



■ Ninko Tešić, Generalni direktor:

**Ključ uspeha je uvek u ostvarenju
proizvodnih planova**

■ Milena Jovičević, tehnolog Linije za bojenje I:
**Inovativne ideje – siguran put u
budućnost bojenog proizvoda**

■ Rakić Mitar, tehnolog Linije za bojenje II:

POSLODAVC BRINE O ZDRAVLJU ZAPOSLENIH

Sadržaj

4

Ključ uspeha je uvek u ostvarenju proizvodnih planova



6

Inovativne ideje – siguran put u budućnost bojenog proizvoda



7

Šta se događa?



15

Propisan QMS Postupak Linijski nadzor



20

Organizaciona klima i zadovoljstvo zaposlenih u Impol Seval-u



Novogodišnji uvodnik

Kraj je godine, neizvesne, kao i ona koja nam dolazi.

Sa druge strane, ove godine, imaćemo veoma dobar proizvodni i finansijski rezultat.

Takođe, iako u pandemijskim uslovima rada, poslodavac krajnje odgovorno i savesno brine o zaštiti zdravlja zaposlenih i njihovoj ukupnoj bezbednosti na radnom mestu.

Sve to nam omogućava da se u privatnom životu, za razliku od mnogih u našem najbližem okruženju, lakše nosimo sa svim stresovima i životnim problemima kojima nas je COVID-19 opteretio i dođemo na posao spremniji od drugih.

U pokušaju da izbegnemo da ovo što nam se dešava postane nova normalnost, otvara se pitanje kako uspeti u tome?

Kako uopšte, pod ovim okolnostima, uspeti ostati čovek, zdravih misli i čista srca, sposoban za radost?

Odgovor je u nama samima, u naporu koji moramo uložiti da bismo našli najbolje u drugima i dali najbolje od sebe.

Zato, u Novoj godini, smejte se često, budite ljubazni i volite mnogo.

U Novoj godini – ostanite zdravi.

Srećni praznici !

Izvršni urednik
Gordana Savić

Ključ uspeha je uvek u ostvarenju proizvodnih planova

kaže Generalni direktor Impol Seval a.d. Ninko Tešić

Kraj godine je blizu. Kakve rezultate očekujete u Impol Seval-u?

Proizvodnja od 50.900 tona HVP i 11.650 tona TVT za Impol, što čini ukupnu proizvodnju od oko 62.550 tona u ovoj godini, kao i proizvodnja od blizu 13.000 tona bojenog programa do kraja godine je – odličan rezultat.

Ovako dobri proizvodni rezultati će doprineti tome da dobit bude veća od planirane.

Ostvarenju dobiti, veće od planirane, bitno je doprinelo i dobro upravljanje troškovima, kao i to što smo od drugog kvartala ove godine počeli da podižemo cene prerade koje je tržište prihvatilo.

Koji su najvažniji zadaci za Impol Seval u narednoj godini?

Najvažniji zadatak u svakoj godini, pa i narednoj, je ispunjenje proizvodnog plana. Uz doslednu primenu mera interne ekonomije, to je jedini način za ostvarivanje ciljeva.

Ključ uspeha je uvek u ostvarenju proizvodnih planova.

Koja su očekivanja u narednoj poslovnoj godini?

Za narednu poslovnu godinu je, u ovako turbulentnom privrednom ambijentu, teško dati objektivnu projekciju.



*Ninko Tešić,
Generalni direktor Impol Seval a.d.*

“Ove godine, moja prva poruka zaposlenima, povodom predstojećih praznika, je da čuvaju svoje zdravlje, zdravlje svojih bližnjih i svojih kolega.”

Prvi kvartal naredne godine bi trebalo da bude veoma dobar, a moguće je da takav bude i drugi kvartal.

Kako će se privredne aktivnosti odvijati kasnije, kada se tržište Evropske unije, pa i tržište aluminijuma otvori prema Kini, pitanje je.

Kako ocenjujete efekte investicionih ulaganja na Valjačkom stanu za toplu valjanje V-2 i u kom pravcu ide dalji investicioni razvoj Impol Seval-a?

Investicija na V-2 je završena. Teče period uhodavanja i sve dolazi na svoje mesto. Dobili smo veliki kotur, bolji kvalitet toplo valjanih traka, koji će se dodatno poboljšati kada se uspostave svi parametri.

Dalji investicioni razvoj Impol Seval-a mora ići u pravcu osposobljavanja ostalih delova fabrike na način koji će stvoriti uslove da maksimalno iskoristimo mogućnosti rekonstruisanog Valjačkog stana za toplu valjanje.

Povelja za poslovnog lidera

Privredna komora Srbije, dodelila je nagrade najuspešnijim privrednim društvima i pojedincima za 2021. godinu.

Povelju za poslovnog lidera, dobilo je 16 pojedinaca, među kojima i Ninko Tešić, Generalni direktor Impol Seval a.d. Sevojno.

To praktično znači sprovođenje odgovarajućih investicionih aktivnosti na Valjačkom stanu za hladno valjanje V-3 i prilagođavanje ostalih mašina za trake većih težina.

Šta su prednosti, a šta mane Impol Seval-a i kako mane prevazići i nastaviti putem uspeha na još efikasniji način?

Paradoksalno je da je ono što je prednost Impol Sevala, u datom momentu i njegova mana, a to je širok asortiman proizvoda. Zbog toga proizvodni proces traje duže i iziskuje određena specifična postupanja u načinu organizovanja radne snage. Sa druge strane, širok asortiman je u težim uslovima poslovanja prednost, jer se lakše od drugih prilagođavamo zahtevima tržišta i ostvarujemo veći profit.

Zato bih ovu manu zadržao kao -prednost.

Da li biste nešto menjali u načinu organizovanja i rada Impol Seval-a?

Iskreno, nekada bih menjao sve, a nekada ništa.

U svakom slučaju, prostora za promene na bolje uvek ima i nesporno se dugoročno moramo organizovati na moderniji i fleksibilniji način.

To prvenstveno podrazumeva, kao u svakoj firmi ovog tipa, što efikasnije i efektivnije organizovanje zaposlenih u procesu rada, na način da nema praznog hoda i da su zaposleni funkcionalno osposobljeni za više različitih poslova. Tako se zaposleni, zavisno od prioriteta i potreba u radu pojedinih mašina i opreme ili povodom obavljanja bilo kojih drugih poslova, mogu uputiti tamo gde su najpotrebniji, odnosno gde u datom momentu nedostaju izvršioci.

Nedavno sprovedenom Ocenom organizacione klime i zadovoljstva zaposlenih u Impol Seval-u, oblast bezbednosti i zdravlja na radu u odnosu na ostale oblasti je ocenjena najvišom ocenom. Ipak, broj povreda na radu raste. Zbog čega?

Sa aspekta poslodavca veoma sam zadovoljan sistemom mera bezbednosti i zdravlja na radu koje smo uspostavili. Smatram da u te mere dosta ulažemo i dostigli smo visok nivo, posebno u odnosu na okruženje.

Što to, u poslednje vreme, ne daje rezultate u segmentu povreda na radu, koje su uzgred, najvećim delom lake, sticaj je okolnosti u datom momentu i po mom mišljenju, objašnjava: kontinuiran

rad zaposlenih u uslovima pandemije i svi životni pritisci i stresovi s tim u vezi, i šire, utiču na to da zaposleni često dolaze na posao umorni, dekoncentrisani, opterećeni nekim drugim problemima, a onda se lako desi povreda na radu. Na to ukazuju i okolnosti konkretnih povreda na radu.

Stoga molim zaposlene da ulože maksimalan napor da na posao dolaze odmorni i skoncentrisani, a njihove nadređene, da ne propuštaju dužan nadzor u primeni BZNR mera.

Svi zajedno znamo da će ovo jednom stati i treba da pokušamo da se sačuvamo za vreme koje dolazi.

Na sednici Nadzornog odbora Društva, u prvoj polovini decembra ove godine, razmatran je kratak prikaz problematike ljudskih resursa u Impol Seval-u. Koji su zaključci?

Na nivou grupe Impol se insistira na određenoj uporedivosti, a time i na relativnoj uporedivosti broja zaposlenih, u valjaonicama smeštenim na tri različite lokacije i neuporedivim po drugim kriterijumima, da bi bile uporedive po broju zaposlenih.

Tom prilikom se, očekivano kod nas traži optimizacija, odnosno smanjenje broja zaposlenih.

Svakako da u ovom kontekstu za optimizacijom u najširem smislu te reči ima razloga i potrebe, ali ona ne vodi nužno smanjenju broja zaposlenih: naša specifičnost je usitnjenost asortimana i broj mašina na kojima radimo, što iziskuje potrebu angažovanja većeg broja zaposlenih. Sa druge strane, veći asortiman, koji angažuje veći broj zaposlenih, daje i veći profit, a mi nesporno imamo rezultat.

Na Nadzornom odboru Društva smo pokušali da ukažemo na ovu problematiku, tako da ćemo u narednom periodu, do optimalnog broja zaposlenih kroz izradu nove sistematizacije doći, pre svega, na osnovu analize potrebnog broja zaposlenih po mašinama.

Vaša poruka zaposlenima povodom predstojećih praznika...

Ove godine, moja prva poruka zaposlenima povodom predstojećih praznika je da čuvaju svoje zdravlje, zdravlje svojih bližnjih i svojih kolega.

U Novoj godini zaposlenima želim što više radosti i zadovoljstva, uspeha na privatnom i poslovnom planu i srećne novogodišnje i božićne praznike.

Iz kancelarije Sekretara Društva

Dana 02.12.2021. godine održana je 3. redovna sednica Nadzornog odbora Impol Seval a.d. Sevojno u 2021. godini, na kojoj su, između ostalih, donete i sledeće odluke i zaključci:

- Usvojena je informacija o poslovanju za period I – X 2021. godine Impol Seval a.d. i d.o.o.
- Usvojena je informacija „Kratak prikaz kadrovske problematike u Impol Seval a.d. Sevojno“,
- Usvojen je Poslovni plan Impol Seval a.d. za 2022.godinu,
- Doneta je odluka o daljim aktivnostima na realizaciji investicionog projekta „Zamena upravljanja i mikrometra na Valjačkom stanu V-3“,
- Doneta je odluka o saglasnosti na Plan rada interne revizije Impol Seval a.d. za 2022.godinu,
- Usvojen je predlog za povećanje najniže cene rada u Impol Seval a.d.
- Donet je zaključak o postizanju dogovora oko sklapanja međusobnih Ugovora između Impol d.o.o. i Impol Seval a.d. o regulisanju poslovnih odnosa u 2022.godini.

Dana 13.12.2021. godine, održana je 4. redovna sednica Nadzornog odbora Impol Seval a.d. Sevojno u 2021. godini. Na navedenoj sednici, između ostalih, donete su sledeće odluke i zaključci:

- Usvojene su predložene Politike prodaje, Politike nabavke i Politike nabavke sekundarnih sirovina Impol Seval a.d. u 2022.godini,
- Donet je zaključak da se do kraja prvog kvartala 2022.godine, pripremi Politika održivog razvoja Društva,
- Uvojena je Strategija razvoja društva Impol Seval a.d. za period od 2021-2026. godine,
- Donet je zaključak da se povede računa o produktivnosti i smanjenju faktora protoka,
- Donet je zaključak da se pripremi informacija o opremi čije je stanje kritično zbog koje bi moglo biti ugroženo ostvarenje Strategije rezvoja Društva.

Danijela Smiljanić, Sekretar Društva

Inovativne ideje – siguran put u budućnost bojenog proizvoda

Jedna od karakteristika današnjih svetskih privrednih tokova je širenje tržišta i otvaranje većine zemalja uticajima koje diktiraju razvijene privrede i savremene tehnologije. Ovakvo otvaranje ima za posledicu pojačanu konkurenciju. U takvoj situaciji, kao neophodan uslov uspešnog poslovanja nameće se stalno modifikovanje postojećih proizvoda i osvajanje novih, savršenijih.

Tekst: Milena Jovičević, Tehnolog Linije za bojenje I



Postojeći bojeni proizvodi koji se zasnivaju na velikim serijama i relativno dugoj aktuelnosti proizvoda, poslužili su kao osnova za nove, slične proizvode.

Na osnovu akumuliranih znanja i velike baze boja, drastično je skraćeno vreme potrebno da se ideja o nekom potpuno novom proizvodu realizuje. Kada je u pitanju nova nijansa boje, za projekte, put ide od arhitekta, razvojne

laboratorije dobavljača, laboratorije Linije za bojenje, nanošenja boje na Liniji do krajnjeg kupca.

Tako smo u 2021. godini učestvovali sa velikom paletom nijansi (starih i novih) i različitim kvalitetom premaza u građevinskoj industriji u sledećim projektima:

- Stambeni objekti: Akvatoriya, 4 you Almaty, Metropolija, Head Liner, President Park, Forum City, Grand Touran, Riversade, City Bay, Kalenjingrad, ZK Shome
- Metroi: Terehovo, Sokolniki, Aviamotornaya, Shhipovskiy, Davydkovo
- Aerodrom: Gelnzik
- Hoteli : ZK park Hotel, Swiss hotel Almaty
- Univerzitet : Akademija jedinoborstv Soči
- Hram Roždevstva Hristova
- IP Arena
- Bolnica: Korpus Jadrine medicine
- Poslovne objekte: Business center-Novosibirsk, itd...

U toku ove godine osvojili smo proizvodnju lakova za unutrašnje enterijere, koje se nanose u jednom sloju a zahtevaju, zbog svojih karakteristika, sjaja i debljine nanosa, visok nivo estetskog izgleda.

