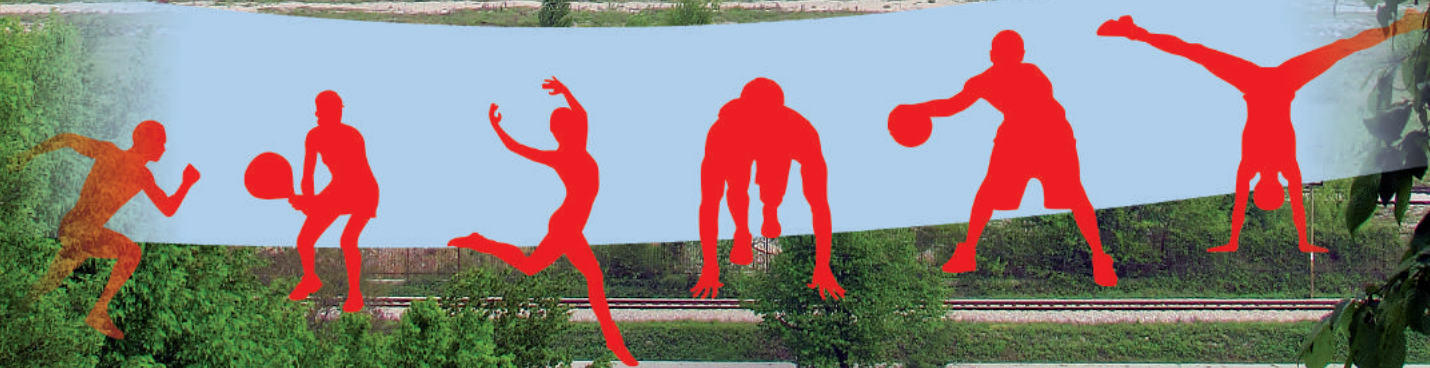


SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | APRIL 2016. | BROJ 143

• **Promocija zdravlja**



3

Trend dobrih proizvodno finansijskih rezultata se nastavlja



5

Kvalitet na prvom mestu



10

Promocija zdravlja zaposlenih



18

Impol Seval jedan od dobitnika nacionalnog priznanja za bezbednost i zdravlje na radu



Poverenjem do rezultata

Iza Impol Sevala je veoma uspešna 2015. godina. Trend dobrih proizvodnih i finansijskih rezultata se nastavlja i u 2016. godini.

Očigledno je da u Impol Sevalu ljudski kapital funkcioniše i da se znanje, veštine i iskustvo zaposlenih u kontinuitetu pretvaraju u novu realnu tržišnu vrednost.

Za takav efekat ključ je u uzajamnom poverenju jer zajedno mogu da rade samo ljudi koji jedni drugima veruju. Velikih i dugoročnih rezultata nema bez velike energije i velike angažovanosti a nju je nemoguće postići ako ne postoji zajednički jezik.

Zbog toga je građenje poverenja stalan i ozbiljan posao za svaku ozbiljnu kompaniju. Poverenje je pokretač inovativnosti. Nikakvi mehanizmi prisile ne mogu da zamene odnos poverenja.

Poverenje nije u nama niti u drugima. Ono je između nas i svi, svakodnevno kvalitetnom komunikacijom, doslednošću, otvorenim i poštenim pristupom, slušanjem, odavanjem priznanja drugima, pravovremenim informisanjem naših saradnika i pretpostavljenih o bitnim stvarima, doprinosimo građenju poverenja.

Zato gradimo poverenje i stvarajmo prijatniju radnu atmosferu u funkciji sopstvenog zdravlja i bezbednosti i većeg efekta posla koji obavljamo.

Neka nam jedan od zajedničkih zadataka bude i učešće u realizaciji Projekta promocije zdravlja zaposlenih Impol Sevala kome posvećujemo ovaj broj našeg informativnog lista.

Gordana Savić, izvršni urednik

Trend dobrih proizvodno finansijskih rezultata se nastavlja

O trendu proizvodno finansijskih rezultata poslovanja razgovaramo sa generalnim direktorom Impol Seval a.d. Ninkom Tešićem

Proizvodno finansijski rezultat Impol Sevala u prvom kvartalu ove godine je bolji u odnosu na rezultate ostvarene u prvom kvartalu 2015. godine, jedne od najboljih poslovnih godina



Da li se i u 2016. godini nastavlja trend dobrih rezultata u poslovanju Impol Sevala ?

Da. Proizvodno finansijski rezultat Impol Sevala u prvom kvartalu ove godine je bolji u odnosu na rezultate ostvarene u prvom kvartalu 2015. godine, jedne od najboljih poslovnih godina.

Ukupna proizvodnja u prvom kvartalu je 3% veća u odnosu na Plan, 14,5% u odnosu na ostvarenu proizvodnju u prvom kvartalu 2015. godine.

Proizvodnja u hladno valjanom programu u istom periodu je veća 0,3% u odnosu na Plan i 4,8% u odnosu na proiz-

vodnju u hladno valjanom programu ostvarenu u prvom kvartalu 2015. godine.

U ovom momentu je izvesno da za prvih šest meseci možemo očekivati odlične rezultate.

Od početka godine su održane četiri redovne sednice Nadzornog odbora i Skupština Društva. Koje su najznačajnije odluke ?

Skupština Društva je zbog isteka mandata imenovala novi Nadzorni odbor u starom sazivu za naredni dvogodišnji mandatni period.

Članovi Nadzornog odbora su Jernej Čokl, Vladimir Leskovar, Edvard Slaček, Irena Šela i Janko Žerjav. Za predsednika Nadzornog odbora je imenovan Edvard Slaček, a za zamenika Vladimir Leskovar.

Za naredni dvogodišnji period Nadzorni odbor je imenovao Izvršni odbor u starom sazivu: Ninko Tešić generalni direktor, Sanja Bosiljčić izvršni

direktor za ekonomske poslove i Budimir Bulatović izvršni direktor za tehničke poslove.

Za Sekretara Društva je ponovo imenovana Mirjana Grk, dipl. pravnik, vodeći saradnik za pravne poslove u PKC d.o.o.

Nadzorni odbor je, između ostalog, razmatrao Izveštaj o poslovanju Impol Seval a.d. za 2015. godinu i zakazao redovnu godišnju sednicu Skupštine Društva za 24.05.2016. godine.

Posebna pažnja na sednicama Nadzornog odbora pored tekuće problematike je posvećena brojnim investicionim aktivnostima.

U toku je izrada Strategije razvoja Kompanije Impol do 2025. godine pa i Strategije razvoja Impol Sevala. Koja su ključna strateška opredeljenja ?

Trenutno radimo na polaznim elementima Strategije. Imamo ohrabrenje od strane Uprave da naše opredeljenje verifikujemo u predlogu Strategije. Naši planovi za naredne godine su zasnovani na modernizaciji tople valjaonice, proširenju kapaciteta livnice, nabavci još jednog valjačkog stana za hladno valjanje i novih adustaznih mašina što vodi proširenju asortimana. Ovim ulaganjima do 2023. godine Impol Seval bi trebalo u hladno valjanom programu da dostigne kapacitet od blizu 100.000 tona.

Strateški, dalji rast i razvoj se planira i na nivou kompanije Impol, kako u matičnoj fabrici tako i u TLM Šibenik, gde je Impol nedavno ušao, sve sa ciljem da se grupa Impol svrsta među značajne srednje prerađivače aluminijuma u Evropi i svetu.

U ovom kontekstu je izvesno da nas sledeće i narednih godina čeka mnogo stručnog i kreativnog rada što je dobro za fabriku i zaposlene. Krajnja opredeljenja će biti jasna nakon konačnog usvajanja Strategije.

U kojoj fazi su aktivnosti u vezi sa investicionim zahvatom na Toploj valjaonici ?

