



**Očekujemo stabilniju godinu
sa ekonomskog aspekta**

Sadržaj

4

Verujem da ćemo naše planove u ovoj godini ostvariti



6

Inovatori



7

Promocija zdravlja, za zdravlje



9

Godina posle



14

Neformalno obrazovanje



Posle pandemije COVID-19, sve što stvarno vredi – biće mnogo skuplje

Pandemija COVID-19, mimo svih očekivanja, i dalje traje. Navikavamo se, kažu, na „novu normalnost“. Čini se, da je bolje reći da se privikavamo na drugačiji način života, rada i poslovanja. To znači da kontinuirano moramo biti spremni na stalne promene i prilagođavanja, jer je to jedini put da održimo „normalnost“ i nastavimo dalje, od momenta kada je zbog Pandemije, zanemao svet.

Deluje da je za Impol Seval a.d. poslovna, 2021. godina, već bolja od prethodne, što je dobra vest.

Od kraja novembra prošle godine, i dalje, prisutna je velika tražnja za našim proizvodima zbog koje su naši proizvodni kapaciteti unapred zauzeti.

Ova dešavanja, postupno, prate i sve bolji finansijski efekti.

Završne investicione aktivnosti na modernizaciji Valjačkog stana za toplo valjanje V-2 su definitivno – završne.

Uporedo sa optimizacijom svih procesa na V-2, normalno proizvodimo, što je od neprocenjivog značaja.

Politiku podmlađivanja kadrova nastavljamo na uobičajeni način, shodno potrebama, nastojeći da prednost damo kandidatima i poslovima proizvodnih zanimanja.

Trudimo se, sa dodatnim elanom, da ispoštujemo mere interne ekonomije.

Na kraju, što je najvažnije, ne posustajemo u nameri da sačuvamo zdravlje zaposlenih, onako kako smo pokazali da umemo, proteklih meseci.

Tim povodom, osim što insistiramo na doslednoj primeni već ustaljenih mera zaštite zdravlja zaposlenih u borbi protiv COVID-19, sistematizujemo posebne mere i aktivnosti usmerene na promociju zdravlja zaposlenih. Jer zaposleni su, u uslovima Pandemije, više nego ikada, najvredniji resurs za svakog odgovornog poslodavca.

Posle pandemije COVID-19, sve što stvarno vredi – biće mnogo skuplje.

Izvršni urednik

Verujem da ćemo naše planove u ovoj godini ostvariti

O protekloj poslovnoj godini, tekućoj problematici i planovima u 2021.godini, razgovaramo sa Generalnim direktorom Impol Seval a.d. Ninkom Tešićem:



Da li je 2021.godina već bolja od prethodne, obeležene pandemijom Covid-19?

Deluje da je 2021.godina bolja i da će biti bolja od 2020.godine.

Polako se svi u svetu navikavaju na život u uslovima pandemije.

Vakcinacija i druge mere usmerene na zaštitu zdravlja stanovništva treba da daju rezultate i izlaz iz problema.

Od kraja novembra prošle godine prisutna je velika tražnja za našim proizvodima, tako da u prvoj polovini ove godine imamo dosta posla.

Rast tražnje nije pratio rast cena prerade pa za sada nema očekivane srazmere između obima proizvodnje koju moramo da ostvarimo i finansijskih efekata koji je prate, ali tokom godine i to će se upariti.

Zbog toga u prvih nekoliko meseci ove godine moramo imati veliki obim

proizvodnje i dosledno sprovoditi mere interne ekonomije da bismo umanjili uticaj niskih cena na finansijski rezultat. Ono što odradimo u prvoj polovini ove godine – unapred smo prodali. Prvi efekti povećanja cena naših proizvoda će se osetiti tek u aprilu.

Šta se dešava na tržištu aluminijumskih proizvoda?

Prvi put, od kada radim ovaj posao, nisam siguran da tačno znam šta se dešava na tržištu aluminijumskih proizvoda. Posle zatišja, krajem novembra i početkom decembra prošle godine, tražnja za našim proizvodima je naglo porasla i zadržala se na visokom nivou u januaru i februaru ove godine. Razloga za ovakvo dešavanje ima više: prvo, u prethodnoj godini, zbog pandemije, zalihe robe kod prerađivača i lageraša su se smanjile. Drugo, svi su svesni da se mora raditi i uz COVID-19, pa u startu i po nižim cenama prerade da bi se obezbedile veće količine proizvoda i tržište stabilizovalo u 2021.godini. Da ne bismo poremetili trend rasta tražnje, do kraja januara nismo podizali cene prerade.

Kako teku završne investicione aktivnosti na modernizaciji Valjačkog stana za toplu valjanje V-2?

U ovom momentu sa sigurnošću možemo reći da su završne investicione aktivnosti na modernizaciji V-2 stvarno završne.

Pitanje je dana kada će konačno biti urađen FAT test.

U toku su fina podešavanja tako da svaki dan donosi dodatni napredak. Uporedo sa optimizacijom svih procesa na V-2, normalno radimo, što je od neprocenjivog značaja.

Koje su ključne mere kadrovske politike u 2021. godini?

Što se tiče kadrovske politike u 2021. godini, nema bitnijih promena. Broj zaposlenih se održava na postojećem nivou. Odlaskom zaposlenih, u najvećem broju slučajeva zbog sticanja uslova za penziju, vrši se popuna prijemom novih, mladih izvršilaca u skladu sa već ustaljenim procedurama njihove pripreme za odgovarajuće radne pozicije.

Pri tome nastojimo da uz puno uvažavanje realnih potreba procesa rada eksterno angažovanje kadrova usmerimo, pre svega, na kadrove proizvodnih zanimanja, s obzirom na to da imamo nepovoljan i teško održiv odnos režijskog i nerežijskog osoblja.

Dugoročno, za rešavanje ovog problema jedna od mera mora biti i interna fluktuacija zaposlenih sa režijskih na nerežijske poslove, kada se za to ukaže potreba.

Da li se troškovi reklamacija smanjuju i šta se preduzima u vezi sa ovom problematikom?

Reklamacije su ozbiljan problem, svugde, pa i kod nas. Osim što su realan trošak mogu biti i skriveni trošak: nema ništa skuplje od kupca koji je nezadovoljan i koga eventualno možemo da izgubimo.

Poslovnom politikom za 2021. godinu predviđen je rad na značajnom smanjenju troškova reklamacija, što je u januaru dalo prve rezultate, ali bi svaki generalni zaključak bio preuranjen.

Reklamacije pažljivo pratimo. Bitno je da do sada zbog reklamacija nismo izgubili nijednog kupca, što znači da reklamacijama, kada se već dese, upravljamo pažljivo i odgovorno.

Naravno, cilj je da ih bude što manje i sa što nižim troškovima.

Impol Seval se do sada uspešno borio sa pandemijom COVID-19...

Tako je. Sistem mera zaštite zdravlja zaposlenih i trećih lica od infekcije COVIDOM-19 u fabrici smo uspostavili veoma brzo i dosledno primenjivali. Nisu izostajale reakcije za slučajeve neprimenjivanja mera i stalna promocija njihovog značaja.

To je rezultiralo time da srazmerno broju zaposlenih, ni u jednom talasu epidemije nismo imali znatniji broj obolelih, niti je došlo do transmisije u kolektivu koja bi ugrozila odvijanje procesa proizvodnje.

Sve mere ćemo nastaviti da primenjujemo istim intenzitetom, a verujem i u to da će se najveći broj zaposlenih uključiti u proces imunizacije i primiti vakcinu, čime ćemo dati svoj doprinos normalizaciji proizvodnih i ukupnih privrednih aktivnosti i života u užem i širem okruženju.

Koji su najvažniji planski ciljevi Impol Seval-a u 2021. godini?

Ključni zadatak Impol Seval-a u 2021. godini je ostvarenje planova proizvodnje, što je u funkciji ostvarenja i drugih planskih ciljeva.

Planirana je proizvodnja od 51.600 tona u hladno valjanom programu kao i proizvodnja 12.000 toplo valjanih traka za prodaju Impol-u tako da je ukupan plan proizvodnje za 2021. godinu 63.600 tona.

