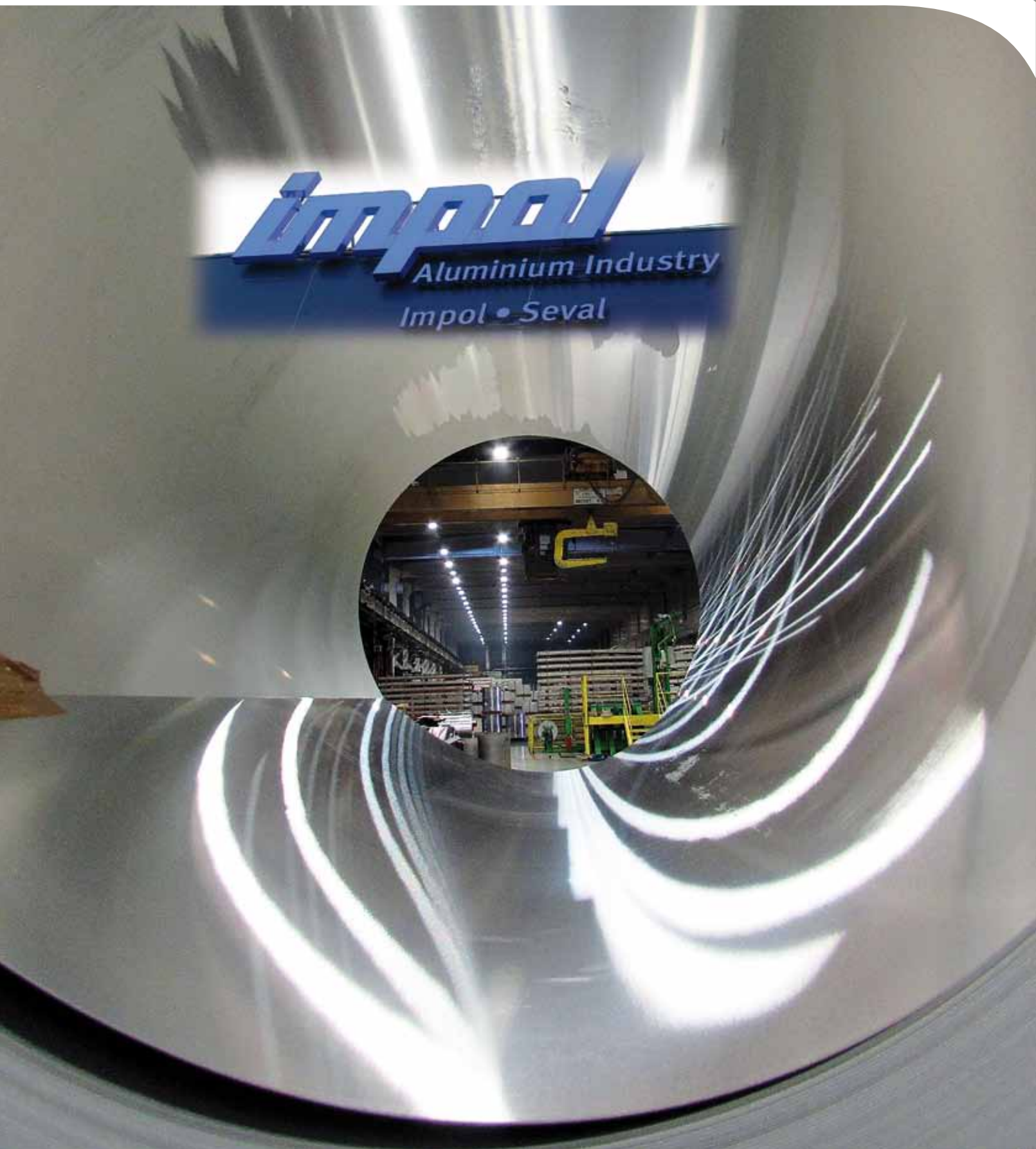


SEVAI

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | 27. OKTOBAR 2014. | BROJ 135/136



Sadržaj

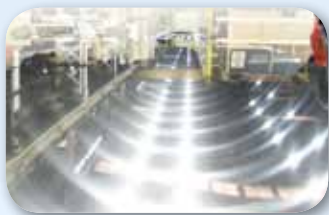
4

Sve je u našim rukama



7

Brzim reagovanjem na promene do uspeha



8

Najbolja su rešenja koja poboljšavaju rezultat celog sistema



9

Jednolinijski sistem upravljanja



11

Sutrašnjica marketinga



19

Unapređenje mentorskog rada u Društvu



Potrebne su godine i milioni da kompanija izgradi reputaciju, a samo par sati krize da je uništi.

Impol Seval a.d. je uspešna fabrika i to treba da ostane iako se, već duži vremenski period, uslovi poslovanja osetno zaoštavaju. Sve je teže raditi. Rusko tržište je ozbiljno uzdrmano sukobom u Ukrajini. Na ostalim tržištima je evidentan pad tražnje. Premija na metal i dalje raste i nije je moguće, u ovakvim tržišnim okolnostima, kroz prodajnu cenu preneti na krajnje kupce. Pravilnik o kontnom okviru, za razliku od prethodnih godina, ne omogućava razgraničenje negativnih kursnih razlika, koje su nastale kao posledica pada vrednosti dinara, na period dospeća kredita za investicije i obrtna sredstva.

U takvom ambijentu, više nego ikada pre, sve je na nama. Isključivi cilj je biti bolji od konkurencije. A bolji od konkurencije je onaj ko radi kvalitetnije i proizvodi više proizvoda veće dodatne vrednosti, poštuje rokove, ulaže u opremu, tehnologiju i ljudske resurse. Bolji od konkurencije je onaj ko je i u najtežim uslovima sposoban za stalna poboljšanja. Ubedeni smo da Impol Seval a.d. ima taj kapacitet.

SREĆAN DAN DRUŠTVU!

Gordana Savić, izvršni urednik

Zaposlenima i bivšim zaposlenima Impol Seval

Čestitamo Dan Društva!





Sve je u našim rukama

Još jedan Dan Društva, 27. oktobar je povod za razgovor sa generalnim direktorom Ninkom Tešićem. Razgovor o ostvarenim planskim ciljevima i problematici poslovanja daje odgovor na pitanje šta nas čeka u narednom periodu.

Impol Seval a.d. je uspešna firma. Zbog čega?

Uspešna firma je ona koja je društveno odgovorna, a to Impol Seval nesumljivo jeste. Uspešna firma je ona koja kao Impol Seval svoje obaveze izmiruje na vreme, nikome ne duguje, čiji su zaposleni zadovoljni i imaju redovne plate iznad republičkog proseka, firma koja je zahvaljujući timskom radu menadžmenta i zaposlenih uspeła da se izvuče iz ruševina devedesetih godina i izađe na međunarodno tržište kao konkurentna.

Na kraju, Impol Seval je firma koja je uložila u sebe i koja je dobila kvalitetnog većinskog vlasnika, zainteresovanog za opstanak i dalji razvoj firme i koja je u kritičnom momentu imala razuman Sindikat.

Da li se uzlazni trend Impol Seval a.d. kao uspešne firme nastavlja?

Da, ali ne očekivanom dinamikom, bar ne u ovoj godini. Sve je teže raditi, iz objektivnih razloga i sve teže stalno sve povećavati. Rusko tržište (Rusija i Belorusija) su ozbiljno uzdrmani sukobom u Ukrajini. Ako se sukob nastavi, imaćemo ozbiljne probleme.

I dalje je prisutan enormno visok rast premija na berzansku cenu metala odnosno sirovog aluminijuma koju kra-

jnji kupci ne prihvataju, pa ceo trošak po tom osnovu ide na teret prerađivača. Dodatno nas opterećuju negativne kursne razlike kao posledica pada vrednosti dinara, koje su nastale po osnovu investicionih kredita i kredita za dodatna obrtna sredstva, a koje novim Pravilnikom o kontnom okviru nisu razgraničene, kao do sada, na period dospelja kredita za investicije i obrtna sredstva, o čemu smo obavestili Ministarstvo finansija. Zbog toga dobre proizvodne rezultate ne prati dobar odnosno planirani finansijski rezultat.

Problematika rada i poslovanja Hotela Prezident i Tehnika d.o.o. se takođe mora posebno razmatrati i rešavati.

Sistem Impol Seval obuhvata i četiri društva sa ograničenom odgovornošću. Kakvi su njihovi rezultati poslovanja i dalji pravci rada i razvoja?

Od četiri društva sa ograničenom odgovornošću tri rade veoma korektno. Problem ima Hotel Prezident zbog ograničenih smeštajnih kapaciteta, zbog čega će se detaljnije razmotriti varijante izdavanja u zakup ili prodaja. Nije logično da neka celina u sistemu posluje sa gubitkom. Dugoročno se moraju razmotriti i uslovi rada i poslovanja Tehnike d.o.o. u pravcu realnijih razvojnih opredeljenja.

Kako pod okolnostima o kojima govorite suštinski dodatno pokrenuti tim i zaposlene u Impol Sevalu?

U startu svi kažu da je to zarada. Do određene granice takva konstatacija je tačna. Nije realno očekivati da zaposleni koga ne plaćamo dovoljno i koji se sa svojom porodicom bori da preživi bude skoncentrisan na posao. Međutim, zarada ima ulogu samo do nekog nivoa. Iza toga ne pomaže ni dobra zarada. Zaposleni očekuju korektan odnos pretpostavljenih i obezbeđenje radne atmosfere u kojoj se osećaju kao deo kolektiva, i to deo koji je stvarno potreban. To na kraju bude mnogo važnije od visoke plate. Ako bi zaposleni imali samo visoke plate, a sve ostalo bilo po strani, rezultati ne bi usledili.

Bitan faktor motivacije je i lični primer. Rukovodilac mora da bude dobar čovek, a generalni direktor najbolji. Zaposleni moraju da osećaju da ih poštuju, da ste spremni da im pomognete i podelite sa njima probleme. Sa druge strane, morate biti autoritet i morate održavati disciplinu.

Vremena su izuzetno teška, a relevantni faktori poslovanja se menjaju na dnevnom nivou. Zbog toga je sve isključivo u našim rukama. Ne može se zauvek raditi akcijaški. Bino je stalno investirati u opremu i obuku zaposlenih, odnosno sticanje novih znanja.

Koji su planski ciljevi u 2015. godini i kojim merama će se obezbediti njihova realizacija?

Planski ciljevi u 2015. godini su koncipirani na struktuiranju asortimana u smislu obezbeđenja proizvoda veće dodatne vrednosti zbog čega je za bojeni program u okviru Biznis plana dat poseban plan. Kvalitet i dalje ostaje prioritet broj jedan, kao i povećanje obima proizvodnje. Pristup tržištu je zasnovan na njegovoj segmentaciji, zavisno od asortimana proizvoda koji imaju prohodnost radi obezbeđenja pravovremenog reagovanja.

Kako je elementima Plana za 2015. godinu koncipiran Plan kadrova i Plan obrazovanja kadrova?

Po produktivnosti zaostajemo za konkurencijom i to postaje sve veći problem. Za ovaj obim proizvodnje postojeći broj zaposlenih je opterećenje. Neophodno je da stabilizujemo broj zaposlenih. U narednom periodu ne planiramo povećanje broja zaposlenih. Prirodnim odlivom ćemo rešavati eventualne viškove, a postojeće zaposlene raspoređivati na odgovarajuće poslove na najoptimalniji način, uz punu iskorišćenost radnog vremena. Počev od 2008. godine primljeno je u radni odnos ukupno 189 novozaposlenih tako da je kolektiv u osnovi podmlađen. Treba raditi na dodatnom osposobljavanju postojećih zaposlenih i njihovoj pripremi, posebno za ključne pozicije. Resursi postoje, treba ih adekvatno upotrebiti.

Planom obrazovanja kadrova za 2015. godinu se insistira na dodatnoj edukaciji visokoobrazovanih kadrova i menadžmenta, naročito u segmentu koji se odnosi na plan karijere.

