

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | JANUAR/FEBRUAR 2015. | BROJ 138



Sadržaj

3

Kriza se prevazilazi stalnim poboljšanjima i ulaganjem



5

Članovi Predstavničkog tela zaposlenih



8

Rodna ravnopravnost



10

Povećanom pažnjom zaposlenih do smanjenja broja povreda na radu u 2015. godini



12

O programskim opredeljenjima i očekivanim aktivnostima novog saziva Sindikata Impol Seval

O krizi protiv krize

Kada je o ekonomskoj krizi reč, protekom vremena teško je reći bilo šta novo. Sve je u isti mah i isto i različito.

Srbija je jedina zemlja jugoistočne Evrope koja će u 2015. godini, prema proceni Svetske banke, imati pad bruto domaćeg proizvoda.

Prema polugodišnjem izveštaju Svetske banke za jugoistočnu Evropu, u ovoj godini rast se očekuje u svim zemljama regiona, osim u Srbiji.

Srbija će verovatno ostati u recesiji usled slabe domaće tražnje i teške fiskalne konsolidacije. Srbija se sporo oporavlja i zbog poplava. Srbija mnogo više od ostalih mora da se trudi radi pridobijanja investitora.

Rast srpske privrede, Svetska banka predviđa u 2016. godini. Stoga je važno izdržati.

Kao i uvek, problematičnim uslovima poslovanja i globalnom padu tražnje, Impol Seval, jedan od najvećih srpskih izvoznika se suprotstavlja stalnim poboljšanjima i ulaganjem u opremu. Drugog načina nema.

Godinu 2016. planiramo da dočekamo radeći na brojnim novim investicionim aktivnostima usmerenim na modernizaciju i rekonstrukciju tehnološke linije za proizvodnju toplo valjanih traka većih težina, uz ispunjenje proizvodno-finansijskih ciljeva.

Gordana Savić, izvršni urednik



Generalni direktor Impol Sevala o poslovanju u protekloj i na početku ove godine, o strateškim ciljevima i Programu merljivih zadataka i ciljeva svake organizacione celine i društava sa ograničenom odgovornošću u 2015. godini, o zaposlenima i sebi lično

Kriza se prevazilazi stalnim poboljšanjima i ulaganjem

Kako ste zadovoljni poslovanjem u 2014. godini ?

U 2014. godini smo ostvarili rekordne proizvodne rezultate i time sam zadovoljan. Međutim, dobit je znatno niža nego prethodnih godina i u odnosu na planiranu. Razlog je značajan rast nadoplataka na cenu sirovog aluminijuma koji nismo mogli u potpunosti da uključimo u naše prodajne cene, kao i visoki troškovi po osnovu negativnih kursnih razlika.

Kako je počela 2015. godina ?

Proizvodni rezultati u januaru i februaru nisu na nivou Plana, ali su dobri, dodatno u uslovima remonta opreme i većeg broja dana državnih i verskih praznika.

Podbačaj proizvodnje ćemo nadoknaditi u narednom periodu.

Nadoplatka na cenu sirovog aluminijuma je nastavio da raste ali je od druge polovine februara u padu, što je ohrabrujuće.

Negativnih kursnih razlika trenutno nema jer se kurs vratio na nivo od 31.12.2014.

U januaru je u Slovenskoj Bistrici održana prva redovna sednica Nadzornog odbora Društva. Početkom februara na vanrednoj sednici Kolegijuma Generalnog direktora Društva definisane su određene mere i zaključci. O čemu se radi ?

Posle 2008. godine svaka sledeća poslovna godina je bila sve teža i taj trend se nastavlja. Ni 2015. neće biti bolja za izvoznu privredu, bar ne za našu branšu. Globalni problem je nedovoljna tražnja.

Stoga koliko god bio zadovoljan zalaganjem svojih saradnika i zaposlenih, moramo raditi na stalnim poboljšanjima i unapređenju da bismo opstali u trci sa konkurencijom. Stručni rad i radna i tehnološka disciplina se moraju podići na viši nivo. U ovim uslovima uvek se mora raditi više. Velika ponuda dovodi do toga da kupac sve veću pažnju obraća na kvalitet, do sitnica.

Otuda dodatne mere i ciljevi. Popuštanja ne sme biti. U tom kontekstu na sednici Nadzornog odbora je razmatrana i problematika novih neophodnih ulaganja. Ovih dana se ubrzano i veoma ozbiljno radi na materijalu u vezi sa modernizacijom i rekonstrukcijom tehnološke linije za proizvodnju toplo valjanih traka većih težina.

Kriza se prevazilazi stalnim poboljšanjima i ulaganjem.

U sistemu Impol Seval ima 700 zaposlenih. Kako se u kriznim uslovima poslovanja i lošem privrednom ambijentu suočavate sa takvom odgovornošću ?

Po pitanju očuvanja radnih mesta u fabrici uvek sam optimista. Ako dobro shvatimo trenutak, zajedno ćemo zaštititi svoja radna mesta. U tom kontekstu teškoće ne preuveličavam: samo želim da ih budemo svesni da bismo ih lakše prevazišli.

Kako ste zadovoljni radom vaših prvih saradnika ?

Radom mojih prvih saradnika sam zadovoljan. Da nisam – bilo bi promena. Da svako od nas, pa i ja, može više i bolje – može. Pri tome je normalno da svi nisu isti i da neko daje manji a neko veći doprinos. Kod svojih saradnika najviše cenim iskrenost. Nema razloga da prikrivamo greške. Niko ih ne pravi namerno. Posle toliko godina uspešnog zajedničkog rada sve se može prevazići i postići poverenjem.

Kako je biti deceniju i više na čelu jedne od najuspešnijih fabrika u Srbiji ?

Mnogo teže nego što izgleda. To je stalni rad u stresu, pod pritiskom.