Naravno, ukoliko bude tražnje, a mogućnosti za to ćemo imati, proizvešćemo i više, jer u momentu izrade Plana stanje na tržištu je bilo neizvesno i za 51.600 tona.

Takođe, na početku ove godine smo se dogovorili da posebnu pažnju obratimo na troškove reklamacija, faktor protoka i bolje korišćenje radnog vremena.

Informacije kojima raspolažemo ukazuju na to da će uticaj Korone na život ljudi i poslovanje u 2021. godini biti manji zbog čega je realno očekivati da ćemo naše planove proizvodnje i prodaja u ovoj godini ostvariti.



Prvo dvostruko namotavanje, sa ivičenjem, na Valjačkom stanu za toplo valjanje V2



Inovatori

Inovativnost je jedan od najznačajnijih faktora opstanka, rasta i razvoja društva

Predstavljamo inovatore Milomira Tomića, PJ Linija za bojenje i Đorđa Jelića, Tehnika d.o.o.:



Milomir Tomić

Prilikom zamene valjaka na poleđinskom setu na Liniji za bojenje V9, bila je moguća zamena jednog po jednog valjka uz naizmenično korišćenje mosne dizalice i portal kрана. Ovakav način rada oduzimao je dosta vremena, usporavao rad i povećavao angažovanje mosne dizalice, koja se nije mogla koristiti za realizaciju drugih radnih operacija. Problem je bio u malom dohvat portal kрана, odnosno dužini šina po kojoj se kretao kran.

Zaposleni **Milomir Tomić**, Rukovalac u komori za bojenje I, je dao predlog da se produži čelična šina, čime bi se povećao dohvat portal kрана. To bi omogućilo da se pomoću mosne dizalice unapred pripremi 3 do 4 valjka za zamenu. Unapred pripremljeni valjci za zamenu bi smanjili angažman mosne dizalice, koja bi se, nakon pripreme valjaka, mogla koristiti za druge radne operacije. Ovim bi proces zamene valjaka na poleđinskom setu bio značajno ubrzan, a samim tim i proces rada na Liniji za bojenje.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojniog saveta Društva i prihvatio prijavu korisnog predloga „Proširenje profila postojećeg kрана za zamenu valjaka na poleđinskom setu“, zbog čega je zaposleni Milomir Tomić, kao autor, nagrađen.



Đorđe Jelić

Kran u Hali I, je nakon rekonstrukcije gaznih šina mosta počeo da udara u betonsku gredu krovne konstrukcije hale. To je dovodilo do situacija u kojima se kran oštećuje, zaglavljuje ispod grede, a dolazilo je i do oštećenja i betonske grede i ugrožavanja bezbednosti zaposlenih.

Zaposleni **Andrić Vlajko**, Bravar za opšte uređaje I, i **Jelić Đorđe**, Električar opštih uređaja I, su predložili da se gazne šine mačke, debljine 50 mm, zamene šinama debljine 30 mm čime bi omogućili spuštanje kрана i njegov nesmetan prolaz ispod grede konstrukcije hale. Sa predlogom su upoznali i firmu COLPART koja je projektovala kran i koja im je dala odobrenje.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojniog saveta Društva i prihvatio prijavu korisnog predloga „Zamena vozniha šina mačke na kranu Colpart u Hali 1 PJ Livnica“, zbog

čega su zaposleni Andrić Vlajko i Jelić Đorđe, kao autori, nagrađeni.

Interesantno je napomenuti da će navedeni zaposleni koji su uočili problem, i dali predlog za njegovo rešavanje, biti angažovani na izvođenju radova na pomenutom kranu i implementaciji sopstvenih predloga.

Sa dodele nagrade za najboljeg inovatora u 2020. godini u društvima Impol Seval: Generalni direktor Impol Seval a.d. uručuje priznanje i zlatnu značku zaposlenom Milanu Bošnjakoviću, najboljem inovatoru Impol Seval-a u 2020. godini.



Promocija zdravlja, za zdravlje

Jedna od ključnih aktivnosti u Društvu, usmerena na zaštitu zdravlja zaposlenih, je promocija zdravlja

Osnovni cilj promocije zdravlja u Društvu je ostvarivanje jake partnerske veze između Društva, odnosno zaposlenih i zdravstvenih institucija, kao i institucija koje se bave promovisanjem sporta, zdravog načina života i sl., kako bi se kod zaposlenih stvorila svest o značaju brige o sopstvenom zdravlju i značaju zdravstvene prevencije i očuvanja radne sposobnosti.

Fokus promocije zdravlja mora biti usko povezan sa ekonomsko - socijalnom situacijom i prilikama u Društvu. Potrebno je napraviti balans između mogućnosti i želja zaposlenih i fokusa na koje se želi ukazati samom promocijom zdravlja. Fokusi promocije zdravlja u Društvu su:

- Pušenje
- Alkoholizam
- Zavisnost od kocke i narkotika
- Zdravlje žena
- Ishrana
- Fizička aktivnost
- Međuljudski odnosi i stres na radnom mestu
- Preventivni odlasci kod lekara

Promocija fizičke aktivnosti

Zbog toga što veći deo dana zaposleni Društva provode na poslu, ne preostaje mnogo vremena za bavljenje fizičkim aktivnostima. Međutim, Društvo mora savetodavno i motivišući delovati na zaposlene da se u svoje slobodno vreme, koliko im to dozvoljavaju ostale obaveze, bave različitim fizičkim aktivnostima.

U rekreaciji ne treba preterivati i u zavisnosti od godina starosti, pola, opšteg zdravstvenog stanja treba birati srednje intenzivne aktivnosti kao što su:

- Šetnja – 2 km za sat vremena
- Vožnja bicikla – 8 km za sat vremena
- Aerobik
- Održavanje bašte, radovi u voćnjaku
- Različiti sportovi loptom (fudbal, tenis, košarka, odbojka, rukomet).

Mlađi zaposleni ili zaposleni bolje kondicije treba da biraju aktivnosti nešto višeg intenziteta kao što su:

- Džoging
- Trčanje
- Brzo hodanje
- Planinarenje
- Plivanje
- Preskakanje konopaca.

Promocija zdravlja u borbi protiv pušenja

Štetnosti koje sa sobom nosi konzumiranje duvana su opšte poznate, međutim nije nepotrebno na njih se sa vremena na vreme podsetiti. Ako se uzme u obzir i da je nacionalna strategija borbe sa štetnostima od pušenja takva da je dovela do potpune zabrane pušenja u zatvorenim prostora-

rijama, svrsishodnost ove aktivnosti je izvesnija.

Poslodavac nema zakonsku obavezu da pomaže zaposlenima da prestanu sa pušenjem, međutim sprovedenje ovakvih aktivnosti može doneti mnogobrojne pozitivne efekte za ne samo za zaposlenog, već i za poslodavca.

Promocija zdravstvene prevencije

Svest našeg društva o zdravlju je na kritično niskom nivou. U poredivu situaciju možemo da uočimo i u našem neposrednom radnom okruženju. Preventivna zdravstvena briga ne postoji. Kod lekara se odlazi samo kada postoje određena patološka stanja. Opšte je poznato da češće odvozimo kola kod automehaničara na kontrolu, nego što sami odlazimo na preventivne preglede kod lekara. Kroz zdravstveno-promotivnu kampanju može se ukazati zaposlenima na značaj prevencije nastanka bolesti, odnosno na značaj preventivnih pregleda i odlaska kod lekara.

Promocija zdrave ishrane

Promocija zdrave ishrane je opšteprihvaćena i primenjuje se dugi niz godina unazad. Kroz intenzivnu promotivnu kampanju zaposleni bi se motivisali da počnu da brinu o svojoj ishrani. Odavno je već dokazano da samo malom disciplinom pri ishrani je moguće postići sledeće rezultate:

- Smanjivanje rizika od nastanka gojaznosti;
- Sprečavanje nastanka povišenog holesterola i smanjivanje nivoa kod onih koji imaju povišen holesterol;
- Smanjivanje rizika od nastanka dijabetesa tipa 2;
- Smanjivanje rizika od nastanka visokog krvnog pritiska.

Problemi holesterola, visokog krvnog pritiska, gojaznosti su opšte prisutni među zaposlenima u Društvu. Ovakvi zdravstveni problemi, ako se pravilno ne reaguje, mogu dovesti do značajnih zdravstvenih komplikacija, pa i dodatnih rizika na radnom mestu.