Šta očekujete od novog Zakona o radu i Kolektivnog ugovora Društva u 2015. godini?

Novi Zakon je uveo fleksibilniji sistem radnog vremena i korišćenja godišnjeg odmora, što za društva tipa našeg, sa većim brojem zaposlenih, omogućava organizovanje rada zaposlenih sa manje troškova.

Produžetak rada na određeno vreme za period do 24 meseca omogućava kvalitetniju selekciju kandidata.

Pri tome, mnoga rešenja iz novog Zakona, usmerena na racionalniji rad i poslovanje u našim procedurama i aktima su već sadržana, jer nisu bila u suprotnosti ni sa starim Zakonom, tako da nam obezbeđenje primene ovog Zakona nije bilo teško.

U toku su aktivnosti na zaključenju novog Kolektivnog ugovora u saradnji sa Sindikatom, u atmosferi punog razumevanja realnih uslova poslovanja.

Usaglašeni tekst Kolektivnog ugovora je uveo racionalnije varijante regulisanja određenih prava i obaveza zaposlenih, u skladu sa novim Zakonom, na način kojim nije dovedena u pitanje suštinski radna i socijalna pozicija zaposlenih ili odgovarajuća stečena prava koja doprinose dodatnoj motivaciji zaposlenih u procesu rada.



U sistemu Impol je za početak godine predviđena promena koncepcije upravljanja-sa dvolinijskog se prelazi na jednolinijski sistem upravljanja. Kako se novi model upravljanja u Impolu odražava na Impol Seval a.d ?

Novi model upravljanja u grupi Impol, između ostalog, predviđa da petog člana Upravnog odbora biraju zaposleni grupe Impol, odnosno posebno Predstavničko telo zaposlenih grupe Impol u čijem formiranju učestvuju i zaposleni Impol Seval a.d. To je dokaz naše dodatne povezanosti i pripadnosti sistemu Impol. Upravljački, ova promena na Impol Seval ne utiče direktno.

U toku su završne aktivnosti na izmeni strategije Impol Seval a.d. do 2020. godine. Hoće li i 2020. godine Impol Seval a.d. biti uspešna firma u okviru kompanije Impol?

Ako se usvoji izmena Strategije i strateški ciljevi realizuju na očekivani način do 2020. godine smo firma ravnopravna sa konkurencijom koja za relativno duži vremenski period nema potrebu za ozbiljnijim ulaganjima.

Naime, ulaganje u Toplu valjaonicu V-2 će stvoriti uslove za proizvodnju džambo traka, a time će i proces bojenja postati racionalniji.

Sa druge strane opsežna modernizacija V-2 podrazumeva i druga ulaganja u smislu modernizacije pećiju i obuhvatnog pojasa na valjačkim stanovima. Očigledno je da strategija, po prirodi stvari, ide u sistemsku ulaganja po ovom osnovu.

Tokom godina, od momenta privatizacije 2002.godine, odnos zaposlenih i bivših zaposlenih Impol Seval se promenio. Na koji način i koja su uzajamna očekivanja u novom kontekstu?

U startu, uoči privatizacije i neposredno posle, kolektiv nije bio složan. Postojala je sumnja, podozrenje u sve i svakoga, a posebno krajnji ishod privatizacije. Bivši zaposleni su se osećali dodatno otuđeno. Prvi rezultati su nas zblížili i taj trend se oseća i danas. Osećaj pripradnosti zaposlenih i bivših zaposlenih firmi, čini se sve je veći. ZATO ZAPOSLENIMA I BIVŠIM ZAPOSLENIMA, POVODOM DANA DRUŠTVA, ŽELIM ZDRAVLJE I DOBRE REZULTATE.



Brzim reagovanjem na promene do uspeha

Razgovaramo sa gospodinom Jernejem Čoklom, predsednikom uprave Impol 2000, d.d.



Još jedna poslovna godina se bliži kraju. Da li Impol Seval postiže zadate ciljeve? Kakva su vaša očekivanja do kraja godine?

Tržište valjanih proizvoda je u ovoj godini dosta problematično i svima su u odnosu na prethodnu godinu porudžbine pale. Do sada Seval je uspeo količinski da ispuni plan i nadam se da će tako ostati do kraja godine. Dobro je što iz meseca u mesec raste količina bojenog programa što znači da će biti više dodatne vrednosti.

U ovoj godini na aluminijumskom tržištu je došlo do preokreta koji se nikada pre nije dogodilo u tako drastičnom obliku. Svake godine smo za aluminijum plaćali LME cenu i neku manju premiju, a ove godine su premije nenormalno porasle i kupci ih veoma teško prihvataju. To je u Sevalu prouzrokovalo veliku glavobolju, a osim toga došlo je do pada dinara i velikih negativnih kursnih razlika. Finansijski rezultat nije onakav kakav smo očekivali i planirali. Do kraja godine može se promeniti na bolje ako se realizuje sve što smo na poslednjoj sednici Nadzornog odbora dogovorili.

Šta je obeležilo poslovanje grupe Impol tokom ove poslovne godine?

Ove godine grupa Impol dobro radi i do sada ima izuzetno dobre rezultate. Probleme smo imali u Valjaonici slične problemima u Sevalu. Veoma dobro radi Presaonica i ostali delovi sistema (rondelice, odkivci, isl.). Ove godine smo završili investiciju u Livnici i time dobili mogućnost boljeg korišćenja svih kapaciteta. Što je najbitnije, Impol 2000 d.d. je otplatio sve dugove koje je imao u vezi sa privatizacijom društva.

Kakva je Vaša procena daljih tržišnih kretanja i na koji način grupa Impol ide u susret tim tendencijama?

Aluminijum kao materijal ima veliku primenu u različitim granama našeg života. Trenutno je velika ekspanzija u automobilskoj industriji. Kao grupa radimo u različitim granama i to je dobro jer nikada neće odjednom stati sve. Jedne godine će raditi jedan deo bolje, druge godine drugi. Možda treba više pažnje obratiti na opšta kretanja u Evropi koja nisu najbolja i to bismo preko porudžbina mogli osetiti. Na sajmu u Nemačkoj »Aluminium 2014«, na kome je učestvovala i grupa Impol, raspoloženje je bilo dosta optimističko tako da se nadam da većih potresa u našoj branši neće biti. Naš odgovor na sva kretanja treba da bude još bolji kvalitet, poštovanje rokova izrade, veća produktivnost, prilagođavanje programa tržištu i sl.

Koja su ključna opredeljenja Strategije Impola i Impol Sevala do 2020. godine? Koja je strategija ljudskih resursa?

Ključno opredeljenje u Strategiji do 2020. godine je da vrednost sistema povećamo za tri puta. To znači da treba povećati proizvodnju sa sadašnjih 180.000t na najmanje 216.000t. Potrebno je povećati proizvodnju dodatno obrađenih proizvoda kao na primer bojeni proizvodi Sevala. Zadatak za Seval je oko 25.000t bojenih proizvoda što je visok zahtev. Svi moramo povećati produktivnost rada i iskorišćenost radnog vremena i uvećati dodatnu vrednost. Upravo sada analiziramo koje su investicije potrebne za postizanje zadatih ciljeva. Pri tome, bez predanih i dobrih ljudi to ne ide. Ne bismo ni do sada bili uspešni da nismo imali takve ljude u sistemu i Sevalu. A ljudi su različiti pa je veoma važno da pravi čovek bude na pravom mestu.

Početak 2015. godine grupa Impol prelazi sa dvolinijskog na jednolinijski sistem upravljanja. U čemu se on sastoji i koje prednosti donosi?

Skupština Impola 2000, d.d. odlučila je da Impol pređe na jednolinijski sistem upravljanja. U delovanju grupe Impol ne dolazi do bitnih promena. Promena će biti kod donošenja odluka. Jednolinijski sistem omogućava veću fleksibilnost u odlučivanju i stabilnost sistema pogotovo u uslovima smene generacija koja će se u sistemu Impol odvijati postupno. Jednolinijski sistem upravljanja prema nekim istraživanjima omogućava veoma brzo reagovanje na promene u okruženju, što je u ovim turbulentnim vremenima

veoma važno. Novi mehanizam odlučivanja je dobar i kod promena u vrhu sistema. Takođe, jednolinijski sistem omogućava učešće zaposlenih u upravljanju što znači da će zaposleni, u posebnoj proceduri, izabrati svog predstavnika u Upravni odbor društva. U ovom izboru učestvuju i zaposleni u Sevalu.

Skupština društva Impol 2000, d.d. je u julu ove godine promenila Statut Društva i uvela jednolinijski sistem upravljanja koji počinje da funkcioniše od Nove godine. Skupština je izabrala četiri člana Upravnog odbora - Janko Žerjav, Vlado Leskovar, Milan Cerar, Jernej Čokl, a petog člana će izabrati zaposleni.

Šta ove godine poručujete zaposlenima i bivšim zaposlenima Impol Sevala za Dan Društva?

Ako vidimo samo crno oko sebe onda je sve stvarno crno. Zbog toga treba stvari gledati optimistički. Lakše ćemo prevazići teškoće. Isto važi i za posao koji svako od nas radi na svom radnom mestu. Ako smo optimisti bolje ćemo raditi i lakše savladati svakodnevne teškoće. Dugo već radimo zajedno i iskustvo je pokazalo da je optimizam sa kojim smo ušli u Seval, bio opravdan.

ČESTITAM SVIMA DAN DRUŠTVA !



Najbolja su rešenja koja poboljšavaju rezultat celog sistema

Razgovaramo sa gospodinom Edvardom Slačekom, predsednikom Nadzornog odbora Impol Seval a.d.

Tokom ove godine Nadzorni odbor je održao veći broj redovnih i vanrednih sednica od uobičajenog u odnosu na prethodne godine. Šta je obeležilo intenzivnije aktivnosti Nadzornog odbora?

Veći broj sednica Nadzornog odbora u ovoj godini je održan zbog isteka mandata članova Nadzornog odbora i Izvršnog odbora Društva te izbora članova Nadzornog i Izvršnog odbora Društva za naredni dvogodišnji mandat. U okviru svog primarnog zadatka Nadzorni odbor je pratio i prati poslovanje Impol Sevala i društava iz sistema Impol Seval i u tom kontekstu u ovoj godini Nadzorni odbor je posebnu pažnju posvetio problemima izazvanim rastom cena metala i merama za eliminisanje negativnih uticaja na rezultat.

U ulozi direktora Impol, d.o.o. u prilici ste da učestvujete u rešavanju određenih pitanja tekućeg rada i poslovanja Impol, d.o.o. i Impol Sevala. Kakva su Vaša iskustva u vezi sa tim?

Moram da kažem da sam zadovoljan kada se radi o saradnji između sistema i pohvalno je da su saradnici sa obe strane dovoljno samoinicijativni. Ono što moramo poboljšati je da vodimo više računa o celokupnom sistemu Impola, jer rešenja problema koja su dobra samo za pojedinog člana porodice, a istovremeno ne doprinose poboljšanju rezultata celokupne porodice, ustvari nisu dobra.



Izvestan period ste na posebnim poslovima bili prisutni u Impol Sevalu. Kako Vam danas izgledaju Impol Seval i zaposleni u njemu sa te distance?

Zahvaljujući kontinuitetu razvoja, kako opreme u proizvodnim procesima, tako i razvoju i podizanju kulture zaposlenih, Impol Seval je danas prepoznat u svetu aluminijuma kao partner koji je vredan poverenja i sa kojim kupci širom sveta rado sarađuju. Svakako treba ceniti i poštovati napore u prošlosti, ali bitno je gledati u budućnost i biti spreman na izazove koje nam buduće vreme donosi.

U kom pravcu se dalje razvija grupa Impol i Impol Seval u njoj?