Ugovori o modernizaciji valjačkog stana V2 su potpisani i avansi uplaćeni. Čekamo isporuku sklopova, saglasno sa ugovorenim rokovima i pripremamo dokumentacione podloge za građevinske radove.

Prvo zaustavljanje tople valjaonice je 15.02.2017. godine i trajaće mesec dana.

Sledeće zaustavljanje je 15.09. i trajaće do 15.10.2017. godine nakon čega sledi period probne proizvodnje.

U toku su pregovori sa isporučioцем peći za zagrevanje i homogenizaciju blokova. Potpisivanje ugovora očekujemo polovinom ove godine. Rokovi isporuke su godinu i po do dve od dana potpisivanja ugovora.

U međuvremenu ćemo raditi određene zahvate u Livnici, hladnoj valjaonici, na pećima za žarenje i pećima za zagrevanje blokova.

Da li realizacija investicije na Toploj valjaonici podrazumeva povećanje broja zaposlenih ?

Ne. Tehnološko unapređenje redukuje neke druge poslove na toploj valjaonici tako da ćemo već postojeće izvršioce dodatno osposobiti i premestiti tamo gde su potrebni.

Ukupno, sledi dodatna edukacija zaposlenih na Toploj valjaonici kao prirodna posledica tehnoloških unapređenja.

Mogućnosti za regulisanje statusa nove grupe zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama i invalida na dosadašnji način su iscrpljene. Šta se promenilo ?

U Impol Sevalu je trenutno preko 11% zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama.

Najvećem broju ovih zaposlenih u nekom prethodnom periodu je regulisan radno pravni status u skladu sa radnom sposobnošću.

S obzirom da broj zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama ima trend rasta, organizaciono mogućnosti za premeštaj novih zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama i invalida rada su iscrpljene.

U ovoj fazi, pribegli smo rešavanju statusa nove grupe zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama u Sektoru infrastrukture, na poslovima uređenja fabričkog kruga, koji su poslovi pomoćnog karaktera, u nastojanju da u okviru realnih potreba nađemo prihvatljivo rešenje za one koji bi u nedostatku ovog posla objektivno bili tehnološki višak.

Činjenica je da je i ovo rešenje ograničenog dejstva, samo za određeni broj zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama.



Kvalitet na prvom mestu

O proizvodnim rezultatima u protekloj godini i aktuelnoj problematici proizvodnje razgovaramo sa izvršnim direktorom za tehničke poslove Budimirom Bulatovićem



Kako ste zadovoljni ostvarenim proizvodnim rezultatima u Impol Sevalu u prethodnoj godini ?

Izuzetno sam zadovoljan ostvarenim proizvodnim rezultatima u 2015. godini.

Proizvodnja Livnice je ostvarena 101% u odnosu na Plan. Proizvodnja za tržište je rekordna – 51.005 tona. Bojenog asortimana je proizvedeno 8.666 tona.

Razlozi za zadovoljstvo su sasvim opravdani.

Trend dobrih proizvodnih rezultata se nastavlja i u 2016. godini. Šta su najveći izazovi ?

Svakako je najveći izazov podizanje nivoa kvaliteta naših proizvoda, a time i smanjenje reklamacija kupaca.

Mora se održati dobar trend kada je u pitanju ostvarenje planirane proizvodnje, kako na mesečnom, tako i na godišnjem nivou.

Posebnu pažnju treba posvetiti zaostacima koji direktno dovode do nezadovoljstva kupaca. Veoma je značajno obezbeđenje pogonske spremnosti mašina, kao jedan od ključnih faktora za dostizanje postavljenih ciljeva.

Borba za tržište i zadovoljstvo kupaca je na prvom mestu zbog čega su zahtevi kvaliteta u prioritetu. Kako se dobija bitka za kvalitet i koje mere se preduzimaju radi obezbeđenja stalnih poboljšanja ?

Kvalitet je apsolutni prioritet.

Na tom području smo se opredelili za princip autokontrole uz podršku stručnih službi Sektora kvaliteta i Sektora tehnologije, razvoja i investicija.

U kvalitetu te sprege vidim i uspeh u prevazilaženju teškoća u vezi sa kvalitetom naših proizvoda.

Ukupno, poboljšanje kvaliteta podrazumeva svakodnevni rad koji se ogleda kroz dobru komunikaciju sa zaposlenima i kontinuirane obuke i usavršavanja svih učesnika u datom segmentu rada.

Nedavno ste ponovo imenovani za izvršnog direktora za tehničke poslove u narednom dvogodišnjem mandatu. Koji su najveći izazovi Vaše radne pozicije ?

U ovom momentu to je svakako novi investicioni ciklus. On je izazov i za sve zaposlene u Društvu. Iako sam svestan da nas očekuje veoma kompleksan zadatak imam puno poverenje u saradnike i kolektiv u celini i sasvim sam

siguran da ćemo i ovaj investicioni ciklus uspešno realizovati.

Jedan od izazova je i ostvarenje planirane proizvodnje sa posebnim akcentom na bojeni program gde je svaka godina specifična. Posebnu pažnju moramo posvetiti bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu kao i zadovoljstvu zaposlenih.

Proteklu godinu u odnosu na prethodne kao i početak ove godine karakteriše porast broja povreda na radu. Pri tome raste broj lakših povreda na radu, a opada broj teških povreda na radu. O čemu se radi ?

Smatram da rutinsko obavljanje poslova i smanjenje koncentracije zaposlenih dovodi do povreda na radu.

Neophodno je svakodnevno preventivno delovanje u procesu rada organizatora rada u saradnji sa stručnim službama i stručnim licem za bezbednost i zdravlje na radu. Sa zaposlenima se mora obezbediti direktna komunikacija po ovom osnovu. Kontinuirano poboljšanje uslova rada i uređenost prostora i radnog mesta bitno doprinose boljoj zaštiti zaposlenih. Više moramo raditi na promociji ideje „Naš cilj ... NULA povreda na radu“ i promociji zdravlja zaposlenih.

Šta su najvažniji poslovi i zadaci organizacionih celina, u okviru Vašeg delokruga rada, do kraja godine ?

Najvažniji poslovi i zadaci organizacionih celina u okviru mog delokruga rada su podizanje proizvodnje bojenog programa na planirani nivo, realizacija odgovarajućih investicionih aktivnosti, saglasno sa utvrđenom dinamikom i priprema za novi investicioni ciklus, stalni rad na kvalitetu proizvoda i usluga radi obezbeđenja zadovoljstva kupaca, kontinuirana poboljšanja u vezi sa zahtevima Sistema menadžmenta kvalitetom i naravno, ostvarenje proizvodnih planova.





**DODELJUJU
ZLATNU PLAKETU**

POBEDNIK ZA 2015. GODINU

Sa izrazitim zadovoljstvom Vas obavestavamo da je kompanija:

IMPOL SEVAL
dobitnik tradicionalnog i prestižnog priznanja:
TOP SERBIAN BRANDS 2015.
u kategoriji:
**KORPORATIVNI BREND
• METALI •**

Ovo prestižno priznanje se dodeljuje isključivo prema glasovima građana Srbije, na osnovu nezavisne i objektivne ankete sprovedene na 2780 punoletnih građana Srbije od 11. - 28. 12. 2015. god.

Glavni uslovi za dobitnike nagrade su:
poznatost brenda • vrhunski kvalitet • zadovoljstvo potrošača
• odličnost u poslovanju • poslovni rezultati

Impol Seval dobitnik je nagrade Top Serbian Brands-POBEDNIK za 2015. godinu u kategoriji Korporativni brend-Metali

U organizaciji portala www.bestofserbia.rs i ekskluzivnog časopisa **TOP SERBIAN BRANDS**, ovo prestižno priznanje se tradicionalno dodeljuje na početku svake godine, za prethodnu godinu, isključivo prema glasovima građana Srbije, a na osnovu nezavisne i objektivne ankete sprovedene na 2780 punoletnih građana Srbije. Glavni uslovi za dobitnike nagrade su: poznatost brenda, vrhunski kvalitet, zadovoljstvo potrošača, odličnost u poslovanju i poslovni rezultati.