Promocija zdravlja u borbi protiv alkohola

Evidentno je da je problem alkoholizma prisutan u Društvu.

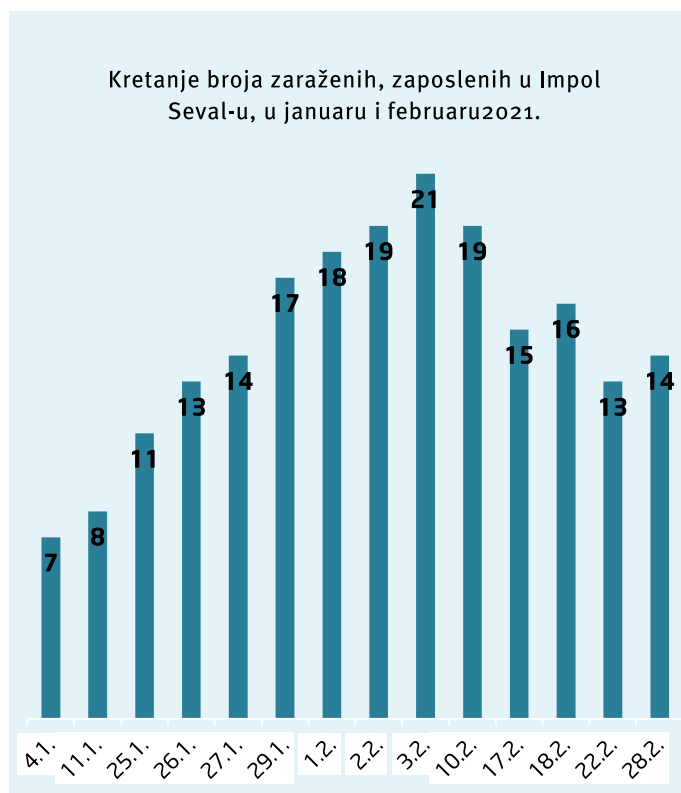
Problem alkoholizma doprinosi stvaranju niza drugih problema vezanih za organizaciju rada, produktivnost i opšte zdravlje zaposlenih. Iako je u radnim prostorijama konzumiranje alkohola najstrožije zabranjeno i konstantno se vrše alko-testiranja zaposlenih i preduzimaju mere za slučaj povrede radne discipline po ovom osnovu, ovakve mere ne sprečavaju zaposlene da preteraju u konzumiranju alkohola van radnog vremena. Iz tog razloga je veoma bitno kroz promociju zdravlja na radnom mestu uticati na promenu svesti zaposlenih o konzumiranju alkohola. Preterano konzumiranje alkohola rezultira značajnim zdravstvenim poremećajima i vodi ka zavisnosti od alkohola.

Promocijom zdravlja protiv kockanja i narkomanije

To što problemi sa kockanjem i konzumiranjem narkotika nisu evidentirani kod zaposlenih u Društvu, to ne znači da oni nisu prisutni i da ne postoje. Takođe to mogu biti skriveni problemi koji prouzrokuju apsentizam, smanjenu produktivnost i druge organizacione probleme. S obzirom da trenutno ovi problemi „nisu prisutni“ u Društvu, ne treba izbeći priliku da se pokrene i ova kampanja. Naime, kroz kampanju bi se uticalo na promenu svesti celokupnog kolektiva što bi značajno pomoglo u „otkrivanju“ zaposlenih koji imaju takve probleme.

Data koncepcija aktivnosti na promociji zdravlja zaposlenih je polazna osnova za zvaničan dokument, koji će, u vezi sa ovim izdati Izvršni odbor Društva i time sistematizovati naše zajedničke napore da doprinesemo očuvanju sopstvenog zdravlja.

Pri tome, sama preporuka i doprinos prilikom definisanja konkretnih mera i aktivnosti na Promociji zdravlja zaposlenih, biće dragocena i ovom prilikom pozivamo zaposlene da svoje ideje i predloge dostave Području bezbednosti i zdravlja na radu.



STANJE COVID-19 u Impol Seval-u

na dan: 28.02.2021.

Organizaciona celina	Broj zaposlenih koji su preboleli	Broj zaraženih zaposlenih	Broj zaposlenih u karantinu/samoizolaciji
Uprava	1	1	0
Sek.adm.poslovi	1	0	0
Invest razvoj	0	0	0
S.proizvodnje	1	0	0
Planiranje	0	0	0
Tehnologija	0	1	0
PJ Livnica	6	0	0
PJ Valjaonica	16	8	3
PJ Linija za bojenje	3	0	0
S. kvaliteta	2	0	1
S. marketinga	6	2	0
S. infrastrukture	5	0	0
Tehnika d.o.o.	7	2	0
Final d.o.o.	0	0	0
PKC d.o.o.	0	0	1
Ukupno u Impol Seval	48	14	5

IN MEMORIAM

Dragica Bojović
1962 – 2021

Za nas ćeš uvek ostati naš nasmejan i odvažan saradnik i drug.

Kolektiv Impol Seval-a





GODINA POSLE

Godina iza nas je godina nezapamćenih iskušenja i problema, prouzrokovanih Korona krizom, kako na privatnom, tako i na poslovnom planu. U 2021. godini krećemo iznova, spremni na novu normalnost

Razgovaramo sa zaposlenima o njihovim očekivanjima u Impol Seval-u i mogućim sopstvenim doprinosima za ostvarenje tih očekivanja, kao i o pitanjima od neposrednog interesa za sve zaposlene, a koja bi trebalo rešiti u 2021. godini:

Nikola Vučetić, Sektor marketinga:



Očekujem da tekuća godina bude godina konsolidacije, nakon perioda kada smo bili, kao i ostatak sveta, pogođeni Korona virusom. U proteklom periodu obavljani su, a neki i dalje traju, veliki investicioni zahvati. Puštanjem u rad nove opreme, očekujem da se bolje prilagodimo zahtevima tržišta, koje je ova kriza sigurno izmenila. Početak ove godine je dobar.

Svoj posao ću nastojati da obavljam odgovorno i efikasno i to je moj najveći doprinos.

Smatram da je potrebno posvetiti još veću pažnju zdravstvenoj zaštiti zaposlenih: omogućiti svim zaposlenima da jednom godišnje obave preventivne zdravstvene preglede u za to odgovarajućim ustanovama.

Milena Jovičević, PJ Linija za bojenje:



Nakon jedne, u svakom smislu specifične godine, verujem da će 2021.g. za sve nas biti bolja, srećnija i uspješnija. Nadam se da ćemo uspeti da se vratimo, pre svega, normalnom životu i poslovanju, što je svima najveća želja.

I dalje ću se truditi da kroz svoj rad doprinesem unapređenju konkurentnosti bojenog programa, kao i proširenju asortimana bojenih proizvoda, kao što su oni za roletne najvećih proizvođača ovih proizvoda u Evropi: Roma, Alulux, Heroal, te i osvajanju tehnologija za visoko sofisticirane proizvode namenjene za unutrašnje enterijere što, samim tim, zahteva visoke

standarde kvaliteta.

Posebno bih istakla da treba da prepoznamo sopstvene snage, odnosno zaposlene, koji imaju stručnost, znanje i iskustvo. Treba da radimo na edukaciji zaposlenih, kao i podizanju svesti o potrebi stalnog usavršavanja, naročito u ovom vremenu kada se na tržištu zahteva brz i stručan odgovor i stalna dostupnost za kupce i agente. Ovde, pre svega, mislim na visokostručni kadar koji treba da bude nosilac u stvaranju dodate vrednosti koja će uticati i na povećanje zadovoljstva zaposlenih.

Spasoje Toskić, Tehnika d.o.o:



Očekujem povećanje obima i stabilizovanje proizvodnje.

Takođe, očekujem nastavak učešća u početnim i novim investicionim projektima,

kao i nastavak aktivnosti na podizanju nivoa sistematičnosti u svim domenima delovanja u Impol Seval-u. Utvrđivanje i razvijanje sistema delovanja, inače smatram najbitnijim faktorom napretka.