U strategiji grupe Impol opredelili smo budući razvoj za period od 2014.godine do 2020. godine. Ukratko, strategija i budući razvoj zasniivaće će se na postojećoj preradi valjan-

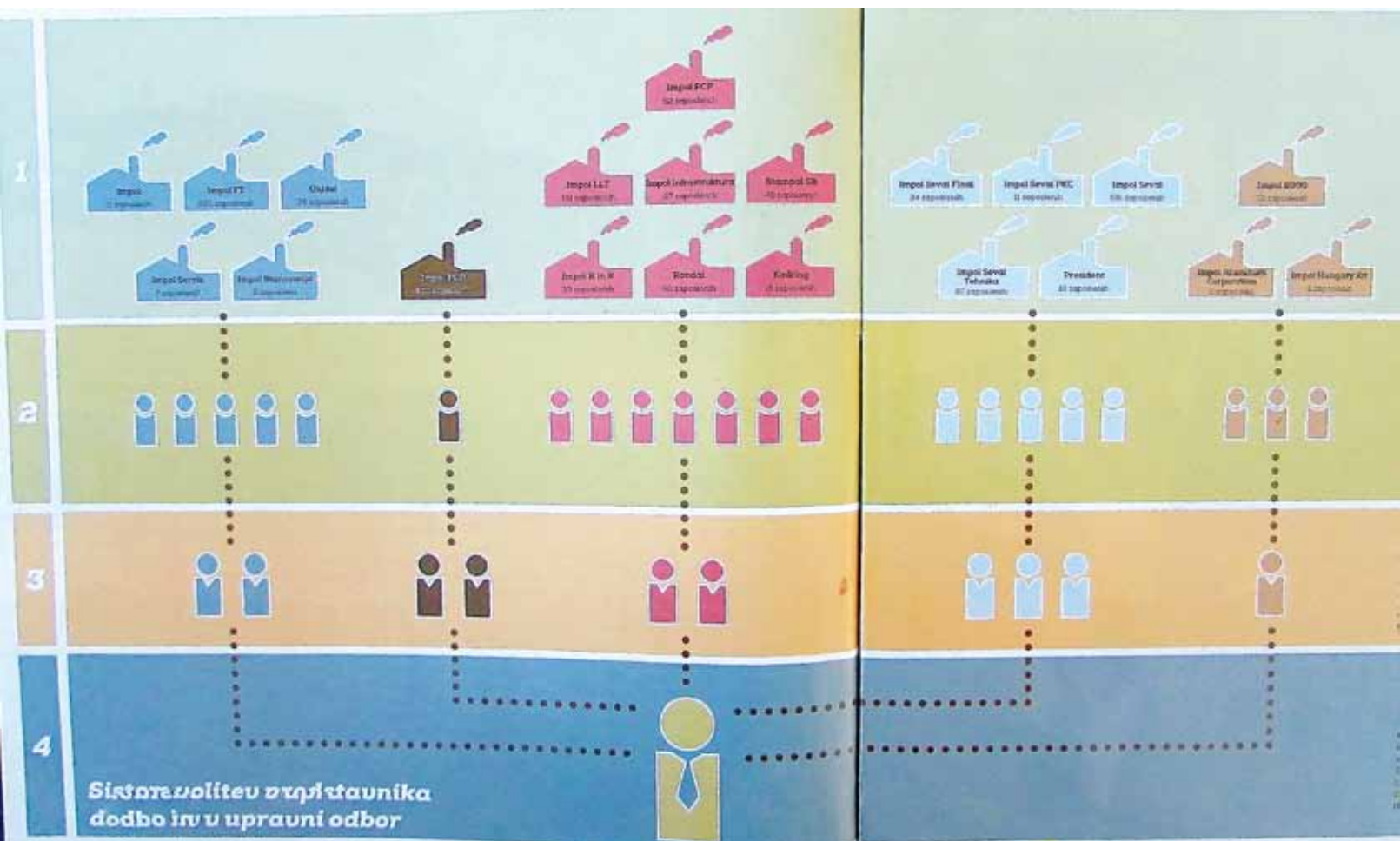
jem i presovanjem aluminijuma i aluminijuskih legura, sa tendencijom postizanja najveće moguće dodatne vrednosti. U Impol Sevalu nova Linija za bojenje tek je na početku. Cilj je ispuniti njen kapacitet i tako povećati stepen finalizacije. Da bi to bilo moguće, potrebno je poboljšati kvalitet trake za bojenje u vidu ravnoće i obezbeđivanja konstatnog kvaliteta. Time će biti ostvareni uslovi za povećanje produktivnosti i dalji razvoj u smislu višeg stepena finalizacije bojenog programa, kao i povećanje stepena samosnabdevanja toplo valjanim trakama za proizvodnju folija u Slovenskoj Bistrici.

Šta biste poručili zaposlenima u Impol Sevalu?

SVIM ZAPOSLENIMA ČESTITAM DAN DRUŠTVA U IME NADZORNOG ODBORA I U MOJE LIČNO IME I ŽELIM PUNO ZADOVOLJSTAVA U RADU I LIČNOM ZIVOTU.

Jednolinijski sistem upravljanja

U 2015.godini grupa Impol prelazi sa dvolinijskog na jednolinijski sistem upravljanja.



Skica preuzeta iz lista Metalurg br. 4, jul-avgust 2014.



U dvolinijskom sistemu upravljanja upravljačka struktura je sastavljena od uprave i nadzornog odbora. Funkcija rukovođenja i zastupanja društva je originalna nadležnost uprave, a nadzorni odbor je nadzorni organ u pravom smislu te reči.

U jednolinijskom sistemu upravljanja društvom upravlja upravni odbor, sastavljen od dve vrste članova: članovi sa izvršnim i članovi sa neizvršnim ovlašćenjima. Izvršni direktori su ili članovi upravnog odbora ili spoljašnji izvršni direktori.

Jednolinijski sistem upravljanja omogućava brže reagovanje na promene u poslovnom okruženju, što je u turbulentnim vremenima veoma važno. Zajedničko učešće u odlučivanju članova sa izvršnim i neizvršnim ovlašćenjima doprinosi tome da svi učesnici lakše prihvate neophodne promene. Istovremeno ovaj model omogućava postupno preuzimanje izvršnih funkcija od strane drugih nosilaca na način kojim se obezbeđuje kontinuirano delovanje grupe bez velikih potresa.

Uvođenjem jednolinijskog sistema upravljanja zaposleni grupe Impol, pa i zaposleni u Impol Sevalu su dobili mogućnost učešća u upravljanju preko petog člana Upravnog odbora Impol 2000 d.d. koga biraju zaposleni grupe Impol.

Izbor petog člana Upravnog odbora

Postupak izbora petog člana Upravnog odbora ima tri stepena.

Zaposleni prvo, unutar svog društva (elektorske baze) biraju na zborovima radnika po jednog elektora (predstavnik zaposlenih), čiji mandat traje dve godine.

Potom se izabrani elektori sjedinjuju u izborna tela (elektorske zborove) za izbor Predstavničkog tela radnika grupe Impol. Impol Seval sa pet društava u svom sastavu ima pet elektora koji čine izborna tela (elektorski zbor) za Impol Seval.

U Predstavničko telo radnika grupe Impol izborna tela (elektorski zborovi) mogu da imenuju po jednog člana na svakih 200 ±50 radnika koje elektori zastupaju u određenoj elektorskoj bazi. Ukoliko je u određenom društvu zaposleno manje od 200 ±50 radnika, to društvo (elektorska baza) se povezuje sa drugim društvom/društvima u grupi (elektorske baze) u kojima ima takođe manje zaposlenih od 200 ±50 radnika u nameri da imenuju jednog ili više zajedničkih članova u Predstavničko telo radnika grupe Impol. Pri tome,

svaki elektor ima onoliki broj glasova koliki je broj zaposlenih sa aktivnim biračkim pravom u njegovoj elektorskoj bazi (aktivno biračko pravo/pravo da biraju u elektorskoj bazi imaju zaposleni koji rade neprekidno najmanje šest meseci u grupi Impol).

Izborna tela (elektorski zbor) izabranih elektora bira predstavnike u Predstavničko telo radnika grupe Impol po strukturi propisanoj Pravilnikom o izborima u Predstavničko telo radnika grupe Impol i imenovanju predstavnika radnika u Upravni odbor Društva tako da Predstavničko telo ima najviše 10 (deset) članova iz 5 (pet) izbornih tela. Izborna tela Impol Seval (Impol Seval a.d. sa d.o.o. društvima) ima 3 (tri) člana Predstavničkog tela.

U trećoj fazi se vrši izbor predstavnika zaposlenih u Upravni odbor Impol 2000, d.d. Predstavnik zaposlenih bira deset članova Predstavničkog tela grupe Impol. Mandat dobija kandidat koji osvoji apsolutnu većinu, odnosno sedam od deset glasova.

Uloga Predstavničkog tela zaposlenih

Predstavničko telo radnika grupe Impol osim što bira petog člana Upravnog odbora najmanje dva puta godišnje se sastaje sa Upravnim odborom, radi zajedničkog raspravljanja o rezultatima poslovanja i razvoju grupe Impol. Osim toga, Predstavničko telo ima pravo da bude upoznato sa izuzetnim okolnostima koje utiču na interese radnika, najkasnije u roku od mesec dana od dana donošenja odgovarajuće odluke, kao i da predlaže mere u korist zaposlenih grupe Impol, koje ne ugrožavaju poslovanje društava iz Grupe. Takođe, Predstavničko telo razmatra i usvaja inicijative i predloge zaposlenih date na zborovima i odborima radnika pojedinih društava i nastoji da svojim inicijativama i merama doprinese dugoročnom razvoju društava grupe Impol i socijalnoj sigurnosti zaposlenih u tim društvima.

Dinamika aktivnosti

Do kraja godine u društvima grupe Impol, pa i u Impol Sevalu, treba da se sprovede postupak usvajanja Sporazuma o formiranju Predstavničkog tela radnika grupe Impol i izbor elektora, odnosno formiranje Predstavničkog tela radnika grupe Impol. U prvoj nedelji januara 2015. godine biće konstituisan Upravni odbor.

Peti član Upravnog odbora, predstavnik zaposlenih, treba da se izabere do kraja januara 2015. godine.

Sutrašnjica marketinga

O problematici tržišta i sutrašnjici marketinga razgovaramo sa direktorkom Sektora marketinga, Ljiljanom Korićanac

U 2014. godinu smo ušli sa relativno stabilnom tražnjom i sa 90% popunjenosti kapaciteta za januar, što je najavljuje izvesnu relaksaciju u odnosu na prethodnu godinu. Prioritetan zadatak je bio povećanje prodaje bojenog asortimana i u tom pravcu su preduzimate sistemske mere od kojih je najbitnija davanje prioriteta proizvodnji Linije za bojenje. Činjenica da su prodaje bojenog asortimana iz meseca u mesec rasle i da smo u maju dostigli nivo proizvodnje bojenog iznad 800t je najbolje priznanje za uloženi trud svih zaposlenih, kako menadžmenta tako komercijalista, proizvodnje i samih zaposlenih na Liniji za bojenje.

Svi akteri na tržištu su prognozirali jačanje privredne aktivnosti u Evropi, pre svega u Nemačkoj kao i oporovak uzdrmanih tržišta Španije i Italije u 2014. godini. Zbog konstantnog rasta premije na primarnom metalu pitanje povećanja cena valjanih proizvoda je dovelo do jednobraznog nastupa preradivača i podizanja bazne prerade u I kvartalu tekuće godine. Nastojanje da bazna cena prerade prati rast premije na primarnom metalu je već sredinom II kvartala dovelo do slabljenja tražnje. Cene prerade su od tada gotovo nepromenjene, premija na primarnom metalu je porasla u međuvremenu za dodatnih 120 eur/t, a nizak nivo tražnje nas je doveo u poziciju da proizvodne kapacitete popunjavamo tekućim narudžbama. Pored neizvesnosti, takav način rada otežava racionalizaciju proizvodnih procesa i neminovno dovodi do povećanja troškova.