Društva sa ograničenom odgovornošću u Impol Sevalu

Uvek moramo biti bolji

U Impol Sevalu posluju četiri društva sa ograničenom odgovornošću čiji je vlasnik Impol Seval a.d.. Iz razgovora sa direktorima tih društava Milanom Đokovićem - Tehnika d.o.o., Đorđem Pjevićem - Final d.o.o., Nenadom Vasićem - Hotel President d.o.o. i Gordanom Savić - PKC d.o.o. zaključili smo da poslovanje u uspešnom sistemu kakav je Impol i Impol Seval, podrazumeva veliku odgovornost i kontinuirani rad na unapređenju kvaliteta usluga koje se pružaju matičnoj fabrici i trećim licima. Uvek moramo biti bolji, zajedničko je opredeljenje direktora ovih društava.

Dajemo kratak osvrt na društva sa ograničenom odgovornošću i planske ciljeve u narednom periodu.



Tehnika d.o.o.

Uspešno poslovanje u 2015. godini su obeležili poslovi na izradi livnog seta 1400 x 400 za L3/2,3, premeštanje kрана od 20 tona iz Hale II u Halu V, zamena sedam polja svetlosnih traka aluminijumskim limom u halama I i II, ukupne površine 350 m², izrada Testere za sečenje trupaca, ekspanzionih osovina i kokila za aluminijumske blokove, remont peći V 1/2.

Tokom 2015. godine proizvedeno je 178.446 kg proizvoda od aluminijuma i 4055 m³ ambalaže za Impol Seval a.d. i 40 m³ za treća lica.

Osvojena je proizvodnja kartonskih hilzni.

U 2016. godini posebno su planirani poslovi projektovanja, izrade i puštanje u rad Linije za premotavanje i embosiranje traka, izrada konstrukcije za dimovod L 1/2, izrada delova i sklopova neophodnih za modernizaciju V-2, izrada nadstrešnice ispred hale VI.

Final d.o.o.

Standardni delokruga finansijско-раčunovodstvenih poslova obuhvata knjigovodstvo poslovnih promena,

obračun finansijskog rezultata, izradu bilansa, izradu poslovnog plana i analizu poslovanja, poslovno informisanje, obračun zarada, praćenje tekuće likvidnosti, naplatu potraživanja, plaćanje obaveza, osiguranje imovine i lica, praćenje berzanskog poslovanja akcijama za potrebe sistema Impol Seval.

Osnovni planski zadatak Final d.o.o. u 2016. godini je dalje poboljšanje kvaliteta usluga i prenos znanja i iskustva saradnika koji u narednom periodu od 3-4 godine odlaze u penziju na mlađe kolege.

President d.o.o.

U nastojanju da Hotel President d.o.o. adekvatno predstavi Impol Seval kao matičnu kompaniju, posebno se radi na poboljšanju zadovoljstva gostiju, kroz svakodnevne aktivnosti i dodatne napore usmerene na uređenje Hotela i njegovog okruženja.

U 2015. godini je ostvarena popunjenost kapaciteta Hotela od 57,17% sa 3130 prodatih soba. Pri tome, udeo domaćih gostiju je iznosio 55%, a stranih 45% što ukazuje da raste interesovanje stranaca za naše smeštajne kapacitete.

Plan je da se u 2016. godini ostvari popunjenost kapaciteta na godišnjem nivou od 60% sa 3285 prodatih soba.

PKC d.o.o.

Ostvareni rezultati poslovanja u PKC d.o.o. u 2015. godini su usledili zbog većeg stepena efikasnosti i efektivnosti u radu.

U području bezbednosti i zdravlja na radu je zaposleno još jedno stručno lice za bezbednost i zdravlje na radu.

Početak godine PKC d.o.o. je obnovio licencu za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, a tokom 2016. godine se očekuje i pribavljanje licence za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju.

U Pravno-kadrovskom centru se kontinuirano radi na poboljšanju kvaliteta usluga i dobroj komunikaciji sa zaposlenima i korisnicima usluga.

Nakon usvajanja Rečnika kompetencija od strane Izvršnog odbora Društva u 2015. godini u toku je njeno implementacija i mapiranje poslova kao sistemski aktivnost koja obeležava 2016. godinu i menja sistem ocenjivanja rada i performansi zaposlenih za slučaj fluktuacije.

Nova metodologija izrade Akta o proceni rizika, verifikovana 2015. godine, obezbeđuje pregledniji, racionalniji i kompletniji pristup proceni rizika. U toku je procena rizika po osnovu buke i vibracija u proizvodnim pogonima.

Posebno mesto zauzima, kao mera generalne prevencije, realizacija projekta Promocija zdravlja zaposlenih u Impol Sevalu.

U delu pravnih poslova, osim redovnih, odvijaju se brojne aktivnosti preventivnog karaktera, u formi izrade odgovarajućih opštih akata i odluka, usmerenih na otklanjanje mogućih neusaglašenosti i bolje uređenje odgovarajućih segmenata rada.

U tom kontekstu posebna pažnja biće posvećena izradi Pravilnika o stručnom usavršavanju i osposobljavanju zaposlenih.

Politika promocije zdravlja Društva Impol Seval

Briga o zdravlju zaposlenih, očuvanje njihove radne sposobnosti i primarna zdravstvena prevencija je osnova na kojoj Društvo Impol Seval gradi svoj poslovni uspeh i dalji razvoj.

Svojim zaposlenima obezbeđujemo visoke standarde zaštite na radu i u vezi sa radom kao i bezbedne uslove radnog okruženja.

Svoje zaposlene motivišemo da sopstvenim ponašanjem u procesu rada, radnom i životnom okruženju maksimalno doprinesu očuvanju svog zdravlja i bezbednosti i zdravlja i bezbednosti ostalih zaposlenih i trećih lica.

Svoje zaposlene posebno motivišemo da rade na očuvanju i održavanju svog zdravlja i svoje radne sposobnosti u saradnji sa organizatorima procesa rada, stručnim službama Društva, Medicinom rada i drugim ovlašćenim zdravstvenim i stručnim institucijama.

Naročit značaj u Društvu se daje aktivnostima koje su usmerene ka stvaranju infrastrukture za promociju zdravlja i osposobljavanje zaposlenih za preduzimanje konkretnih mera i aktivnosti za zaštitu i unapređenje svog zdravlja i radne sposobnosti i održanje zaposlenja pod uslovima prihvatljivim i za zaposlenog i za poslodavca.

Zato smo posvećeni poštovanju zakonskih i drugih propisa i akata, povezanih sa našom delatnošću, kojima se stvaraju uslovi za human, bezbedan i zdrav rad naših zaposlenih, jer samo takav rad može biti u interesu i poslodavca i zaposlenih.

Takođe smo posvećeni stalnom unapređenju saradnje sa Medicinom rada koju zasnivamo na partnerskim odnosima usmerenim ka tome da se i u slučaju zdravstvenih smetnji i ograničenja kod zaposlenih, obezbeđenjem adekvatnih tehničkih, organizacionih i zdravstveno-preventivnih mera zaštite, omogući njihovo uključivanje u realan proces rada.

Pravo na zdravlje je jedno od osnovnih ljudskih prava, ali i obaveza svakog pojedinca i zaposlenog, da odgovornim pristupom sopstvenom zdravlju omogući Društvu ostvarenje svrhe mera preduzetih po tom osnovu.