Moj doprinos je, kao i do sada, maksimalno zalaganje na unapređenju sistematičnosti u obavljanju svojih profesionalnih obaveza. Maksimalno se zalažem da nastavim lično napredovanje konstantnim učenjem, sticanjem novih profesionalnih veština, podizanjem kvaliteta obavljanja svih svojih profesionalnih zadataka.

Ono što treba rešiti u ovoj godini, a od neposrednog je interesa za zaposlene, su na prvom mestu zarade zaposlenih, koje treba značajnije uvećati. Potrebno je obnoviti ulaganja u periferne alate i pribore delovanja zaposlenih. Hardver informacione tehnologije i softver treba sistematično, ne pojedinačno kao do sada, uvesti u savremene tokove. Isto je i sa ostalim alati-

ma i priborima iz domena delovanja svih zaposlenih. Od neposrednog interesa za zaposlene je svakako i rešavanje pitanja parkinga automobila zaposlenih.

Nemanja Rosić, Sektor marketinga:



Imajući u vidu izuzetan rast prodaja od sredine januara, očekujem da se taj trend nastavi i tržište oporavi od krize izazvane Korona virusom.

Tako ćemo ostvariti povoljan finansijski rezultat koji će uticati na razvoj kompanije, nove investicije i učiniti nas konkurentnim na novim tržištima. Takođe, očekujem da će, nakon završetka višegodišnje investicije modernizacije Valjačkog stana za toplo valjanje V-2, kvalitet biti na zavidnom nivou, što će uticati na dalji rast prodaja.

Kao i uvek, maksimalan trud i zalaganje na radu, moj i svih zaposlenih, najbolje će dopriniti kvalitetnoj realizaciji poslova, a samim tim i finansijskom efektu, kako za Kompaniju, tako i za zaposlene.

Ukoliko se rast prodaja i oporavak tržišta nastavi, profesionalno obavljanje poslova, radna disciplina i kvalitet proizvoda dodatno moraju biti prioritet. Naravno, uz adekvatna kadrovska pojačanja, prema rastu i potrebama poslova.

Jelena Matić, PJ Livnica:



U 2021. godini očekujem stabilnu proizvodnju, stalna poboljšanja proizvoda i procesa.

Moj doprinos ostvarenju očekivanja, biće, pre svega, dobra organizacija i saradnja sa

svim delovima Društva sa ciljem da se do-
bije proizvod zahtevanog kvaliteta, sa što
manjim troškovima proizvodnje.

Smatram da u 2021. godini treba izvr-
šiti prijem i osposobljavanje novih kadrova
za rad u proizvodnji, sa čime se i krenulo
početkom ove godine.

Goran Vujović, Tehnologija:



U 2021. go-
dini očekujem da
se, nakon završet-
ka rekonstrukcije
Valjačkog stana
za toplo valjanje
V-2, poveća kapa-
citet proizvodnje
u Hladnoj valja-
onici. Samim tim je očekivano da će ova
godina biti znatno bolja za našu Kompani-
ju, da će ostvarena dobit biti veća nego u
prethodnim godinama i da će se uporedo
sa dobrom proizvodnjom i otpremom, po-
većati i zarade zaposlenih.

Moj doprinos će biti u većem zalaga-
nju, trudu, kao i davanju korisnih predloga
i ideja kako bi se doprinelo poboljšanju
kvaliteta proizvoda.

Od neposrednog interesa za zaposle-
ne je organizovanje stručnih predavanja,
kurseva, poseta sajmovima, jednom rečju,
usavršavanje kadrova. Od interesa za za-
poslene bi bilo da se obezbede adekvatna
parking mesta i korišćenje usluga Menze.

Ivana Mladenović, PJ Livnica:



U toku ove
godine, u Impol
Seval-u očeku-
jem: Ispunjenje
zadatih planova
proizvodnje, odr-
žavanje i unap-
ređenje kvaliteta
proizvoda, uz što
ekonomičniju proizvodnju, održavanje
postojeće opreme i sredstava unutrašnjeg
transporta funkcionalnim, nabavku nove
opreme i sredstava unutrašnjeg transpor-
ta, usavršavanje zaposlenih (obuke, semi-
nari, kursevi, sajmovi), povećanje zarade
za ostavareni rad.

Moj najveći najveći doprinos je da
svoj posao obavljam savesno, odgovorno,
kvalitetno i efikasno.

Od neposrednog interesa za zaposle-
ne je rad na njihovom obučavanju i usavr-
šavanju, radi sticanja novih i nadogradnje
postojećih znanja. Neophodno je pobolj-
šati komunikaciju između službi, odnosno
sektora i rešiti problem parkiranja i Menze.

Vladimir Andrić, PJ Livnica:



Očekujem
da 2021. godina
više liči na 2018.
ili 2019. nego na
2020.

Nastaviću
da, zajedno sa
kolegama, radim
na unapređenju
stanja opreme, i trudićemo se da i dalje
ostanemo nevidljivi, u smislu ostvarenja
plana proizvodnje i postizanja kvalitetnog
proizvoda.

Smatram da u ovoj godini, kao pita-
nja od neposrednog interesa za zaposlene,
treba rešiti korišćenje restorana Valjaonica
bakra (ako nema boljih rešenja), kao i par-
king prostor.

Mirko Vjetrović, Sektor infrastrukture:



U 2021. go-
dini očekujem
dobro poslovanje,
finansijsku stabil-
nost i podmađiva-
nje kadrova.

I ove godine,
maksimalno ću se
zalagati na ostva-
rivanju ciljeva i radnih zadataka iz delokru-
ga svog rada.

Smatram da je u ovoj godini potreb-
no dodatno poraditi na odnosu pretpo-
stavljenih i zaposlenih, radi stvaranja još
pozitivnije radne sredine. Nove zaposlene
treba primati u radni odnos pre odlaska
starih radnika u penziju, kako bi ih spre-
mni i stručno osposobljeni što uspešnije
zamenili. Ne treba dozvoliti da zaposleni,
posebno mladi, odlaze na bolovanje zbog
nekorektnog odnosa pretpostavljenih i
tenzije u radnoj sredini. Stvaranje pozitiv-
ne radne atmosfere i kolegijalnosti će dati
rezultate u svakom pogledu.

Andrija Milović, Tehnologija:



U 2021. go-
dini očekujem
završetak velikog
investicionog
ciklusa, okonča-
njem moderni-
zacije Valjačkog
stana za toplo va-
ljanje V2. Moder-
nizovan V2 za sobom će povući povećanje
ukupnog kapaciteta V2, povećanje kapaci-
teta Hladne valjaonice, smanjenje faktora
protoka, što je, uz dobre tržišne uslove i
veća dobit.

Sopstveni doprinos vidim u konstan-
tnom zalaganju, trudu i odgovornom radu.
Kroz optimizacije tehnoloških procesa po-
kušaćemo da što više smanjimo cenu ko-
štanja proizvoda.

Prošla godina je pokazala neke izra-
žene nedostatke. Na prvom mestu komuni-
kacija se preselila na internet, ali po meni,
to nema isti efekat kao lični kontakt. Zbog
toga smatram da bi za zaposlene trebalo
organizovati obuke i usavršavanja, omogu-
ćiti im da posete sajmove i vide šta i kako
radi konkurencija. Od neposrednog intere-
sa za sve zaposlene bi bile dve stvari: regu-
lisanje parkinga i obezbeđenje uslova da
koristimo Menzu.

Milenko Topalović, Sektor kvaliteta:



Uz nadu da
će doći do smi-
rivanja opšte si-
tuacije u vezi sa
pandemijom, u te-
kućoj godini oče-
kujem stabilno
poslovanje Druš-
tva, ostvarivanje
usvojenih ciljeva i početak realizacije pla-
niranih investicija iz oblasti zaštite životne
i radne sredine.

Kroz odgovoran i timski rad, uz sa-
radnju sa kolegama, stručnim institucija-
ma i nadležnim organima, nastojaću da se
efikasnije sprovode sve obavezujuće aktiv-
nosti i poboljša upravljanje okruženjem u
kome svakodnevno boravimo. U tom cilju,
sugerisaću uvođenje novih standarda, po-
sebno ISO 14001.

Obzirom na visoku frekvenciju sao-
braćaja, predlažem da se pronade odgova-

rajuće rešenje i izbegne rizik od saobraćajnih nezgoda, jer dosta zaposlenih prelazi magistralni put na nebezbednom mestu, u blizini autobuskog stajališta.