Problemi u prodaji su u velikoj meri uzrokovani izmenjenom situacijom na ruskom tržištu. Najavljavani veliki projekti u Rusiji su usled geopolitičkih promena, dobrim delom stopirani. Slabljenje rublje je učinilo da uvozni aluminijum postane preskup za male i srednje trgovce. Nastojanje države da smanji kamatne stope je izazvalo reakciju ruskih banaka smanjenjem plasmana što je u krajnjem rezultiralo smanjenjem kreditnih linija što je dodatno otežalo rad velikih trgovaca. Rezultat svega je drastičan pad prodaja na ruskom tržištu.

Jedini način da neutralizujemo sva nepovoljna kretanja na tržištu je i dalje povećanje prodaja bojenog asortimana uz maksimalnu racionalizaciju svih procesa, čvrsto upravljanje kvalitetom proizvoda i poboljšanje servisiranja kupaca.

Tokom 2014. sa Linije za bojenje uspešno je prodato preko 800t bojenih materijala za panele za zaštitu

od buke pored puteva i pruga; preko 400 t materijala za registarske tablice kupcima iz Nemačke i Holandije; razvijen novi proizvod posebne strukture u 12 boja "SKYWALL" za zidne panele za kupca iz Italije i do sada prodato preko 400 t.

U toku su projekti razvoja i testiranja proizvoda za poseban tip krovnih pokrivki za kupce iz Italije, "Hard-coat" materijala za kupca iz Švedske, testiranja materijala za roletne kupcima iz Nemačke itd.

Naši proizvodi se već nalaze na krovovima i zidovima aerodroma u Amsterdamu, oko auto puteva i pruga u Poljskoj, na kupolama crkvi, zidovima i krovovima velikih tržnih objekata u Rusiji, krovovima širom Italije...

U cilju poboljšanja procesa Prodaje izvršen je prijem komercijalista u proceduri višestepene selekcije koja ide u pravcu obezbedjenja dodatnih kompetencija zarad stručnijeg i odgovornijeg rada i kvalitetnijeg nastupa na tržištu.

Kako prognoze za 2015. godinu nisu previše optimistične, pored praćenja tržišnih kretanja i blagovremenog reagovanja najviše pažnje se mora posvetiti internoj racionalizaciji proizvodnje i ukupnog poslovanja. Nekontrolisanim rastom premija na primarnom metalu je drastično smanjena cena prerade koju valjaonice mogu da valorizuju na tržištu u prodajama svojim kupcima. Samo potpuno racionalnom proizvodnjom, optimalnim asortimanom i povećanom prodajom bojenog asortimana možemo prevazići negativne tržišne tendencije i izdržati dok se tražnja stabilizuje i sutacija na tržištu poboljša.



Najvažniji poslovi obavljeni u periodu između dva Dana Društva u Impol Seval a.d.

Sektor tehnologije, razvoja i investicija

Polovinom aprila počela je sa radom objedinjena tehnologija Impol Seval a.d. (izuzev tehnologije PJ Linija za bojenje). Odeljenje tehnologije se nalazi u okviru novo formiranog Sektora tehnologije, razvoja i investicija.

Ova organizaciona promena ima za cilj koncentraciju kadrova koji se bave tehnologijom, bolju koordinaciju između poslovnih jedinica, nezavisnost u postavljanju i sprovođenju tehnologije, podizanje stručnog rada na viši nivo i podizanje odgovornosti tehnologije za razvoj i poslovanje Društva.

U ovom periodu realizovano je 11 investicionih projekata ukupne vrednosti 2.757.202 evra, a u toku je realizacija više manjih investicionih projekata.

Relativni predah u investiranju u odnosu na prethodne godine rezultat je odluke o stabilizaciji poslovanja na nivou kompanije Impol te početka valorizacije nove Linije za bojenje i pripreme Impol Seval a.d. za novi investicioni ciklus.

Realizovanim investicionim aktivnostima između ostalih, obuhvaćena je nabavka nove i reparacija postojeće TARDIS prese za presovanje aluminijumske šljake, zamena upravljanja na Liniji za ivičenje i rasecanje traka V-7, reparacija i modernizacija Peći za žarenje limova i traka V-5/5, izgradnja novog dimovoda na Peći za topljenje L-1/2, revitalizacija Livne baterije L-4, nabavka garniture radnih i potpornih valjaka za ravnalicu UNGERER (V-24), nabavka viljuškara za potrebe Livnice i Magacina sirovina.

U toku su aktivnosti na izmeni Strategije razvoja Impol Seval a.d., a time i kompanije Impol, za period 2014. – 2020. godine, a radi koncipiranja novog strateškog projekta, najvećeg od izgradnje Valjaonice aluminijuma, koji je usmeren na rekonstrukciju i modernizaciju kompletne tehnološke linije, u cilju stvaranja uslova za proizvodnju toplo valjanih traka težine 10 tona.

Sektor infrastrukture

U Sektoru infrastrukture najveći zahvat u označenom periodu su brojne aktivnosti koje su sprovedene u vezi sa obezbeđenjem primene Pravilnika o tehničkim zahtevima za projektovanje, izradu i ocenjivanje usaglašenosti opreme pod pritiskom. U tom kontekstu je sprovedena delimična rekonstrukcija (ojačavanje) jednog od rezervoara za tečni naftni gas zbog čega će postrojenje biti spremno da u predstojećem zimskom periodu omogući snabdevanje alternativnim energentom. U toku su aktivnosti za povećanje kapaciteta postojeće mešačke stanice, tako da bi sve zajedno Društvu garantovalo energetska bezbednost.

Povodom učestalih problema sa snabdevanjem električnom energijom, sprovedena je detaljna provera ožičenja, parametriranja i ispitivanja diferencijalne relejne zaštite energetskog transformatora T4 što je rezultiralo značajnim smanjenjem navedenih događaja.

U građevinskom delu, između ostalog, izvršena je parcijalna rekonstrukcija asfaltnog zastora na pristupnim saobraćajnicama i radnim površinama u krugu ispred Vatrogasne jedinice.

Radi se na implementaciji novog softvera za evidenciranje prolazaka zaposlenih Card Net, a u fazi testiranja je aplikacija za QMS.



PJ Livnica

Najznačajnije promene u PJ Livnica u tekućem periodu su organizacionog karaktera: Magacin sirovina je premešten u Sektor marketinga, a Sektoru za investicije i razvoj je dodata tehnologija, pa i tehnologija Livnice što je podrazumevalo dodatne napore na organizovanju poslova u PJ Livnica pod novim uslovima.

Veći poslovi održavanja su obavljani za potrebe modernizacije stare Tardis prese, reparaciju zadnjeg zida peći i redovan remont linije 4 (L1/8; L2/4; L9), zamenu glavnog motora za pogon frezera, a napravljen je i novi deo dimovoda na peći L1/3 i zamenjen kompletan pod i rampa na L2/4.

PJ Valjaonica

U proteklom periodu najveći deo aktivnosti u PJ Valjaonica je bio usmeren na ostvarivanje planskih zadataka. U uslovima stalne promene asortimana rezultati nisu izostali.

Posebna pažnja je posvećena kvalitetu proizvoda, pre svega za potrebe Linije za bojenje, radi postizanja njenih optimalnih performansi.

Puštene su u rad modernizovane mašine: V 5/5, novi kran u Hali 5 i V-19.

Funkcionalnim osposobljavanjem većeg broja mladih radnika za poslove rukovalaca HVS obezbeđuju se uslovi za optimalniju i kvalitetniju organizaciju.

Linija za bojenje

Linija za bojenje je, iz objektivnih tehničkih razloga, još uvek u fazi probne proizvodnje iako je njena proizvodnja stabilizovana od maja meseca na nivou nešto iznad 700 tona mesečno u proseku.

Završena je laboratorija za ulaznu kontrolu boja i u okviru toga pušten u rad uređaj za ubrzani test boje na koroziju.

Kadrovski problemi Linije su rešeni prijemom dva tehnologa i jednog hemijskog tehničara, čime je postignut zadovoljavajući nivo kompetencija zaposlenih za rad na Liniji za bojenje.



Sektor kvaliteta

Najveća novina u Sektoru kvaliteta je prijem tri nova radnika na poslove kontrole i analize mehaničkih ispitivanja i poslove tehničkog saradnika u Sektoru kvaliteta.

U tom kontekstu sve aktivnosti u vezi kontrolisanja i ispitivanja su efikasno realizovane što je doprinelo ostvarivanju planova proizvodnje.

U oblasti sistema menadžmenta kvalitetom realizovana je jedna interna i jedna eksterna (kontrolna) provera, kao i jedno preispitivanje od strane rukovodstva.

U segmentu zaštite životne sredine, pored redovnih aktivnosti, ažurirana su dokumenta neophodna za dobijanje Integrisane dozvole i izmenu Politike prevencije udesa. U narednom periodu se planiraju aktivnosti u vezi sa nabavkom nove kitalice za ispitivanje mehaničkih osobina, proširenjem obima sertifikacije proizvoda koji su namenjeni za primenu u građevinskoj industriji (CE znak), resertifikacijom sistema menadžmenta kvalitetom ISO 9001 koja će se izvršiti u septembru 2015. godine, implementacijom Programa za sistem menadžmenta kvalitetom koji će omogućiti efikasniju i jeftiniju distribuciju dokumenata QMS i bolji nadzor nad pokrenutim korektivnim i preventivnim merama, te dobijanjem Integrisane dozvole.



Impol Seval Tehnika d.o.o.

Najvažniji poslovi obavljeni u Tehnici d.o.o. u ovoj godini su završetak aktivnosti na peći za žarenje V5/5, izrada više jezgara valjaka za ceđenje za V8/2 i V-9, fiksiranje i utezanje namotalice V-6, zamena svetlosnih traka na krovu profilisanim aluminijumskim limom. Takođe, izrađene su šine transporterata V5/1-4, police za odlaganje traka i lažna dna za Livnicu i izvršena adaptacija objekta za smeštaj testere za sečenje trupaca.

Očekivana investiciona ulaganja u Impol Seval a.d. su nova prilika za Tehniku d.o.o. u narednom periodu.

Impol Seval Hotel „President“ d.o.o.

Tekuća godina je jedna od težih za poslovanje Hotela „President“. Kriza koja traje poslednjih par godina se ove godine dodatno loše odrazila na poslovanje Hotela, čemu je posebno doprinela zima bez snega i leto bez sunca. Kako Hotel ne poseduje prateće sadržaje ovaj negativni uticaj je imao pun efekat. U međuvremenu, otvoren je veći broj novih objekata za smeštaj gostiju u okruženju, sa raznovrsnijom ponudom.

Ipak, Hotel je u označenom periodu obezbedio pristojnu popunjenost od 58%, ali nedovoljnu (65%) kako bi obezbedio pozitivan finansijski rezultat.

Značajan pomak u poslovanju Hotela je obezbeđen time što se preventivni oporavci zaposlenih Impol Seval a.d. opet organizuju u Hotelu. Osetni su i pozitivni efekti smanjenja troškova, posebno onih koji su u vezi sa troškovima rada redukovani novim Kolektivnim ugovorom Društva.

Očekivanja su da se pozicija Hotela koji je kvalitetom svojih usluga i odnosom prema gostima, stekao zavidnu reputaciju u odgovarajućoj ciljnoj grupi gostiju, reši realizacijom već postojeće odluke nadležnih organa matičnog Društva – o proširenju njegovih kapaciteta i sadržaja.





Impol Seval Final d.o.o.

U Final d.o.o. su obavljani redovni finansijsko-računovodstveni poslovi za potrebe korisnika usluga, ali i drugi odgovarajući poslovi kao zahtev datih uslova poslovanja i izmene zakonskih propisa:

Izrada mesečnih, polugodišnjih i godišnjih finansijskih izveštaja i izveštaja o poslovanju Impol Seval a.d. i društava sa ograničenom odgovornošću, poslovi u vezi sa revizijom finansijskih izveštaja, koja je uspešno završena, izrada mesečnog i godišnjeg poslovnog plana, poslovi u vezi sa obezbeđenjem primene objedinjene naplate poreza po odbitku, prilikom obračuna i isplate zarade, praćenje kretanja troškova po organizacionim delovima i nosiocima odgovornosti za njihov nadzor, obračun i isplata dividende akcionarima Drištva, učešće u izradi novog Kolektivnog ugovora Društva.