Stoga nastojimo:

- da prepoznamo potrebe i očekivanja zaposlenih
- da se bavimo prevencijom stresa i zamora
- da stalno usavršavamo znanja i veštine zaposlenih
- da obezbedimo doslednu primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu i mera radne i tehnološke discipline
- da obezbedimo primenu posebnih zdravstveno-preventivnih mera za zaposlene
- da kontinuirano radimo na podizanju svesti zaposlenih o potrebi staranja o sopstvenom zdravlju i značaju zdravstvene prevencije
- da promovišemo društvenu odgovornost za stanje zdravlja sopstvenim angažovanjem.

Generalni direktor
Ninko Tešić

O promociji zdravlja, za zaposlene

„Svaki čovek je tvorac svog zdravlja ili svoje bolesti“

Buda

Na sednici Izvršnog odbora Društva krajem marta 2016. godine usvojen je projekat Promocija zdravlja zaposlenih i Politika promocije zdravlja Društva Impol Seval koji je izradio Pravno kadrovski centar d.o.o.

Dinamiku aktivnosti na realizaciji projekta obezbeđuje Direktor za ljudske resurse i pravne poslove.

Tokom maja 2016. godine, pored aktivnosti u vezi sa promocijom zdravlja zaposlenih koje se odvijaju u kontinuitetu, a koje je Projekat prepoznao kao primere dobre prakse prethodnih godina, uslediće prve nove aktivnosti i mere na promociji zdravlja zaposlenih.

Cilj projekta je zdravstveno preventivna kampanja, tokom 2016. i narednih godina, usmerena ka tome da kod zaposlenih probudi svest o značaju brige za sopstveno zdravlje, o ulozi i efektima zdravstvene prevencije i očuvanju radne sposobnosti u funkciji održanja zaposlenja i kvaliteta života.

Tim povodom u Društvu će biti održana brojna instruktivna predavanja i prezentacije odgovarajućeg sadržaja namenjena ciljnoj grupi zaposlenih i organizatorima procesa rada.

Prigodnim promotivnim i edukativnim sadržajima biće opremljeni svaki broj Sevala i Informatora a sa zainteresovanim zaposlenim posredstvom ljudskih resursa obezbeđena interpersonalna komunikacija koja po potrebi uključuje Medicinu rada i druge ovlašćene zdravstvene i stručne institucije radi individualnog savetovanja, neformalne diskusije, sastanka i slično.

U okviru zdravstvene prevencije Promocija zdravlja predviđa obezbeđenje zdravstveno preventivnih pregleda za sve zaposlene, obezbeđenje prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda za sve zaposlene u proizvodnji i sistematskih lekarskih pregleda za žene i starije od 50 godina.

Promocija fizičke aktivnosti podrazumeva obezbeđenje od strane poslodavca organizovanog korišćenja sportsko-rekreativnih sadržaja, formiranje planinarske sekcije i slično.

Posredstvom instruktivnih seminara o zdravoj ishrani i drugim adekvatnim sadržajima na tu temu, deo kampanje biće i promocija zdrave ishrane, a organizovanjem savetovanja za zainteresovane zaposlene za odvikavanje od pušenja preduzeće se konkretne mere usmerene ka tome da zaposlenom obezbede neophodnu stručnu pomoć i podršku.

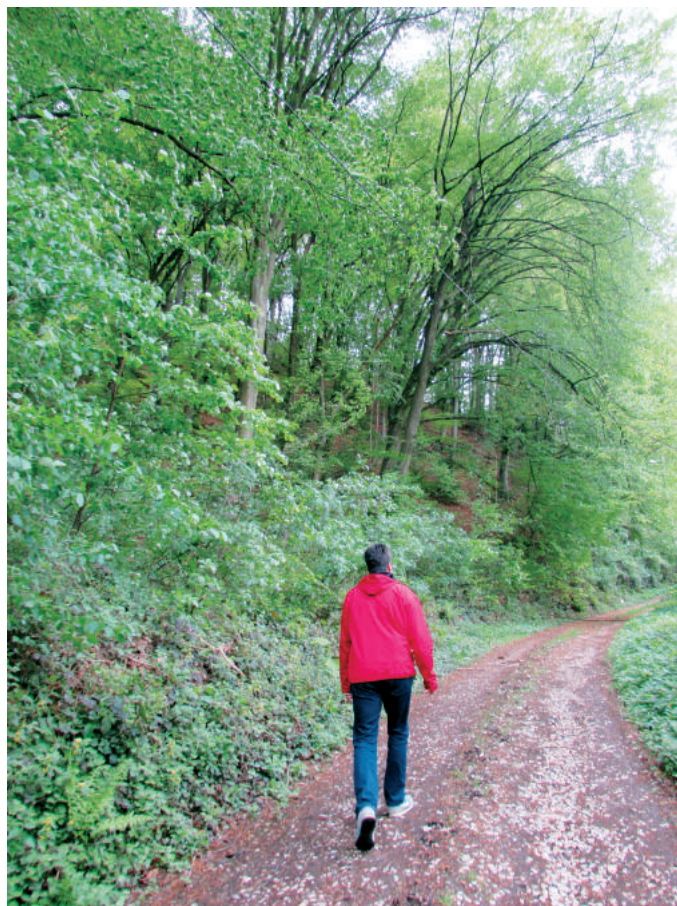
Posebna savetovanja i instruktivni seminari za or-

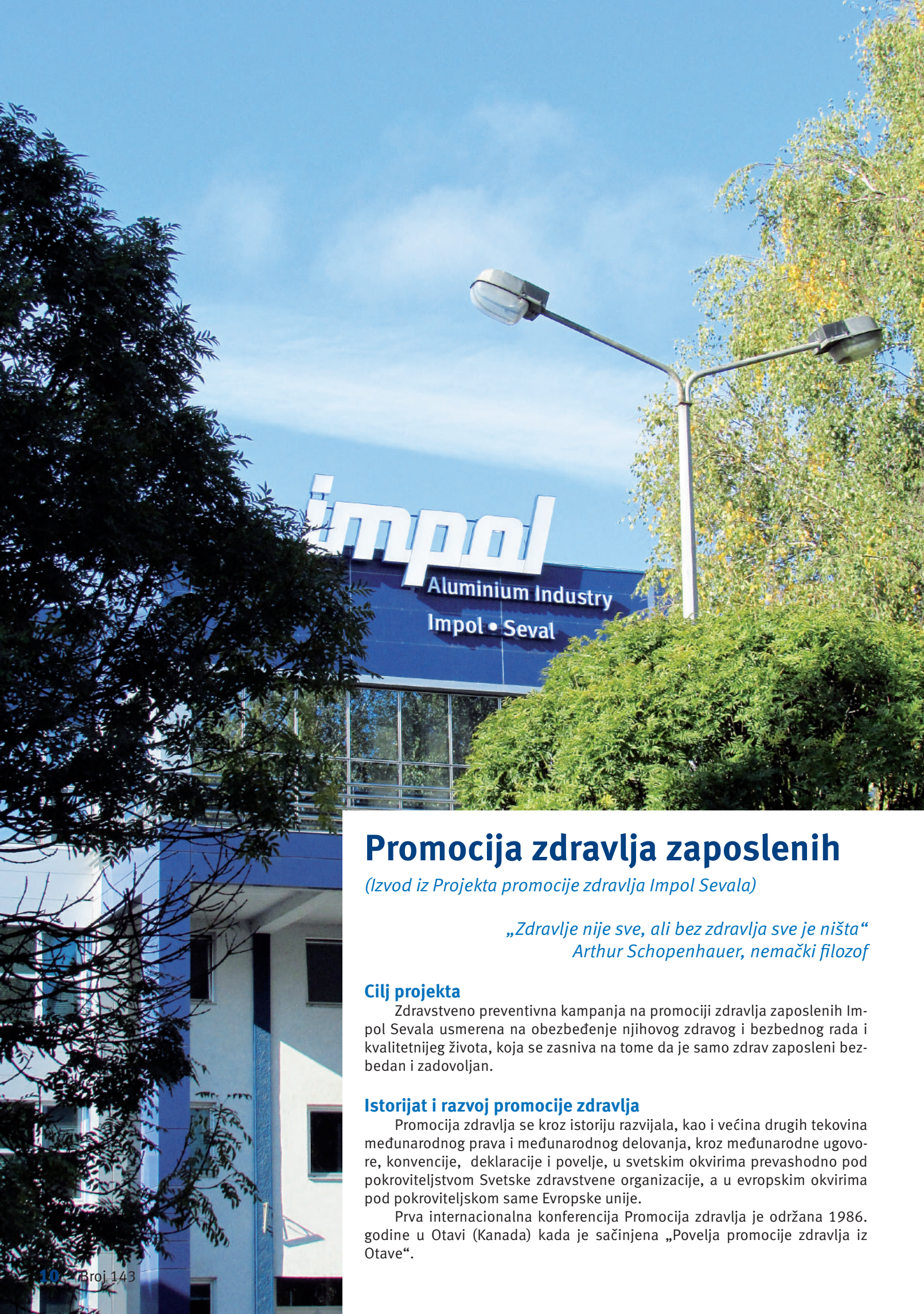
ganizatore procesa rada i zainteresovane zaposlene su predviđena na temu Alkohol – tihi ubica.