Da smo među najuspešnijim ne osećam – bar ne uvek: obično samo znam šta nam još nedostaje pa zbog toga idem dalje.

Koja je Vaša filozofija vođenja Impol Sevala ?

Moja filozofija vođenja fabrike je uvek bila i ostala jednostavna: fabrika je kao veliko domaćinstvo kojim treba upravljati odgovorno i razumno, onako kako savestan čovek

vodi i unapređuje sopstvenu kuću. To podrazumeva stalno ulaganje u resurse: opremu za rad i ljude na način kojim se garantuje sigurnost i budućnost fabrike i zaposlenih.

Veoma je važno i poverenje – iskrenost, otvoren i saradnički odnos koji vodi zajedničkom cilju.

Koje su po Vama ključne kompetencije neophodne za dobrog vođu i članove njegovog tima ?

Pored neophodnog znanja i iskustva, koje se podrazumeva, čovek mora da ima genetske predispozicije za vođu, ali i afinitet za posao te vrste. U protivnom, nema pravog rezultata. Isto važi i za članove tima. Samo timskim radom se ostvaruju krajnji efekti.

Gde vidite Impol Seval iduće godine u ovo vreme ?

U 2016. godini, što se tiče okruženja i privrednog ambijenta, očekujem da se zaustavi trend pada privredne aktivnosti. Kada ćemo se vratiti u normalne tokove ostaje da vidimo. Važno je koliko će ova Vlada istrajati u reformama.

Naše opredeljenje u krizi je bilo i ostalo ulaganje. Prerada aluminijuma je inače delatnost koja zahteva stalna ulaganja. Godinu 2016. planiramo da dočekamo radeći na brojnim novim investicionim aktivnostima usmerenim na modernizaciju i rekonstrukciju tehnološke linije za proizvodnju toplo valjanih traka većih težina, uz ispunjenje proizvodno-finansijskih ciljeva.





Predstavljamo članove Predstavničkog tela radnika grupe Impol za društva iz sistema Impol Seval



Ristić Zoran, po zanimanju mašinski tehničar, radni odnos zasnovao je 01.10.1979. godine na poslovima standardizacije. Obavljao je poslove Tehničara studije rada i vremena, Tehnologa metalurške tehnologije PJ Valjaonica III, a od 01.07.2004. godine nalazi se na poslovima Terminer PJ Valjaonica I. U novembru 2014. godine izabran je za elektora elektorske baze Impol Seval a.d. i člana PDSI za društva iz sistema Impol Seval.



Diković Gorica, po zanimanju diplomirani ekonomista i magistar tehničkih nauka (područje organizacionih nauka za elektronsko poslovanje), radni odnos zasnovala je 20.07.1998. godine na poslovima Samostalni referent za raspodelu. Obavljala je poslove Analitičara planera, a od 01.09.2012. godine nalazi se na poslovima Vodeći ekonomista za poslove finansijskih obračuna. U novembru 2014. godine izabrana je za elektora elektorske baze Impol Seval FINAL d.o.o. i člana PDSI za društva iz sistema Impol Seval.



Didanović Sanja, po zanimanju profesor razredne nastave, radni odnos zasnovala je 12.06.2001. godine na poslovima Samostalni referent za planiranje i obrazovanje kadrova. Od 01.07.2004. godine obavlja poslove Saradnik za planiranje i obrazovanje kadrova. Trenutno je na Master studijama andragogije. U novembru 2014. godine izabrana je za elektora elektorske baze Impol Seval PKC d.o.o. i člana PDSI za društva iz sistema Impol Seval.

Uslovi poslovanja su sve teži. Ukupno, pa i za Impol Seval. Ozbiljna vremena iziskuju ozbiljne, odgovorne i kompetentne zaposlene koji svojim ličnim i profesionalnim primerom mogu da daju odgovore korisne za sve nas. Bitno je ne posustati, ali u okvirima realnog optimizma i sa potpunom svešću o tome gde su nam slabe strane i na čemu treba dodatno raditi da bismo održali prednosti koje imamo u odnosu na konkurenciju. Razgovaramo sa elektorima iz Impol Seval Ristić Zoranom, Diković Goricom i Didanović Sanjom

Brinete li za sigurnost fabrike i radnog mesta ?

Z.Ristić: Kao svaki odgovoran čovek, naravno, da brinem. Brine me ekonomska kriza i sve ono na šta mi ne možemo da utičemo. Ne brinem za sigurnost fabrike. Svih prethodnih godina moja želja, volja, namera i trud su bili usmereni na ostvarenje proizvodnje, zajedno sa svim zaposlenim. Tako će biti i u buduću.

G.Diković: Smatram da još nije vreme za bilo kakvu zabrinutost kada je u pitanju sigurnost fabrike, kao i sigurnost radnih mesta zaposlenih, mada uvek treba biti oprezan, zbog privrednih kretanja u našoj zemlji, ali i u inostranstvu.

S.Didanović: Nadam se da situacija nije toliko ozbiljna da je ugrožena sigurnost fabrike. Ovako složen sistem nije nastao preko noći, pa se tako lako ne može ni urušiti.

Šta smatrate dobrim kod nas, a na čemu mislite da treba dodatno raditi ?

Z.Ristić: U fabrici je dobro to što, u lancu proizvodnje, funkcioniramo svi složno, uz dužno međusobno poštovanje, poštovanje propisa, dogovora, kupaca, rokova. Da bi smo i dalje bili konkurentni na tržištu, smatram da je potrebno investirati u modernizaciju postojeće opreme i tehnologije.

