodećoj poziciji mora biti spremna kako na pohvale tako i na kritike, neodobravanja, protivljenja, uzbune i rizike.

Otkako postoji svest i priča o upravljanju ljudskim resursima, postoje i pitanja koja se odnose na rukovodioce: je li vođstvo urođena ili stečena karakteristika, koje su glavne karakteristike vođe, postoji li tip ličnosti koji ukazuje na vođu, jesu li bolje vođe muškarci ili žene, koji je idealan tip vođstva itd., pa se i danas vode polemike o tome.

Osim karakteristika koje osoba mora posedovati da bi bila uspešan menadžer, iskustvo svakako čini svoje. Da bi menadžer dobro radio svoj posao, dakle vodio tim, delegirao poslove i snosio odgovornosti, trebao bi steći iskustvo koje nosi "operativni" posao. To znači da bi najbolje bilo da menadžer do te funkcije dođe vlastitim razvojem i napretkom od neke niske pozicije u kompaniji, da bi u tom procesu dobio dovoljan uvid u poslove koji se obavljaju u kompaniji i da bi s menadžerske pozicije mogao pravilno

delegirati poslove svojim podređenima. Na taj bi način trebao razviti, kako operativne sposobnosti i znanja tako i komunikacijske veštine, veštine rukovođenja, organizacione veštine, visok nivo motivacije, fleksibilnost, marljivost, proaktivnost i sve druge osobine i sposobnosti koje su neophodne jednom menadžeru.

Vođa radi sa svojim timom, dok šef raspoređuje dužnosti.

Postoji više stilova rukovođenja (autokratski, demokratski, laissez – faire itd.) i više tipova menadžera. O tome su napisane knjige, stručni članci, rađena istraživanja, a mi ćemo se osvrnuti na jednostavnu poddelu koja jako dobro opisuje dve krajnosti – šefa i vođu.

Ove titule se umnogome razlikuju, a osnovne razlike ogledaju se u sledećem:



- šef nastupa autoritativno i procenjuje ljude, a vođa uvažava svoje saradnike
- prilikom detektovanja problema šef traži krivca i izriče sankcije, a vođa traži najbolji način rešavanja problema
- šef nadzire, a vođa vodi
- šef iskorišćava potencijal saradnika, a vođa im pomaže u razvoju
- šef zapoveda, a vođa daje primer
- šef se trudi da ga saradnici shvate, a vođa se trudi shvatiti saradnike
- šef kolektivne zasluge pripisuje sebi, a vođa timu
- šef govori u terminima “vi” i “ja”, a vođa kaže “mi”
- šef se izdiže iznad svojih saradnika, a vođa ruši zidove i gradi komunikaciju



- šef ističe uspehe i prikriva greške, a vođa se ponosi uspesima, a greške priznaje i nastoji ih rešiti
- šef se trudi da ne bude lošiji od drugih, a vođa se trudi biti bolji itd.

Mnogo je još razlika u pristupima šefa i vođe, a ovo su glavne, one koje ustvari donose štetu ili dobrobit kompaniji. Jasno je da šef upravlja zaposlenima, a da vođa radi zajedno sa svojim timom. Sva ova priča vodi krajnjem zadovoljstvu, a time i produktivnosti zaposlenih i cele kompanije. Šef ima potencijala postati vođa onda kad shvati da njegova pozicija nije pitanje jačanja vlastitog ega i građenja svog uspeha i “slave” na uspesima članova svog tima, te kad preuzme moralnu odgovornost vođenja jednog tima/ organizacije na način da razvija i organizaciju, i sve članove tima, i sebe.

<http://gms.ba/content/rukovodenje>



- šef se trudi naterati ljude da nešto postignu, a vođa postiže zajedno s ljudima
- šef uliva strah, a vođa entuzijazam
- šef u konfliktu razdvaja pobednike i gubitnike, a vođa se trudi da svi budu pobednici





O godišnjem odmoru

Odmoriti se od sebe

(izvor: "Политика")

Autor: Zoran Milivojević

Idealan godišnji odmor je onaj posle kog je čovek toliko odmoran i zadovoljan da se zaželi povratka poslu i svojim redovnim aktivnostima.

Ovakav godišnji odmor izgleda potpuno nedostižno mnogima koji su upregnuti u svakodnevicu. Iako svako ima pravo na ovakav odmor, retki su oni koji mogu da ga ostvare. Prema nekim autorima, godišnji odmor ne bi smeo da traje kraće od tri nedelje, jer je toliko vremena potrebno da se dođe do željenog stanja odmorenosti.

Većina ljudi tokom korišćenja godišnjeg odmora prolazi kroz tri faze:

Prva je „izlazak iz energetskeg minusa“, a za nju je tipično da se ljudi pasivno odmaraju, tako što, na primer, mnogo više vremena provode u spavanju nego što je to za njih uobičajeno.