Sve aktivnosti na realizaciji ovog projekta sprovodi Pravno kadrovski centar d.o.o. u saradnji sa Izvršnim odborom Društva, organizacijom Sindikata, odborima za bezbednost i zdravlje na radu, direktorima organizacionih celina i samim zaposlenima.

U nastojanju da Projekat učinimo dostupnim svakom zaposlenom i u okviru sopstvenih interesovanja ga animiramo za učešće u njemu, između ostalog i u formi novih ideja i predloga, dajemo kratak izvod iz Projekta.

Gordana Savić
Direktor za ljudske resurse
i pravne poslove





impol
Aluminium Industry
Impol • Seval

Promocija zdravlja zaposlenih

(Izvod iz Projekta promocije zdravlja Impol Sevala)

*„Zdravlje nije sve, ali bez zdravlja sve je ništa“
Arthur Schopenhauer, nemački filozof*

Cilj projekta

Zdravstveno preventivna kampanja na promociji zdravlja zaposlenih Impol Sevala usmerena na obezbeđenje njihovog zdravog i bezbednog rada i kvalitetnijeg života, koja se zasniva na tome da je samo zdrav zaposleni bezbedan i zadovoljan.

Istorijat i razvoj promocije zdravlja

Promocija zdravlja se kroz istoriju razvijala, kao i većina drugih tekovina međunarodnog prava i međunarodnog delovanja, kroz međunarodne ugovore, konvencije, deklaracije i povelje, u svetskim okvirima prevashodno pod pokroviteljstvom Svetske zdravstvene organizacije, a u evropskim okvirima pod pokroviteljskom same Evropske unije.

Prva internacionalna konferencija Promocija zdravlja je održana 1986. godine u Otavi (Kanada) kada je sačinjena „Povelja promocije zdravlja iz Otave“.



Promocija zdravlja – definicija

Promocija zdravlja je koncept zasnovan na težnji da se unapredi povezanost ljudi i njihove društvene okoline i radnog okruženja, stavljajući u prvi plan odgovornost kako pojedinca za sopstveno zdravlje, tako i uticaj faktora društvene, radne i prirodne sredine na zdravlje celokupne društvene zajednice.

Promocija zdravlja obuhvata saradnju Impol Sevala sa institucijama zdravstvenog sektora, kao i drugim državnim, privatnim i nevladinim institucijama od značaja za zdravstvenu zaštitu.

Ciljevi promocije zdravlja u Impol Sevalu

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

Specifični ciljevi se formiraju na osnovu fokusa projekta, a u zavisnosti od mogućnosti i uspeha svake prethodne aktivnosti. Primer specifičnog cilja: Povećati nivo znanja zaposlenih o povezanosti konzumiranja duvana i alkohola i fizičke neaktivnosti sa bolestima srca.

Fokusi promocije zdravlja u Impol Sevalu

Fokus projekta Promocije zdravlja mora biti usko povezan sa ekonomsko - socijalnom situacijom i prilikama u Društvu. Potrebno je napraviti balans između mogućnosti zaposlenih i fokusa na koje se želi ukazati samim projektom Promocije zdravlja. Fokusi promocije zdravlja mogu biti:

- Pušenje
- Alkoholizam
- Zavisnost od kocke i narkotika

- Zdravlje žena
- Ishrana
- Fizička aktivnost
- Međuljudski odnosi i stres na radnom mestu
- Preventivni odlasci kod lekara
- Uloga pojedinih zdravstvenih ustanova i zdravstvenih radnika
- Zdrav rad

Zdravstveno promotivne kampanje u Impol Sevalu

Zdravstveno promotivne kampanje predstavljaju prvi korak ka podizanju nivoa svesti zaposlenih o sopstvenoj brizi o zdravlju. Zdravstveno promotivne kampanje imaju zadatak da informišu, ubede i motivišu na promene u zdravstvenom ponašanju zaposlenih.

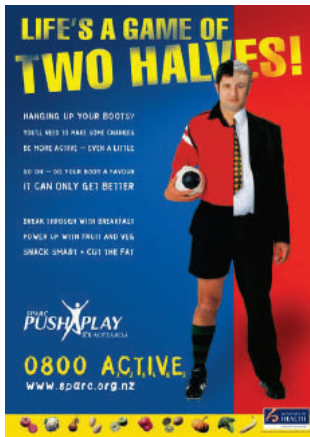
Zdravstveno promotivne kampanje (masmediji) koje



se mogu primeniti i biti delotvorni na nivou Društva su: informativni list „Seval“ i informativno glasilo „Informator“, plakati i promotivni materijal, ekran na ulazu u Upravnu zgradu Društva. Ciljnu grupu predstavljaju svi zaposleni Impol Sevala. Zdravstveno promotivna kampanja uvek treba da se preklopi ili bar nastavi interpesonalnim komunikacionim aktivnostima i zdravstvenim događajima u široj društvenoj zajednici jer u takvoj kombinaciji je najdelotvornija.

Otpori koji se mogu javiti na nivou Impol Sevala i kod zaposlenih

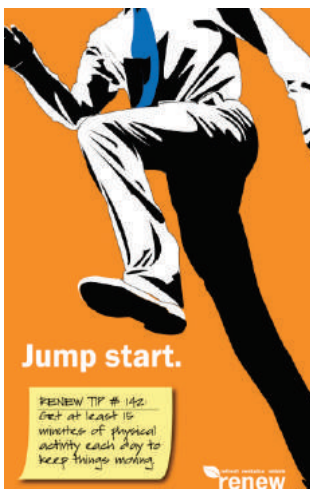
Početak projekta Promocije zdravlja kao i njegova realizacija ne predstavlja lak zadatak. Otpori se mogu javiti kako na nivou pojedinca (zaposlenog), tako i na nivou Društva (menadžmenta) pa ih je stoga bitno evidentirati kako bi se na njih pravilno reagovalo i kako bi se isti prevazišli. Naime, prihvatanje ideja koje se plasiraju tokom promocije zdravlja, tačnije zdravstveno promotivne kampanje zahtevaju



sledeće:

- Promenu stava, često i ponašanja (otpor kod pojedinca)
- Lično ulaganje, često i diskomfort (otpor kod pojedinca)
- Prekid ponašanja u kome se uživa uz kratkotrajne neprijatne efekte, radi dugoročnih (negarantovanih pozitivnih) efekata (otpor kod pojedinca)
- Usmerenost na dugoročne ciljeve - rezultat je teško videti odmah, dugo se čeka i nije garantovan (otpor kod pojedinca i Društva)
- Mogući materijalni troškovi i ostvarivanje neprofitnih pozitivnih rezultata (otpor Društva)

Ciljna grupa početne faze promocije zdravlja, zdravstveno promotivne kampanje, jesu svi zaposleni u sistemu Impol Seval, bez obzira na pol, godine, status, radno mesto. Razlog za izbor velike ciljne grupe je taj što su problemi nebrige o zdravlju i izostanak zdravstvene preventive isti kod svih zaposlenih, sa tom razlikom što se kod zaposlenih u proizvodnji poremećaji ili oštećenja zdravlja ranije manifestuju kao gubitak dela radne sposobnosti zbog zahteva radnog mesta.