Razvoj električnih automobila je poslednjih godina vrlo intenzivan. Pojedini proizvođači planiraju da između 2025. i 2030. g, u potpunosti obustave proizvodnju automobila sa benzinskim i dizel agregatima.

Novi projekat koji bi bio interesantan za nas su hemijski pripremljene trake za potrebe automobilske industrije, jer se aluminijum može koristiti za proizvodnju brojnih komponenti električnih automobila, kako bi se barem delimično anulirali efekti ugradnje teških baterija u iste. Da bi ispunili specifične i zahtevne standarde u ovoj oblasti, na početku smo testiranja mogućnosti plasmana naših traka koje su hemijski pripremljene. U tom cilju radimo na testiranjima uzoraka u specijalizovanim laboratorijama u Henkelu, kao i određena testiranja u laboratoriji linije za bojenje.

Vrlo je važno, da u ovoj fazi, početnoj, vršimo dodatne optimizacije rastvora hemijske pripreme da bi nakon toga izvršili probu. Naravno, ispunjenje zahteva specifikacije ne sme ugroziti postojeću proizvodnju linije.

Za nove projekte za 2022.g, već smo dobili uzorke, koje ispitujeemo i usaglašavamo sa dobavljačima premaza.

U ozbiljnoj konkurenciji na tržištu bojenih proizvoda, vrlo često dobijamo zahtevne proizvode, koji traže stalno usavršavanje i edukaciju.

U toku 2021.g, uveli smo novih 36 boja i jednu novu foliju za laminaciju.



Swiss Hotel Almaty
PO2Y 0126 S



ZK Metropolija
PO2Y 0134 S, Copper Classic PVDF



Bussines center-Novosibirsk
Rustic oak, laminacija MP93191



ZK Shome, Moskva
Corten Steel Dark,
laminacija MP90291-001

Šta se događa?

Sektor proizvodnje, direktor Dušan Prtenjak:

Lagano privodimo kraju tešku godinu sa, ipak, dosta razloga za zadovoljstvo:

- Završena je investicija V2 i optimizacija je u toku;
- Nadamo se odličnom proizvodnom rezultatu u svim PJ;
- Objektivni problemi sa brojem izvršilaca ipak su savladani;

Dosta se radi na redovnom održavanju, koje je bilo u zaostatku, najvećim delom usled obima zahvata na V2;

Paralelno sa svim, novozaposleni se uvode u svakodnevne poslove.

U 2022. godini očekujem stabilne uslove za proizvodnju (spoljnje i unutrašnje), pripreme za revitalizaciju V3, koji je srce fabrike, realizaciju neophodnih prijema novih radnika u celom sektoru. I dalje ću težiti eliminaciji subjektivnih propusta i daljem radu na dobru medjusobnoj saradnji.

Investicioni razvoj, direktor Aleksandar Kovačević:

U skladu sa odlukom Nadzornog odbora od 02.12.2021. godine, nastavljaju se aktivnosti na pregovaranju i izradi Ugovora sa isporučiocima opreme za realizaciju projekta „Zamena upravljanja i mikrometra na Valjačkom stanu V-3“.

U toku su pripremne aktivnosti u vezi sa realizacijom tri investiciona projekta u PJ Livnica:

- radovi na revitalizaciji poda Peći za topljenje L-1/3 planirani su za 49. i 50. kalendarsku nedelju 2021.godine,
- radovi na peći L-2/4 (zamena poroznih kamni i zamena lasera i softvera na livnom uređaju „Wagstaff“) planirani su za period od 4. do 7. kalendarske nedelje 2022.godine,
- radovi na revitalizaciji Peći za livenje L-2/2 planirani su za drugu polovinu marta, odnosno drugu polovinu aprila 2022.godine.

U toku su pregovori sa firmom isporučiocem u vezi sa realizacijom projekta „Revitalizacija i modernizacija Peći za žarenje V-5/6“.

Tokom naredne godine treba očekivati intenziviranje aktivnosti u vezi sa Novom livnom baterijom i osposobljavanjem Hladnog valjačkog stana V-3 za valjanje velikih traka, kao strateškim tačkama razvoja Impol Seval-a u predstojećem periodu.

Sektor kvaliteta, direktor Dragan Jovanović:

Kao i za celo Društvo i za Sektor kvaliteta trenutno najveći izazov predstavljala pandemija korona virusa. Primenom mera zaštite, blagovremenim prijemom i

osposobljavanjem tri novozaposlena i velikim angažovanjem svih zaposlenih uspevamo, uprkos odlasku zaposlenih u penziju i dužim odsustvima zaposlenih zbog bolovanja, da obezbedimo uslove za kontinuiran rad u proizvodnim procesima.

U Službi za kontrolu kvaliteta u toku je formiranje Metalografske laboratorije. Sva odabrana oprema je nabavljena i isporučena u Impol Seval a.d.. Završena je instalacija adekvatnih infrastrukturnih priključaka i montaža dela opreme kao i obuka zaposlenih za rukovanje montiranom opremom.

Sektor marketinga, direktor Ljiljana Korićanac:

U tekućoj 2021. godini je tražnja za valjanim aluminijumskim proizvodima bila izrazito jaka, što je uticalo na rast cena i poboljšanje uslova u prodaji, smanjenje reklamacija na tehnološki opravdane, minimalno kašnjenje kupaca sa plaćanjem i veće razumevanje kupaca za kašnjenja sa isporukama, kojih je bilo u najvećem delu godine. Da tražnja ostaje na visokom nivou potvrđuje i dinamika prodaja za prvi kvartal 2022. godine, jer su januar i februar popunjeni i u toku su prodaje za mart. Procena evropskih analitičara vezano za dalje tendencije na tržištu aluminijuma je da će ostati jaka tražnja i tokom naredne godine uz očekivanje da dodje do snižavanja cena, jer smatraju da su cene dostigle maksimalni nivo. Tome će doprijeti i liberalizacija uvoza aluminijumskih proizvoda iz Kine usled ukidanja antidumping carina u EU.

I u direktnim prodajama se u tekućoj godini pokazala značajno jača tražnja za nebojenim limovima i trakama, dok je tražnja za bojenim aluminijumom umerenije rasla, ali je prodaja bojenog asortimana porasla tako da ćemo ostvariti povećanje proizvodnje bojenog programa za više od 20% u odnosu na prethodnu godinu. Povoljne tendencije na tržištu bojenog aluminijuma i bolja organizacija proizvodnje nebojenih traka za Liniju za bojenje bi trebalo da omoguće da konačno u 2022. godini ostvarimo planiranih 14.000t proizvodnje i realizacije bojenog asortimana. Povećanim angažovanjem svih zaposlenih, uz dobru internu



organizaciju, tokom ove godine, uspešno su se odvijale sve aktivnosti u Prodaji i Nabavci i pored odsustva određenog broja zaposlenih usled Covida.

Zbog kidanja lanaca snabdevanja, suočili smo se sa povećanim rizicima u nabavci bojenih premaza, predlegure magnezijuma, papira i folija, ali smo zahvaljujući dobroj saradnji sa isporučiocima obezbeđivali potrebne količine za nesmetanu proizvodnju. Rast cena u nabavci je u dobrom delu amortizovan prethodno sklopljenim godišnjim ugovorima sa isporučiocima energenata, hidrauličnih i reduktorskih ulja i ostalih materijala za koje su isporučioi omogućili zadržavanje cena uz minimalna povećanja. U domenu realizacije usluga suočili smo se sa problemom produžavanja rokova, jer su isti uslovljeni nabavkom materijala iz uvoza, a čija je proizvodnja poremećena upravo zbog globalnih kidanja lanaca snabdevanja.

Problemi u otpremi robe zbog nedostataka dozvola za pojedina tržišta i odliva velikog broja vozača u EU su otežali rad u poslednjem kvartalu tekuće godine i delom su rešavani u saradnji sa Impolom i pretovarom robe u Sloveniji, kako bi kupci dobili robu u zahtevanom roku.

Pripremljen je zahtev Carini za dobijanje statusa Ovlašćenog privrednog subjekta I u narednim danima će biti predat. Očekujemo da već u januaru uslede carinske provere i da steknemo status OPS (AEO) tako da pored Impol d.o.o., Impol Seval a.d. bude druga organizaciona celina Grupe Impol koja je stekla taj prestižni status.

Sektor infrastrukture, direktor Dragan Mičić:

Situacija na tržištima energenata je u određenoj meri stabilizovana. Bar utoliko da možemo predvideti cene prirodnog gasa i električne energije za 2022. godinu. Potvrđeno je važenje ranije sklopljenog povoljnog ugovora za snabdevanje električnom energijom, a na osnovu političkog dogovora sa Ruskom Federacijom, cena prirodnog gasa ostaće kao i do sada vezana formulom samo za cenu sirove nafte (izbegnut uticaj, trenutno veoma visokih, spot-cena), što garantuje stabilnost i predvidivost.

Privodi se kraju implementacija sistema evidencije i kontrole pristupa u krug preduzeća. Od 1. decembra aktiviran je modul za kontrolu pristupa i za sada nisu uočeni veći problemi. Završeni su pregovori o promeni mobilnog operatera; u toku je procedura zaključenja novog dvogodišnjeg ugovora.



Nastavljene su pripreme aktivnosti na projektovanju i izgradnji protivpožarnog sistema TVS V2.

Tehnika d.o.o. projekt menadžer Željko Didanović:

Tokom 2021. godine Tehnika d.o.o. je pravovremeno i uspešno odgovarala na iskazane potrebe u ljudstvu, izradi novih rezervnih delova i popravci dotrajalih na opremi kojom raspolažemo, za potrebe održavanja mašina i opreme Impol Seval-a. Na taj način smo dali svoj doprinos postizanju dobrih proizvodnih rezultata našeg osnivača. U uslovima poremećaja na tržištu ambalažnih materijala, u najvećoj meri smo zadovoljili potrebe Impol Seval-a za kartonskim hilznama i drvenom ambalažom. Aktivno smo učestvovali u svim dosadašnjim investicionim projektima Impol Seval-a.

Ono što svi vide i upućeni i neupućeni, a rezultat je ovogodišnjeg rada Tehnike d.o.o., je nova ograda na fabričkom krugu pored magistrale, osmišljena i urađena u Tehnici d.o.o.

I za narednu godinu planiramo da radimo još bolje ono za šta smo i osnovani, tj. da pružamo usluge održavanja, popravke mašinskih delova i izrade novih, našem osnivaču – Impol Seval-u, uz aktivno učešće u svim narednim investicionim projektima. Uz to, nadamo se većoj proizvodnji Impol Seval-a koju ćemo u potpunosti pokriti potrebnim kartonskim hilznama i drvenom ambalažom. Da bismo to postigli usredsređićemo se na povećanje produktivnosti, usavršavanje i povećanu motivaciju zaposlenih. Tokom ove godine primljeno je nekoliko mladih radnika od kojih prave radne rezultate očekujemo tek u vremenu ispred nas.

Jedan od ciljeva nam je i uvođenje Sistema kvaliteta neophodnog za rad u sistemu Impol-a, a i za izlazak na tržište van sistema, na čemu, takođe, planiramo da radimo u narednoj godini.

Final d.o.o. direktor Đorđe Pjević:

U toku je predrevizija Finansijskih izveštaja Impol Seval a.d, koja se radi na osnovu obračuna finansijskog rezultata za period januar-oktobar 2021. godine.

Predreviziju obavlja ovlašćena revizorska kuća PKF doo Beograd, izabrana od strane Skupštine Društva.

Završetak revizije i davanje revizorskog mišljenja biće po izradi finansijskih izveštaja za 2021. godinu, do sredine marta 2022. godine.

Zahvaljujući ostvarenim dobrim proizvodno-finansijskim rezultatima za period januar-oktobar 2021. godine, Društvo je obezbedilo stabilnu tekuću likvidnost, uz smanjenje kreditnog zaduženja.

Tekući poslovi se obavljaju u predviđenoj dinamici.

Na osnovu urađenih poslovnih planova Impol Seval a.d i d.o.o. za 2022. godinu, realno je očekivati da se ostvare dobri proizvodno-finansijski rezultati i u 2022. godini obezbedi stabilnost poslovanja.

Tokom 2022. godine šest zaposlenih u Final d.o.o. odlazi u penziju. Veći deo poslova su već preuzeli postojeći i novoprimitljeni zaposleni. Deo poslova biće preuzet tokom 2022. godine.

PKC d.o.o. direktor Gordana Savić:

Po prirodi posla, pandemija COVID-19 i dalje, u najvećoj meri obeležava ukupne aktivnosti u Pravno kadrovskom centru d.o.o.

Kontinuirano praćenje epidemiološke situacije u Društvu i okruženju, stalno ažuriranje mera, praćenje njihove primene je dnevni zadatak stručnih lica za BZNR, ali i organizatora procesa rada i svakog zaposlenog ponaosob, kao i trećih lica koja su po bilo kom osnovu prisutna u Društvu.

Takav pristup, za sada, svrstao je Impol Seval u grupu poslodavaca u okruženju koji su se veoma dobro postarali za zaštitu svojih zaposlenih u uslovima pandemije.

Pri tome, pod otežanim uslovima, prouzrokovanim pandemijom, nisu izostali redovni poslovi na selekciji, prijemu i osposobljavanju novozaposlenih i lica van radnog odnosa, kao i organizovanje stručne prakse Operatera za preradu metala i sprovođenje ostalih obrazovnih aktivnosti.

Najznačajniji projekti u području ljudskih resursa, realizovani u novembru su sprovođenje ankete za Ocenu organizacione klime i zadovoljstva zaposlenih i izrada predloga optimalne organizacije i sistematizacije poslova za društva Impol Seval-a.