Milenko Mutavdžić, PJ Valjaonica:



Sa povećanjem potražnje i prodaje valjanih proizvoda očekujemo nešto stabilniju godinu sa ekonomskog aspekta. Što se tiče ostalog, ne očekujem neke promene u odnosu na težak period od poslednjih nekoliko godina. Zbog "velikog buđenja" tržišta, pored rada na završetku projekata, akcentat se stavlja na proizvodnju gde se svaki zastoj u radu mašina tretira kao "pitanje života i smrti".

Kao i do sada, davaću svoj maksimum da bi Kompanija uspešno poslovala.

Izazov će biti u narednom periodu ravnomernije raspodeliti poslove na što više zaposlenih, da nemamo ekstreme. Za tako nešto potrebno je stvoriti i uslove. Mladi koji dođu treba da daju sve od sebe i da, pre svega, budu poštteni prema sebi. Da ne gledaju koliko i šta rade drugi.

Danijela Smiljanić, PKC d.o.o:



Očekujem da ćemo u 2021. godini nastaviti tamo gde smo stali tokom „Korona godine“ i da ćemo zajedničkim naporima, kao menadžmenta, tako i zaposlenih, uspeti da nadoknadimo propušteno i što pre se vratimo redovnim tokovima u svim segmentima života i poslovanja.

Moj doprinos, kao i doprinos kolega iz moje organizacione celine ogleda se u vrednom i požrtvovanom radu, a pre svega u profesionalnom odnosu prema poslu i saradnicima.

Pitanje parkinga je problematika koja muči većinu zaposlenih. Smatram da nije realno očekivati da se ovaj problem, kao prioritetan, reši tokom 2021. godine, ali svakako bi bilo dobro da se razmišlja o mogućnostima za njegovo rešavanje.

Ivana Đurović, Final d.o.o:



U 2021. godini očekujem poboljšanje timskog rada i komunikacije između organizacionih celina radi postizanja zajedničkog cilja.

Moj doprinos ostvarenju očekivanja biće težnja za saradnjom gde je to moguće.

Prioritet dati poboljšanju organizacione klime, stvaranju pozitivne radne atmosfere koju odlikuju visoka efikasnost, brz protok važnih informacija, uz kvalitetnu formalnu, ali i neformalnu komunikaciju i veće poštovanje zaposlenih. Podsticati kreiranje organizacione kulture u kojoj su svi zaposleni slobodni da iznesu svoje mišljenje, zapažanja i stavove, ali su isto tako usmereni primarno na radne zadatke, odnosno na ciljeve Društva. Odgovornost rukovodstva je da utiče na radnu atmosferu, da se ona podstiče i usmerava, a zaposleni motivišu onda kada je situacija neizvesna ili teška. S tim u vezi potrebno je fokusirati se na otvorenu komunikaciju, osluškivanje potreba zaposlenih i njihovo usklađivanje sa ciljevima i pravilima Društva.

Danijela Ječmenica Tošanić, Sektor marketinga:



Uspešno smo prebrodili sve nevolje koje nam je donela prošla godina. To nam daje pravo da na 2021.godinu gledamo sa puno optimizma.

Očekujem dalje otvaranje naših tržišta i stvaranje novih prilika, na koje ćemo, kao i uvek, verujem, uspešno odgovoriti. Pred nama je još jedna godina koju će obeležiti veliki investicioni projekti. Ove godine ćemo završiti realizaciju projekta modernizacije Valjačkog stana za toplo valjanje V-2, a započemo i realizaciju nekih novih investicionih projekata. Sve to će nam omogućiti da se bolje pozicioniramo na međunarodnom tržištu i našim kupcima pružimo najkvalitetnije proizvode.

Moj doprinos realizaciji ciljeva Impol Seval-a neće izostati ni ove godine. Svoj posao ću i dalje raditi odgovorno, efikasno i posvećeno.

Svi živimo u veoma stresnom vreme-

nu, rastrzani između poslovnih i porodičnih obaveza. U toj jurnjavi često zaboravimo da odvojimo malo više vremena za sopstveno zdravlje. Predlažem da se godišnjim preventivnim pregledom obuhvate svi zaposleni Impol Seval-a. Organizovanje druženja zaposlenih tzv. „team building“ može povećati motivisanost zaposlenih i učiniti ih lojalnijim firmi (ovo poslednje kada se stvore uslovi i kada više ne bude morali da se socijalno distanciramo).

Dobrica Ostojić, Sektor infrastrukture



U Impol Seval-u, u 2021. godini, očekujem isto što očekujem i na svim drugim poljima: stabilizovanje i vraćanje u normalu svih procesa poremećenih prisustvom pandemije virusa Covid.

Odgovorno ponašanje prema sebi i ljudima oko sebe, biće moj doprinos ostvarenju navedenih očekivanja.

Treba stalno i konstantno, na svim poljima unapređivati uslove rada i jačati međuljudske odnose, ali i svest zaposlenih. Samo zajednički interes je i interes pojedinca.

Miroslav Joksimović, Sektor marketinga



Očekujem da 2021. godina bude mnogo bolja od prethodne godine. Verujem da će uz dobro zdravlje svih zaposlenih, što je i najvažniji faktor, biti ostvarena odlična prodaja i proizvodnja i, naravno, što bolji finansijski rezultat na kraju godine.

Maksimalno ću se posvetiti ostvarenju svih radnih zadataka i uložiti dodatne napore u postupku realizacije dobijanja statusa OPS (Ovlašćeni privredni subjekat).

Mislim da je dobijanje statusa OPS jedan od najvažnijih zadataka koje treba rešiti u 2021. godini. Dobijanje statusa Ovlašćenog privrednog subjekta za rezultat će imati pojednostavljenje i ubrzanje carinskih postupaka, što sa sobom donosi unapređenje procesa rada i uštede Kompaniji.



Ružica Čatić Sektor marketinga

Obrazovanje: Diplomirani ekonomista.

Mesto stanovanja: Užice.

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2014.

Trenutno na poslovima: Komercijalista prodaje I.

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Reč je o uspešnoj firmi, jednoj od najperspektivnijih u okruženju i samim tim nije bilo dvoumljenja kada sam promenila poslodavca i prešla u Impol Seval.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao je dinamičan, rad sa klijentima takođe. Postoji mogućnost konstantnog usavršavanja veština i znanja koje posedujem.

Porodica? Udata, majka dve devojčice, Nađe i Marije.

Slobodno vreme/hobi?

Šetnje, putovanja, vreme u prirodi.

Hrana koju najviše volite? Paste

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativna, iskrena, odgovorna.

Vaša poruka zaposlenima?

Najbitnije je konstantno usavršavanje i sopstveni razvoj, kako bismo na što kvalitetniji način obavljali poslove i dali svoj doprinos daljem rastu fabrike.



Stefan Zečević Sektor Infrastrukture

Obrazovanje: Tehničar drumskog saobraćaja

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Sevalu od: 2020.

Trenutno na poslovima: Vatrogasac II

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Volim vatrogastvo, a firma je stabilna i dobra.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Kolegijalnost, briga za druge.

Porodica?

Oženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Fudbal.

Hrana koju najviše volite?

Sva jela sa mesom.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovoran, vredan, požrtvovan.

Vaša poruka zaposlenima:

Na radnom mestu što više voditi računa o sopstvenoj bezbednosti i bezbednosti svojih kolega.



Panić Milomir
PJ Livnica

Obrazovanje: Topioničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Sevalu od: 1990.

Trenutno na poslovima: Topioničar I

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Moje opredeljenje za rad u ovoj firmi je usledilo nakon prakse koju sam ovde obavio.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Odlična saradnja sa kolegama, timski rad.

Porodica?

Oženjen, otac jednog dečaka.

Slobodno vreme/hobi?

Šetnja i boravak u prirodi.

Hrana koju najviše volite?

Pasulj sa suvim mesom.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Pedantan, staložen, dobronameran.

Vaša poruka zaposlenima?

Odgovornost i posvećenost pojedinca prema poslu je preduslov za uspeh svih nas, odnosno cele fabrike.