Evaluacija projekta

Evaluacija postignutih rezultata zdravstveno promotivne kampanje može se uraditi na više načina i to:

- Anketa
- Individualni intervju
- Statistički podaci

Specifični ciljevi projekta

Promocija fizičke aktivnosti

Zbog toga što veći deo dana zaposleni Društva provode na poslu, ne preostaje mnogo vremena za bavljenje fizičkim aktivnostima. Međutim Društvo mora savetodavno i motivirajući delovati na zaposlene da se u svoje slobodno vreme, koliko im to dozvoljavaju ostale obaveze, bave različitim fizičkim aktivnostima. Prema svetskoj stručnoj javnosti rekreativna fizička aktivnost je klasifikovana na sledeći način:

- NEAKTIVNOST – Nema drugih fizičkih aktivnosti osim onih na radnom mestu;
- MALA AKTIVNOST – manje od 2,5 sata tokom nedelje
- SREDNJA AKTIVNOST – između 2,5 i 5 sati tokom nedelje
- VISOKA AKTIVNOST – preko 5 sati nedeljno.

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

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

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

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

Prvi korak

Prvi korak je upozoravanje zaposlenih na štetnosti po zdravlje koje se mogu prouzrokovati fizičkom neaktivnošću, odnosno na pozitivne efekte bavljenjem različitim tipovima

fizičke aktivnosti.

Drugi korak

Kao drugi korak veoma je bitno sačiniti bazu podataka zaposlenih koji su zainteresovani za različite tipove fizičkih aktivnosti. Iz baze podataka se zatim formiraju uže ciljne grupe u zavisnosti od aktivnosti kojima se zaposleni žele baviti.

Treći korak

Ovaj korak podrazumeva organizaciju pomoći i motivisanje zaposlenih da se bave željenim fizičkim aktivnostima. U konkretnom slučaju ta pomoć može biti u vidu:

- Stvaranja partnerstva između lokalnih rekreativno – sportskih udruženja i institucija;
- Promocije biciklizma;
- Promocije lokalnih šetališta i fitnes staza.
- Stvaranja timova za različite sportove, organizacija internih takmičenja, motivisanje za učešće u eksternim takmičenjima
- Organizacije različitih akcija koje bi kroz druženje omogućili i fizičku aktivnost (uređivanje fabričkog kruga, drugih površina itd.)
- Organizacije savetovanja i edukacija na temu fizičke aktivnosti

Pušenje – kako pomoći zaposlenima da prestanu da puše

Štetnosti koje sa sobom nosi konzumiranje duvana su opšte poznate, međutim nije nepotrebno na njih se sa vremena na vreme podsetiti. Ako se uzme u obzir i da je nacionalna strategija borbe sa štetnostima od pušenja takva da vodi ka potpunoj zabrani pušenja u zatvorenim prostorijama (novi zakon) svrsishodnost ove aktivnosti je izvesnija.



Poslodavac nema zakonsku obavezu da pomaže zaposlenima da prestanu sa pušenjem, međutim sprovođenje ovakvih aktivnosti mogu doneti mnogobrojne pozitivne efekte za ne samo za zaposlenog, već i za poslodavca. Naime, prestanak pušenja može dovesti do smanjenja odsutnosti sa posla zbog bolesti, povećanje produktivnosti i pažnje na poslu i sl., odnosno vodi ka poboljšanju sveukupne zdravstvene situacije u Društvu.

Prvi korak

Prvi korak predstavlja objavljivanje promotivnog materijala od strane poslodavca vezanog za štetnosti kod pušenja. Promotivni materijal može da bude u vidu tematskih plakata koji slikovito prikazuju štetnosti kod pušenja kao i zdravstvene benefite koji se mogu ostvariti prestankom pušenja. Takođe promotivni materijal mogu biti i referentni tekstovi vezani za ovu temu.

Drugi korak

Nakon inicijacije pomoću promotivnog materijala potrebno je sačiniti inicijalnu bazu podataka zaposlenih (pušača) koji žele da ostave pušenje, odnosno onih zaposlenih koji su nakon kampanje promenili stav i mišljenje o pušenju. Stvaranje ovakve baze veoma je bitno kako zbog evaluacije projekta, tako i zbog kreiranja smernica za nastavak projekta. Baza podataka se može stvoriti anketom ili individualnim razgovorom.

Treći korak

Treći korak predstavlja pomoć i motivaciju zaposlenima koji žele da ostave pušenje. Ovo podrazumeva formiranje novih ciljnih grupa (iz grupe svih zaposlenih koji žele da ostave cigarete treba formirati ciljne grupe kao što su mlađi zaposleni, žene, stariji zaposleni i sl.). Pomoć zaposlenima podrazumeva na primer nabavku referentne literature (priručnika) za pomoć pri odvikavanju od pušenja, organizovanje savetovanja od strane organizacija koje se bave pružanjem pomoći pri odvikavanju od pušenja itd.

Četvrti korak

Učešće u događajima koje organizuje šira društvena zajednica – svetski dan zaštite od duvanskog dima, promocija novog zakona o zaštiti od duvanskog dima i sl.

Promocija zdravstvene prevencije

Svest našeg društva o zdravlju je na kritično niskom nivou. Uporedivu situaciju možemo da uočimo i u našem

neposrednom radnom okruženju. Preventivna zdravstvena briga ne postoji. Kod lekara se odlazi samo kada postoje određena patološka stanja. Opšte je poznato da češće odvozimo kola kod automehaničara na kontrolu, nego što sami odlazimo na preventivne preglede kod lekara. Kroz zdravstveno promotivnu kampanju može se ukazati zaposlenima na značaj prevencije nastanka bolesti, odnosno na značaj preventivnih pregleda i odlaska kod lekara.



Prvi korak

Promocija treba da ukaže na posledice nebrige o sopstvenom zdravlju, kao i na značajne benefite brige i promene svesti. Promocija treba da se realizuje kroz promotivne materijale, tekstove u novinama i organizaciju seminara i edukacija u kome bi lekari zdravstvenih institucija plastično objasnili značaj zdravstvene prevencije.

Drugi korak

Organizacija lekarskih pregleda/skrininga je od esencijalnog značaja. Subvencionisanje lekarskih pregleda i skrininga je najbolji vid motivacije, kao i organizacija u samoj realizaciji kako bi se izbegle gužve i čekanja. Ciljna grupa treba da budu zaposleni koji ne podležu periodičnim lekarskim pregledima. Lekarski pregled treba da obuhvati generalnu analizu krvi i urina, procenu indeksa telesne mase, pregled sluha, pregled vida, kože, skeletno-muskulaturnog sistema, respiratornog sistema i sl.

Međutim, ciljna grupa za skrininge različitih vrsta treba da bude šira od ciljne grupe za sistematske lekarske preglede. Skriningi mogu pokazati postojanje rizika od nastanka kancera, tumora, dijabetesa i sl.