Impol Seval PKC d.o.o.

Protekli period u PKC d.o.o. su obeležili poslovi sistemskog karaktera, usmereni na normativno regulisanje odgovarajućih segmenata rada u Impol Seval a.d. i društvima sa ograničenom odgovornošću, usled posebnih organizacionih i drugih potreba, ili izmene zakonskih propisa.

Tako su sačinjeni i usvojeni Kodeks poslovne etike, Kolektivni ugovor Impol Seval President d.o.o., Pravilnik o osposobljavanju za bezbedan i zdrav rad, Pravilnik o nabavci, korišćenju i izdavanju na upotrebu sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu i izvršeno ažuriranje akata o proceni rizika i katalogu ličnih zaštitnih sredstava i opreme.

Sačinjen je tekst predloga novog Kolektivnog ugovora Impol Seval a.d.

U segmentu ljudskih resursa kao izmenu odgovarajućih postupaka formalizovana je procedura dodatnog uvodnog osposobljavanja za novozaposlene visoke stručne sprema i uveden novi postupak – Mentorstvo u cilju što kvalitetnijeg osposobljavanja zaposlenih i novozaposlenih u svim slučajevima kadrovske fluktuacije.

Bitno je unapređen model ocenjivanja performansi zaposlenih i sistem dodatne selekcije kandidata prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Od početka godine u sistemu Impol Seval radni odnos je zasnovalo 33 novo zaposlenih. U periodu od 2008. do 2014. godine izvršen je prijem ukupno 189 zaposlenih. Broj zaposlenih zaključno sa 30.09.2014. godine je 719.





Dodatni programi uvodnog osposobljavanja novozaposlenih visoke stručne spreme

Počev od polovine jula tekuće godine, na osnovu posebne odluke Izvršnog odbora Društva, sprovodi se dodatni program uvodnog osposobljavanja novozaposlenih visoke stručne spreme.

Ovim programom trenutno je obuhvaćeno osam novozaposlenih visoke stručne spreme, hemijske, mašinske, elektro, ekonomske i struke iz područja zaštite životne sredine i bezbednosti i zdravlja na radu.

Cilj programa je da se novozaposleni visoke stručne spreme uz uvodno osposobljavanje za samostalni rad na svojim poslovima, upoznaju detaljnije sa organizacionom strukturom Impol Seval i funkcionalnom povezanošću odgovarajućih organizacionih delova, radi jasnijeg sagledavanja sopstvene radne pozicije.

Za sprovođenje programa su odgovorni direktori organizacionih celina u saradnji sa ljudskim resursima.

Ovaj program traje mesec ipo dana.

Sa učesnicima u realizaciji programa razgovaramo o njihovim prvim utiscima o Impol Sevalu, kvalitetu edukacije, zahtevima radne pozicije i o njihovim eventualnim predlozima za poboljšanja procesa rada i edukacije.



Vidić Jelena, zaposlena na poslovima „Tehnolog linije za bojenje I“, Pj Linija za bojenje, od 20.02.2014. godine:

Utisci o Impol Sevalu su dobri i očekivani, s obzirom da sam ranije dolazila u fabriku zbog prakse i blok nastave, pa mi je poznata.

Zadovoljna sam kvalitetom edukacije.

Na nekim poljima

odlično napredujem, a na nekim moram svakodnevno da radim na poboljšanju.

Stoga smatram da ću protekom vremena u potpunosti zadovoljiti zahteve moje radne pozicije.

Za pet godina sebe vidim sa mnogo više znanja i veština i naravno samopouzdanja.

Đokić Lazar, zaposlen na poslovima „Saradnik za poslove bezbednosti i zdravlja na radu“, Impol Seval PKC d.o.o., od 01.09.2014. godine:

Pre dolaska u Impol Seval radio sam kao saradnik u nastavi na Fakultetu za zaštitu na radu u Nišu.

Impol Seval i organizacioni deo u koji sam upućen sam

u startu doživeo kao dobro uređen sistem sa tendencijom stalnog poboljšanja i razvoja. Posvećenost sistemu bezbednosti i zdravlja na radu je na mene ostavila poseban utisak, s obzirom da sam iskustva u vezi sa tim imao i u drugim organizacijama. Zavidna je i stručnost tima koji se bavi ovom oblašću. Zbog toga je Impol Seval u potpunosti ispunio moja očekivanja.

Dobro osmišljena edukacija će mi omogućiti bržu i lakšu integraciju.

Smatram da ću u doglednoj budućnosti, uz dosta rada i na osnovu prethodnog radnog iskustva i onoga koje ću steći moći u potpunosti da odgovorim zahtevima moje radne pozicije.

Predloga za unapređenje nemam jer mislim da je za to potrebno vreme, a sebe za pet godina vidim kao kompetentnog izvršioca na poslovima bezbednosti i zdravlja na radu.

Durović Ivana, zaposlena na poslovima „Glavni ekonomista za poslove plana, analize i poslovnog informisanja“, Impol Seval FINAL d.o.o., od 08.05.2014. godine:

Impol Seval je radno okruženje koje omogućava kvalitetan profesionalni razvoj. Dosta pažnje se posvećuje sticanju novih znanja, veština i sposobnosti i interaktivnoj saradnji sa kolegama.

U prethodnom periodu sam radila u Agenciji za osigu-





ranje i finansiranje izvoza Republike Srbije i na Ekonomskom fakultetu u Subotici, odeljenje Novi Sad kao saradnik na disciplini baze podataka.

Smatram da mogu da odgovorim zahtevima moje radne pozicije što će mi između ostalog, omogućiti i evidentno kvalitetan proces edukacije koji već

u samom pristupu obuci omogućava razumevanje njenog sadržaja i svrhe.

To je dobar model za motivaciju za dalje usvajanje novih znanja i profesionalno prilagođavanje.

Verujem da ću za pet godina biti na radnoj poziciji čijim zahtevima sam sposobna da odgovorim i koja će, u potpunosti, iskoristiti moje potencijale.



Marjanović Dragana, zaposlena na poslovima „Tehnolog linije za bojenje I“, PJ Linija za bojenje, od 20.02.2014. godine:

O Impol Seval-u sam dosta čula i ranije kao jednoj od najboljih firmi u Srbiji. Moji prvi utisci su bili dobri i u potpunosti u skladu sa očekivanjem.

Kvalitet edukacije je dobar, ali uvek

može i bolje. Što se tiče rada u vezi sa upitima, reklamacijama isl., mislim da bi trebalo više da učim, ali vremenom postoji napredak i u tom delu edukacije.

Smatram da zahtevima moje radne pozicije mogu da odgovorim.

Moj predlog za unapređenje rada je povećanje i podmlađivanje kadrova u PJ Linija za bojenje. Time bi Linija postala stabilnija i produktivnija.

Za pet godina sebe vidim kao inženjera na nekoj višoj radnoj poziciji.

Ostojić Dobrica, zaposlen na poslovima „Tehnolog energetike I“, Sektor infrastrukture, od 17.03.2014. godine:

Od samog ulaska u zgradu Impol Seval-a moj utisak je

bio da se radi o izuzetno ozbiljnom, organizovanom i uređenom društvu. Prijalo mi je poštovanje koje mi je ukazano od starta, a posebno dobra komunikacija sa kolegama i pretpostavljenima. Moja očekivanja su premašena u svakom pogledu.

Pre Impol Seval-a sam radio kao projektant-saradnik u „ZB elektro“ u Užicu i u „Elzidinženjering“ u Užicu, na poslovima u vezi sa organizacijom izvođenja radova na elektroenergetskim objektima.

Kvalitet edukacije bih ocenio najvišom ocenom. Iz svog iskustva uviđam koliko je korisno uvodno osposobljavanje. Jedino bih preporučio da novozaposleni što pre krenu sa ovakvim hodogramima odnosno da ukoliko je moguće nema kašnjenja zbog toga što ih posle sustižu druge obaveze na radnom mestu.

Smatram da sam za svoju radnu poziciju kompetentan, a za narednih pet godina sebe vidim kao ostvarenog licenciranog inženjera i uspešnog lidera unutar efikasnog tima.

Pjević Aleksandar, zaposlen na poslovima „Tehnolog energetike I“, Sektor infrastrukture, od 25.03.2014. godine:

Moj prvi utisak o Impol Seval-u je bio fascinantant. Sva moja očekivanja vezano za Impol Seval su upotpunosti ispunjena.

Kvalitet edukacije je na veoma visokom nivou, zbog čega nemam predloge za izmenu.

U prethodnom periodu sam obavljao poslove mašinskog konstruisanja, prevashodno konstruisanja alata. Zato uz kvalitetnu edukaciju u potpunosti mogu da odgovorim zahtevima svoje radne pozicije. U narednom periodu sebe vidim kao vrhunskog profesionalca.





Ristićević Ana, zaposlena na poslovima „Komerčijalista prodaje I“ od 15. maja 2014. godine:

Impol Seval je prestižna firma i zadovoljstvo je raditi u njoj. Poslovi u Marketingu su dobro podeljeni, a saradnja sa kolegama odlična. Na studijama sam završila smer marketing, tako da mi ovi

poslovi koje radim odgovaraju.

Kvalitet edukacije je dobar. Smatram da ću vremenom mnogo toga naučiti i postati veštija u svemu. Prilika za to je upravo Hodogram koji prolazim, jer mi omogućava da steknem jasniju sliku o sistemu.

Mislim da u potpunosti mogu da odgovorim zahtevima posla koji obavljam. Već sam radila na poslovima prodaje i izvoza u drugoj firmi.

Što se tiče predloga za unapređenja u procesu rada, mislim da je još uvek rano za moje konkretne predloge. Čini mi se da je malo spor tok dokumentacije između organizacionih celina. Činjenica je da je Impol Seval veliki sistem, ali uvek ima prostora za povećanje efikasnosti.

Čatić Ružica, zaposlena na poslovima „Komerčijalista prodaje I“ u Poslovnici za direktne prodaje bojenog asortimana, Sektor marketinga, od 07.05.2014. godine:

Impol Seval je velika firma sa velikim brojem zaposlenih i poslova koji se obavljaju u njoj, tako da je hodogram koji prolazimo odlično osmišljen način obuke.

Za mene konkretno najvažniji su segmenti koji su povezani sa prodajom. Moje prethodno radno iskustvo je vezano za bankarsko poslovanje što mi je omogućilo da steknem šira znanja iz ekonomije, ali i iz oblasti pravnih poslova. Takođe, bila sam u prilici da u banci usavršavam strani jezik tako da mi rad u Sektoru marketinga omogućava najbolju primenu mojih znanja u praksi.

Posao koji radim je veoma dinamičan i time je Impol Seval u potpunosti ispunio moja očekivanja.

Zbog svega iznetog, iako je potrebno vreme kako bi se odgovorilo svim procesima prodaje, smatram da deo posla mogu i sada da obavljam samostalno.

U narednom periodu ovaj posao mi daje dosta mogućnosti za napredovanje.



Druge obrazovne aktivnosti

U toku je stručno osposobljavanje mladih zaposlenih iz PJ Valjaonica i PJ Livnica za rukovanje viljuškarom i kranom daljinskom komandom.

Izvođač obuke je Remontni centar d.o.o. Užice.

Posle realizacije teoretskog dela obuke i pokaznih vežbi sledi praktična obuka zaposlenih od strane izabраниh instruktora Društva sa poslova Vozač kрана i Vozač viljuškara u PJ Livnica i PJ Valjaonica. Nakon uspešno položenog ispita iz teoretskog i praktičnog dela zaposleni stižu uslov za dobijanje uverenja o stručnoj osposobljenosti.