U Pravnim poslovima, između ostalog, u toku su završne aktivnosti na implementaciji Zakona o arhivskoj građi i arhivskoj delatnosti, a u području BZNR se posebno radi na uspostavljanju Linijskog nadzora nad primenom mera BZNR, organizovanju sistematskih pregleda zaposlenih saglasno sa Kolektivnim ugovorom, obezbeđivanju vakcinisanja protiv COVID-19, u fabričkoj ambulanti za zainteresovane zaposlene, te obradi ponuda za kolektivno dobrovoljno zdravstveno osiguranje zaposlenih.

Osim toga, uz instrukcije ovlašćenog lica PKC d.o.o. u primeni je novi QMS postupak Kontrola pristupa u štićeni prostor Društva, a u toku je i priprema za učešće u postupku ažuriranja Akta o proceni rizika u zaštiti lica, imovine i poslovanja, u saradnji sa Bezbednost d.o.o.

U narednom periodu očekujemo da će novi program za ljudske resurse HRM 4.0, koji je u primeni na nivou grupe Impol, konačno biti pušten u rad i u Impol Seval-u.

U međuvremenu, u Pravno kadrovskom centru d.o.o., u području Pravnih poslova, došlo je do podmlađivanja kadrova.



Iz ugla Tehnologa

Impol Seval je dobro koncipirana fabrika od samog osnivanja. Zato smatram da, uz konstantno ulaganje u opremu i kadrove, ima dobru perspektivu u budućnosti, kaže Vasilić Mladen, Glavni tehnolog hladnog valjanja.

Kada ste došli u Impol Seval i kako je tekao Vaš razvojni put?

Radni odnos u Valjaonici aluminijuma sam zasnovao 11.09.1989. Radio sam na poslovima planera u Planu i pripremi, zatim kao Šef proizvodnje na profilisanju i bojenju tankih traka u Trešnjići, kao tehnolog, a zatim kao Šef tehnologije u PJ Valjaonica i na kraju kao Glavni tehnolog hladnog valjanja.

Koji su najveći izazovi na poslovima Glavnog tehnolog za hladno valjanje i kako se sa njima nosite?

Najveći izazovi su kako izaći u susret sve oštrijim zahtevima kupaca po pitanju mehaničkih i tehnoloških osobina, obzirom na sve veću primenu aluminijuma u izradi transportnih sredstava u cilju smanjenja težine, a da se pri tome zadovolje zahtevi po pitanju čvrstoće i sposobnosti oblikovanja materijala.

Da li biste nešto promenili u načinu obavljanja i organizovanja Vaših poslova?

Ne. Mislim da sve korektno funkcioniše, bar za sada.

Šta smatrate najvažnijim za uspešan rad i saradnju?

Za uspešan rad i saradnju smatram najvažnijim stručno usavršavanje iz oblasti metalurgije, koga nažalost kod nas nema u dovoljnoj meri i timski rad.

Kako vidite budućnost fabrike i sebe u njoj?

Fabrika je dobro koncipirana od samog osnivanja i smatram da ima dobru perspektivu u budućnosti, s tim da je potrebno konstantno ulagati u opremu i kadrove. Sebe vidim i dalje na poslovima u Tehnologiji.





Dan Društva

Proslava Dana Društva, kao i prošla, zbog pandemije Korona virusa, nije organizovana, na uobičajeni način, kao što je to bilo svih prethodnih godina.

Dan Društva je obeležen u prisustvu desetak zvanica, predstavnika Sindikata i konferencijom za novinare.



Inovatori

Ako želiš da tvoj tim pobedi u skoku u vis, nađi jednog koji može da preskoči dva i po metra, a ne petoricu koja skaču po pola metra.”

(Termanov zakon inovacije)

Na proslavi Dana Društva, generalni direktor Impol Seval a.d. Sevojno Ninko Tešić , uručio je Priznanje dobitniku zlatne značke Impol Seval a.d. Sevojno sa zavisnim društvima, Zoranu Jankoviću, zaposlenom u IMPOL SEVAL TEHNIKA d.o.o. , kao najboljem inovatoru za period septembar 2020/septembar 2021. godine.

U ime procesa Održavanje PJ Valjaonica, kao najinovativnijem procesu za period septembar 2020/septembar 2021. godine, nagradu je primio Glavni inženjer održavanja PJ Valjaonica Milenko Mutavdžić.



Milenko Mutavdžić ,
u ime Održavanja PJ Valjaonica, prima nagradu



Zoran Janković,
kao najbolji inovator, prima zlatnu značku



■ Poslovna 2020. godina je bila jedna od najtežih u istoriji Impol Seval-a. Ipak, u Novu, 2021. godinu, ulazimo sa realnim optimizmom.

■ Investicije u doba Korone:

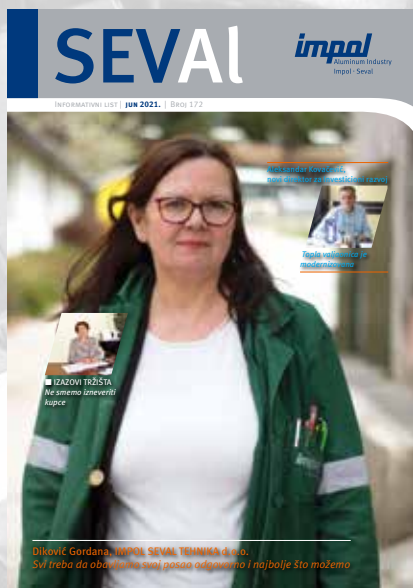
• Završetak rekonstrukcije i modernizacije Valjačkog stana za toplo valjanje V-2, Faza 2.2.

• Rekonstrukcija i modernizacija Frez mašine sa dislokacijom kompletne Linije za sečenje i rezovanje blokova L-4/5

• Revitalizacija velike Livne baterije L-4 "SISTEM TEHNIK" sa kompletnim prežidivanjem Peći za topljenje L-1/4

■ Za bezbednost i zdravlje na radu, 2020. je bila godina velikih izazova.

■ Izabrani su članovi Predstavničkog tela radnika grupe Impol ispred Impol Seval-a.



■ Ova poslovna godina i pored svih neizvesnosti je solidna.

■ Problem kašnjenja proizvodnje je gorući i samo povećanom proizvodnjom možemo brže smanjivati zaostatke, a time i nezadovoljstvo kupaca.

■ Svaka lična inicijativa zaposlenog, koja kompaniji donosi nekakvu korist, ma kako mala ta korist mogla izgledati, treba da bude prepoznata, vrednovana i nagrađena.

■ Počela vakcinacija/revakcinacija zaposlenih protiv Covid-19 u prostorijama Ambulan-te u fabričkom krugu.



■ Verujemo da ćemo naše planove u ovoj godini ostvariti.

■ 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, o čemu smo razgovarali 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 koje bi trebalo rešiti u 2021. godini.



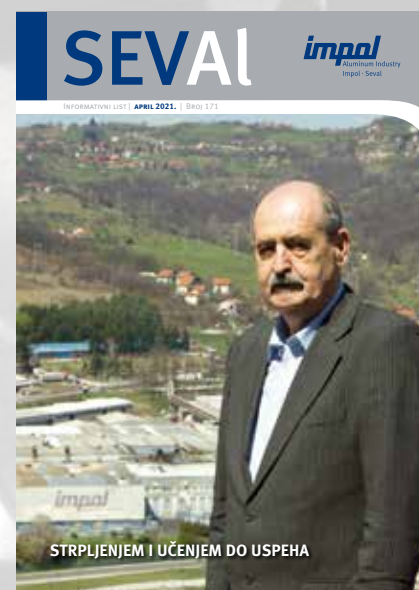
■ Do kraja godine, moraju se ispunjavati mesečni planovi proizvodnje.

■ Stanje na tržištu zahteva brze reakcije od strane Nabavke, u cilju obezbeđenja dovoljnih količina svih materijala, jer je velika tražnja za našim proizvodima podstakla prodaju i proizvodnju za koju je trebalo obezbediti sve inpute.

■ Sertifikaciona kuća Bureau Veritas Certification je potvrdila kontinuitet Sertifikata, prema zahtevima standarda ISO 9001: 2015, za naredni trogodišnji sertifikacioni period.

■ U Društvu su, saglasno sa Zakonom, doneti opšti akti koji uređuju oblast o arhivskoj građi i arhivskoj delatnosti.

■ Od 01.06.2021.g. započelo se sa testiranjem kontrole pristupa za 50 zaposlenih, primenom informacionog sistema za kontrolu pristupa i upravljanje radnim vremenom Time&Space.



■ Mi, koji sada radimo u fabrici i oni koji dolaze, ne smemo dozvoliti da se fabrika nađe u problemu i padne. Moramo biti sve bolji i bolji.

■ Impol Seval se u potpunosti osposobio za elektonsko poslovanje.

■ Samo strpljivim radom, stalnim učenjem, poštenim pristupom prema Fabrici, korektnim odnosom prema kolegama i zaposlenima, može se očekivati uspeh u karijeri.

■ Obnovljena Licenca za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu.



■ Usled pandemije COVID-19 mnogo toga se promenilo u poslovnom svetu. Ono što je zajedničko je – neizvesnost.

■ Najveću pažnju treba posvetiti dodatnoj vrednosti po zaposlenom i održivom razvoju.

■ U narednom periodu nas očekuje povećanje cena gotovo svih repromaterijala i energenata. Da bi se sačuvala stabilnost Društva, potrebno je sprovesti mere u cilju smanjenja troškova proizvodnje.

■ Proveravač TÜV SÜD Sava d.o.o. Ljubljana je izvršio kontrolnu proveru sistema menadžmenta kvalitetom u skladu sa EN 15088 (CE znak).

■ Najveća snaga Impol Seval-a je u njegovom kontinuitetu, doslednosti i poštovanju zakona.



Inovatori

Tokom decembra ove godine Izvršni odbor Društva je na predlog Razvojnog saveta Društva, prihvatio tri prijave korisnih predloga čiji su autori zaposleni Boban Damnjanović, Mile Melentijević i Vladan Lazarević i Nikola Andrić



U PJ Valjaonica, kako na pećima za zagrevanje blokova, tako i na pećima za žarenje traka, ispravno funkcionisanje gorionika (brenera) je od ključnog značaja. U cilju otkrivanja potencijalnih uzroka problema sa radom peći, dijagnostika gorionika je gotovo neizostavna aktivnost Održavanja. U tu svrhu, do sada su se po potrebi formirale privremene kombinacije trenutno raspoloživih komponenata, pri čemu je nužno da se gorionik demontira i prenese u radionicu radi ispitivanja.

Ideja zaposlenog **Bobana Damnjanovića** je da se formira trajni prenosivi sistem pomoću koga bi se na jednostavan način mogao ispitati rad gorionika uz mogućnost njegovog podešavanja, bilo na licu mesta (na peći), bilo u okviru radionice. Autor je dao i specifikaciju elemenata sistema: automat (tip IFD 258-5/1W) na kome se izvr-

šava program paljenja gorionika, fotočelija (tip UVS 10D4G1) koja daje signal potvrde plamena, trafo (tip TZI 5-15/100W) kojim se generiše varnica, taster za uključanje, taster za reset rada automata, kao i tri led indikatora moda rada. Izabrane komponente sistema bi bile elektro povezane i smeštene u prenosivi kofer, čime bi bila omogućena mobilnost uređaja. Na ovaj način bi se u velikoj meri olakšao i skratio postupak defektaže brenera (gorionika). Važno je napomenuti da su sve specifikirane komponente već na raspolaganju, kao deo uobičajene rezerve, tako da nikakva dodatna nabavka ne bi bila potrebna.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojnog saveta Društva i prihvatio prijavu korisne ideje „Realizacija prenosivog sistema za ispitivanje ispravnosti rada gorionika“, zbog čega je zaposleni Boban Damnjanović, kao autor, nagrađen.



U PJ Livnica, na Testeri za sečenje blokova L-4 i Frez mašini L-5 prilikom sečenja i frezovanja blokova nastaje relativno velika količina aluminijumske strugotine i opiljaka koji se nagomilavaju oko mašina. Čišćenje se obavlja manuelno, u pauzama rada mašina, i u teže pristupačnim zonama nije dovoljno efikasno.

Autor korisnog predloga **Mile Melentijević** je u svom obrazloženju naveo da sadašnji način čišćenja strugotine iziskuje dodatne napore, kao i da je zbog nepristupačnosti određenih zona opreme rizičan po bezbednost i zdravlje zaposlenih. Njegova ideja je da se čišćenje aluminijumske strugotine i opiljaka obavlja komprimovanim vazduhom, pomoću ciklona sa pokretnim usisnim crevom kojim bi se pomenuti materijal usisavao, a potom, kroz odgovarajuće kanale, odlagao u korpe.

Na ovaj način bi se i teško pristupačna mesta lakše čistila, smanjili bi se prisutni rizici po bezbednost zaposlenih i značajno uštedelo vreme za obavljanje ovih poslova.

Razvojni savet smatra da je ideja dobra i svakako korisna. Međutim, za njenu realizaciju je potrebno rešiti čitav niz kompleksnih pitanja uslovljenih karakterom i strukturom materijala koji treba ukloniti (strugotina, opiljci), specifičnostima procesa sečenja i frezovanja, zahtevima proizvodnje i raspoloživim prostorom. Iz tog razloga, u narednom periodu treba sprovesti dodatne aktivnosti u cilju iznalaženja optimalnog tehničkog rešenja sa stanovišta gabarita, kapaciteta i cene neophodne opreme.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojnog saveta Društva i prihvatio prijavu korisnog predloga "Predlog rešenja čišćenja strugotine na Liniji za sečenje i frezovanje blokova", zbog čega je zaposleni Mile Melentijević, kao autor, nagrađen.