Goran Kovčič
Sektor infrastrukture

Obrazovanje: Diplomirani inženjer mašinstva

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2001.

Trenutno na poslovima: Inženjer infostistema

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

To je bila najbolja ponuda koju sam dobio.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao je zanimljiv i dinamičan i zahteva stalno usavršavanje.

Porodica?

Oženjen, otac dvoje dece.

Slobodno vreme/hobi?

Fudbal.

Hrana koju najviše volite?

Sarma.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Iskren, duhovit, komunikativan.

Vaša poruka zaposlenima?

Zajedno možemo mnogo.



Da li se potencijalni deficit kadrova na tržištu rada može rešiti kroz neformalno obrazovanje?

Piše: Sanja Didanović, Vodeći saradnik za razvoj i obrazovanje kadrova, PKC d.o.o.

Pitanje koje prethodi ovom pitanju je šta je neformalno obrazovanje?

Kompleksnost i obimnost zakonske regulative u Republici Srbiji i objavljenih naučnih radova u kojima se pojam neformalnog obrazovanja pominje, ne ostavlja mnogo mogućnosti da se na jednostavan i razumljiv način pojasni navedeni pojam i odgovori na postavljeno pitanje.

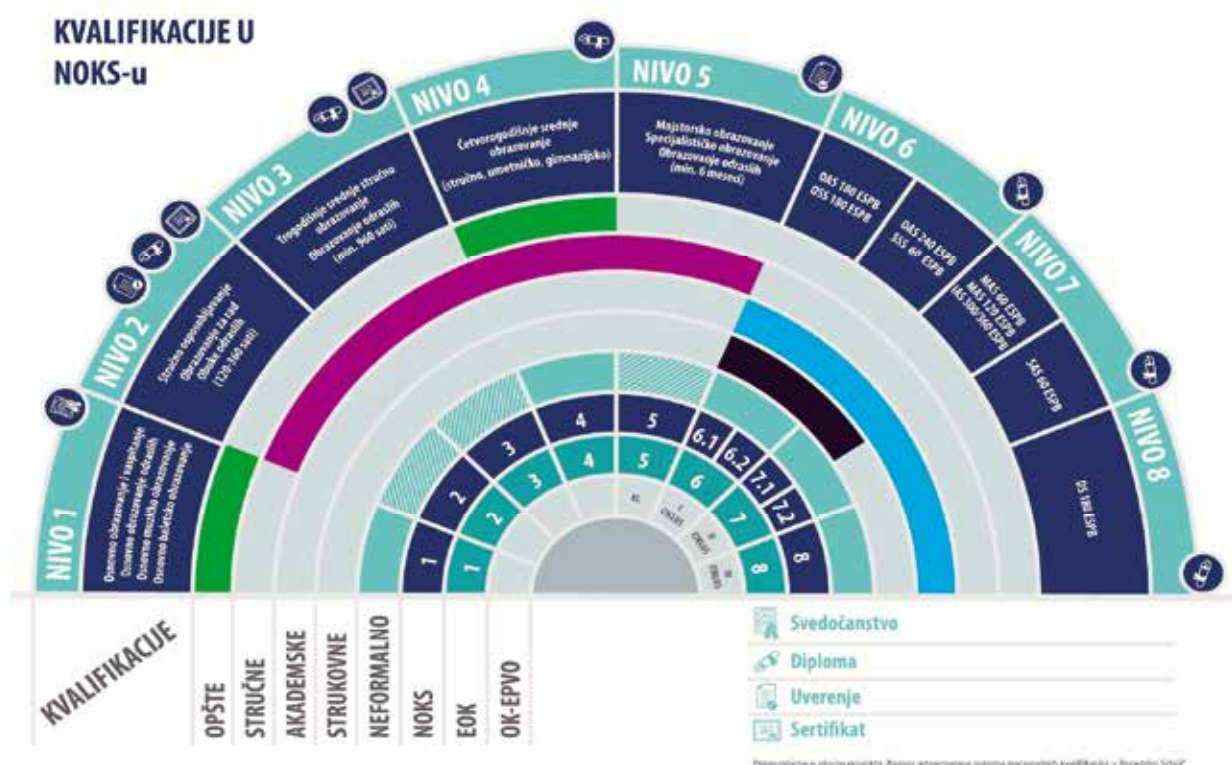
Svakako se mora krenuti malo šire, od pojma obrazovanja odraslih, koje čini sastavni deo jedinstvenog sistema obrazovanja, a čija osnovna svrha je da obezbedi odraslima tokom celog života sticanje kompetencija i kvalifikacija potrebnih za lični i profesionalni razvoj, rad i zapošljavanje. Ono se ostvaruje kroz formalno i neformalno obrazovanje i informalno učenje, tj. životno i radno iskustvo, a njegovi najvažniji elementi uređeni su Zakonom o obrazovanju odraslih, Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja i Zakonom o Nacionalnom okviru kvalifikacija (NOKS), kao i brojnim podzakonskim aktima donetim na osnovu tih zakona.

Jedna od mnogobrojnih definicija i tumačenja pojma neformalnog obrazovanja, prihvatljiva u ovom kontekstu, je da je to or-

ganizovana obrazovna aktivnost izvan uspostavljenog, priznatog, formalnog sistema osnovnog, srednjeg ili visokog obrazovanja. Sprovodi se kod javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u daljem JPOA), koji ispunjavaju posebne uslove u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava. To mogu biti osnovna i srednja škola i druge organizacije koje od nadležnog Ministarstva, odnosno, od Agencije za kvalifikacije (od aprila 2019.godine), dobiju status JPOA. Predviđeno je da one pružaju usluge i onih obuka koje ne produkuje formalni sistem ili su kvalifikacije zastarele, a sam proces neformalnog obrazovanja se završava dodelom isprave (sertifikat, uverenje, potvrda).

Od ukupno 8 nivoa i 4 podnivoa kvalifikacija, klasifikovanih u NOKS-u, JPOA pruža mogućnost sticanja nivoa kvalifikacija 2, 3 i 5, ali i omogućava priznavanje prethodnog učenja, počev od decembra 2020.godine.

Prikaz kvalifikacija u NOKS-u, nivoi i prohodnost kroz nivoe NOKS, kao i prikaz javnih isprava koje se izdaju za stečene kvalifikacije dati su u sledećim grafičkim i tabelarnim prikazima.



Tabelarni prikaz br.1 **Nivoi i prohodnost kroz nivoe NOKS**

Nivo	Način sticanja kvalifikacije	Preduslov sticanja	Dalja prohodnost ka nivoima noks-a
NOKS 1	stiže se završavanjem osnovnog obrazovanja i vaspitanja, osnovnog obrazovanja odraslih, osnovnog muzičkog, odnosno osnovnog baletskog obrazovanja i vaspitanja;	Završen pripremni predškolski program	2,3 i 4
NOKS 2	stiže se stručnim osposobljavanjem, u trajanju do jedne godine, obrazovanjem za rad u trajanju do dve godine, odnosno neformalnim obrazovanjem odraslih u trajanju od 120-360 sati obuke	NOKS 1	/
NOKS 3	stiže se završavanjem srednjeg stručnog obrazovanja u trogodišnjem trajanju, odnosno neformalnim obrazovanjem odraslih u trajanju od najmanje 960 sati obuke	NOKS 1	NOKS 4 (prekvalifikacija, dokvalifikacija) NOKS 5 NOKS 6.1 (član 63a Zakona o srednjem obrazovanju u vaspitanju)
NOKS 4	stiže se završavanjem srednjeg obrazovanja u četvorogodišnjem trajanju (stručno, umetničko, odnosno gimnazijsko).	NOKS 1 NOKS 3 + ispit za sticanje kompetencija najmanje 2 godine nakon završenog obrazovanja (član 63a Zakona o srednjem obrazovanju u vaspitanju)	NOKS 5 NOKS 6.1
NOKS 5	stiže se završavanjem majstorskog, odnosno specijalističkog obrazovanja u trajanju od dve, odnosno jedne godine i neformalnim obrazovanjem odraslih u trajanju od najmanje šest meseci.	Kroz formalno obrazovanje NOKS 3 ili NOKS 4 Kroz neformalno obrazovanje NOKS 4	/
NOKS 6.1	Stiže se završavanjem osnovnih akademskih studija obima od najmanje 180 ESPB bodova, odnosno osnovnih strukovnih studija obima od 180 ESPB bodova.	NOKS 4 Položena opšta, stručna ili umetnička matura	NOKS 6.2 NOKS 7.1
NOKS 6.2	Stiže se završavanjem osnovnih akademskih studija obima od najmanje 240 ESPB bodova, odnosno specijalističkih strukovnih studija obima od najmanje 60 ESPB bodova, nakon prethodno završenih osnovnih strukovnih studija od 180 ESPB	Za osnovne akademske studije NOKS 4 Za osnovne strukovne studije NOKS 6.1	NOKS 7.1
NOKS 7.1	koji se stiže završavanjem integrisanih akademskih studija obima od 300 do 360 ESPB bodova, master akademskih studija obima od najmanje 60 ESPB bodova master akademskih studija obima 120 ESPB bodova master strukovnih studija obima od najmanje 120 ESPB bodova	NOKS 4 za integrisane studije NOKS 6.2 za master od 60 ESPB za prethodno ostvarene osnovne akademske studije obima 240 ESPB NOKS 6.1 za master od 120 ESPB – prethodno ostvarene osnovne akademske studije obima najmanje 180 ESPB bodova; NOKS 6.1 za strukovni master – prethodno ostvarene osnovne strukovne studije obima najmanje 180 ESPB bodova	NOKS 7.2 za prethodno završene master akademske studije NOKS 8 za prethodno završene master akademske studije
NOKS 7.2	stiže se završavanjem specijalističkih akademskih studija obima od najmanje 60 ESPB bodova	NOKS 7.1 ostvaren na master akademskim studijama ili integrisanim studijama	/
NOKS 8	koji se stiže završavanjem doktorskih studija obima 180 ESPB bodova	NOKS 7.1 ostvaren na master akademskim studijama ili integrisanim studijama	/