G.Diković: Kontinuirano investiranje u opremu, kao i konstantno ulaganje u zaposlene smatram za najveće dobro. Kada imamo novu opremu, modernu tehnologiju, možemo lakše parirati konkurenciji. S druge strane, zarade možda nisu visoke, ali je izvesno kada će biti, što je veoma važno. Naravno, uvek ima i ponešto loše, počev od toga da se ponekad ponašamo kao zasebni entiteti u okviru istog preduzeća, umesto da imamo osećaj zajedništva, jer svi radimo za "istu kuću". Ipak ovo preduzeće ima mnogo više pozitivnog, zato jesmo tu gde jesmo.

S.Didanović: Fabrica ima dosta iskusnih, ali i mladih kadrova. Treba dalje raditi na njihovoj edukaciji i motivaciji, a posebno na usavršavanju stručnih znanja visokoobrazovanog kadra. Problemi se rešavaju znanjem.

Gde su moguće uštede ?

Z.Ristić: Uštede vidim u smanjenju škarta i optimalnom korišćenju mašina.

G.Diković: Uštede su moguće u svim aspektima rada u Društvu. Svaki trošak je trošak, koliki god bio, ali smatram



da akcenat treba staviti na one stavke koje konstantno i vidljivo povećavaju troškove preduzeća i opterećuju njegov rezultat.

S.Didanović: Samo detaljna analiza u svim procesima sistema može dati precizan odgovor na ovo pitanje. Ali mislim da svako od nas može bar malo da poveća nivo odgovornosti i savesnosti u obavljanju svog posla.

Kako vidite Impol Seval u 2015. godini ?

Z.Ristić: Impol Seval je do sada bio vodeći u regionu. Smatram da će tako biti i u 2015. godini, uz maksimalno angazovanje svih zaposlenih.

G.Diković: U 2015.god. Impol Seval vidim kao stabilno preduzeće, koje lako prevazilazi sve probleme koji su uslovljeni nekim nepredviđenim događajima u svetu, ali i u zemlji, uz konstantno iznalaženje novih tržišta, modernizaciju opreme i povećanje obima proizvodnje.

S.Didanović: U zavisnosti od raznovrsnosti i težine problema sa kojima se budemo sretali u 2015.godini očekujem da će biti preduzete i adekvatne mere: proceduralne, organizacione, kadrovske, tehnološke ili slične, koje bi mogle da otklone ili smanje tekuće probleme u poslovanju, ali i preventivno deluju na pojavu novih.

Kako shvatate ulogu elektora i elektora člana Predstavničkog tela, zbog čega ste putovali u Sloveniju i kakvi su vaši utisci u vezi sa tim ?

Z.Ristić: Smatram da je elektor, osoba koja predstavlja sponu između radnika i uprave Impola. U Sloveniji smo se upoznali sa njihovim elektorima, posle čega su obavljani izbori za predsednika PTDSI i petog člana Upravnog odbora. Za predsednika je izabran g-din Branko Arnus, a za petog člana Upravnog odbora g-din Bojan Gril.

G.Diković: Elektori su spona između zaposlenih i Uprave. PTDSI ne treba mešati sa sindikalnom organizacijom. PTDSI se ne bavi zaradama i pravima zaposlenih u tom delu. PTDSI je organ koji, pre svega, otklanjanja tehničke probleme koji usporavaju postizanje boljih rezultata. Kroz razgovore sa zaposlenima potrebno je uočiti probleme u radu sa kojima se oni svakodnevno suočavaju, sa ciljem da se isti otklone i poslovanje postavi na viši nivo.

Dana 20.01.2015.god. prisustvovali smo Prvoj sednici PTDSI. Za predsednika PTDSI izabran je Branko Arnuš. Za petog člana Upravnog odbora izabran je Bojan Gril koji je već pripremio program rada elektora kao i smernice za njegovu realizaciju. Program će prvo biti prosleđen Upravnom odboru, a nakon toga predat i elektorima.

S.Didanovič: Koristim priliku da se zahvalim kolegama i saradnicima na ukazanom poverenju. Ovo je način da zaposleni Impol Sevala preko izabranih članova Predstavničkog tela radnika grupe Impol i petog člana Upravnog odbora predlažu mere od interesa za zaposlene i poslovanje čitavog Sistema.

Iako članovi PTDSI iz sistema Impol Seval čine manje od trećine ukupnih članova PTDSI nadam se da će i naši predlozi biti ravnopravno tretirani. Ovakav način upravljanja vidim i kao šansu za razmenu iskustva i saradnju naših zaposlenih sa zaposlenima iz Slovenske Bistrice.

Cilj službenog puta u Sloveniju je bio prisustvovanje I sednici PTDSI koja je održana 20.01.2014.godine, a na kojoj je od deset članova PTDSI izabran jedan, za petog člana Upravnog odbora, Bojan Gril diplomirani ekonomista, na poslovima Planer-terminer. Na sednici su izabrani i Predsednik i Podpredsednik PTDSI. Dogovor između Impol 2000 d.d. i PTDSI, između ostalog, predviđa i da PTDSI predlaže mere koje su u korist zaposlenih, a ne ugrožavaju poslovanje društva u grupi Impol, ali jasnije smernice za rad elektora i članova PTDSI očekujemo u narednom periodu.



Novi uređaj za destilaciju otpadnih rastvora



U okviru PJ Linija za bojenje nabavljen je i pušten u rad novi uređaj za destilaciju otpadnih rastvora, odnosno otpadnih boja. Ovaj uređaj za destilaciju omogućava recikliranje i ponovno korišćenje rastvarača koji se koriste kao razblaživači ili sredsvo za čišćenje opreme na liniji za bojenje. Tokom jednostavnog procesa destilacije vrši se izdvajanje originalnog rastvarača od kontaminata kao što su smole, polimeri, boje, toneri, ulja itd. Uređaj ima kapacitet od 160 litara, a vreme trajanja jednog ciklusa destilacije je 3 do 4 sata. Samom ponovnom upotrebom rastvarača iz otpadnih rastvora ostvruje se značajni ekonomski i ekološki efekat. Na uređaju postoji savremena zaštita koja sprečava pregrevanje i sigurnosni ventili koji sprečava porast pritiska preko dozvoljne granice. Ceo uređaj je izrađen u Ex izvedbi tako da su ispoštovani svi principi zaštite na radu i zaštite od požara.