U Elektrostanici Valjačkog stana za toplo valjanje V-2 nalazi se veliki broj elektro ormana sa opremom koja omogućava upravljanje i napajanje električnom energijom. U vreme izgradnje samog objekta, u betonskom podu su ostavljeni otvori većih dimenzija od osnove ormana, kako bi se omogućilo nesmetano provlačenje kablova nakon postavljanja ormana na odgovarajuće čelične nosače. Prilikom rekonstrukcije i modernizacije Valjačkog stana V-2 najveći deo elektro ormana je zamenjen, a prazan prostor između osnove ormana i gabarita otvora u podu zatvoren je čeličnim pločama, kako bi prolaz između ormana i prilaz samim ormanima bili bezbedni.

Zaposleni **Vladan Lazarević** i **Nikola Andrić** su predložili da se umesto pomenutih čeličnih ploča ugrade rešetkasta gazišta odgovarajućih dimenzija i oblika, sa adekvatnim nosačima i ojačanjima. Na ovaj način se, bez ugrožavanja bezbednosti, omogućava bolja cirkulacija vazduha u zoni elektro ormana, čime se bolje reguliše temperatura u čitavoj Elektrostanici. Realizacijom predloženog rešenja stvorili bi se povoljniji radni uslovi i samim tim produžio vek ugrađene opreme, inače osetljive na visoke temperature.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojnog saveta Društva i prihvatio prijavu korisnog predloga "Ugradnja rešetkastih podova u Elektrostanici V-2", zbog čega su zaposleni Vladan Lazarević i Nikola Andrić, kao autori, nagrađeni.

Rad u bezbednim uslovima predstavlja zadovoljstvo za svakog zaposlenog, ali i uspeh poslodavca

O osećaju lične bezbednosti i potencijalnim rizicima na radnom mestu i predlozima za eventualna poboljšanja, razgovaramo sa našim zaposlenima:

Rizović Nenad, Rukovalac L4/5 I:



Ne postoje neki veći problemi u oblasti bezbednosti, odnosno osećam se bezbedno na svom radnom mestu. Pri tome moramo biti dodatno pažljivi i skoncentrisani na posao i radno okruženje, jer uvek postoji rizik od povređivanja.

Nakon rekonstrukcije Frez mašine i testere, pojavio se problem, jer je operacija zamene korpe postala rizična. Trebalo bi razmisliti o mogućnosti promene načina zamene korpe.

U celini gledano, sve mere Bezbednosti i zdravlja na radu su propisane i primenjuju se koliko je to moguće u skladu sa situacijom.

Stanišić Žarko, Livac II:



Pre svega, svako od nas treba da misli o svojoj bezbednosti. Time što čuva sebe, čuva i druge. Rad u Livnici je uvek podložan velikom riziku, što se tiče bezbednosti, ali se trudimo da taj rizik smanjimo i svedemo na minimum opasnost od povređivanja. To

postizemo doslednim pridržavanjem propisanih mera i uputstava za rad i nošenjem zaštitne opreme.

Jedan od problema koji je prisutan i utiče na bezbednost je neblagovremeno odnošenje punih korpi sa šljakom, sa kojih štetni gasovi ispujavaju radni prostor.

Rukovodioci i lica za bezbednost veoma često nas podsećaju na neophodnost nošenja zaštitne opreme i pridržavanje svih mera bezbednosti.

Rakić Mitar, Tehnolog Linije za bojenje II:



Na Liniji za bojenje su preduzete sve mere za bezbedan rad, da bi radnici bezbedno obavljali poslove koji su im povereni.

Smatram da bi još više trebalo zaposlene edukovati u svim oblastima bezbednosti, kao što su: bezbednost i zdravlje na radu, protivpožarna zaštita, zaštita životne sredine, upravljanje otpadom i hemikalijama, upravljanje vanrednim situacijama, urednost radnog mesta. U dogledno vreme, trebalo bi da razmišljamo o eventualnom poboljšanju kvaliteta ličnih zaštitnih sredstava.

Ono što bih posebno istakao je briga poslodavca o zdravlju zaposlenih kroz organizaciju i realizaciju preventivnih sistematskih lekarskih pregleda.

Anđelić Mileta, Vozač viljuškara u PJ Livnica:



U organizacionoj celini, u kojoj radim, bezbednost je na visokom nivou. Propisane mere i procedure se primenjuju od strane svih kolega.

Ono na šta bi, sa aspekta bezbednosti, trebalo obratiti pažnju, je to što neki od viljuškara nisu baš u dobrom stanju. Takođe, postoje i izvesna oštećenja na podovima, što dodatno utiče na smanjenje bezbednosti i brže habanje viljuškara.

Za nas viljuškariste je posebno važna komunikacija sa kolegama, koja je jako dobra, što direktno utiče i na veći nivo bezbednosti.

Marković Nenad, Radnik na podmazivanju I:



Sve mere bezbednosti i zdravlja na radu, sprovodimo. Bezbednost u fabrici je na zadovoljavajućem nivou. Na svom radnom mestu se osećam bezbedno.

Treba da se trudimo da se nivo bezbednosti, ni po koju cenu, ne spusti.

Milić Milutin, Rukovalac u proizvodnji II



U mom radnom okruženju, na adustaznim mašinama, bezbednost zaposlenih je na visokom nivou. Svi zaposleni nose zaštitnu opremu i pridržavaju se procedura koje su propisane za bezbedan rad.

Do skoro smo imali problem zbog dima sa mašine za bojenje, koji je osetno uticao na kvalitet vazduha u proizvodnim halama. Međutim, taj problem je, za sada, rešen postavljanjem lima na bočnu stranu nadstrešnice ulaza.

Radović Radmila, Radnik na pakovanju gotovih proizvoda:



Iako posao na pakovanju gotovih proizvoda, podrazumeva konstantno prisustvo više viljuškara i rad sa oštrim trakama, na svom radnom mestu osećam se bezbedno.

Na radnom mestu gde se obavljaju poslovi pakovanja, kao i u ostalim delovima proizvodne hale, u toku letnjih meseci su veoma visoke temperature. Možda bi trebalo razmisliti o mogućnosti ulaganja u ventilaciju i klimatizaciju.

Lična zaštitna oprema je kvalitetna. Posebno bih pohvalila nove radne cipele, jer su mnogo lakše i udobnije za rad.

Rodaljević Luka, Rukovalac u proizvodnji I:



Na svom radnom mestu osećam se bezbedno, iako je ravnalica, koja je sastavni deo Linije V8/2, najrizičniji deo mašine po bezbednost zaposlenih, jer mora da se čisti u toku njenog rada.

U cilju poboljšanja bezbednosti zaposlenih, trebalo bi razmisliti o mogućnosti nabavke kvalitetnijih rukavica, u odnosu na ove koje trenutno koristimo.

Zamena, odnosno nabavka novog modela cipela je doprinela većoj udobnosti zaposlenih pri obavljanju radnih zadataka.

Pantelić Branimir, Bravar u Mašinskoj radionici I:



Mi zaposleni u Mašinskoj radionici, u većoj meri se osećamo bezbedno. Na raspolaganju su nam zaštitna sredstva i oprema, a pri tom i mi sami vodimo računa i trudimo se da sebe i kolege ne dovedemo u rizične situacije.

Ono što bi trebalo unaprediti je smanjenje zagađenosti vazduha u Mašinskoj radionici, čemu najviše doprinosi, odnosno najveći je uzrok Peč za žarenje V5/6.

Posebno bih, sa aspekta bezbednosti i zdravlja, istakao odgovornost kolega prema sebi i drugim kolegama, pri zajedničkom radu.



Realizacija preventivnih sistematskih lekarskih pregleda zaposlenih

Počev od 23.10.2021. godine, zaključno sa 17.12.2021. godine realizovani su preventivni sistematski lekarski pregledi zaposlenih u Impol Seval-u.

Ovim pregledima, obuhvaćeni su zaposleni muškarci koji nisu ostvarili pravo na neku drugu vrstu lekarskog pregleda o trošku poslodavca i sve zaposlene žene.

Pravo na ovaj preventivni sistematski lekarski pregled imalo je 114 žena i 209 muškaraca.

Na sistematski lekarski pregled odazvalo se:

- 86% zaposlenih žena (98 od 114) i
- 66% zaposlenih muškaraca (138 od 209);
- Ukupno na pregledima je bilo 236 zaposlenih.

Može se konstatovati da je odziv bio relativno dobar, iako je odziv muškaraca bio malo ispod očekivanog.

Smatramo da bi, u budućim sličnim projektima, u mesecima pre same realizacije, trebalo sprovedeti aktivnosti na promociji zdravstvene prevencije (u saradnji sa zdravstvenom ustanovom sa kojom planiramo realizaciju pregleda).

Na osnovu razgovora sa specijalistom interne medicine, koji je pregledao većinu naših zaposlenih, može se konstatovati da je potpuno postignut cilj preventivnih sistematskih lekarskih pregleda, jer je kod svakog petog zaposlenog otkriven neki zdravstveni problem koji prethodno nije bio poznat, ali na vreme i u momentu kada je primenom standardnih medicinskih tretmana moguće lako i potpuno isti otkloniti ili pratiti.

Što se tiče zdravstvene ustanove i lekara koji su nam pružali ovu uslugu, možemo reći da je sve bilo na najvišem nivou. U razgovoru sa zaposlenima utvrđeno je da su, pored par sitnih nedostataka, svi zaposleni dali pozitivnu povratnu informaciju. Lekari su bili vrlo ljubazni, detaljni i profesionalni, dok je osoblje laboratorije u više navrata dolazilo kod nas u fabričku ambulantu kako bi zaposlenima uzimalo uzorke i kako zaposleni ne bi gubili vreme za realizaciju lekarskih pregleda.

Kao zaključak, smatramo da ovu praksu treba svakako nastaviti, jer ulaganje u zdravstvenu prevenciju ima nemerljiv značaj za radni kolektiv i Društvo u celini.

Propisan QMS Postupak Linijski nadzor

Postupkom se propisuje način sprovođenja Linijskog nadzora nad sistemom mera bezbednosti i zdravlja na radu u proizvodnim pogonima Impol Seval-a od strane neposrednih organizatora procesa rada, u saradnji sa Licima za bezbednost i zdravlje na radu, a u cilju ostvarivanja kontinuiranog poboljšanja sistema bezbednosti i zdravlja na radu kroz otklanjanje uočenih nedostataka i dovođenje sistema bezbednosti i zdravlja na radu u prethodno zadato, željeno i zadovoljavajuće stanje.



Tekst: Lazar Đokić, Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu

Linijski nadzor predstavlja sistem kojim se obezbeđuje kontinuirana, sistematična, transparentna i dokumentovana kontrola primene mera bezbednosti i zdravlja na radu, od strane neposrednih organizatora procesa rada organizacione celine u kojoj se sprovodi linijski nadzor, u saradnji sa Stručnim licem za bezbednost i zdravlje na radu kao i stalno unapređenje sistema bezbednosti i zdravlja na radu kroz otklanjanje uočenih nedostataka i odstupanja od željenih stanja.



Da bi se lakše izvršila kontrola celog radnog prostora, sve organizacione celine su podeljene u podceline. Podcelina predstavlja deo proizvodne hale, odnosno deo celokupnog radnog prostora koji se može izdvojiti od ostatka proizvodne hale u tehnološkom smislu, i koji se zasebno kontroliše tokom procesa Linijskog nadzora. Proizvodne hale koje pripadaju organizacionim celinama PJ Livnica, PJ Valjaonica i PJ Linija za bojenje dele se na manje, funkcionalne i tehnološki povezane podceline. Deobu proizvodnih hala vrši Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu u saradnji sa imenovanim kontrolorima za datu proizvodnu jedinicu. Jednom definisan broj i naziv podcelina ističe se na Tabli linijskog nadzora za datu organizacionu (proizvodnu) celinu. Podceline se takođe označavaju prostorno na skici proizvodnog pogona koja se takođe ističe na tabli Linijskog nadzora. Broj podcelina nije ograničen i može se po ukazanoj potrebi povremeno menjati (promena tehnološkog procesa, činjenje procesa linijskog nadzora efikasnim, i drugo).

U organizacionim celinama PJ Livnica, PJ Valjaonica i PJ Linija za bojenje, imenuju se Kontrolori. Kontrolor je zaposleni iz reda rukovodstva, odnosno neposrednih organizatora procesa rada, odnosno lica za bezbednost i zdravlje na radu, koji periodično vrši kontrolu nad sistemom mera bezbednosti i zdravlja na radu u određenoj podcelini, tako što poredi trenutno stanje sa unapred zadatim željenim stanjem bezbednosti i zdravlja na radu. Predlog kontrolora daje Direktor sektora proizvodnje za svaku organizacionu celinu sektora, a ako u okviru radnog prostora PJ Livnica, PJ Valjaonica i PJ Linija za bojenje redovne radne zadatke obavljaju i zaposleni iz drugih sektora, takođe i iz tih sektora određuju se Kontrolori koje predlaže direktor datog sektora. Na osnovu predloga direktora sektora, Izvršni odbor Društva imenuje Kontrolore posebnom odlukom.

Kontrolore u proizvodnim jedinicama i drugim sektorima čine zaposleni na rukovodećim poslovima i poslovima neposredne organizacije rada, od nivoa poslovođe do nivoa glavnog inženjera proizvodnje i održavanja. Za svaku organizacionu celinu, po automatizmu, Kontrolori su: Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu i Stručna lica za bezbednost i zdravlje na radu. Imena i fotografije kontrolora za određenu proizvodnu celinu ističu se na Tabli linijskog nadzora. U prethodnom periodu, IO Društva je doneo odluku o imenovanju kontrolora, a na osnovu toga sledi kraća obuka imenovanih lica za sprovođenje Linijskog nadzora.