Tabelarni prikaz br.2 **Javne isprave koje se izdaju za stečene kvalifikacije**

Nivo	Vrsta obrazovanja	Javna isprava
NOKS 1.	Osnovno obrazovanje i vaspitanje	Svedočanstvo o završenom osnovnom obrazovanju i vaspitanju Uverenje o obavljenom završnom ispitu u osnovnom obrazovanju i vaspitanju
	Osnovno obrazovanje odraslih	Svedočanstvo o završenom osnovnom obrazovanju i vaspitanju Uverenje o obavljenom završnom ispitu u osnovnom obrazovanju i vaspitanju Sertifikat o ostvarenom standardu ključnih kompetencija za nivo osnovnog obrazovanja odraslih
	Osnovno muzičko	Svedočanstvo o završenom osnovnom muzičkom/ baletskom obrazovanju i vaspitanju
	Osnovno baletsko	Svedočanstvo o završenom osnovnom muzičkom/ baletskom obrazovanju i vaspitanju
NOKS 2.	Stručno osposobljavanje (1 godina)	Uverenje o položenom ispitu za stručnu osposobljenost
	Obrazovanje za rad (2 godine) Obučavanje (120 – 360 sati obuke)	Diploma Sertifikat o ostvarenom standardu kvalifikacije u celini
NOKS 3.	Srednje stručno obrazovanje (3 godine)	Diploma
	Srednje stručno obrazovanje (3 godine) zasnovani na standardu kvalifikacije Neformalno obrazovanje odraslih (min 960 sati obuke)	Diploma Uverenje o položenim ispitima u okviru savladanog programa za obrazovni profil Sertifikat o ostvarenom standardu kvalifikacije u celini
NOKS 4.	Srednje obrazovanje - stručno, umetničko, gimnazijsko (4 godine)	Diploma
	Srednje stručno obrazovanje (4 godine) zasnovano na standardu kvalifikacije	Diploma Uverenje o položenim ispitima u okviru savladanog programa za obrazovni profil
NOKS 5.	Majstorsko i specijalističko obrazovanje	Uverenje o položenom specijalističkom ispitu
NOKS 6.1	Osnovne strukovne studije (OSS, 180 ESPB)	Diploma
	Osnovne akademske studije (OAS, 180 ESPB)	Dodatak diplomi
NOKS 6.2	Osnovne akademske studije (OAS, 240 ESPB)	Diploma
	Specijalističke strukovne studije (SSS, 180+60 ESPB)	Dodatak diplomi
NOKS 7.1	Integrisane master akademske studije (IMAS, maks. 360 ESPB)	Diploma
	Master akademske studije (MAS, 180+120 ili 240+60 ESPB)	Dodatak diplomi
NOKS 7.2	Master strukovne studije (MSS, 120 ESPB)	Diploma
	Specijalističke akademske studije (SAS, 60 ESPB)	Dodatak diplomi
NOKS 8.	Doktorske studije (DS, 180 ESPB)	Diploma Dodatak diplomi



Postupak uređivanja kvalifikacija, odnosno izrade standarda kvalifikacija (ukidanje nepotrebnih kvalifikacija, spajanje, osavremenjivanje, izrada novih kvalifikacija) u okviru reforme obrazovanja, još uvek je u toku, a jedan od brojnih projekata koji se trenutno sprovodi sa tim ciljem je „Razvoj integrisanog sistema Nacionalnog okvira kvalifikacija u Republici Srbiji“, u kome su projektne aktivnosti, između ostalog, usmerene i na usklađivanje ponude obrazovanja i obuka sa potrebama tržišta rada i uspostavljanje sistema priznavanja prethodnog učenja, a što bi trebalo da pomogne poslodavcima da bolje razumeju prohodnost kandidata za neko radno mesto.

S obzirom na to da se, u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih, polazniku neformalnog obrazovanja ne menja stepen stručne spreme, budući da se isti stiče isključivo u formalnom obrazovanju, „za potpunu implementaciju NOKS-a nužno je uspostavljanje standarda i procedura za dodeljivanje kvalifikacije u procesu validacije neformalnog i informalnog učenja koji obezbeđuju jednaku vrednost kvalifikacije stečene na takav način u odnosu na one stečene formalnim putem“ (Izveštaj Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja o povezivanju Nacionalnog okvira kvalifikacija Republike Srbije sa Evropskim okvirom kvalifikacija za celoživotno učenje, 2020).

Uvažavajući brze promene koje se dešavaju u svetu rada i potrebu stalnog prilagođavanja tim promenama, u Impol Seval-u ćemo svakako na pojedinačnim slučajevima pojave eventualnih deficitarnih zanimanja u narednom periodu razmatrati mogućnosti zadovoljavanja takvih kadrovske potreba putem neformalnog obrazovanja, a očekivana izmena sistematizacije u skladu sa ak-

tuelnim zakonskim propisima, predvideće, po potrebi i uslove za takve opcije.

S obzirom na brojne nejasnoće koje se mogu javiti u tom procesu, eventualna sporna pitanja i tumačenja rešavaćemo posredstvom nadležnog Ministarstva, sa kojim smo, u pomenutom kontekstu, već ostvarili određenu komunikaciju.

Imajući u vidu da je proces standardizacije kvalifikacija u toku, kao i to, da u ponudi akreditovanih JPOA (spisak objavljen na sajtu Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i Agencije za kvalifikacije) postoji veoma mali, skoro zanemarljiv, broj programa obrazovanja odraslih, koji bi generalno, s obzirom na delatnost Društva i zahteve heterogenih poslova, odgovarali našim potrebama, umesto zaključka, biću slobodna da iznesem lično mišljenje:

Naša skorašnja iskustva i kontakti sa JPOA, iako malo-brojni, ukazuju na to da se još uvek, uprkos tome što Zakon jasno propisuje kriterijume za osiguranje kvaliteta neformalnog obrazovanja, koja se stiču kod JPOA, a postojeći standard SRPS ISO 29993:2018 služi kao osnova ili podrška pružaocima usluga neformalnog obrazovanja, **ne možemo, u dovoljnoj meri, osloniti i računati na kvalitet tih usluga.**

U prilog tome govore i rezultati sprovedene analize pojedinih problema u kvalitetu neformalnog obrazovanja objavljenih u naučnom radu „Kvalitet u neformalnom obrazovanju odraslih-od zahteva do mogućnosti primene“ (Pejatović i Dimitrijević, 2016.)