Takođe, ne treba izostaviti ni organizaciju dobrovoljnog davanja krvi gde se jednom akcijom mogu postići dva pozitivna rezultata. Kroz organizovanu akciju dobrovoljnog davanja krvi zaposlenom će biti odrađen opšti lekarski pregled kao što je merenje pritiska, pregled rada srca, pluća, a takođe će se značajno obnoviti zalihe krvi u Opštoj bolnici i drugim lokalnim zdravstvenim ustanovama.

Treći korak

Za ovaj deo projekta veoma je bitno uzeti učešće u manifestacijama koje organizuje šira društvena zajednica. Manifestacije koje mogu biti organizovane su: Pregledi mamoagrafom za žene, Kampanja „Budi odgovoran“ itd.

Promocija zdrave ishrane

Program promocije zdrave ishrane je opšteprihvaćen i primenjuje se dugi niz godina unazad. Za realizaciju ovog dela projekta potrebno je primeniti već ustaljene metode i praktična iskustva. Kroz intenzivnu promotivnu kampanju zaposleni bi se motivisali da počnu da brinu o svojoj ishrani. Odavno je već dokazano da samo malom disciplinom pri ishrani je moguće postići sledeće rezultate:

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

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



Prvi korak

Na početku bitno je promotivnim materijalom i tekstovima uticati na svest zaposlenih vezano za zdravu ishranu. Akcenat treba biti na upozorenjima koja bi ukazala na zdravstvene rizike u slučaju nezdrave ishrane, odnosno na pozitivne efekte brige o ishrani.

Drugi korak

Kao naredni korak veoma je bitno pomoći zaposlenima

koji su zainteresovani za promenu načina ishrane kroz organizaciju seminara i nabavku različite referentne literature na temu zdrave ishrane. Predavanja nutricionista su od izuzetnog značaja u ovoj etapi. Cilj ovih predavanja treba da bude usmeren ka tome da zaposleni iz svoje ishrane izbace štetne namirnice, odnosno da bar smanje njihov unos i da iste zamene drugim namirnicama koje doprinose boljem



opštem zdravlju.

Treći korak

Zdrava hrana treba da bude prisutna i na radnom mestu koliko to dozvoljavaju resursi i odgovornost društva. Tu se prevashodno misli na uticaj na meni u menzi, nabavljanje voća za užinu za zaposlene u proizvodnim pogonima. Takođe u automatskim aparatima koji su prisutni u prostorijama Društva treba zameniti štetne proizvode kao što su smoki, čips, različite čokoladice, gazirane sokove sa drugim hranjivim, ali dijetalnim proizvodima u saradnji sa renomiranim nutricionistima.

Alkohol – tihi ubica

Evidentno je da je problem alkoholizma prisutan u Društvu.

Problem alkoholizma doprinosi stvaranju niza drugih problema vezanih za organizaciju rada, produktivnost i opšte zdravlje zaposlenih. Iako je u radnim prostorijama konzumiranje alkohola najstrožije zabranjeno i konstantno se vrše alko-testiranja zaposlenih, ovakve mere ne sprečavaju zaposlene da preteraju u konzumiranju alkohola van radnog vremena. Iz tog razloga je veoma bitno kroz promociju zdravlja na radnom mestu uticati na promenu svesti zaposlenih o konzumiranju alkohola. Preterano

konzumiranje alkohola rezultira značajnim zdravstvenim poremećajima i vodi ka zavisnosti od alkohola.

Trenutno Impol Seval saraduje sa Savetovalištem za alkoholizam i Službom medicine rada prilikom tretmana zaposlenih koji imaju problem sa alkoholizmom, međutim potrebno je preventivno delovati i proširiti navedenu saradnju.

Prvi korak

Kao prvi korak potrebno je kroz zdravstveno promotivnu kampanju plasirati promotivni materijal koji će ukazivanjem na sve štetnosti alkohola uticati na svest zaposlenih o konzumiranju alkohola

Promotivni materijal može biti u vidu tematskih plakata, tekstova i letaka.

Drugi korak

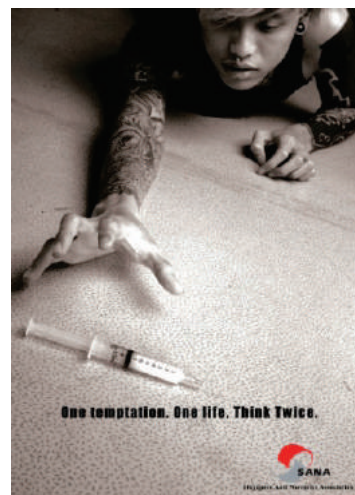
U sledećem koraku bitno je ostvariti partnersku vezu između stručnjaka za lečenje zavisnosti od alkohola i Društva. Naime potrebno je organizovati niz predavanja i savetovanja više ciljnih grupa. Naime potrebno je organizovati savetovanje za rukovodioce i organizatore posla kako bi na vreme kod zaposlenog primetili znake zavisnosti od alkohola i kako bi pravovremeno reagovali. Zatim potrebno je organizovati savetovanja i edukacije samih zaposlenih vezano za štetnosti alkohola, zavisnosti od alkohola i sl.



Kampanja protiv kockanja i narkotika

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

S obzirom na malu frekvenciju ovog problema nakon promotivne kampanje, edukacije i savetovanja treba organizovati po potrebi i partikularno za svaki slučaj zavisnosti koji se otkrije.



Politika promocije zdravlja

Generalni sponzor ovog Projekta je Izvršni odbor Društva koji obezbeđuje sprovođenje Politike promocije zdravlja zaposlenih, koja je sastavni deo ovog Projekta, a generalni nosilac njegove realizacije je Impol Seval PKC d.o.o.

Politika promocije zdravlja uspostavlja i uređuje sistem preventivnog zdravstvenog delovanja u Impol Sevalu u budućnosti.

23. Interna provera

U periodu od 25. februara do 29. marta 2016. godine u Društvu je sprovedena DVADESETTREĆA interna provera sistema menadžmenta kvalitetom.

U toku provere proveravani su svi procesi i podproces, kako je predviđeno Planom interne provere.

Tokom provere, timovi za proveru, su za 7 neusaglašenosti pokrenuli korektivne mere. Osim mera, takođe su dali i 53 opservacije i 28 sugestija. Otklanjanjem utvrđenih neusaglašenosti i primenom predloženih opservacija i sugestija funkcionisanje sistema menadžmenta kvalitetom će se poboljšati.

Provera je protekla uz dobru saradnju Timova za proveru i proveranih funkcija.

Kontrolna provera za CE znak

Predstavnik TÜV SÜD Sava d.o.o. iz Ljubljane, Nevenka Vančina Gale, 19. aprila 2016. godine je sprovedla kontrolnu proveru prema standardu EN 15088 za grupu proizvoda koji se primenjuju u građevinskoj industriji, za koju je izdat sertifikat i koji se označavaju CE znakom. Proveravač je, tokom provere, dao dve opservacije, konstatovao da su primedbe sa prethodne kontrolne provere otklonjene i da su ispoštovani zahtevi standarda EN 15088.

Na osnovu rezultata sprovedene provere, Društvo Impol Seval a.d može i dalje označavati CE znakom, već sertifikovane proizvode.



Dana 30.03.2016.godine održana III redovna sednica PTDSI grupe Impol u Slovenskoj Bistrici

Sednici su prisustvovali članovi Uprave društva Impol 2000 d.d.: Jernej Čokl, Vlado Leskovar, Edvard Slaček, Irena Šela i Bojan Gril, članovi PTDSI i predsednici tri sindikata iz Impol 2000 d.d. Slovenska Bistrica i Impol Seval Sevojno.