U suštini, Kontrolori kontrolišu odstupanje trenutnog stanja od željenog, odnosno zadatog stanja i to beleže i svojim zapažanjima. Nakon što se izvrši podela proizvodnog pogona određene organizacione celine na podceline vrši se definisanje željenog stanja u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu za svaku podcelinu zasebno. U dokumentu Opis željenog stanja po stavkama upisuju se kriterijumi koji treba da se zadovolje da bi se postiglo zadovoljavajuće stanje sistema bezbednosti i zdravlja na radu. Opis željenog stanja izrađuje Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu u saradnji sa Kontrolorima iz odgovarajuće proizvodne celine. Opis željenog stanja se može periodično korigovati kako bi se sistem Linijskog nadzora učinio efikasnijim.

Nakon što su imenovani Kontrolori, formirane podceline i definisana željena stanja za svaku podcelinu, pristupa

se sprovođenju Linijskog nadzora nad sistemom bezbednosti i zdravlja na radu. Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu svakog petka (ili drugog dana koji je poslednji radni u datoj nedelji) u neparnoj nedelji, metodom slučajnog izbora, određuje Kontrolore za pojedine podceline za narednu parnu i neparnu nedelju. Pločica sa imenom i prezimenom Kontrolora, koji je određen za nedeljni nadzor, postavlja se iznad podceline koju nadzire.

Kontrolor koji je određen za nedeljni nadzor nad sistemom bezbednosti i zdravlja na radu, vrši kontrolu primene mera bezbednosti i zdravlja na radu u podeljini za koju je određen, u toku nedelje za koju je raspoređen. Kontrola se vrši tako što Kontrolor, prema ček listi, upoređuje trenutno stanje u podcelini koju kontroliše, sa željenim stanjem koje je dato u Opisu željenog stanja. Kontrolor u ček listu upisuje u kojoj meri trenutno stanje odgovara zadatom željenom stanju (ocena od 1-5). U slučaju uočenih neusaglašenosti tokom kontrole, u ček listu se upisuje i predlog mera za otklanjanje neusaglašenosti. Nakon okončanja kontrole i popunjavanja ček liste, Kontrolor odlaže svoju ček listu na Tablu linijskog nadzora ispod pločice sa svojim imenom. Ček listu izrađuje Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu, u saradnji sa kontrolorima. Izgled ček liste se može povremeno menjati kako bi se sistem Linijškog nadzora učinio efikasnijim.

Na kraju svake neparne nedelje, Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu uzima sve popunjene ček liste za prethodne dve nedelje i pravi raspored nedeljnog nadzora za naredne dve nedelje. Po prikupljenim popunjenim ček listama, za prethodne dve nedelje, Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu, u roku od 5 radnih dana, organizuje sastanke sa kontrolorima, kako bi se sumirale ocene kontrole i definisali predlozi mera za otklanjanje uočenih nedostataka, sa nosiocima i rokovima. Nakon sastanka Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu, definisane mere za otklanjanje nedostatka, unosi u Matricu korektivnih mera.

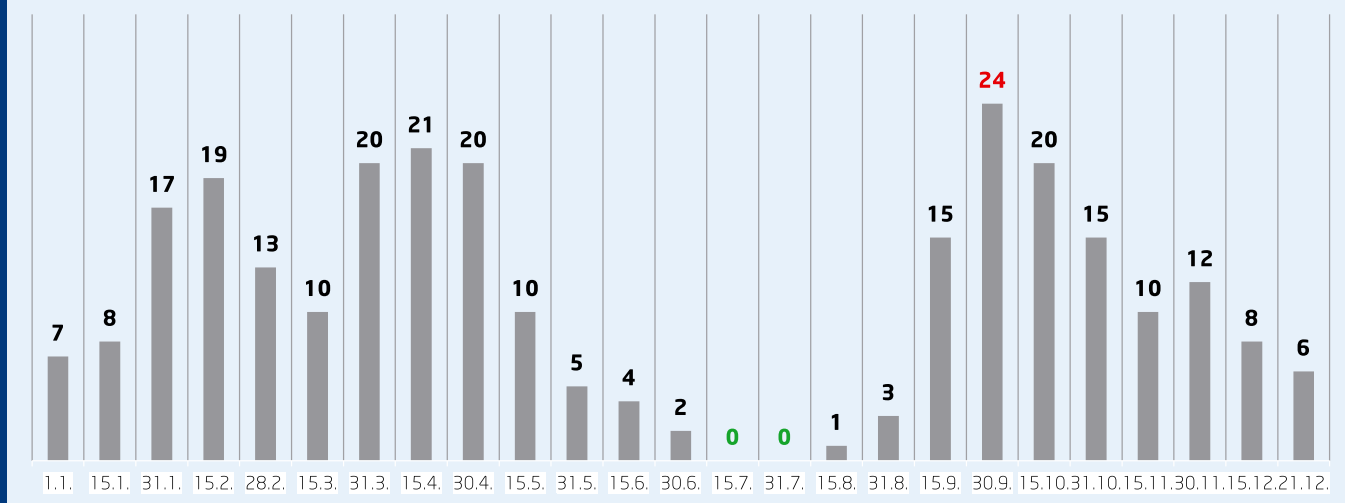


Popunjena matrica sa definisanim merama za otklanjanje nedostataka se šalje elektronskom poštom Rukovodiocu organizacione celine, kome se mera iz Linijškog nadzora delegira na realizaciju i Direktor za ljudske resurse i pravne poslove/Direktoru PKC d.o.o. Matrica korektivnih mera se dostavlja uz mesečni izveštaj Kolegijumu Generalnog direktora Društva, jednom mesečno. U matrici se upisuje i nivo realizacije definisanih mera.

Najbitnije je istaći da je ceo postupak Linijškog nadzora transparentan i dostupan na uvid svim zaposlenima u svakom momentu. Transparentnost postupka se ostvaruje pomoću Tabli linijskog nadzora. Tabla linijskog nadzora je tabla pomoću koje se obezbeđuje transparentnost kontrole, odnosno dostupnost svih informacija vezanih za stanje bezbednosti i zdravlja na radu i preduzetih mera na otklanjanju uočenih nedostataka, svim zaposlenima te organizacione celine. Na tabli linijskog nadzora se ističu sve informacije i sva dokumenta vezana za linijski nadzor (spisak kontrolora, spisak podcelina, željena stanja, ček liste).

Sprovođenjem postupka linijskog nadzora, Impol Seval će u značajnoj meri odgovoriti zahtevima standarda ISO 45001, iako navedeni standard nije formalno uveden.

STANJE COVID -19 : Kretanje broja zaraženih, zaposlenih u Impol Seval-u, tokom 2021.godine



Radni kalendar za 2022. godinu

Odlukom Izvršnog odbora Društva broj 90 od 01.12.2021. godine utvrđen je raspored radnog vremena u Impol Seval a.d. za 2022. godinu

Takođe, posebnim odlukama, raspored radnog vremena za zaposlene u društvima sa ograničenom odgovornošću Impol Seval-a, utvrdili su direktori datih društava.

Simboli:

- ^R DRŽAVNI, VERSKI I OSTALI PRAZNICI - RADNI
- ^S DRŽAVNI, VERSKI I OSTALI PRAZNICI - NERADNI
- DANI NEDELNOG ODMORA

RADNI KALENDAR za 2022. god., SISTEM: Četvorbrigadni-osmočasovno radno vreme
BRIGADA :A
radi se nedeljom i na praznike

Januar / 24=192(21=168)						Februar / 20=160						Mart / 23=184					
P	3	10	17	24	31 ^R	P	7	14	21	28 ^I	P	7	14	21	28		
U	4	11	18	25		U	1	8	15	22	U	1 ^R	8	15	22	29	
S	5	12	19	26		S	2	9	16	23	S	2	9	16	23	30	
Č	6	13	20	27		Č	3 ^I	10	17	24	Č	3	10	17	24	31 ^I	
P	7 ^R	14	21	28		P	4	11	18	25	P	4	11	18	25		
S	1 ^S	8	15	22	29	S	5	12	19	26	S	5	12	19	26		
N	2 ^R	9	16	23	30	N	6	13	20	27	N	6	13	20	27		

April / 23=184(21=168)						Maj / 24=192(22=176)						Jun / 22=176					
P	4	11	18	25 ^R		P	2 ^R	9	16	23	30 ^I	P	6	13	20	27	
U	5	12	19	26		U	3 ^R	10	17	24	31 ^R	U	7	14	21	28	
S	6	13	20	27		S	4	11	18	25	S	1	8	15	22	29	
Č	7	14	21	28		Č	5	12	19	26	Č	2	9	16	23	30 ^R	
P	1 ^I	8	15	22 ^R	29 ^R	P	6	13	20	27	P	3 ^I	10	17	24		
S	2	9	16	23	30	S	7	14	21	28	S	4	11	18	25		
N	3	10	17	24 ^R		N	1 ^R	8	15	22	29	N	5	12	19	26	

Jul / 23=184(21=168)						Avgust / 23=184						Septembar / 22=176					
P	4	11	18	25		P	1 ^I	8	15	22	29	P	5	12	19	26	
U	5	12	19	26		U	2	9	16	23	30	U	6	13	20	27	
S	6	13	20	27		S	3	10	17	24	31 ^I	S	7	14	21	28	
Č	7	14	21	28		Č	4	11	18	25	Č	1 ^R	8	15	22	29	
P	1 ^R	8	15	22	29	P	5	12	19	26	P	2	9	16	23	30	
S	2	9	16	23	30	S	6	13	20	27	S	3	10	17	24		
N	3	10	17	24	31 ^R	N	7	14	21	28	N	4	11	18	25		

Oktobar / 24=192(21=168)						Novembar / 23=184(22=176)						Decembar / 23=184(22=176)					
P	3	10	17	24	31	P	7	14	21	28	P	5	12	19	26		
U	4	11	18	25		U	1	8	15	22	29	U	6	13	20	27	
S	5	12	19	26		S	2 ^I	9	16	23	30 ^R	S	7	14	21	28	
Č	6	13	20	27		Č	3	10	17	24	Č	1 ^R	8	15	22	29	
P	7	14	21	28		P	4	11 ^R	18	25	P	2	9	16	23	30	
S	1 ^I	8	15	22	29	S	5	12	19	26	S	3	10	17	24	31 ^I	
N	2	9	16	23	30 ^R	N	6	13	20	27	N	4	11	18	25		

RADNI KALENDAR za 2022. god., SISTEM: Četvorbrigadni-osmočasovno radno vreme
BRIGADA :C
radi se nedeljom i na praznike

Januar / 23=184(21=168)						Februar / 20=160						Mart / 24=192(23=184)					
P	3	10	17	24	31 ^R	P	7	14	21	28	P	7	14	21	28		
U	4 ^R	11	18	25		U	1 ^{III}	8	15 ^{III}	22	U	1 ^I	8	15	22	29	
S	5	12	19	26		S	2	9	16 ^{III}	23	S	2	9	16	23	30 ^{III}	
Č	6	13	20	27		Č	3	10	17	24	Č	3	10	17	24	31	
P	7 ^{III}	14	21	28		P	4	11	18	25	P	4	11	18	25		
S	1 ^{III}	8	15	22	29	S	5	12	19	26 ^{III}	S	5	12	19	26		
N	2 ^R	9	16	23	30	N	6	13	20	27	N	6	13	20	27		

April / 23=184(21=168)						Maj / 23=184(22=176)						Jun / 22=176					
P	4	11	18	25 ^R		P	2 ^R	9	16	23	30	P	6	13	20	27	
U	5	12	19	26		U	3	10	17	24	31 ^U	U	7	14	21	28	
S	6	13	20	27		S	4	11	18	25	S	1 ^{III}	8	15	22	29	
Č	7	14	21	28		Č	5	12	19	26	Č	2	9	16	23	30 ^R	
P	1 ^I	8	15	22 ^{III}	29	P	6	13	20	27	P	3	10	17	24		
S	2 ^I	9	16	23 ^{III}	30 ^{III}	S	7	14	21	28	S	4	11	18	25		
N	3	10	17	24 ^R		N	1 ^{III}	8	15	22	29	N	5	12	19	26	

Jul / 23=184(21=168)						Avgust / 23=184						Septembar / 24=192(22=176)					
P	4	11	18	25		P	1 ^I	8	15	22	29 ^{III}	P	5	12	19	26	
U	5	12	19	26		U	2	9	16	23	30	U	6	13	20	27	
S	6	13	20	27		S	3	10	17	24	31	S	7	14	21	28	
Č	7	14	21	28		Č	4	11	18	25	Č	1 ^I	8	15	22	29	
P	1 ^I	8	15	22	29	P	5	12	19	26	P	2	9	16	23	30 ^{III}	
S	2	9	16	23	30	S	6	13	20	27	S	3	10	17	24		
N	3	10	17	24	31 ^I	N	7	14	21	28	N	4	11	18	25		

Oktobar / 23=184(21=168)						Novembar / 22=176						Decembar / 23=184(22=176)					
P	3	10	17	24	31 ^R	P	7	14	21	28	P	5	12	19	26		
U	4	11	18	25		U	1 ^{III}	8	15	22	29	U	6	13	20	27	
S	5	12	19	26		S	2	9	16	23	30 ^{III}	S	7	14	21	28	
Č	6	13	20	27		Č	3	10	17	24	Č	1 ^{III}	8	15	22	29	
P	7	14	21	28		P	4	11 ^{III}	18	25	P	2	9	16	23	30	
S	1	8	15	22	29	S	5	12	19	26	S	3	10	17	24	31 ^I	
N	2	9	16	23	30	N	6	13	20	27	N	4	11	18	25		

RADNI KALENDAR SISTEM: / Osmočasovno radno vreme / za 2022. god.