U sledećoj fazi odmaranja ljudi stavljaju akcenat na uživanje i zabavu. Odmaranje je definisano negativno – kao odsustvo onih delatnosti koje su dovele do umora i zasićenosti, a zabava je definisana pozitivno, kao igra, aktivnost u kojoj ljudi uživaju zato što žele da se njome bave. Dok nas odmor vraća u energetske normalu, zabava nas puni životnom energijom.

Konačno, treća faza godišnjeg odmora jeste ona kada sve to pomalo dosadi osobi tako da ona sve više misli na povratak u redovan život i na uobičajene aktivnosti.

Ono što kod savremenog čoveka u najvećoj meri ometa ovaj proces odmaranja jeste on sam – njegovo osećanje dužnosti i poistovećivanje sa vlastitom poslovnom ulogom. To znači da iako se on fizički nalazi na godišnjem odmoru, mentalno nastavlja da se bavi svojim svakodnevnim obavezama. A ovakav mentalni stav izaziva i odgovarajuće emocije. Zato neke i na odmoru u ranu zoru „budi“ razmišljanje o poslovnim problemima i međuljudskim odnosima.

Ovaj „unutrašnji glas“ ili rečnikom transakcione analize „unutrašnji roditelj“ je onaj deo nas koji nam ne dopušta



da se odmorimo. Reči „raspust” i „dopust” dolaze od glagola „pustiti” – u smislu da je neko slobodan od obaveza, od dužnosti, a slobodan za to da se bavi onim što mu je volja. I reč „dozvoliti” znači da neko može da radi neku određenu aktivnost prema svojoj volji. Da bi ljudi mogli i mentalno da se odmaraju, moraju da dobiju dozvolu, dopuštenje od vlastitog unutrašnjeg roditelja.

Zato je najvažnije kada krećete na odmor da ga sebi dozvolite, da priznate sebi da ste ga zaslužili, da imate pravo na njega. Možda vam se neće svideti činjenica da ste ipak zamenljivi i da stvari ipak idu dobro i bez vas, ali to je činjenica koju morate da prihvatite da biste kao odgovorna osoba mogli da se opustite. Odmaranje je mentalna kategorija, a glavni uslov za kvalitetno odmaranje jeste da isključite i na odmor pošaljete i svog „unutrašnjeg roditelja”.

<http://www.politika.rs/>

Pitanje plaćenih godišnjih odmora pojavljuje se nešto pred Drugi svetski rat, 1936.

Međunarodna organizacija rada donosi Konvenciju o plaćenom godišnjem odmoru, kojom se preporučuje najmanje šest dana plaćenog odmora godišnje.

U godinama koje slede, te preporuke postaju pravo svih građana, ali „odmor za sve” nije obezbeđen samo propisima, već osiguravanjem mogućnosti putovanja.

Plaćeni dvonedeljni godišnji odmor u Jugoslaviji je uveden 1946. godine; 1958. radnicima je garantovao 12-30 dana odmora; 1965. najmanje 14, da bi 1973. bio ograničen na 18 do 30 dana, kada je postao i ustavom osigurano pravo.

Naši penzioneri



Lazarević Dragoš, limar, zasnovao je radni odnos u Društvu 1.3.1988. godine na poslovima Pripreme proizvodnje, elemenata i sklopova.

Utoku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- Rukovalac profilirke, od 1992. godine do 2003. godine.
- Radnik u Ravnima, od 2003. do 2004. godine.
- Radnik na ambalaži, od 2004. godine, sa kojih poslova je i otišao u penziju, dana 07.05.2017. godine.



Jovičić Slavko, zasnovao je radni odnos u Društvu 4.5.1977. godine na Pomoćnim poslovima.

U toku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- Radnik na ambalaži od 1980. do 2003. godine

U penziju je otišao sa poslova Radnika na pakovanju gotovih proizvoda, dana 16.06.2017. godine.



Aleksić Slobodan, automehaničar, zasnovao je radni odnos u Društvu 29.7.1977. godine na poslovima na izradi stilskih predmeta.

U toku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- Radnik na vibracionoj kadi i rotacionom bubnju, od 1978. do 1979. godine
- Rukovalac makaza od 1979. do 2000. godine
- Prvi rukovalac prese i profilirke, od 2001. do 2003. godine
- Radnik na profilisanju od 2003. do 2006. godine

U penziju je otišao sa poslova Topioničara, dana 29.06.2017. godine.



Izvršni urednik: Gordana Savić
Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
Obradile i uredile: Gordana Savić i Nataša Glogovac
Tekstove pripremila: Gordana Savić
Fotografije: Nataša Glogovac i Lazar Đokić
Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb
e-mail: gordana.savic@impol.rs
Štampa: Grafičar Užice
Tiraž: 500 primeraka