Sanja Didanović, saradnik za planiranje i obrazovanje kadrova

Unapređenje mentorskog rada u Društvu

Evaluacija mentorstva u Društvu ukazala je na potrebu inoviranja procedura i postupaka ljudskih resursa vezano za regulisanje funkcije mentorstva. Saglasno tome, izrađen je novi postupak.

Pri izradi Postupka, između ostalog, korišćene su smernice standarda JUS ISO 10015:2002-Menadžment kvalitetom: Planiran i sistematičan proces obučavanja može značajno da doprinese organizaciji da poboljša svoje sposobnosti i da postigne svoje ciljeve kvaliteta.

Postupak se primenjuje od polovine septembra 2014. godine. Njegova primena obezbediće povratne informacije neophodne za dalje unapređenje mentorstva u Društvu.

Postupkom je opredeljena sledeća definicija mentorstva:

„Mentorstvo je kompleksan, interaktivan proces koji se odvija između osoba različitog nivoa iskustva i stručnosti, u kojem stručnija i iskusnija osoba (mentor) daje podršku manje iskusnoj osobi (mentorisanom) kako bi postala efikasnija u radu i doprinosila ostvarenju ciljeva organizacije u kojoj radi.“

Mentori se određuju po predlogu direktora organizacionih celina, na osnovu njihovih profesionalnih dostignuća, posvećenosti i radnog iskustva, kao i na osnovu drugih karakteristika koje mentora čine uspešnim: sposobnost da prenese znanje, sposobnost da vodi i usmerava, bude inspirativan, sposobnost empatije, zainteresovanost za mentorstvo, pozitivni stavovi, odsustvo autoritarnog, superiornog, arogantnog odnosa prema zaposlenima, koji zna da sluša i slično.

Po potrebi, mentori se mogu uputiti u ovlašćenu instituciju na profesionalnu selekciju, tj. testiranje radi

utvrđivanja psiholoških i drugih karakteristika neophodnih za mentorski rad.

Mentore saradnike (izvođače pojedinih delova programa) određuje mentor u saradnji sa direktorom odgovarajuće organizacione celine. Pri izboru mentora saradnika, mentor mora voditi računa da to budu zaposleni koji pored stručnih kompetencija poseduju i dodatne veštine i sposobnosti (da prenesu znanje, da daju konstruktivne povratne informacije...).

Broj mentora po organizacionim celinama se određuje na kraju prethodne, za narednu godinu, u zavisnosti od očekivane fluktuacije, broja zaposlenih i raznolikosti poslova. U slučaju izuzetnih, neplaniranih potreba, broj mentora se može korigovati.

Mentorski rad se mora odvijati u skladu sa određenim standardima, naročito u pogledu ciljeva mentorskog rada, odobrenog programa, metodike i etičkih načela pedagoškog rada mentora i mentorisanih. Stoga se izabrani mentori mogu poslati u ovlašćenu instituciju na edukaciju iz ove oblasti.

U sistemu Impol Seval mentorstvo se primenjuje u sledećim slučajevima: kod uvodnog osposobljavanja novozaposlenih, osposobljavanja lica angažovanih van radnog odnosa, premeštaja zaposlenih na druge poslove, pripreme za ključne pozicije i obavljanja praktične nastave i stručne prakse učenika i studenata.



U svakom od navedenih slučajeva, mentorstvo se odvija kroz određene faze: izrada Programa osposobljavanja/prakse od strane mentora, inicijalni sastanak mentora i mentorisanog, periodični sastanci i završni sastanak mentora, mentorisanog i Saradnika za planiranje i obrazovanje kadrova i evaluacija mentorstva.

Inicijalni sastanak ima za cilj upoznavanje mentora i mentorisanog, formulisanje i usaglašavanje očekivanja i dogovor o mogućim načinima rada i ponašanja.

Periodični sastanci služe u svrhu razmene informacija, produbljivanja odnosa i razmatranja mogućnosti unapređenja istog, praćenja rada i napredovanja ohrabriranjem mentorisanog, ukazivanjem na ono što je uradio dobro, sugerisanjem nekih izmena.



Na završnom sastanku razmatraju se eventualni propusti u zajedničkom radu i daju opšta zapažanja o mentorskom radu, a po potrebi mentor i Saradnik za planiranje i obrazovanje kadrova predlažu i odgovarajuće mere.

S obzirom da se Postupak trenutno nalazi u početnoj fazi sprovođenja, efekti još nisu vidljivi ni merljivi. Međutim, do sada anketirani mentori i mentorisani imaju pozitivne stavove o unapređenom mentorstvu u Društvu.



Ekolozi nam govore kako će mladica koju zasadi-mo na mestu nekadašnje šume znatno uspešnije rasti, nego da smo je zasadili na čistini. Čini se da je razlog tome što je drveće u stanju da prati zapetljane puteve koje su stvorili njihovi prethodnici i na taj način se dublje veže za tlo. Vremenom se korenje drveća može uhvatiti jedno za drugo i tako stvoriti međuzavisnu mrežu života, sakrivenu ispod zemlje. Ovo, bukvalno, omogućava da snažnije drveće deli svoje resurse sa onim slabijim, što posledično čini celu šumu zdravijom.

Laurent A. Parks Daloz

Organizovanje zaposlenih u procesu rada prema odredbama novog Zakona o radu

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu je stupio na snagu 29.07.2014. godine. Za zaposlene u Impol Seval ovaj Zakon više nije novi.

Uputstvom Generalnog direktora Društva, koje se primenjuje od 01.10.2014. godine i odgovarajućim uputstvima direktora društava sa ograničenom odgovornošću, utvrđena su pravila za organizovanje zaposlenih u procesu rada, saglasno sa novim Zakonom.

Sa Sindikatom je usaglašen tekst Kolektivnog ugovora, a krajem septembra, sa Zakonom o radu su usaglašene i odredbe Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u Impol Seval.

VALJAONICA ALUMINIJUMA a.d.

Generalni direktor

Broj: 283

Datum: 12.09.2014.g.

SEVOJNO

Na osnovu člana 192.Zakona o radu («Sl. glasnik RS» broj 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 I 75/2014) izdajem sledeće:

U P U T S T V O

Ovim uputstvom bliže se utvrđuju pravila za organizovanje zaposlenih u procesu rada u Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, saglasno odredbama Zakona o radu («Sl. glasnik RS» broj 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 I 75/2014) i opštim aktima Društva.

I RADNO VREME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

2. Puno radno vreme, saglasno Zakonu, iznosi 40 časova nedeljno.

3. Radna nedelja traje po pravilu, pet radnih dana, a radni dan po pravilu traje osam časova.

4. Radna nedelja i raspored radnog vremena mogu se organizovati na drugi način, saglasno Zakonu.

5. Kada je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 1. ove tačke, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

6. Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem

roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

7. Raspored radnog vremena, za svaku kalendarsku godinu, utvrđuje odlukom Generalni direktor.

II PREKOVREMENI RAD

1. U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran, zaposleni su dužni, da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

2. Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, po zaposlenom, s tim što zaposleni ne može da radi duže od dvanaest časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

3. Odluku, odnosno rešenje o prekovremenom radu donosi direktor odgovarajuće organizacione celine, na osnovu ovlašćenja Generalnog direktora.

4. Odluka, odnosno rešenje o prekovremenom radu dostavlja se zaposlenom pre početka prekovremenog rada.

5. U izuzetno hitnim situacijama kad nije moguće izvršiti izradu i dostavljanje rešenja, zaposleni je dužan da radi na osnovu usmenog naloga direktora date organizacione celine, s tim što će mu se odgovarajuće rešenje dostaviti prvog narednog radnog dana.

III PRERASPODELA RADNOG VREMENA

1. U slučaju kada to zahteva organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima

može da se, saglasno Zakonu, izvrši preraspodela radnog vremena.

2. Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

3. Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u prethodnom stavu časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

4. U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

5. Odluku, odnosno rešenje o preraspodeli radnog vremena donosi Generalni direktor.

6. Odluka, odnosno rešenje o preraspodeli radnog vremena dostavlja se zaposlenom pre početka preraspodele, najmanje pet dana unapred, odnosno u roku koji nije kraći od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

IV PRIPRAVNOST

1. Pripravnost podrazumeva vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv neposrednog organizatora procesa rada da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

2. Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu.

3. Radnim vremenom ne smatra vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv, a vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu neposredno pretpostavljenog smatra se radnim vremenom, u skladu sa Zakonom.

V ODMORI

Odmor u toku dnevnog rada

1. Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

2. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta.

3. Zaposleni koji radi duže od deset časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

4. Vreme odmora u toku dnevnog rada uračunava se u radno vreme, a raspored korišćenja istog odmora određuju direktori organizacionih celina.

Dnevni odmor

1. Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa. Izuzetno zaposleni kada radi u režimu preraspodele radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

2. Vreme dnevnog odmora određuje se radnim kalendarom, ili odlukom, odnosno rešenjem u slučaju preraspodele radnog vremena.

Nedeljni odmor

1. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora

2. Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom, a poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje ne-

deljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtevaju.

3. Izuzetno, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

4. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

5. Vreme nedeljnog odmora određuje se radnim kalendarom, ili odlukom, odnosno rešenjem u slučaju preraspodele radnog vremena.

Godišnji odmor

1. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

2. Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju utvrđenom Kolektivnim ugovorom, odnosno na srazmeran deo godišnjeg odmora za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

3. Godišnji odmor za datu godinu se može koristiti jednokratno ili u dva ili više delova, s tim što se prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno koristi u toku godine, a preostali deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

4. Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

5. Zaposleni može 5 (pet) dana godišnjeg odmora koristiti u satima radi obavljanja privatnih poslova.

6. Sati iz prethodne tačke se posebno evidentiraju i mogu se koristiti najkasnije do 30. juna naredne godine u odnosu na godinu za koju se godišnji odmor koristi.

7. Plan godišnjih odmora za datu godinu, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, izrađuje direktor odgovarajuće organizacione celine. Nakon pribavljene saglasnosti izvršnog direktora za odgovarajuće područje rada, Plan korišćenja godišnjih odmora odobrava generalni direktor.





Plan, u smislu prethodnog stava, se donosi najkasnije do 01.12. tekuće godine za narednu godinu.

U slučaju potrebe, na inicijativu zaposlenog ili direktora odgovarajuće organizacione celine, najkasnije 20 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora može se vršiti izmena Plana, u skladu sa zakonom, po istoj proceduri kao i za donošenje Plana. Izmjena Plana se može vršiti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora u slučaju da se ista vrši na inicijativu zaposlenog ili uz njegovu saglasnost.

8. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenog prema Planu korišćenja godišnjih odmora za datu godinu donosi direktor za ljudske resurse i pravne poslove.

9. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, a u slučaju kada se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju zaposlenom se može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

10. U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora zaposlenih Društva ili zaposlenih nekog organizacionog dela rešenje o korišćenju godišnjeg odmora se ističe na oglasnoj tabli najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

11. U slučaju potrebe posla, zaposlenom se može izmeniti vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

12. Rešenje o izmeni vremena određenog za korišćenje godišnjeg odmora donosi direktor za ljudske resurse i pravne poslove, na pisani i obrazloženi predlog direktora date organizacione celine.

VI PLAĆENO ODSUSTVO

1. Plaćeno odsustvo u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Zakonom, zaposleni koristi namenski, u momentu nastupanja osnova.

2. Rešenja o plaćenom odsustvu donosi direktor za ljudske resurse i pravne poslove, na osnovu zahteva koji podnosi zaposleni uz obezbeđenje odgovarajućih dokaza i prethodno pribavljenu saglasnost neposredno pretpostavljenog i direktora organizacione celine.

3. Zahtev u smislu prethodne tačke zaposleni dostavlja pre nastupanja osnova za korišćenje plaćenog odsustva, ili neposredno posle, zavisno od prirode osnova.

VII NEPLAĆENO ODSUSTVO

1. Zaposlenom se, u situaciji izuzetnih privatnih potreba, može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada, ako to ne ometa proces i organizaciju rada.