Praznici / 9/ Plaćeni

Januar / 19+2=168						Februar / 18+2=160						Mart / 23=184					
P	U	S	C	P	31	P	U	S	C		28	P	U	S	C		
							</										

RADNI KALENDAR za 2022. god., SISTEM: Četvorbrigadni-osmočasovno radno vreme
BRIGADA :B
radi se nedeljom i na praznike

Januar / 23=184(21=168)						Februar / 22=176(20=160)						Mart / 23=184					
P	3	10	17	24	31 ^P	P	7	14	21	28 ^U	P	U	7	14	21	28	
U	4	11	18	25		U	1 ^I	8	15 ^S	22	U	1 ^{III}	8	15	22	29	
S	5	12	19	26		S	2	9	16 ^S	23	S	2	9	16	23	30	
Č	6	13	20	27		Č	3	10	17	24	Č	3	10	17	24	31 ^{II}	
P	7 ^R	14	21	28		P	4	11	18	25	P	4	11	18	25		
S	1 ^{II}	8	15	22	29 ^{III}	S	5	12	19	26	S	5	12	19	26		
N	2 ^{III}	9	16	23	30	N	6	13	20	27	N	6	13	20	27		

April / 22=176(21=168)						Maj / 23=184(22=176)						Jun / 24=192(22=176)					
P	4	11	18	25 ^U		P	2 ^{III}	9	16	23	30 ^P	P	U	6	13	20	27
U	5	12	19	26		U	3	10	17	24	31 ^U	U	7	14	21	28	
S	6	13	20	27		S	4	11	18	25		S	1 ^I	8	15	22	29
Č	7	14	21	28		Č	5	12	19	26		Č	2	9	16	23	30 ^{II}
P	1 ^I	8	15	22 ^{II}	29 ^{III}	P	6	13	20	27		P	3	10	17	24	
S	2	9	16	23 ^{III}	30 ^I	S	7	14	21	28		S	4	11	18	25	
N	3	10	17	24 ^{III}		N	1 ^{II}	8	15	22	29 ^{III}	N	5	12	19	26	

Jul / 23=184(21=168)						Avgust / 23=184						Septembar / 22=176					
P	4	11	18	25		P	1 ^{III}	8	15	22	29	P	U	5	12	19	26
U	5	12	19	26		U	2	9	16	23	30	U	6	13	20	27	
S	6	13	20	27		S	3	10	17	24	31 ^{II}	S	7	14	21	28	
Č	7	14	21	28		Č	4	11	18	25		Č	1 ^{III}	8	15	22	29
P	1	8	15	22	29	P	5	12	19	26		P	2	9	16	23	30 ^I
S	2	9	16	23	30	S	6	13	20	27		S	3	10	17	24	
N	3 ^I	10	17	24	31 ^{II}	N	7	14	21	28		N	4	11	18	25	

Oktobar / 23=184(21=168)						Novembar / 23=184(22=176)						Decembar / 23=184(22=176)					
P	3	10	17	24	31 ^P	P	7	14	21	28	P	U	5	12	19	26	
U	4	11	18	25		U	1 ^I	8	15	22	29 ^{III}	U	6	13	20	27	
S	5	12	19	26		S	2	9	16	23	30	S	7	14	21	28	
Č	6	13	20	27		Č	3	10	17	24		Č	1	8	15	22	29
P	7	14	21	28		P	4	11 ^{II}	18	25		P	2 ^I	9	16	23	30
S	1 ^I	8	15	22	29	S	5	12	19	26		S	3	10	17	24	31 ^{II}
N	2	9	16	23	30	N	6	13	20	27		N	4	11	18	25	

Naši zaposleni



Dušica Ljubojević
PJ Valjaonica

Obrazovanje: NK radnik

Mesto stanovanja: Sevojno

Zaposlena u Impol Seval-u od: 2020. godine

Trenutno na poslovima: Radnik na pakovanju gotovih proizvoda

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

Moji roditelji su radili u ovoj fabrici. Rasla sam uz priče o njoj.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Dobar kolektiv i međusobna saradnja kolega.

Porodica?

Udata, majka jedne Sare.

Slobodno vreme/hobi?

Druženja sa prijateljima.

Hrana koju najviše volite?

Sarma.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Vredna, odgovorna, druželjubiva.

Vaša poruka zaposlenima?

Da obavljamo poslove po svim pravilima i procedurama i budemo odgovorni prema sebi i drugima. Kolegama želim srećne nastupajuće praznike.



Ivan Kapetanović
PJ Livnica

Obrazovanje: Operater mašinske obrade

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2021. godine

Trenutno na poslovima: Topioničar II

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

Stabilna firma, kao i preporuka prijatelja koji su već radili ovde.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Uspešna saradnja i razumevanje sa kolegama i pretpostavljenim.

Porodica?

Neoženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Bilijar.

Hrana koju najviše volite?

Pljeskavica.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Vredan, komunikativan, optimista.

Vaša poruka zaposlenima?

Treba da budemo složni da bi smo što lakše savladali eventualne probleme i bili još uspešniji.



Marija Terzić
PJ Valjaonica

Obrazovanje: Master inženjer elektrotehnike i računarstva

Mesto stanovanja: Zlakusa

Zaposlena u Impol Seval-u od: 2020. godine

Trenutno na poslovima: Tehnolog EO PJ Valjaonica I

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

Stabilna i uspešna firma. Želja da postanem deo velike kompanije. Preporuka oca, koji je takođe zaposlen u ovoj firmi.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Pomoć iskusnijih kolega koji su voljni da dele znanje. Posao je vrlo dinamičan i nosi veliku odgovornost, ali je takođe svaki dan nova prilika da naučim nešto novo.

Porodica? Udata.

Slobodno vreme/hobi? Fitnes.

Hrana koju najviše volite? Pilav.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativna, odgovorna, vredna.

Vaša poruka zaposlenima?

Najvažnije je da ispred sebe imamo jasan cilj, da znamo zbog čega smo tu gde jesmo. Ako ne pitate i ne tražite informacije, mala je verovatnoća da će same doći do vas. Tako je kada radimo u velikoj kompaniji.



Vasilije Cvetić
Sektor marketinga

Obrazovanje: Mašinski tehničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Seval-u od: 1983. godine

Trenutno na poslovima: Skladištar u Centralnom magacinu I

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

Prvo sam počeo da radim u Metaloplastici u Čajetini, a zatim sam prešao u Centralni magacin u Valjaonicu bakra. Nakon toga, deo zaposlenih, među kojima sam bio i ja, a koji smo radili u magacinu goriva i maziva, preuzet je u Valjaonicu aluminijuma.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Saradnja sa kolegicama i kolegama.

Porodica?

Oženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Druženje sa prijateljima.

Hrana koju najviše volite?

Jagnjetina.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Vredan, odgovoran, žustar.

Vaša poruka zaposlenima?

Moja poruka se odnosi, prevashodno, na mlade zaposlene, koji treba da se trude da, pored školskog znanja, što više praktičnih znanja steknu od starijih kolega.

Organizaciona klima i zadovoljstvo zaposlenih u Impol Seval-u

Svaka organizacija, bez obzira na svoju veličinu, delatnost, tržište i finansijsku snagu, želi da ima zadovoljne i posvećene zaposlene, jer su zadovoljni zaposleni jedan od preduslova rada uspešnih kompanija.

Uspešno upravljanje ljudskim resursima, između ostalog, zasniva se i na dobrom poznavanju stavova zaposlenih po pitanju onog što ih na poslu motiviše, čini ili ne čini zadovoljnim. Zadovoljniji radnici su produktivniji, manje odsustvuju i ređe napuštaju posao. Takođe, oni stvaraju bolju radnu atmosferu i motivišu kolege.

Merenje organizacione klime i zadovoljstva zaposlenih je sastavni deo upravljanja organizacijom. Smisao ovog merenja jeste da se prepoznaju snage i slabosti organizacije kroz nivoe zadovoljstva različitim faktorima/oblastima.

Menadžmentu je važno da sagleda stepen zadovoljstva i posvećenosti zaposlenih i da identifikuje sve one slabe tačke u funkcionisanju organizacije, kako bi blagovremeno mogao da preduzme korektivne mere i druge aktivnosti u odnosu na identifikovane probleme.

Najbolji način da se ispituju organizaciona klima, zadovoljstvo i posvećenost zaposlenih je putem anonimnog upitnika.

U periodu od 01.11. do 05.11. 2021.godine izvršeno je Merenje organizacione klime i zadovoljstva zaposlenih u Impol Seval-u, koje se sprovodi svake druge godine.

Anketiranje su sproveli zaposleni u PKC d.o.o. Sevojno, po metodologiji Kadring d.o.o. Slovenska Bistrica, gde su ankete i obrađene.

Zaposleni su tvrdnje ocenjivali na skali od 1 do 4.

ODAZIV NA ANKETIRANJE

Društvo	Broj popunjenih upitnika	Procenat odaziva
Impol Seval a.d.	367	69%
Tehnika d.o.o.	64	85%
Final d.o.o.	25	96%
PKC d.o.o.	10	91%
Ukupno Impol Seval	466	72%



OCENE PO OBLASTIMA

U tabeli su prikazane prosečne ocene za pojedinačne oblasti zaposlenih iz svih društava Impol Seval i uporedo, ocene istih oblasti iz anketa sprovedenih 2019. i 2017. godine:

	2021. g.	2019. g.	2017. g.
Obrazovanje i osposobljavanje	3,02	2,94	3,08
Samostalnost i odgovornost u radu	3,16	3,12	2,70
Upravljanje i organizacija rada	2,95	2,91	2,78
Odnosi u radu i rad u grupama	2,94	2,90	2,88
Komunikacija i informisanje	2,74	2,19	2,95
Preduzetnički standard	2,95	2,80	3,01
Organizacija, napredovanje, plate	2,53	2,25	2,56
Bezbednost na radu	3,22	3,23	3,40

Ocene po oblastima

OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
<i>Obrazovanje i osposobljavanje mi pomažu da mogu da obavljam poslove, koji su nešto zahtevniji.</i>	5%	7%	31%	56%
<i>Smatram da se u grupi Impol dobro vodi računa o obrazovanju i osposobljavanju zaposlenih.</i>	12%	18%	38%	33%
<i>Imam mogućnost da učestvujem na svim obrazovanjima i osposobljavanjima koja su mi potrebna u mom radu.</i>	15%	16%	35%	33%
<i>Želim da me poslodavac češće šalje na obrazovanje ili osposobljavanje.</i>	9%	10%	32%	49%
<i>Tokom poslednje godine na radnom mestu sam imao/la mogućnost da učim i rastem.</i>	22%	14%	30%	33%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Obrazovanje i osposobljavanje mi pomažu da mogu da obavljam poslove, koji su nešto zahtevniji.	Smatram da se u grupi Impol dobro vodi računa o obrazovanju i osposobljavanju zaposlenih.	Imam mogućnost da učestvujem na svim obrazovanjima i osposobljavanjima koja su mi potrebna u mom radu.	Želim da me poslodavac češće šalje na obrazovanje ili osposobljavanje.	Tokom poslednje godine na radnom mestu sam imao/la mogućnost da učim i rastem.
PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	Tehnika d.o.o. (86%)	PKC d.o.o. (100%)
Tehnika d.o.o. (91%)	Final d.o.o. (80%)	Final d.o.o. (76%)	Final d.o.o. (84%)	Final d.o.o. (84%)
Final d.o.o. (88%)	Tehnika d.o.o. (73%)	Impol Seval a.d. (68%)	Impol Seval a.d. (80%)	Impol Seval a.d. (62%)
Impol Seval a.d. (86%)	Impol Seval a.d. (68%)	Tehnika d.o.o. (61%)	PKC d.o.o. (80%)	Tehnika d.o.o. (55%)
Ukupno Impol Seval (87%)	Ukupno Impol Seval (71%)	Ukupno Impol Seval (68%)	Ukupno Impol Seval (81%)	Ukupno Impol Seval (63%)

SAMOSTALNOST I ODGOVORNOST U RADU 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
<i>U našem preduzeću postoji mogućnost za prihvatanje odgovornijeg zadatka i dokazivanja.</i>	11%	14%	35%	40%
<i>Smatram da je posao, koji obavljam, adekvatan onome što umem i što sam sposoban/a da uradim.</i>	6%	8%	22%	64%
<i>Želim da imam više odgovornosti i mogućnosti u donošenju odluka u poslu koji obavljam.</i>	6%	12%	38%	43%
<i>Na radnom mestu imam priliku da svakog dana radim stvari, kojima najbolje vladam.</i>	7%	9%	30%	53%
<i>Imam osećaj da se moje mišljenje poštuje.</i>	17%	17%	30%	35%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

U našem preduzeću postoji mogućnost za prihvatanje odgovornijeg zadatka i dokazivanja.	Smatram da je posao, koji obavljam, adekvatan onome što umem i što sam sposoban/a da uradim.	Želim da imam više odgovornosti i mogućnosti u donošenju odluka u poslu koji obavljam.	Na radnom mestu imam priliku da svakog dana radim stvari, kojima najbolje vladam.	Imam osećaj da se moje mišljenje poštuje.
PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	Tehnika d.o.o. (84%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (90%)
Final d.o.o. (88%)	Tehnika d.o.o. (89%)	Final d.o.o. (84%)	Final d.o.o. (92%)	Final d.o.o. (84%)
Tehnika d.o.o. (75%)	Final d.o.o. (88%)	Impol Seval a.d. (81%)	Impol Seval a.d. (83%)	Tehnika d.o.o. (67%)
Impol Seval a.d. (73%)	Impol Seval a.d. (85%)	PKC d.o.o. (70%)	Tehnika d.o.o. (83%)	Impol Seval a.d. (63%)
Ukupno Impol Seval (75%)	Ukupno Impol Seval (86%)	Ukupno Impol Seval (81%)	Ukupno Impol Seval (83%)	Ukupno Impol Seval (65%)