Prisutni su na sednici upoznati sa poslovanjem u grupi Impol u 2015. godini, planovima u vezi sa ulaskom Impola u TLM Šibenik, kao i ukupnim planovima i prognozama u 2016. godini.



Zaključen novi Aneks Kolektivnog ugovora Društva

Kolektivnim ugovorom Impol Seval povećana je cena rada za najjednostavniji rad tako da ista, za puno radno vreme, iznosi 26.885,00 dinara.

Istim Aneksom uvećanje zarade za rad na dan praznika koji je neradni dan povećano je sa 110% na 150%. Obe odredbe Aneksa primenjuju se od 01.04.2016. godine.



Poseta studenata

Dana 08.aprila 2016.godine, u poseti našem Društvu bili su profesori i studenti III i IV godine Fizičkog fakulteta Univerziteta iz Beograda.

Za vreme posete studenti su obišli proizvodne pogone i ukratko se upoznali sa tehnološkim procesima proizvodnje.

Stipendisti na praksi

Stipendisti Društva, Ivana Vučković i Branislav Ljubičić, studenti IV godine Tehnološko-metalurškog fakulteta Beograd, studijski program metalurško inženjerstvo, saglasno sa ugovorima o stipendiranju, obavili su u Društvu profesionalnu praksu.

Praksu, u trajanju od dve radne nedelje, obavili su pod nadzorom i uz pomoć mentora Dušice Filipović, Šefa odeljenja tehnologije i Andrije Milovića, Šefa proizvodnje PJ Livnica



Veterani KUD Sevojno

Veterani KUD Sevojno učestvovali su na susretima veterana „Kad zaigra i staro i mlado“ koje je organizovalo Kulturno-umetničko društvo Kraljevačka riznica

Impol Seval jedan od dobitnika nacionalnog priznanja za bezbednost i zdravlje na radu



28. april, predstavlja međunarodnu kampanju koja promovira bezbedan i zdrav rad. Obeležavanje ovog dana je sastavni deo Globalne strategije za bezbednost i zdravlje na radu, koja je proistekla iz zaključaka Međunarodne konferencije rada, održane 2003. godine. Jedan od glavnih stubova Globalne strategije je promovisanje, a Svetski dan bezbednosti i zdravlja na radu je značajan instrument za podizanje nivoa svesti o tome kako raditi bezbedno i zdravo. Takođe, 28. april je dan koji Svetska trgovinska unija obeležava kao dan sećanja na žrtve nesreća na radu i profesionalnih oboljenja

Povodom obeležavanja 28. Aprila – Svetskog dana bezbednosti i zdravlja na radu i Dana bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu u saradnji sa socijalnim partnerima, organizovala je takmičenje za dodelu Nacionalnih priznanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu za 2015. godinu.

Tim povodom članovi Komisije za dodelu Priznanja, u sastavu: Nevenka Kovačević-Inspektorat za rad Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Vera Kondić-Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“ i Čedanka Andrić-Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, posetili su naše Društvo 15.aprila 2016. godine.

U međuvremenu, Impol Seval A.D. je postao jedan od dobitnika ovog nacionalnog priznanja - Povelje 28. april. Svečano uručenje Povelje je zakazano za 28. april u Beogradu.





Uskrs najveći hrišćanski praznik

Uskrs je najveći hrišćanski praznik, kojim se obeležava dan kada je Isus Hristos vaskrsao iz mrtvih. Uskrs se praznuje tri dana i predstavlja tzv. „pokretni“ praznik, što znači da se njegov datum menja svake godine, ali uvek mora da bude u nedelju.

Uskrs se slavi prve nedelje posle punog meseca posle prolećne ravnodnevnicе. Takođe, pravoslavni Uskrs ne može se praznovati istog dana ili pre Pashe (jevrejski pokretni praznik). Kod pravoslavnih hrišćana, koji koriste stari (Julijanski) kalendar (Srpska, Ruska, Jerusalimska crkva,...), kao i kod pravoslavnih hrišćana koji koriste Milankovičev (reformisani Julijanski) kalendar (Grčka, Bugarska, Rumunska, Carigradska, Kiparska i Aleksandrijska crkva), Uskrs je uvek između 4. aprila i 8. maja. Kod ostalih hrišćana, koji koriste novi (Gregorijanski) kalendar, Uskrs je uvek između 22. marta i 25. aprila.

Veliki petak

Petak pred Uskrs se smatra najtužnijim danom hrišćanstva, jer je tog dana Isus Hristos osuđen i razapet na Golgoti, u Jerusalimu.

Na Veliki petak poste svi, pa čak i oni koji inače ne poste ceo vaskršnji post. Na Veliki petak se ne peva, ne veseli se, to je dan tuge i opšte tišine, koju „ni detinji plač ne sme remetiti“. Čak se ni pokojnici nisu sahranjivali na ovaj dan, „da se ne remeti zemlja u kojoj leži Hristos“.

Uskrsnje jaje

Jaje predstavlja simbol života, odnosno simbolizuje vaskrsnuće Isusa Hrista. Jaja se farbaju na Veliki četvrtak ili Veliki petak, najčešće crvenom bojom, koja simbolizuje Hristovu krv. Prvo obojeno jaje se smatra zaštitnikom kuće i čuva se do sledećeg Uskrsa.

Prirodno farbana jaja –Pošto prirodne boje za farbanje jaja nisu toliko intenzivne kao veštačke farbe koje se mogu kupiti u prodavnicama i na pijacama, trebalo bi ih koristiti u većoj količini. Od prirodnih materijala, najčešće se koristil ukovina, koja daje jajetu crvenkasto-braonkasto nijansu. Evo još nekih primera:

crvena – ljuska crvenog luka, sok nara, cvekla, sok od malina, crno vino; zelena – spanać, blitva, zelje; plava – crveni kupus, sok od borovnice; žuta – kora narandže, zeleni čaj.

Hristos Voskrese! Vaistinu Voskrese!

Kada svane dan Vaskrsenja Hristovog, narod se međusobno pozdravlja rečima Hristos Voskrese i Vaistinu Voskrese ! Taj pozdrav traje sve do Spasovdana, odnosno do Vaznesenja Hristovog, koji pada četrdeseti dan po Uskrsu.

Praznik rada

Praznik rada je jedan od najrasprostranjenijih praznika na planeti. Slavi se u preko 150 zemalja sveta.

Praznik rada 1. maj obeležava se u znak sećanja na prve masovne radničke demonstracije 1. maja 1886. u Čikagu, kada su radnici zahtevali osmočasovno radno vreme i bolje uslove rada, kada je u sukobima s policijom poginulo više od dve stotine radnika, dok je osmoro osuđeno na smrt.

Tada je i nastala ona popularna podela radnog dana na 3 x 8 sati – 8 sati rada, 8 sati odmora i 8 sati kulturnog uzdizanja!

Na Prvom kongresu Druge internacionale u Parizu 1889. godine odlučeno je da se svake godine, počev od Prvog maja 1890. godine, sprovode masovne demonstracije i štrajkovi za zaštitu interesa radničke klase. Na taj način je utemeljen Prvi maj kao međunarodni praznik radnih ljudi. Prvi maj je postao dan borbe za ostvarenje prava radničke klase celog sveta.

Malo je poznato da je prva kapitalistička zemlja koja je slavila Prvi maj bila Hitlerova Nemačka.

Prvi maj u Srbiji obeležen je prvi put 1893. godine protestnim skupovima u Beogradu. Prva masovnija proslava Prvog maja u Srbiji organizovana je 1905. godine u znaku solidarnosti sa ruskim radnicima, koji su se borili protiv carizma.

Od sedamdesetih godina prošlog veka manje se insistiralo na govorima i kulturnim programima, a više na roštiljijadama u prirodi i neformalnim druženjima.





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