2. Neplaćeno odsustvo se može odobriti zaposlenom u trajanju od najviše 16 časova u toku godine.

3. Rešenja o neplaćenom odsustvu donosi direktor

odgovarajuće organizacione celine uz prethodno pribavljenu saglasnost neposredno pretpostavljenog.

VIII EVIDENCIJE PRISUTNOSTI I ODSUTNOSTI

1. Evidencija prisutnosti i odsutnosti zaposlenog se vodi u skladu sa utvrđenim rasporedom radnog vremena.

2. Odsustva u toku radnog vremena mogu se evidentirati samo na osnovu rešenja o plaćenom odsustvu, rešenja o godišnjem odmoru ili drugog odgovarajućeg akta Generalnog direktora Društva i na osnovu izlaznice, a rad van redovnog radnog vremena na osnovu rešenja o dužem radnom vremenu od ugovorenog radnog vremena ili na osnovu drugog akta Generalnog direktora Društva.

3. Za ažurno vođenje i tačnost podataka u knjizi evidencija radnog vremena – karnet odgovorni su direktori organizacionih celina.

4. Posebnim uputstvom će se regulisati evidencija prisutnosti i odsutnosti zaposlenog u sistemu CARD NET (Valjaonica Bezbednost d.o.o. Sevojno).

IX PRIMENA UPUTSTVA

1. Ovo uputstvo stupa na snagu danom donošenja, a primenjuje se počev od 01.10.2014. godine.

2. Danom primene ovog Uputstva prestaje da važi odluka Generalnog direktora Društva broj 12 od 27.01.2009. godine.

3. Za obezbeđenje primene ovog uputstva odgovorni su direktori organizacionih celina.

4. Ovo Uputstvo je akt radne discipline, čije je kršenje posebnim odredbama Zakona i ugovora o radu utvrđeno kao razlog za otkaz ugovora o radu.

Generalni direktor Ninko Tešić



Počela realizacija projekta obeležavanja saobraćajnica

Sredstva unutrašnjeg transporta, kao i druga saobraćajna sredstva koja se mogu naći u krugu fabrike, predstave opasnost za zaposlene i treća lica.

Radi obezbeđenja dodatne zaštite zaposlenih i trećih lica, pristupilo se realizaciji Projekta obeležavanja saobraćajnica. Cilj projekta je obezbeđenje najadekvatnijeg rešenja za bezbedno kretanje pešaka, sredstava unutrašnjeg transporta i drugih saobraćajnih sredstava.

Akcentat je stavljen na glavne saobraćajnice u Livnici i Valjaonici i njihova čvorišta. U okviru Projekta obeležavanja predviđena su sledeća datnih bezbednosnih mera kao što su:

- obeležavanje pešačkih traka,
- obeležavanje pešačkih prelaza,
- obeležavanje crvene linije zabrane prilaza delovima mašina, koje će zameniti niz zaštitnih ograda,
- postavljanje horizontalne i vertikalne signalizacije,
- povećavanje preglednosti čvorišta i zavoja primenom različitih organizacionih i tehničkih mera.

Nakon izrade projektne dokumentacije sledi realizacija projekta na terenu, propisivanjem organizacionih mera i postojjećih uputstava za bezbedan i zdrav rad.



Montiran kran

Nakon koncipiranja nove Linije za rad, Linije za bojenje traka (V - 9) postalo je jasno da je Hale V biti izuzetno opterećen.

Ukazala se potreba za pouzdanim i visokim tehničkim sposobnosti. Zbog velike pohabaranosti kranova, neophodna njihova reparacija.

Tokom 2014. godine zamenjeno je stari kran. Stari kran iz hale V je demontiran u prvom kvartalu. U demontaži su učestvovali i zaposleni iz Imol Tehnika d.o.o.

Kran je demontiran brzo, efikasno i bezbedno.

Novi kran montiran je i stavljen u funkciju u prvom kvartalu 2015. godine. U montaži i osposobljavanju su učestvovali zaposleni iz Imol Tehnika d.o.o.



KONTROLNA PROVERA SISTEMA MENADŽMENTA KVALITETOM

U periodu od 24. do 26. septembra 2014. godine G-din Jožef Šegel, vodeći proveravač Bureau Veritas Certification, sproveo je kontrolnu proveru sistema menadžmenta kvalitetom u Društvu Impol Seval.

Proverom su obuhvaćeni sledeći procesi i podproces: Upravljanje, Prodaja i marketing, Obrada upita, Snabdevanje i nabavka, PJ Livnica, PJ Linija za bojenje, Održavanje PJ Livnica, Ispitivanje i certifikacija i Sistem kvaliteta.

U sumarnoj oceni provere proveravač je naveo:

Da se dobro i sistematski prate pokazatelji efikasnosti i efektivnosti procesa, da se ciljevi uglavnom ostvaruju i da se vrlo dobro radi na ocenjivanju veština zaposlenih.

Da je došlo do značajnih poboljšanja pokazatelja na Liniji za bojenje (skoro dva puta manja potrošna energenata, smanjenje škarta i reklamacija do 6 meseci) u odnosu na prošlu godinu.

Proveravač je konstatovao da je sistem menadžmenta kvalitetom dokumentovan, da se održava i poboljšava, ali je neophodno da se proveru efikasnost i efektivnost sprovedenih korektivnih mera i da se mora sprovoditi bolji nadzor i implementacija mera.

U toku provere proveravač nije utvrdio neusaglašenosti za koje bi pokrenuo korektivne mere, već je dao 19 preporuka čija implementacija će dovesti do poboljšanja sistema menadžmenta kvalitetom.

vljavaju stalnu i neposrednu opasnost za
ćajnica, unutrašnjih i spoljašnjih.
sporta, kamiona i drugih vozila.
nja saobraćajnica biće preduzet niz do-

a zaštite i donošenjem novih i revizijom



Kran u hali V

avnanje traka istezanjem (V - 8/2) i nove
evidentno da će transportni koridor duž

kranom dobrih performansi i manevar-
nosti i deformacije kranskih šina bila je

i reparirano 700 metara kranskih šina.
oj polovini septembra 2014. godine. U
Impol Tehnika d.o.o..

na visokom bezbednosnom nivou.
kciju u drugoj polovini septembra 2014.
u, pored eksternog dobavljača, takođe
o.o.



Sindikalne aktivnosti

Do kraja novembra ove godine formiraju se organi sindikata Impol Seval u novom sazivu. Tim povodom o tekućim aktivnostima i aktivnostima Sindikata koje su obeležile ovaj mandat razgovaramo sa predsednikom Sindikata Ljubišom Đokićem.

U toku je procedura zaključenja novog Kolektivnog ugovora Društva. Da li ste zadovoljni dogovorom sa poslodavcem?

Da. Sindikat Impol Sevala je u vreme privatizacije uspeo da ugovori mnogo veći obim prava za zaposlene od nivoa predviđenog zakonom. Što je najvažnije, i tada, i sada odredbe Kolektivnog ugovora, u međuvremenu, delom izmenjene, su poštovane.

Novi Zakon o radu je restriktivniji od prethodnog. Određena prava zaposlenih su umanjena. U dogovoru sa poslodavcem utvrdili smo konačnu verziju Kolektivnog ugovora, u svemu usklađenu sa zakonom kojim zaposlenima u bitnim segmentima ipak nije uskraćen veći obim prava.

Šta je obeležilo rad Sindikata u ovom sazivu?

Ovaj saziv Sindikata je delovao u uslovima ekonomske krize koja je u okruženju mnoge fabrike zatvorila, radnike ostavila bez posla i ukupno u zemlji stvorila krajnju socijalnu nestabilnost. Uspeli smo da kao Sindikat jedne uspešne firme, odolimo svim iskušenjima i pritiscima sa strane. Generalno smatram da je ta vrsta stabilnosti i mudrosti osnovno obeležje rada i delovanja Sindikata u ovom sazivu. Nervoza iz okruženja se ničim nije prenela kod nas. Bilo je izazova i nastojanja da se destabilizuje Sindikat, a time i fabrika. Odmerenošću smo obezbeđivali reakcije koja su uvek imale u vidu isključivo interes fabrike i radnika i zaštitu egzistencije zaposlenih.

Osim toga, Sindikat se bavio uspešno i svojim redovnim aktivnostima: materijalne pomoći zaposlenima, edukacija članstva, nadzor nad primenom mera bezbednosti i zdravlja na radu, učešće u obezbeđenju primene novih zakonskih propisa, učešće u sportskim radničkim igrama i sl. Kamp u Buljaricama je i ove godine u organizaciji Sindikata poslovao sa dobiti, iako u otežanim uslovima zbog izrazito kišnog leta i nepredviđenih ulaganja na početku sezone.

Koristim priliku da se zahvalim stručnim službama, PKC d.o.o. i Final d.o.o. koje su kao i do sada stručno-

tehnički kvalitetno logicirale rad Sindikata.

Do kraja novembra ove godine sprovede se izbori u Sindikatu. Kakva su Vaša očekivanja od novog saziva organa Sindikata?

Želim da kao i prethodnih godina izaberemo najbolje koji će dostojanstveno predstavljati Sindikat i fabriku.

Period koji dolazi neće biti nimalo lak. Zahtevaće dosta znanja, rada, energije i mudrosti kako bi se sačuvalo jedinstvo kolektiva. Naše iskustvo je pokazalo da se samo tako može opstati.

Svim zaposlenima, bivšim zaposlenima, poslovođstvu i većinskom vlasniku čestitam Dan Društva.



Poplave u kampu na kraju sezone

Uslovi za odlazak u penziju po Zakonu o izmenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (sl. glasnik 75/2014)

1. Starosna penzija			1.a Prevremena starosna penzija					
19.	Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju:		Član 19b Osiguranik stiče pravo na prevremenu starosnu penziju kad navrší najmanje 40 godina staža osiguranja I najmanje 60 godina života.					
1)	Kad navrší 65 godina života I najmanje 15 godina staža osiguranja							
2)	Kad navrší 45 godina staža osiguranja							
19 a	Izuzetno od člana 19. Tačka 1) ovog zakona, osiguranik žena koja navrší najmanje 15 godina staža osiguranja, stiče pravo na starosnu penziju kad navrší:		Član 19v Izuzetno od člana 19b ovog zakona, osiguranik stiče pravo na prevremenu starosnu penziju kad navrší:					
			muškarac		žena			
			Stož osiguranja	Najmanje god života	Stož osiguranja	Najmanje god života		
1)	u 2015. god	60 godina i 6 meseci života	1)	u 2015.	40	55	36g4m	54g 4m
2)	u 2016. god	61 godina života	2)	u 2016.	40	55g 8m	37g	55g
3)	u 2017. god	61 godina i 6 meseci života	3)	u 2017.	40	56g4m	37g 6m	55g 8m
4)	u 2018. god	62 godine života	4)	u 2018.	40	57g	38	56g4m
5)	u 2019. god	62 godine i 6 meseci života	5)	u 2019.	40	57g8m	38g 6m	57g
6)	u 2020. god	63 godine života	6)	u 2020.	40	58g4m	39g	57g 8m
7)	u 2021. god	63 godine i 2 meseca života	7)	u 2021.	40	59g	39g 4m	58g 4m
8)	u 2022. god	63 godine i 4 meseca života	8)	u 2022.	40	59g6m	39g 8m	59g
9)	u 2023. god	63 godine i 6 meseci života	9)	u 2023.	40	60g	40g	59g 6m
10)	u 2024. god	63 godina i 8 meseci života						
11)	u 2025. god	63 godine i 10 meseci života						
12)	u 2026. god	64 godine života						
13)	u 2027. god	64 godine i 2 meseca života						
14)	u 2028. god	64 godine i 4 meseca života						
15)	u 2029. god	64 godine i 6 meseci života						
16)	u 2030. god	64 godine i 8 meseci života						
17)	u 2031. god	64 godine i 10 meseci života						
Čl 20	Osiguranik koji je na radnim mestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem navršio najmanje 2/3 ukupno navršenog staža osiguranja, starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju utvrđena u članu 19. tačka 1) ovog zakona, snižava se zavisno od stepena uvećanja staža zap o jednu godinu, i to: 1) za svakih 5 godina provedenih na random mestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 meseci računa u staž osiguranja kao 14 meseci; Starosna granica iz stave 1. ovog člana može se snižavati najviše do 55 godina života.							
Čl 60	Osiguraniku-ženi koja je rodila treće dete, po tom osnovu uračunava se u poseban staž vreme u trajanju od dve godine. Osiguraniku-ženi uračunava se u poseban staž vreme u trajanju od: 1) šest meseci, koja je rodila jedno dete; 2) godinu dana, koja je rodila dvoje dece. (Odredbe iz stava dva primenjuju se od 1. januara 2032.)							