UPRAVLJANJE I ORGANIZACIJA RADA 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
<i>Ako postićem dobre rezultate, nadređeni mi izriču priznanja i pohvale.</i>	26%	16%	30%	27%
<i>Rukovodioci podstiču zaposlene da daju predloge za poboljšanje rada.</i>	19%	18%	33%	30%
<i>Smatram da su zahtevi mog nadređenog prema meni pravični i na dobrim osnovama.</i>	11%	12%	36%	41%
<i>Rukovodilac vodi računa i zauzima se za dobre odnose među zaposlenima.</i>	15%	15%	29%	41%
<i>Znam šta se zahteva od mene na radnom mestu.</i>	1%	4%	20%	75%
<i>Smatram da su rukovodioci previše tolerantni prema radnicima koji ne rade dovoljno.</i>	20%	19%	27%	34%
<i>Na raspolaganju su mi radna oprema i materijal kako bi mogao/la nesmetano da obavljam svoj posao.</i>	8%	10%	33%	49%
<i>Tokom poslednjih sedam dana neko me je pohvalio ili primetio moj trud na radnom mestu.</i>	37%	15%	27%	21%
<i>Moj rukovodilac me poštuje kao osobu.</i>	10%	9%	29%	52%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Ako postižem dobre rezultate, nadređeni mi izriču priznanja i pohvale.	Rukovodioci podstiču zaposlene da daju predloge za poboljšanje rada.	Smatram da su zahtevi mog nadređenog prema meni pravični i na dobrim osnovama.	Rukovodilac vodi računa i zauzima se za dobre odnose među zaposlenima.	Znam šta se zahteva od mene na radnom mestu.
PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (68%) Tehnika d.o.o. (61%) Impol Seval a.d. (55%) Ukupno Impol Seval (57%)	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (88%) Impol Seval a.d. (61%) Tehnika d.o.o. (61%) Ukupno Impol Seval (63%)	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (88%) Tehnika d.o.o. (78%) Impol Seval a.d. (75%) Ukupno Impol Seval (77%)	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (88%) Tehnika d.o.o. (75%) Impol Seval a.d. (68%) Ukupno Impol Seval (70%)	Final d.o.o. (100%) PKC d.o.o. (100%) Tehnika d.o.o. (97%) Impol Seval a.d. (94%) Ukupno Impol Seval (95%)
Smatram da su rukovodioci previše tolerantni prema radnicima koji ne rade dovoljno.	Na raspolaganju su mi radna oprema i materijal kako bi mogao/la nesmetano da obavljam svoj posao.	Tokom poslednjih sedam dana neko me je pohvalio ili primetio moj trud na radnom mestu.	Moj rukovodilac me poštuje kao osobu.	
Final d.o.o. (68%) Tehnika d.o.o. (64%) Impol Seval a.d. (61%) PKC d.o.o. (20%) Ukupno Impol Seval (61%)	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (84%) Impol Seval a.d. (82%) Tehnika d.o.o. (77%) Ukupno Impol Seval (82%)	Tehnika d.o.o. (42%) Final d.o.o. (60%) Impol Seval a.d. (48%) PKC d.o.o. (80%) Ukupno Impol Seval (48%)	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (92%) Tehnika d.o.o. (86%) Impol Seval a.d. (79%) Ukupno Impol Seval (81%)	

ODNOSI U RADU I RAD U GRUPAMA 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
Među svojim saradnicima se osećam opušteno, jer među nama vlada dobra atmosfera.	8%	8%	27%	58%
Sa saradnicima se češće podstičemo nego što se kritikujemo.	7%	8%	36%	49%
Moji saradnici su predani tome da kvalitetno obavljaju svoj posao.	6%	7%	34%	53%
Među mojim saradnicima je i moj najbolji prijatelj/ prijateljica.	38%	20%	22%	20%
Kod nas ima puno tračeva i širenja šala na tuđi račun.	32%	25%	22%	20%
U mom radnom okruženju postoji neko, ko me podstiče na razvoj mojih znanja i sposobnosti.	19%	15%	37%	29%
Sa saradnicima učimo jedan od drugog i razmenjujemo iskustva.	6%	6%	40%	47%


Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Među svojim saradnicima se osećam opušteno, jer među nama vlada dobra atmosfera.	Sa saradnicima se češće podstičemo nego što se kritikujemo.	Moji saradnici su predani tome da kvalitetno obavljaju svoj posao.	Među mojim saradnicima je i moj najbolji prijatelj/ prijateljica.	Kod nas ima puno tračeva i širenja šala na tuđi račun.
PKC d.o.o. (90%) Final d.o.o. (88%) Impol Seval a.d. (85%) Tehnika d.o.o. (80%) Ukupno Impol Seval (85%)	Final d.o.o. (92%) PKC d.o.o. (90%) Impol Seval a.d. (85%) Tehnika d.o.o. (83%) Ukupno Impol Seval (85%)	Final d.o.o. (100%) PKC d.o.o. (100%) Impol Seval a.d. (87%) Tehnika d.o.o. (81%) Ukupno Impol Seval (87%)	PKC d.o.o. (60%) Tehnika d.o.o. (45%) Impol Seval a.d. (41%) Final d.o.o. (40%) Ukupno Impol Seval (42%)	Tehnika d.o.o. (45%) Impol Seval a.d. (43%) Final d.o.o. (32%) PKC d.o.o. (30%) Ukupno Impol Seval (42%)
U mom radnom okruženju postoji neko, ko me podstiče na razvoj mojih znanja i sposobnosti.	Sa saradnicima učimo jedan od drugog i razmenjujemo iskustva.			
Final d.o.o. (80%) PKC d.o.o. (80%) Impol Seval a.d. (66%) Tehnika d.o.o. (58%) Ukupno Impol Seval (66%)	PKC d.o.o. (100%) Impol Seval a.d. (88%) Final d.o.o. (88%) Tehnika d.o.o. (84%) Ukupno Impol Seval (87%)			



KOMUNIKACIJA I INFORMISANJE 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
Rukovodstvo nas blagovremeno obaveštava o važnim promenama u preduzeću.	15%	12%	32%	41%
Smatram da je sadržaj informativnog lista Seval zanimljiv i odgovarajući i volim da ga čitam.	10%	23%	35%	33%
Iz informativnog lista Seval dobijam dovoljne informacije o poslovanju i planovima.	9%	21%	36%	34%
Oglasne table su bitan izvor korisnih informacija za zaposlene.	14%	12%	31%	44%
Posećujem internet stranicu www.impol.rs, jer na njoj mogu da pročitam zanimljivosti o preduzeću.	38%	20%	26%	17%
Od sindikata dobijam mnogo korisnih informacija	33%	20%	26%	21%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Rukovodstvo nas blagovremeno obaveštava o važnim promenama u preduzeću.	Smatram da je sadržaj informativnog lista Seval zanimljiv i odgovarajući i volim da ga čitam.	Iz informativnog lista Seval dobijam dovoljne informacije o poslovanju i planovima.	Oglasne table su bitan izvor korisnih informacija za zaposlene.	Posećujem internet stranicu www.impol.rs, jer na njoj mogu da pročitam zanimljivosti o preduzeću.
PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (90%)	PKC d.o.o. (70%)
Final d.o.o. (84%)	Final d.o.o. (92%)	Final d.o.o. (92%)	Final d.o.o. (88%)	Final d.o.o. (68%)
Tehnika d.o.o. (73%)	Tehnika d.o.o. (70%)	Tehnika d.o.o. (69%)	Tehnika d.o.o. (80%)	Tehnika d.o.o. (48%)
Impol Seval a.d. (71%)	Impol Seval a.d. (65%)	Impol Seval a.d. (68%)	Impol Seval a.d. (72%)	Impol Seval a.d. (40%)
Ukupno Impol Seval (73%)	Ukupno Impol Seval (68%)	Ukupno Impol Seval (70%)	Ukupno Impol Seval (75%)	Ukupno Impol Seval (43%)
Od sindikata dobijam mnogo korisnih informacija				
PKC d.o.o. (80%)				
Final d.o.o. (72%)				
Impol Seval a.d. (45%)				
Tehnika d.o.o. (42%)				
Ukupno Impol Seval (47%)				


PREDUZETNIČKI STANDARD 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
Ponuda kapaciteta za godišnji odmor, koje nudi preduzeće, dostupna je svim zaposlenima.	13%	12%	26%	50%
Zadovoljan/na sam kvalitetom ishrane.	16%	15%	32%	36%
Tokom rada dostupna mi je pijaća voda.	6%	7%	22%	65%
Čini mi se da se preduzeće u granicama novih zakonskih mogućnosti dobro pobrinulo za pušače.	26%	12%	25%	37%
Sanitarije, koje su nam na raspolaganju, uređene su na odgovarajući način.	30%	12%	28%	30%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Ponuda kapaciteta za godišnji odmor, koje nudi preduzeće, dostupna je svim zaposlenima.	Zadovoljan/na sam kvalitetom ishrane.	Tokom rada dostupna mi je pijaća voda.	Čini mi se da se preduzeće u granicama novih zakonskih mogućnosti dobro pobrinulo za pušače.	Sanitarije, koje su nam na raspolaganju, uređene su na odgovarajući način.
Final d.o.o. (96%)	Final d.o.o. (96%)	Final d.o.o. (100%)	Tehnika d.o.o. (78%)	Final d.o.o. (84%)
PKC d.o.o. (90%)	PKC d.o.o. (90%)	PKC d.o.o. (100%)	Impol Seval a.d. (61%)	PKC d.o.o. (80%)
Tehnika d.o.o. (77%)	Tehnika d.o.o. (75%)	Tehnika d.o.o. (98%)	Final d.o.o. (52%)	Impol Seval a.d. (57%)
Impol Seval a.d. (74%)	Impol Seval a.d. (65%)	Impol Seval a.d. (83%)	PKC d.o.o. (40%)	Tehnika d.o.o. (50%)
Ukupno Impol Seval (76%)	Ukupno Impol Seval (68%)	Ukupno Impol Seval (87%)	Ukupno Impol Seval (62%)	Ukupno Impol Seval (58%)

ORGANIZACIJA, NAPREDOVANJE, PLATE 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
Ponosan/a sam, što sam zaposlen/a upravo u ovom preduzeću.	6%	9%	35%	50%
Visina moje plate je pravedna s obzirom na posao koji obavljam.	32%	24%	28%	16%
Za dobar rad u našem preduzeću finansijski sam stimulisan/a na odgovarajući način.	30%	24%	29%	17%
Kod nas imaju mogućnost napredovanja svi koji se pokažu u radu.	27%	21%	32%	20%
Misija grupe Impol mi daje osećaj da je posao, koji obavljam, važan.	16%	17%	33%	33%
Tokom poslednjih šest meseci neko je sa mnom razgovarao o mom napretku.	52%	15%	20%	12%
U drugom preduzeću bi bio/la bolje plaćen/a za posao koji obavljam.	18%	27%	31%	24%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Ponosan/a sam, što sam zaposlen/a upravo u ovom preduzeću.	Visina moje plate je pravedna s obzirom na posao koji obavljam.	Za dobar rad u našem preduzeću finansijski sam stimulisan/a na odgovarajući način.	Kod nas imaju mogućnost napredovanja svi koji se pokažu u radu.	Misija grupe Impol mi daje osećaj da je posao, koji obavljam, važan.
Final d.o.o. (92%)	Final d.o.o. (84%)	Final d.o.o. (76%)	PKC d.o.o. (90%)	Final d.o.o. (80%)
PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (70%)	PKC d.o.o. (60%)	Tehnika d.o.o. (56%)	Tehnika d.o.o. (75%)
Tehnika d.o.o. (83%)	Tehnika d.o.o. (48%)	Tehnika d.o.o. (50%)	Final d.o.o. (56%)	PKC d.o.o. (70%)
Impol Seval a.d. (84%)	Impol Seval a.d. (40%)	Impol Seval a.d. (42%)	Impol Seval a.d. (50%)	Impol Seval a.d. (64%)
Ukupno Impol Seval (85%)	Ukupno Impol Seval (44%)	Ukupno Impol Seval (46%)	Ukupno Impol Seval (52%)	Ukupno Impol Seval (66%)
Tokom poslednjih šest meseci neko je sa mnom razgovarao o mom napretku.	U drugom preduzeću bi bio/la bolje plaćen/a za posao koji obavljam.			
PKC d.o.o. (60%)	Tehnika d.o.o. (61%)			
Impol Seval a.d. (32%)	Impol Seval a.d. (57%)			
Final d.o.o. (32%)	PKC d.o.o. (50%)			
Tehnika d.o.o. (31%)	Final d.o.o. (12%)			
Ukupno Impol Seval (32%)	Ukupno Impol Seval (56%)			