Rodna ravnopravnost

Ravnopravnost polova nije samo vredan cilj, već način za ubrzanje ljudskog razvoja



Zakonom o ravnopravnosti polova predviđena je obaveza poslodavca da izradi Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnopravne zastupljenosti polova, kao i Izveštaj o sprovođenju Plana mera iz prethodne godine i iste dostavi nadležnom Ministarstvu u određenom roku.

U metalskoj industriji, kojoj po svojoj osnovnoj delatnosti pripada i Impol Seval, rodna ravnopravnost mora se posmatrati iz posebnog ugla. U Impol Sevalu postoji veća potreba za izvršiocima na poslovima za koja se traže proizvodna zanimanja, a za koja se po pravilu školuju muškarci.

Podaci o promenama u polnoj strukturi zaposlenih u Impol Seval a.d. u 2014. godini:

	2013.god.	2014.god.
Muškarci	483 (81,86%)	467 (82,07%)
Žene	107 (18,14%)	102 (17,93%)
Ukupno zaposlenih	590	569

U 2014. godini smanjeno je učešće žena u ukupnom broju zaposlenih na rukovodećim radnim mestima u odnosu na 2013. godinu.

Ukupan broj radnih mesta	Rukovodeća	
	2013.	2014.
	44	40
Muškarci	37 (71,15%)	37 (72,50%)
Žene	15 (28,85%)	14 (27,50%)
Ukupno	52	51

Međutim, posmatrajući odnos žena na rukovodećim radnim mestima u našem Društvu, možemo reći da je broj žena na rukovodećim radnim mestima, dok je kod muškaraca veći, dok je kod žena manji. To znači da su žene manje zastupljene na rukovodećim radnim mestima, nego muškarci.

Sa druge strane, poslove uslužnog (kao što su računovodstveni poslovi) obavljaju dva zaposlena, od kojih su 86,84% žene.





	Izvršilačka	
14.	2013.	2014.
3	135	139
2,55%)	446 (82,90%)	430 (83,01%)
7,45%)	92 (17,10%)	88 (16,99%)
1	538	518

a i muškaraca na rukovodećim radnim da od ukupnog broja žena, 13,73% je na d muškaraca taj odnos 7,92%, što uka- n i muškaraca, veće je učešće žena na karaca.

karaktera (pravni, kadrovski, finansijsko društva sa ograničenom odgovornošću u



Doslednom primenom zakonskih propisa, opštih akata i odluka Društva kojim se obezbeđuje zaštita žena na radu i u vezi sa radom, kao i zaštita od svih vidova zlostavljanja i uznemiravanja na radu kao i propisa i akata kojima se obezbeđuje rodna ravnopravnost, odnosno zaštita žena od polne diskriminacije, u Impol Seval se omogućava otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih u odgovarajućim područjima rada.



Rodna ravnopravnost u Srbiji još nije dostignuta, a žene se i dalje susreću sa brojnim problemima u pokušaju da ostvare svoja garantovana prava – rezultati su serije istraživanja o položaju žena u Srbiji u 2014.godini, koje je sproveo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije u okviru Programa za realizaciju Nacionalnog akcionog plana za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti za period od 2010. do 2015. godine.

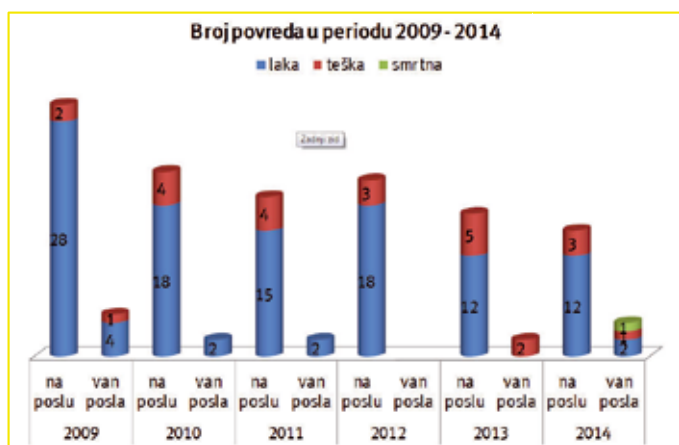
Istraživanja pokazuju da su rodne nejednakosti u biznis sektoru samo nastavak ili deo ukupnih rodni nejednakosti u Srbiji. Podaci ukazuju na izražen rodni jaz u biznis sektoru. Žene zauzimaju tek četvrtinu (25,8%) najviših pozicija odlučivanja u kompanijama (pozicije generalnih direktora i predsednika UO), a čine nešto manje od trećine preduzetnika (31,7). Pored toga, nalazi istraživanja ukazuju na tendenciju da žene još teže napreduju na najviše rukovodeće položaje onda kada nisu jedine vlasnice preduzeća, odnosno kada postoji više vlasnika, a time i kada postoji veća konkurencija sa kolegama za najviše upravljačke položaje.