Naši penzioneri



Milović Milica,
elektrotehničar, zasnovala je radni odnos u Društvu 01.03.1981. god. na poslovima industrijskog električara. U toku radnog veka obavljala poslove elektroničara i industrijskog električara HV i finalnih mašina. U penziju je otišla sa poslova elektroodržavanja PJ Valjaonica 28.07.2014. godine.



Čolić Svetlana,
daktilograf, zasnovala je radni odnos u Društvu 02.10.1978. god. na poslovima Stenodaktilograf. U toku radnog veka obavljala daktilografske i poslove pomoćnog radnika. U penziju je otišla sa poslova Pomoćnog radnika u MGP, 14.08.2014. godine.



Janković Dragisav,
Janković Dragisav, bravar, zasnovao je radni odnos u Društvu 16.02.1977. god. na poslovima pomoćnog radnika ambalaže. U toku radnog veka obavljao poslove na bojenju, presi i profilisanju, predradnika na izradi žaluzina. U penziju je otišao sa poslova Radnika na metaloprerađivačkim poslovima i održavanju I u Tehnika d.o.o., 25.08.2014. godine.



Stanković Tomica,
hemijski tehničar, zasnovao je radni odnos u Društvu 23.10.1978. godine na poslovima Kontrolora tehničke kontrole. U toku radnog veka obavljao poslove tehničke kontrole, Predradnika kontrole kvaliteta, Kontrolora završne kontrole I. U penziju je otišao sa poslova Kontrolor i analitičar mehaničkih ispitivanja I, 29.08.2014. godine.



Milovanović Milanka,
zasnovala je radni odnos u Društvu 18.11.1981. god. na poslovima održavanja prostorija uprave PPT. U toku radnog veka obavljala poslove Radnika na održavanju poslovnih prostorija kao i Radnika na pakovanju gotovih proizvoda. U penziju je otišla sa poslova Radnik na održavanju higijene poslovnih prostorija u Final d.o.o., 11.09.2014. god.



Karadžić Dušanka,

konobar, zasnovala je radni odnos u Društvu 25.03.1976. godine na poslovima kasir – konobar.

U toku radnog veka obavljala je poslove konobara, radnik u bifeu, radnik zajedničkih poslova.

U penziju je otišla sa poslova Radnik u Bifeu 30.09.2014. godine.



Panić Milić,

žarilac, zasnovao radni odnos u Društvu 09.07.1973. godine na poslovima žarilac.

U toku radnog veka obavljao je poslove rukovoca na odmotalici linije za bojenje, vagar u Magacinu sirovina .

U penziju je otišao sa poslova Skladištar za izdavanje materijala i interni prijem u Magacinu sirovina 16.10.2014. godine.



Bogosavljević Lazar,

kranista zasnovao radni odnos 28.05.1974. godine na poslovima transporta.

U toku radnog veka obavljao je poslove rukovanja dizalicom na visini u hali 5 i 6.

U penziju je otišao sa poslova Vozač kрана PJ Valjaonica 13.10.2014.godine.



Stanojčić Tihomir,

valjač, zasnovao radni odnos u Društvu 17.10.1974. godinena poslovima pomoćnika valjača na toplom valjačkom stanu. U toku radnog veka obavljao je poslove I valjač na TVS. U penziju je otišao sa poslova Rukovalac TVS PJ Valjaonica I 20.10.2014. godine.



Vuković Stanoje,

zasnovao radni odnos 01.11.1984. na poslovima Radnik na okivanju.

U toku radnog veka obavljao je poslove radnika na kružnoj testeru, montaže kućica, radnika u magacinu, na pripremi šarže.

U penziju je otišao sa poslova Metalurški radnik II 22.10.2014. godine.

Cerović Vladanka je otišla u penziju 08.08.2014. godine sa poslova Administrator Sektora kvaliteta.

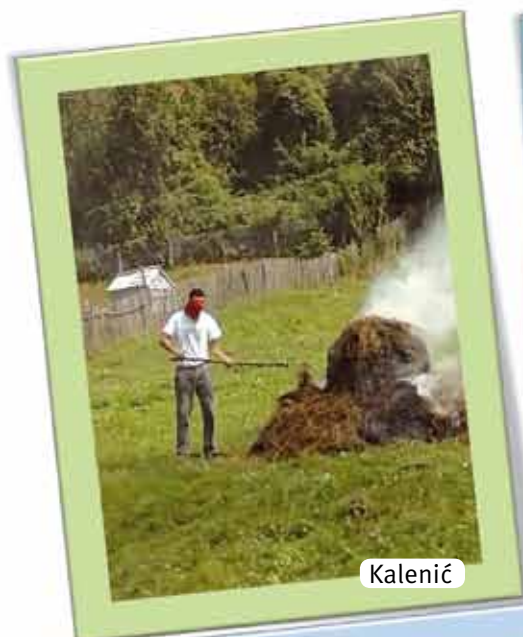
Čirković Zoran je u penziju otišao 08.10.2014. godine sa poslova Rukovalac uljne i emulzione stanice.



Zaposleni i bivši zaposleni u IMPOL SEVAL sa jubilarnim godinama rada u 2014. godini

35 godina					
1	Cerović M. Vladanka (penzioner)	10	Brkić P. Milojko	19	Marić T. Radovan
2	Terzić D. Milijana	11	Vulović V. Đorđe	20	Jokić M. Slobodan
3	Ristić M. Zoran	12	Damjanović M. Predrag	21	Radeljić M. Miodrag
4	Milović M. Branislava	13	Đenadić R. Bogoljub	22	Maksimović S. Miroslav
5	Karaklić R. Miloš	14	Dedović D. Rade	23	Jovanović M. Radoš
6	Vukojević B. Slobodan	15	Zlatić D. Radivoje	24	Kojović B. Jasminka
7	Melentijević S. Miloje	16	Đurović Lj. Radovan	25	Milošević M. Milorad
8	Perić M. Milutin	17	Jelisavčić S. Milena	26	Stanić D. Mirjana
9	Vukotić M. Dragan	18	Šuljagić A. Radojka	27	Đajić L. Ljiljana
				28	Milović Lj. Dragana
30 godina					
1	Tadić V. Mladenka	13	Milović G. Srećko	25	Stojić M. Miljka
2	Jeremić M. Branka	14	Stankić A. Zoran	26	Pavlović S. Zorica
3	Čolić D. Stojimir	15	Nedić D. Milanko	27	Vučić I. Dejan
4	Stojanović J. Zorka (penzioner)	16	Perišić R. Vidan	28	Vuković M. Svetlana
5	Đurđević S. Miloš	17	Vranić D. Mileta	29	Draškić V. Velibor
6	Stanojčić M. Miladin	18	Jočić Č. Milenko	30	Jokić D. Milenko
7	Milović M. Dragoš	19	Tešić K. Ninko	31	Mijailović M. Dragoljub
8	Urošević Lj. Miljko	20	Vuković M. Stanoje	32	Pavlović B. Miroljub
9	Zečević M. Ljubinko	21	Milosavljević M. Milojka	33	Stanojević M. Miloš
10	Cvetić M. Vasilije	22	Simić M. Gojko	34	Ristićević M. Dragan
11	Filipović Đ. Milijan	23	Sekulić N. Biljana	35	Jadžić R. Milovan
12	Brkić M. Nikola	24	Đokić O. Gordana		
25 godina					
1	Paunović I. Jakov	10	Obradović O. Radojka	19	Božović S. Dragomir
2	Savić M. Ljubinko	11	Maksimović M. Vladimir	20	Kukoljac M. Ranko
3	Arsenijević M. Dragan	12	Petrović D. Gordana	21	Ranković T. Miroslav
4	Lekić R. Dragan	13	Nikolić M. Miloš	22	Arsović M. Radomir
5	Marinković S. Petar	14	Zorić S. Zoran	23	Vasiljić M. Mladen
6	Bučić-Mitrović Ljiljana	15	Stanojčić S. Željko	24	Todorović A. Ratomir
7	Ćosović V. Dragan	16	Nenadić R. Dragan	25	Janković M. Miroljub
8	Gogić D. Perica	17	Potparić D. Veselin	26	Bogosavljević S. Radojko
9	Savičić M. Milija	18	Janković R. Željko	27	Diković M. Gordana
				28	Janković D. Slavko
20 godina					
1	Glogovac R. Nataša				
15 godina					
1	Miličić G. Vida	2	Tomanović N. Predrag	3	Jokić M. Igor
10 godina					
1	Mutavdžić S. Milenko	2	Saveljić Lj. Aleksandar		

Foto zapisi sa letovanja naših zaposlenih



Kalenić



Petrovac



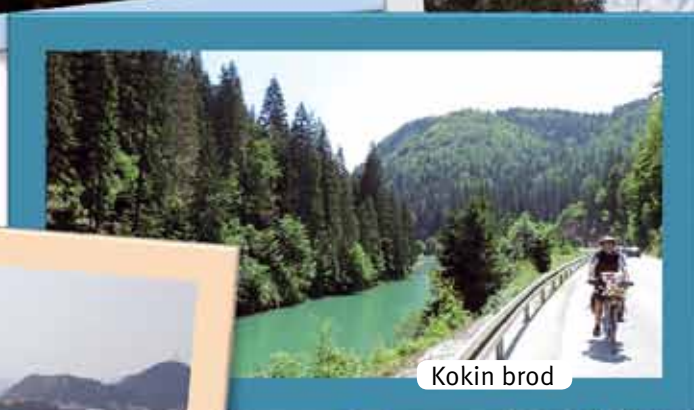
Bečići



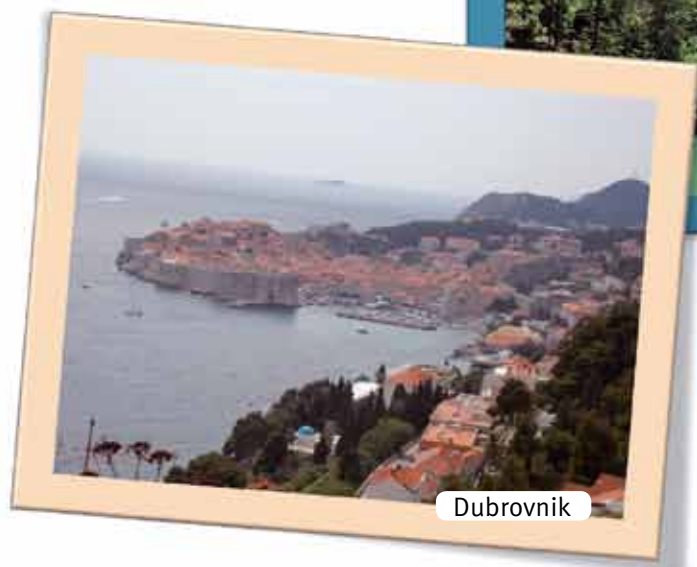
Skadar



Žabljak



Kokin brod



Dubrovnik



Pefkohori



Izvršni urednik: Gordana Savić
Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
Obradile i uredile: Gordana Savić i Nataša Glogovac
Tekstove pripremile: Gordana Savić i Nataša Glogovac
Fotografije: Nataša Glogovac
Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb
e-mail: gordana.savic@seval.rs
Štampa: Grafičar Užice
Tiraž: 600 primeraka