Stoga je, možda, najbolje još malo sačekati da sistem „pro-radi“, da bi se sa sigurnošću mogao evaluirati sa aspekta kvaliteta pruženih usluga, ali za sada znamo da imamo moguće opcije rešavanja potencijalnih deficita kadrova putem neformalnog obrazovanja, koje možemo, kao što i sada radimo, dalje stručno nadograđivati i osposobljavati za specifična znanja, svojstvena samo našoj fabrici, bez obzira da li je kvalifikacija stečena formalnim ili neformalnim putem.

U međuvremenu, na raspolaganju su i druge, transparentnije forme regrutacije kandidata, bar (potencijalno) deficitarnih zanimanja, kao što je oglašavanje i drugo.

Naši penzioneri



Borisav Mladenović, zasnovao je radni odnos u Društvu 01.04.1982. godine.

U penziju je otišao 25.12.2020. godine, sa poslova Projekt menadžer Tehnika d.o.o.



Slavica Stojanović, zasnovala je radni odnos u Društvu 09.05.1988. godine.

U penziju je otišla 08.01.2021. godine, sa poslova Komercijalista tranzitne prodaje I.



Mikajlo Mirković, zasnovao je radni odnos u Društvu 07.11.1988. godine.

U penziju je otišao 29.01.2021. godine, sa poslova Vođa smene u vatrogasnoj jedinici.

Novo rukovodstvo “Kulturno umetničkog društva Valjaonica bakra i aluminijuma Sevojno”

Na sednici Udruženja „Kulturno umetničkog društva Valjaonica bakra i aluminijuma Sevojno“, održanoj 18.01.2021.godine, konstituisan je novi saziv Skupštine, koju čini 15 članova i to: 6 predstavnika Osnivača Valjaonica bakra a.d. Sevojno: Vesna Blagojević, Milija Bukvić, Ruža Tomašević, Nada Jokić, Olgica Ljubičić, Marina Bosiljčić i 9 predstavnika Osnivača Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno i Impol Seval Tehnika d.o.o. Nataša Pavlović, Snežana Otašević, Gordana Đokić, Zorica Pavlović, Aleksandar Saveljić, Snežana Filipović, Jelena Vermezović, Borko Radović i Sanja Didanović.



Na istoj sednici, imenovani su i novi članovi Upravnog i Nadzornog odbora.

Za nove članove Upravnog odbora imenovani su: Leposava Vasiljević, Jelena Popadić Smiljanić, Marijana Tanasković i Nenad Stanisavljević (po predlogu Osnivača Valjaonica bakra a.d.), Slađana Panić, Đorđe Pjević i Miroslav Joksimović (po predlogu Osnivača Impol Seval a.d. Sevojno i Impol Seval Tehnika d.o.o. Sevojno).

Na prvoj konstitutivnoj sednici novog saziva Upravnog odbora, održanoj 18.01.2021.godine, za predsednika Upravnog odbora izabran je Miroslav Joksimović, a za zamenika predsednika je izabran Nenad Stanisavljević.



Sednica Skupštine KUD-a Sevojno, na kojoj je konstituisan novi saziv Skupštine

Za članove Nadzornog odbora imenovani su Milanka Mirosavić i Vesna Pantelić (po predlogu Osnivača Valjaonica Bakra a.d. Sevojno) i Danilo Vasović (po predlogu Osnivača Impol Seval a.d. Sevojno i Impol Seval Tehnika d.o.o. Sevojno).

Istog dana održana je i prva konstitutivna sednica novog saziva Nadzornog odbora, na kojoj je za predsednika izabrana Mirosavić Milanka, a za zamenika predsednika izabran je Danilo Vasović.



Da li ste znali?... o prirodi i zdravlju

Izvor: <https://zdravljetv.rs/>

Plastične flaše – isključivo za jednokratnu upotrebu!



Pored toga što su praktičnije za upotrebu, plastične flaše, za razliku od staklenih, predviđene su za jednokratnu upotrebu.

U prilog takvoj tvrdnji ide činjenica, do koje su došli lekari i istraživači širom Sveta. Ova istraživanja su pokazala da se u unutrašnjosti flaše, odnosno na njenim plastičnim zidovima, nastani veoma veliki broj bakterija, manje ili više štetnih po ljudsko zdravlje. One počinju da ulaze i razmnožavaju se u flaši, čim iz nje isteče odrađena tekućina. Nije nemoguće dezinfikovati i ovakve flaše, međutim, tu se javljaju dva problema. Prvi se odnosi na standardna dezinfekciona sredstva kojima se tretiraju i staklene flaše. Njihov sastav bi, u dodiru sa plastikom, prouzrokovao deformisanje i topljenje iste. Drugi problem je finansijske prirode. Proizvodnja posebnih dezinfekcionih sredstava, koja ne bi oštetila plastiku, je moguća ali ne i isplativa, kada su u pitanju proizvođači ove vrste ambalaže.

Zato savet za kraj: kada iskoristite tečnost iz plastične boce, bacite bocu čim je isprazniti, kako se ne biste zarazili illi pak, koristite staklenu ambalažu, koju je dovoljno oprati mlakom vodom i sredstvom za pranje posuđa, osušiti je, i potom je ponovo koristiti.

Voće da, ali ne preterano!



Mnoge dijete ili zdravi načini ishrane, za svoju obaveznu osnovu, uzimaju veliki unos svežeg i presnog voća i povrća. Dok se, u vezi povrća, gotovo svi slažu, situacija je malo drugačija, kada je voće u pitanju.

Izdvađa se, nekoliko, osnovnih prednosti konzumiranja presnog voća ili voća u obliku ceđenih sokova.

Prvo, voće je veoma snažan antioksidant, pa čisti naš organizam od štetnih materija. Često se može čuti sentenca, da nas voće „umiva“ iznutra.

Drugo, voće je, po svojoj strukturi, bogato prirodnim, biljnim vlaknima. Postoje rastvorljiva i nerastvorljiva vlakna. Zajedničkim snagama, ona, u unutrašnjosti tankog crava, formiraju rešetku, koja predstavlja branu naglom, i doprinosi postepenom rastva-

ranju i apsorpciji prirodnog, voćnog šećera (fruktoze), prilikom procesa varenja.

Glavnu dilemu predstavlja, upravo, voćni šećer. Iako je znatno zdraviji od veštačkih šećera, preterani unos voća, smatraju neki lekari, može dovesti do disbalansa metabolizma. Kao, najopasniji, rezultat toga, spominje se pojava dijabetesa kod ljudi. Kao sigurna nus pojava, kod ljudi koji svoju ishranu baziraju na voću, javlja se diareja, koja ne prija našim crevima.

Sa druge strane, ona, obično, nije opasna po čovekovo zdravlje.

Ako na tasove vage, postavimo pozitivne i negativne strane voća, veliku prevagu će odneti one prve.

Preporuka: jedite dosta svežeg voća, samo veliku pažnju posvetite pranju istog.

Ljudsko telo kroz brojke

Ljudsko telo poseduje 650 mišića.



Prosečna razdaljina koju osoba pređe hodanjem, u toku života, iznosi 113 hiljada kilometara.

Broj mirisa, koje zapamtimo u životu, je 50 hiljada.

Bez intenzivne fizičke aktivnosti, u roku od 24 sata, sagorimo više kalorija, nego trenirajući 1 sat.

Težina ljudskog mozga ne prelazi 2 kilograma.

Vilična čovečija kost, kao najjača u njegovom telu, jača je i od čelika.

Pri aktivnom stanju, za 30 minuta, ljudsko telo izemituje toplotu, dovoljnu, da se njome, količina od pola litre vode dovede do tačke ključanja.

Četvrtina, od ukupnog broja kostiju u telu, nalazi se u ljudskim stopalima.

Na svakih 2.5 kvadratnih centimetara kože, može se prebrojati 32 miliona bakterija (većinom bezopasnih po zdravlje čoveka).

Čovek umire posle 11 dana bez sna.

Brzina vazduha koji ispuštimo, kroz nos, prilikom kihanja, dostiže vrednost i do 160 kilometara na sat.

Dužina svih krvnih sudova, u ljudskom telu, iznosi 96 hiljada kilometara.

Srce čoveka, u toku dana, otkuca do 100 hiljada puta.



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