(Izvor: Izveštaj o položaju žena u Srbiji u 2014.godini – Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije)

Povećanom pažnjom zaposlenih do smanjenja broja povreda na radu u 2015. godini

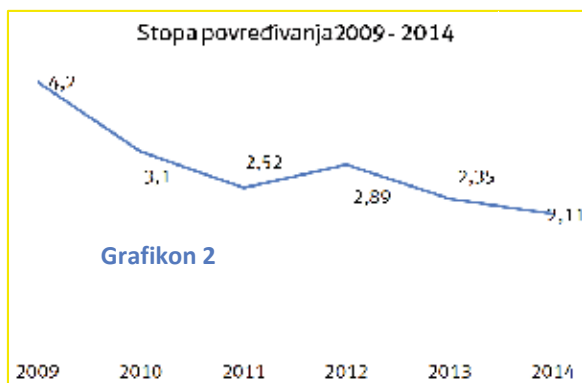
Svest zaposlenih o permanentnom postojanju opasnosti po život i zdravlje prilikom obavljanja poslova i boravka u krugu Društva najbolja prevencija u funkciji smanjenja broja povreda na radu u 2015. godini

U 2014. godini u Impol Seval desilo se 19 povreda na radu od kojih 15 na poslu, a 4 van posla (Grafikon br.1). Od 15 povreda nastalih na radnom mestu 12 je lakih i 3 teške. Broj povreda na radu u odnosu na prethodne godine ima trend pada.



Grafikon 1

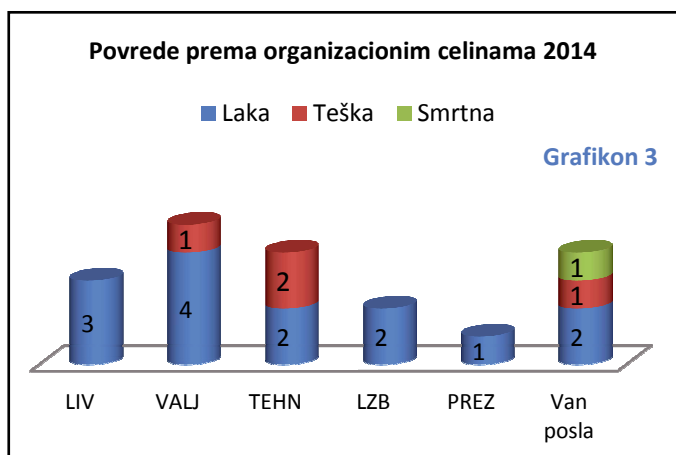
Stopa incidencije, odnosno stopa povređivanja (Grafikon br.1) pokazuje broj povreda na radu na 100 zaposlenih sa punim radnim vremenom u toku jedne kalendarske godine. Ovakav način prikazivanja broja povreda na radu omogućava poređenje sa svetskim i evropskim standardima po ovom osnovu. Stopa incidencije u Impol Seval u 2014. Godini je 2,11.



Grafikon 2

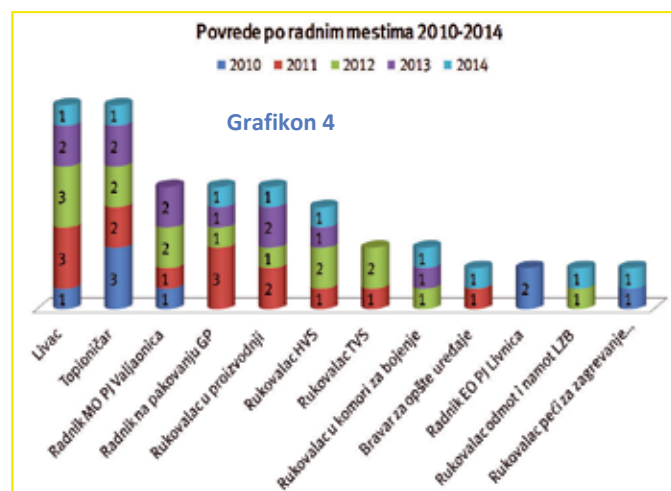
Kako navodi Eurostat u Evropskoj Uniji stopa povređivanja zaposlenih u teškoj industriji je oko 3, dok je u Sjedinjenim Američkim Državama ta stopa u metalnoj industriji, odnosno u primarnoj i sekundarnoj proizvodnji metala čak 4,2 prema podacima Američkog biroa za statistiku rada (U.S. Bureau of Labor Statistics).

Što se tiče broja povreda na radu po organizacionim celinama u 2014. Godini (Grafikon br.2), on je u korelaciji sa brojem zaposlenih i prisutnim rizicima u tim organizacionim celinama, tako da sa tog aspekta nema specifičnosti.



Grafikon 3

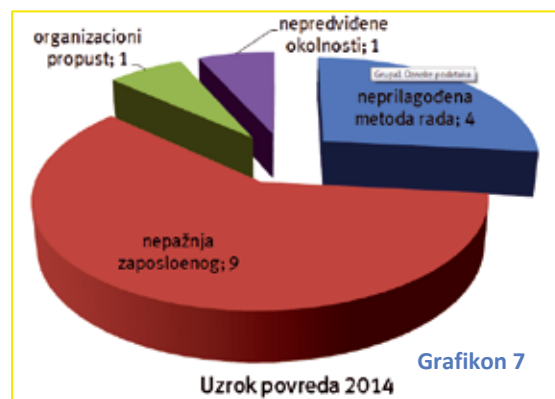
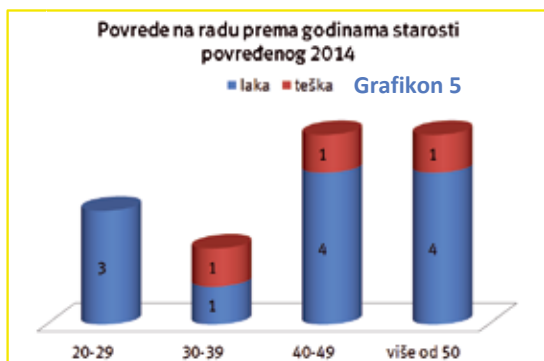
Specifičnosti nema ni kod broja povreda na radu koje su se dešavale u periodu od 2010. Do 2014. Godine na određenim poslovima. (Na grafikonu 3 su prikazani poslovi na kojima se, u navedenom periodu, desilo više od jedne povrede na radu).