BEZBEDNOST NA RADU 2021. godina	Ne slažem se	Delimično se ne slažem	Delimično se slažem	Slažem se
<i>Prilikom obavljanja svog posla osećam se bezbedno.</i>	10%	13%	29%	48%
<i>Rukovodilac me redovno osposobljava sa područja bezbednosti na radu.</i>	11%	18%	30%	40%
<i>Rukovodilac nas redovno upozorava na poštovanje uputstava za bezbedan rad i korišćenje zaštitne opreme.</i>	9%	16%	30%	45%
<i>Dosledno poštujem uputstva za bezbedan rad i koristim zaštitna sredstva.</i>	2%	4%	32%	62%
<i>Moji saradnici dosledno poštuju uputstva za bezbedan rad i koriste zaštitna sredstva.</i>	4%	9%	35%	51%

Za lakši uvid u rezultate, dat je samo procenat zaposlenih, po društvima, koji se sa tvrdnjom slažu. U tu grupu svrstani su odgovori „Delimično se slažem“ i „Slažem se“:

Prilikom obavljanja svog posla osećam se bezbedno.	Rukovodilac me redovno osposobljava sa područja bezbednosti na radu.	Rukovodilac nas redovno upozorava na poštovanje uputstava za bezbedan rad i korišćenje zaštitne opreme.	Dosledno poštujem uputstva za bezbedan rad i koristim zaštitna sredstva.	Moji saradnici dosledno poštuju uputstva za bezbedan rad i koriste zaštitna sredstva.
PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)	Final d.o.o. (100%)	Final d.o.o. (100%)
Final d.o.o. (96%)	Final d.o.o. (96%)	Final d.o.o. (96%)	PKC d.o.o. (100%)	PKC d.o.o. (100%)
Impol Seval a.d. (77%)	Impol Seval a.d. (70%)	Tehnika d.o.o. (61%)	Tehnika d.o.o. (95%)	Tehnika d.o.o. (88%)
Tehnika d.o.o. (67%)	Tehnika d.o.o. (55%)	Impol Seval a.d. (75%)	Impol Seval a.d. (93%)	Impol Seval a.d. (85%)
Ukupno Impol Seval (77%)	Ukupno Impol Seval (70%)	Ukupno Impol Seval (75%)	Ukupno Impol Seval (94%)	Ukupno Impol Seval (86%)

Tabelarni prikaz rezultata ankete sa tvrdnjama koje se odnose na predanost poslu zaposlenih u 2021. godini, sa uporednim prikazom rezultata dostignutih u 2017. i 2019. godini:

Predanost poslu zaposlenih	Ne slažem se			Delimično se ne slažem			Delimično se slažem			Slažem se		
	2017.g	2019.g	2021.g	2017.g	2019.g	2021.g	2017.g	2019.g	2021.g	2017.g	2019.g	2021.g
Tokom poslednje godine na radnom mestu sam imao/la mogućnost da učim i rastem.	30%	20%	22%	10%	11%	14%	22%	30%	30%	38%	30%	33%
Na radnom mestu imam priliku da svakog dana radim stvari, kojima najbolje vladam.	8%	8%	7%	7%	8%	9%	23%	30%	30%	61%	53%	53%
Imam osećaj da se moje mišljenje poštuje.	19%	22%	17%	11%	12%	17%	31%	33%	30%	38%	32%	35%
Znam šta se zahteva od mene na radnom mestu.	2%	4%	1%	3%	5%	4%	12%	17%	20%	82%	75%	75%
Na raspolaganju su mi radna oprema i materijal kako bi mogao/la nesmetano da obavljam svoj posao.	18%	12%	8%	13%	8%	10%	28%	26%	33%	42%	54%	49%
Tokom poslednjih sedam dana neko me je pohvalio ili primetio moj trud na radnom mestu.	41%	42%	37%	14%	13%	15%	23%	26%	27%	22%	19%	21%

Moj rukovodilac me poštuje kao osobu.	10%	12%	10%	9%	11%	9%	21%	25%	29%	59%	53%	52%
Moji saradnici su predani tome da kvalitetno obavljaju svoj posao.	6%	7%	6%	7%	9%	7%	32%	34%	34%	55%	51%	53%
Među mojim saradnicima je i moj najbolji prijatelj/ prijateljica.	36%	38%	38%	8%	16%	20%	25%	25%	22%	31%	20%	20%
U mom radnom okruženju postoji neko, ko me podstiče na razvoj mojih znanja i sposobnosti.	23%	25%	19%	12%	14%	15%	31%	37%	37%	35%	25%	29%
Misija grupe Impol mi daje osećaj da je posao, koji obavljam, važan.	8%	15%	16%	9%	14%	17%	32%	32%	33%	51%	39%	33%
Tokom poslednjih šest meseci neko je sa mnom razgovarao o mom napretku.	59%	57%	52%	11%	12%	15%	14%	17%	20%	16%	14%	12%
Nivo predanosti poslu :	<p>Predanost poslu zaposlenih je osnovni pokazatelj procesa Ljudski resursi.</p> <p>Prilikom određivanja nivoa predanosti poslu, uzeti su u obzir samo odgovori „Slažem se“</p>											
2017. godine – 44%												
2019. godine – 39%												
2021. godine – 39%												

OPŠTE ZADOVOLJSTVO... 2021. g.	Nezadovoljan /na	Delimično nezadovoljan /na	Delimično zadovoljan /na	Zadovoljan /na	Kombinovani su samo odgovori „Delimično zadovoljan/a“ i „Zadovoljan/a“:
...radom	6%	9%	38%	47%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (100%) Tehnika d.o.o. (89%) Impol Seval a.d. (83%) Ukupno Impol Seval (85%)
...direktorom društva	6%	8%	32%	54%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (100%) Tehnika d.o.o. (86%) Impol Seval a.d. (84%) Ukupno Impol Seval (86%)
...saradnicima	3%	8%	36%	52%	Final d.o.o. (92%) PKC d.o.o. (90%) Impol Seval a.d. (88%) Tehnika d.o.o. (86%) Ukupno Impol Seval (88%)
...direktno nadređenima	8%	15%	30%	45%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (96%) Tehnika d.o.o. (80%) Impol Seval a.d. (73%) Ukupno Impol Seval (75%)
...mogućnošću napredovanja	26%	18%	32%	25%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (72%) Tehnika d.o.o. (56%) Impol Seval a.d. (54%) Ukupno Impol Seval (57%)
...platom	29%	23%	30%	17%	Final d.o.o. (80%) PKC d.o.o. (70%) Tehnika d.o.o. (50%) Impol Seval a.d. (44%) Ukupno Impol Seval (47%)
...uslovima rada	18%	19%	36%	26%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (88%) Tehnika d.o.o. (61%) Impol Seval a.d. (60%) Ukupno Impol Seval (62%)
...mogućnošću obrazovanja	18%	18%	38%	26%	PKC d.o.o. (100%) Final d.o.o. (76%) Impol Seval a.d. (63%) Tehnika d.o.o. (59%) Ukupno Impol Seval (64%)

LICE KOJE NAJBOLJE
OPISUJE OSEĆAJ
ZAPOSLENOG, KADA
POMISLI NA SVOJE
SADAŠNJE ZAPOSLENJE



2021. g.	26%	37%	26%	10%
2019. g.	18%	31%	38%	12%
2017. g.	7%	29%	35%	30%

Sindikalne aktivnosti

O aktivnostima Sindikata, tokom 2021. godine, piše Predsednik Sindikalne organizacije Impol Seval, Perica Gogić:

Sindikat je, kao i Društvo, u 2021. godini funkcionisao u otežanim uslovima, izazvanim korona krizom.

Pored redovnih aktivnosti, tokom 2021. godine, Sindikat je posebnu pažnju posvetio praćenju primene mera zaštite zaposlenih od širenja zarazne bolesti COVID-19 i pružanju pomoći zaposlenima koji su bili na bolovanju zbog Korona virusa ili po nekom drugom osnovu.

Jedna od važnijih aktivnosti, svakako je i povećanje najniže cene rada. Nakon sednice odbora Sindikata održane 23.12.2021. godine, Sindikalna organizacija Samostalnog sindikata metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, i Generalni direktor Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, zaključili su Aneks Kolektivnog ugovora o povećanje najniže cene rada za 5 %.

Nadam se da ćemo u godini koja dolazi biti zdraviji, još uspešniji i više se družiti.

Svim zaposlenim i njihovim porodicama, želim srećne novogodišnje i božićne praznike!



Novogodišnji paketići za naše najmlađe

I ove godine Društvo je obezbedilo novogodišnje paketiće deci naših zaposlenih. Zbog Korona virusa, ni ove godine nije organizovana svečana priredba. Paketiće su, za decu, preuzeli roditelji.

Podeljeno je 209 paketića: za devojčice 96, a za dečake 113.

Od ukupnog broja paketića, 28 je bilo za bebe koje su rođene u 2021.g.

Takođe, po 5 paketića je poslato: Crvenom krstu Užice, Udruženju cerebralne paralize Užice, Udruženju distrofičara Užice i Školi dece ometene u razvoju Užice.



Biznis fudbalska liga u Požegi

Fudbalska ekipa Impol Seval-a, pod pokroviteljstvom Samostalnog Sindikata, je uzela učešće u Biznis ligi u malom fudbalu, koja se organizuje u Balon sali u Požegi. Na takmičenju učestvuje 11 timova, koji se takmiče po liga sistemu, nakon koga 8 najboljih igra play off.

Stoje: Čolić, Mirković, Đajić, Tešić i Marjanović.

Čuče: Knežević, Cicvarić, Pantelić, Pešić i Popović.

Naši penzioneri

Glavonjić Milosav, zasnovao je radni odnos u Društvu 17.08.1976. godine. U penziju je otišao 02.12.2021. godine, sa poslova Rukovalac uljne i emulzione stanice.

Jevđović Dragan, zasnovao je radni odnos u Društvu 01.10.1982. godine. U penziju odlazi 30.12.2021. godine, sa poslova Vatrogasac I.

5 navika odmornih ljudi – Šta oni rade nakon posla?

Izvor: <https://www.ekapija.com/>

Šta je zajedničko odmornim i fit ljudima koji naporno rade i sede u kancelariji? Svi će oni naći vremena za vežbanje i voditi računa o tome šta jedu, iako je to teško i ponekad zahteva mnogo vremena i planiranja. Evo šta oni rade, a što biste i vi mogli da usvojite da biste svoje telo tretirali kao hram kakav jeste.

1. Pripremaju hranu za sutrašnji dan

Kuhinja nije mesto u kojem jedete već gotovu hranu. Ako želite zdravo da se hranite, ključno je da dan pre isplanirate šta ćete jesti i pripremite jelo unapred. Tako se nećete svakog dana na poslu nervirati što jedete hranu nabavljenu po pekarama, slatkiše i nezdrave grickalice. Od nje se, naravno, osećate tromo i obično se prejedete. Ako pak kod kuće posle posla pripremite sve za sutrašnji dan, nećete tako lako pokleknuti pred rafom sa čokoladicama.

2. Preskaču dijetalne napitke

Dijetalni napici zaista ne bi trebalo da se nađu na vašem jelovniku ako želite da budete zdravi. Nedavna studija objavljena u časopisu Journal of the American Geriatrics Society otkrila je da oni koji redovno piju dijetalne napitke imaju trostruko više masnog tkiva na stomaku od onih koji to ne rade. Pijte vodu!

3. Korisno ispunite vreme nakon posla

Ako želite da budete u formi, nije dobro da nakon posla samo lenčarite, jer ćete previše razmišljati o hrani i nezdravim poslasticama. Kvalitetno ispunite svoje vreme, svirajte, čitajte, idite u prirodu ili radite bilo šta što vas opušta.

4. Ne treniraju svaki dan

Naravno da, ako želite da budete u kondiciji, morate da vežbate, ali ne svakog dana. Dani odmora su jednako važni kao i dani kada vežbate, jer se tada mišići odmaraju i formiraju. Ako budete vežbali svakog dana, naročito ako je reč o napornijim vežbama, mišići vam to neće oprostiti - a može se desiti da ubrzo i prestanete u potpunosti s ovom važnom, zdravom navikom.

5. Idu na spavanje pre ponoći



Ako ne spavate redovno, pate i zdravlje i vitka linija. Istraživanja su pokazala da ako smo neispavani, veći je rizik da ćemo posegnuti za visokokaloričnom hranom i manje verovatno je da ćemo prikupiti dovoljno motivacije i otići na vežbanje. Zato, spavajte minimum osam sati i idite na spavanje pre ponoći.



Ovih pet namirnica treba da izbegavate ako imate visok pritisak

Hipertenzija ili visoki krvni pritisak potencijalno je ozbiljno stanje. Zovu ga tihim ubicom jer najčešće nema simptoma ili upozoravajućih znakova, a Svetska zdravstvena organizacija navodi da je jedan od glavnih uzročnika kardiovaskularnih bolesti.

Osobe koje imaju ovo stanje treba redovno da mere pritisak, ali uz to bi trebalo da izbegavaju određene namirnice kako se stanje ne bi pogoršalo.

Kiseli krastavci

Kiseli krastavci sadrže velike količine soli i sve osobe koje imaju problema s visokim krvnim pritiskom bi stoga trebalo da izbegavaju ovu namirnicu.

Sir

Sir takođe ima visok udeo natrijuma, što nije dobro za one koji imaju problema s pritiskom.

Slanina

Slanina je mnogima omiljena namirnica, ali ima visok udeo masnoća i soli pa nije dobra za osobe koje imaju visok krvni pritisak.

Pomfrit

Prženi krompiriči ili pomfrit su namirnica koja sadrži velike količine soli. To može da uzrokuje zadržavanje tečnosti i da dovede do povišenog krvnog pritiska.

Kečap

Kečap je jedan od dodataka jelima koji ima najviši nivo soli, piše Times of India. Samo jedna kašičica kečapa sadrži oko 190 miligrama natrijuma. Ako kečap jedete uz pomfrit, onda unosite ogromne količine soli u organizam.



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