Grafikon 4

Određene netipične pojave mogu se primetiti u vezi sa starosnom strukturom povređenih u 2014. Godini (grafikon br.5).

Naime, najveći broj povreda se desio kod zaposlenih starosne dobi od 40-49 godina i preko 50 godina. Ako se uzme da je procenat zaposlenih koji spadaju u kategoriju preko 50 godina starosti u odnosu na ukupan broj zapo-

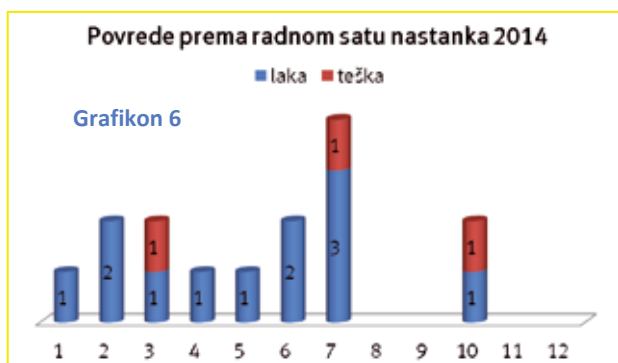


slenih 48%, a procenat zaposlenih u kategoriji od 40-49 godina starosti svega 18%, lako se dâ ustanoviti da je stopa povređivanja u kategoriji 40-49 godina značajno veća. Takođe ako se uzme u obzir dugogodišnje radno iskustvo zaposlenih u toj starosnoj dobi, kao i njihove dobre fizičke i psihičke predispozicije za obavljanje posla nameće se pitanje razloga takve disperzije povreda na radu po starosnoj strukturi.

Analizom povreda u 2014. Godini, i poređenjem sa prethodnim godinama došlo se do zaključka da se zaposleni u toj kategoriji, poneseni iskustvom i dobrim opštim zdravstvenim stanjem upuštaju u nešto rizičniji način obavljanja radnih zadataka, a redovne zadatke obavljaju rutinski što dovodi do češćeg povređivanja.

Stoga je veoma važno da zaposleni razviju svest o permanentnom postojanju opasnosti po život i zdravlje prilikom obavljanja poslova i boravka u krugu Društva kao i da shvate da je njihova bezbednost najvećim delom, u njihovim rukama. To je najbolja prevencija u funkciji smanjenja broja povreda na radu u 2015. Godini.

Piše: Lazar Đokić



Još je bitno istaći radni sat u kome su se povrede dešavale tokom 2014. Kako se iz grafikona 4 može videti, najveći broj povreda desio se u sedmom radnom satu što se može pripisati umoru ili padu koncentracije u poslednjim radnim satima. Međutim, bitniji aspekt jesu povrede koje nastaju pri prekovremenom radu. Od izuzetne važnosti je da organizatori posla i rukovodioci dobro procene psihičko i fizičko stanje zaposlenog pre nego što mu odrede prekovremeni rad, jer nakon osmog sata raste kako verovatnoća nastanka povreda tako i težina posledica povrede.

Neizostavni deo ovakve analize povreda na radu jeste i analiza uzroka nastanka povreda (grafikon br.6). Od 15 povreda koje su se dogodile na radnom mestu u Društvu Impol Seval, uzrok čak njih 9 je nepažnja zaposlenih. Dodatnu težinu ovoj činjenici daje to što je dati trend prisutan godinama unazad: u proseku više od polovine povreda na radu je prouzrokovano nepažnjom zaposlenih





Predstavljamo novo rukovodstvo Sindikata Impol Seval

Gogić Perica, predsednik Sindikalne organizacije Samostalnog sindikata metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, po zanimanju je livac obojenih metala. U radnom odnosu je od 15.10.1981. godine. Obavljao poslove Livca, Predradnika livne baterije, a od 01.07.2003. godine do danas nalazi se na poslovima prvog Livaca. Aktivno je učestvovao u radu Samostalnog sindikata Impol Seval, a u decembru 2009.godine izabran je za zamenika predsednika Samostalnog sindikata Impol Seval.

Davidović Zorica, zamenik predsednika Sindikalne organizacije Samostalnog sindikata metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, po zanimanju je diplomirani ekonomista. Radni odnos zasnovala

je 01.02.2001. godine na poslovima Samostalni referent izvoza. Obavljala je i poslove Glavnog komercijaliste prodaje a od 01.08.2013. godine nalazi se na poslovima Šef Poslovnice za prodaje preko Impol d.o.o..

Brkić Vladan, predsednik Nadzornog odbora Sindikalne organizacije Samostalnog sindikata metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, po zanimanju je diplomirani građevinski inženjer. U radnom odnosu je od 23.02.1988. godine. Obavljao je poslove Građevinskog inženjera za održavanje građevinskih objekata i konstrukcija i Glavnog inženjera za razvoj građevinarstva. Od 01.02.2003. godine nalazi se na poslovima Inženjera građevinarstva.

O programskim opredeljenjima i očekivanim aktivnostima novog saziva Sindikata Impol Seval

Razgovaramo sa predsednikom Sindikalne organizacije Gogić Pericom:



Po čemu ćete pamtiti 2014. godinu ?

Sigurno ću je pamtiti po sindikalnim izborima i tome da sam postao predsednik Sindikata firme kao što je Seval. To je sigurno čast, ali i velika odgovornost i obaveza. Pamtiću je i po rekordnoj proizvodnji.

Novi saziv Sindikata Impol Sevala nije sasvim nov. U kom smislu ?

Dobar deo članova organa Sindikata u novom sazivu su članovi starog saziva, što je dobro, jer obezbeđuje kontinuitet u radu Sindikata.

Koja su osnovna programska opredeljenja novog saziva Sindikata ?

Programska opredeljenja novog saziva Sindikata se ne razlikuju od onoga što su inače opredeljenja ovog Sindikata i njegovi poslovi: da se stara o socijalnom statusu zaposlenih odnosno u skladu sa mogućnostima pregovora sa poslodavcem o povećanju cene rada i poboljšanju uslova rada.

Koje aktivnosti očekuju Sindikat Impol Sevala u 2015. godini ?

Sindikat će se u 2015. godini baviti uobičajenim aktivnostima vezano za eventualne pregovore o povećanju cene rada i obezbeđenju pomoći za članove Sindikata u situacijama izuzetnih potreba. Takođe, slede pripreme



za letnje radničke igre Sindikata metalaca Srbije. Novina je da će na Letnje igre ići oni članovi Sindikata koji su se kvalifikovali u predtakmičenju u odgovarajućoj disciplini. Predtakmičenje ćemo organizovati u maju. Tokom maja počinju i pripreme za rad Kampa u Buljarici.

Kako ćete animirati zaposlene i članove Sindikata u Novoj godini ?

Pokušaćemo da budemo dosledni i da svakom članu Sindikata damo priliku da se uključi u aktivnosti koje ga zanimaju. Takođe, nastavice sa obrazovnim aktivnostima za članove Sindikata.

Kako pretstavnici Sindikata Impol Sevala učestvuju u radu Sindikata metalaca Srbije i kakva su Vaša očekivanja u vezi sa tim ?

Pretstavnici Sindikata Sevala su članovi Regionalnog odbora, Nadzornog odbora, Uprave, Statutarnog odbora Sindikata metalaca Srbije. Dosadašnji predsednik Sindikata Impol Sevala je potpredsednik Sindikata metalaca Srbije. Sa Sindikatom metalaca Srbije u okviru koga smo organizovani uvek smo dobro saradivali. Nema razloga da tako ne bude i dalje.

Kakva je saradnja sa poslodavcem ?

Saradnja sa poslodavcem je korektna. Valjda je to i cilj.



Predlog Skupštine Sindikata za članove viših organa

Skupština Sindikalne organizacije Samostalnog sindikata Metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno predložila je da se za članove viših organa u Samostalnom sindikatu metalaca Srbije izaberu:

1. Odbor za više opština SSMS sa sedištem u Užicu: Arsić Dalibor i Babić Miljko, zaposleni u Impol Seval a.d. Sevojno

2. Za člana Veća SSSS sa sedištem u Užicu: Saveljić Aleksandar zaposlen u Impol Seval Tehnika d.o.o. Užice

3. Za člana Nadzornog odbora Veća SSSS sa sedištem u Užicu: Zarin Stevan zaposlen u Impol Seval a.d. Sevojno

4. Za sekretara Veća SSSS sa sedištem u Užicu: Drašković Dragovan, zaposlen u Valjaonica bakra Sevojno a.d.

5. Za predsednika Veća SSSS sa sedištem u Užicu: Drušević Petrašin, dosadašnji predsednik

6. Za člana Regionalnog odbora zapadne Srbije: Gogić Perica i Babić Miljko, zaposleni u Impol Seval a.d. Sevojno

7. Za člana Uprave SSMS: Zorica Davidović, dipl.ecc. zaposlena u Impol Seval a.d.

8. Za člana Nadzornog odbora SSMS: Daničić Vesna, dipl.ing.mašinstva, zaposlena u Impol Seval a.d. Sevojno

9. Za člana Statutarnog odbora SSMS: Grk Mirjana, diplomirani pravnik, zaposlena u Impol Seval PKC d.o.o. Sevojno

10. Za sekretara SSMS: Cvrkotić Ljubodrag, dosadašnji sekretar

11. Za sekretara SSSS: Mihailović Zoran, dosadašnji sekretar

12. Za predsednika SSMS: Vujović Zoran, dosadašnji predsednik.

Nova cena rada

Odbor Sindikalne organizacije Impol Seval a.d. Sevojno, je na sednici održanoj dana 11. 02.2015.godine, na predlog Generalnog direktora, doneo odluku o povećanju cena rada za najjednostavniji rad za 5 %.

Nova cena rada za najjednostavniji rad, za Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d., Impol Seval PKC-Pravno-Kadrovski Centar d.o.o. Sevojno, Impol Seval Final- Finansije i računovodstvo d.o.o. Sevojno, i Impol Seval Tehnika d.o.o. Užice ugovorena je u iznosu od 24.386,00 dinara, a za Impol Seval PRESIDENT d.o.o. Zlatibor u iznosu od 21.000,00 dinara i iste se primenjuju počev od 01.02.2015. godine.



Učite od najboljih: 6 načina da budete produktivniji na poslu

Da li ponekad osećate da zaostajete za poslom? Znete li koliko ste dana u nedelji istinski produktivni? Ljudi u proseku rade 45 sati nedeljno, ali smatraju da je više od trećine tog vremena, odnosno oko 17 sati, neproduktivno.

Svi bismo mi mogli da budemo produktivniji, ali, s druge strane, niko od nas ne želi da završi kao radoholičar. Bilo bi sjajno kada bismo uspeali da uskladimo tonu obaveza i privatnog života, ali kako to da izvedemo?

Tim Feris, autor bestselera "The 4-Hour Workweek", podelio je sa nama šest saveta potkrpljenih naukom i iskustvima ljudi koji važe za izuzetno produktivne.

Kontrolišite svoje raspoloženje

Većina poslova od nas zahteva da se ponašamo kao roboti i zanemaruju naša osećanja koja mogu biti ogroman izvor produktivnosti.

Ako vam dan počne bez frustracija, lakše je postići stanje fokusiranosti. No, ako od ranog jutra počnu da zvone telefoni i stiže tona e-mailova, to nije dobro. U startu ne

kontrolisete situaciju i provešćete ostatak dana reagujući i na bitne i nebitne stvari.

"Prvih 80-90 minuta u mom danu variraju što je manje moguće. Mislim da je rutina važna kako biste osećali da imate kontrolu nad stvarima, što smanjuje osećaj anksioznosti", kaže Tim.

Način na koji započinjete dan ima veliki uticaj na produktivnost. Raspoloženje je ključno za efikasniji rad, a to potvrđuju i istraživanja: lekari koji su pre postavljanja dijagnoze bili u dobrom raspoloženju, pokazali su tri puta veću inteligenciju i kreativnost od lekara koji su se nalazili u neutralnom stanju. Njihove dijagnoze su bile za 19 procenata tačnije. Ista situacija je i sa studentima. Dobro raspoloženi studenti matematike su na testu daleko iza sebe ostavili svoje kolege koje su bile u neutralnom stanju. Izgleda da naš mozak najbolje funkcioniše kada smo pozitivni.

Ne proveravajte e-mail kada se probudite

"Mnogim ljudima ovo zvuči neverovatno. Ne mogu da zamisle da im dan počne, a da ne provere poštu ili društvene mreže. Zbog čega je to velika greška? Vi svoje najproduktivnije sate poklanjate tuđim ciljevima umesto da radite na svojim", smatra Tim Feris.

Istraživanja pokazuju da proveravanje e-mailova podiže nivo stresa, čini vas džangrizavim i zavisnim više nego što to mogu da urade cigarete i alkohol. Da li stvarno želite da vam tako započne dan?

$$P = \frac{Q}{L} = q$$

Da li je uopšte potrebno da uradim sve te poslove?

Mnogi ljudi se pitaju zbog čega je nemoguće postići sve što su zacrtali. Odgovor je jednostavan: zato što rade previše stvari. Pre nego što započnete neki posao, zapitajte se da li on uopšte i treba da se uradi?

"Problem sa mnogim savetima koji govore kako biti produktivniji je u tome što stavljaju akcenat na brzinu



rešavanja zadataka. Većina stvari koje ljudi rešavaju brzo uopšte ne bi ni trebalo raditi. Ironično je to da se stalno žalimo na nedostatak vremena, a ponašamo se kao je ono bezgranično. Treba da se bavimo samo onim što je zaista važno, i ničim više”, filozofski zaključuje Tim Heris.

Međutim, da li tako stoje stvari u realnosti? Istraživanja pokazuju da rukovodioci u firmama više postignu ako prvo naprave jasan plan rada.

Statistička analiza u Indiji pokazala je da prihodi u preduzećima rastu sa povećanim brojem radnih sati njihovih rukovodilaca. Ono što je zanimljivo u svemu tome je da je ta korelacija jasno vidljiva kada su u pitanju planirane aktivnosti. Vreme rukovodilaca je ograničeno i dragoceno, i njegovo planiranje povećava šanse da se ono produktivno iskoristi.

Fokus, Fokus, Fokus

Ed Halovel, profesor medicine na Harvardu, smatra da je u savremenom društvu hiperaktivnost i nedostatak pažnje kulturološki uslovljen.

Da li je moderan način života trajno ošteti našu sposobnost fokusiranja? Ne. Stvar je u tome što je danas čovek, više nego ikad, izložen velikoj količini informacija i stvarima koje su dostupne 24 sata na dan.

“Fokus je sposobnost da svesno ograničimo broj opcija koje su nam dostupne. To nije neka magična sposobnost. Dovoljno je zatvoriti se u sobu u kojoj ne postoji ništa što bi nam odvlačilo pažnju i razmišljati o problemu koji treba rešiti. To je to”, kaže Tim.

Rukovodioci u firmama bivaju prekidani u poslu svakih 20 minuta. Kako išta uspevaju da postignu? Tako što rade od kuće u periodu od 90 minuta, gde niko ne može da ih uznemirava.

Sada sigurno pomišljate “ali ja imam i drugih obaveza. Imam sastanke, potreban sam šefu, žena me zove dok sam na poslu. Nema šanse da se izolujem od sveta”. Vama je potreban sistem.

Razvijte svoj sistem

Postoji neverovatno mnogo produktivnih ljudi i njima je zajednička jedna stvar – oni imaju rutinu!

“Definisanje rutine i sistema je mnogo važnije od samodiscipline. Mislim da je ona precenjena. Dobri sistemi funkcionišu zato što stvari počnu da se odvijaju po automatizmu i ne zahtevaju snagu volje. I svi veliki geniji su imali svoju rutinu koja im je pomagala u radu”, smatra Tim Feris.

Kako da počnete da gradite svoj sistem? Postavite sebi pitanje: koje su to aktivnosti koje podstiču, a koje sputavaju moju produktivnost? Eliminirajte ove poslednje u što je moguće većoj meri.

Napravite listu obaveza

Definišite jednu do dve najbitnije obaveze koje imate sutradan da obavite. Uradite to pre večere. Istraživanja pokazuju da je najbolje da budete što određeniji i da ih zapišete na papir. Zapisivanje obaveza oslobodiće vas od anksioznosti i omogućiće vam da uživete u svom slobodnom vremenu.

Kada kažemo reč “produktivnost”, to zvuči kao da pričamo o mašinama. Međutim, ovde se zapravo radi o osećanjima. Kako biste trebali da se osećate dok radite? Zauzeto. To ne znači da treba da vijate rokove i da ste prenatrpani poslom.

Kada naučite da budete produktivni, imaćete više slobodnog vremena. Iskoristite ih da usrećite sebe i ljude do kojih vam je stalo.

Autor: Life Content

(Izvor: <http://www.lepotaizdravlje.rs/>)





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