

# SEVAI

**impol**  
Aluminum Industry  
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | FEBRUAR 2019. | BROJ 158



**Glavni inženjer proizvodnje  
PJ Valjaonica Vučković Ivan i  
procesni inženjer PJ Valjaonica  
Dučić Vladimir**

# Sadržaj

4

Samo ostvarenjem planskih ciljeva možemo obezbediti budući razvoj fabrike



6

Kreativni pojedinci su generatori inovativnosti



7

Više prijavljenih incidenata, manje povreda na radu



8

Podstaknite zdravlje da bismo smanjili bolovanja





## Ispunimo očekivanja onih koji imaju šta da kažu

Početak nove poslovne godine se ne odvija u potpunosti u skladu sa planskim ciljevima i našim očekivanjima, iako su ostvareni finansijski rezultati dobri.

Prepoznali smo zbog čega nam se to dogodilo i na putu smo da aktuelnu problematiku rada prevaziđemo, kao i mnogo puta do sada.

Ono što je izvesno, i nikada nije novo, to je da je sve do nas, i dobro i loše, i samim tim rešivo.

Time se, već u kontinuitetu, otvara uvek isto pitanje: kako upravljamo ljudima? Svi zajedno, i svako od nas posebno. Kako upravljamo sobom, posebno u kriznim situacijama, koje su neizbežni deo svakog ozbiljnog i odgovornog poslovanja?

U ovim pitanjima se krije odgovor na sve što nas ponekad muči i odvraća dragocenu pažnju i energiju sa suštine stvari, a to su ciljevi i ljudi kao isključivi resurs za njihovo postizanje.

Zato se okrenimo ljudima u kontekstu obezbeđenja uslova za ostvarenje ciljeva po principu doslednosti, poštovanja i uzajamnog poverenja.

Neki ljudi imaju šta da kažu.

Neki ljudi moraju da kažu nešto.

Osvrnimo se na prvu grupu ljudi i ispoštujmo opravdanost njihovih očekivanja. Ona su direktno usmerena na naš zajednički interes, a to je dalji razvoj Impol Sevala.

Izvršni urednik

Gordana Savić



# Samo ostvarenjem planskih ciljeva možemo obezbediti budući razvoj fabrike

*O aktuelnoj problematici rada i poslovanja, razgovaramo sa Generalnim direktorom Društva, Ninkom Tešićem*



## **Kako je počela nova poslovna godina?**

Iskreno, ne baš u svemu onako kako smo planirali. Remont na Toplom valjačkom stanu V-2 je protekao po planu.

Plan proizvodnje u januaru nismo ispunili, ali je finansijski rezultat u istom mesecu dobar.

Razlozi neostvarenja plana u januaru su vezani za promene u asortimanu proizvodnje, do kojih je došlo u zadnja dva do tri meseca. Očito se nismo snašli u prihvatanju naloga i davanju rokova.

Takođe, neostvarenju Plana proizvodnje u januaru je doprinelo i biranje lakoradnih naloga u prethodnim mesecima, da bi se ostvarili planovi, kao i problemi sa opremom i nedovoljna radna i tehnološka disciplina.

## **Koja problematika je ključna i kako će se rešavati?**

Godinama unazad Impol Seval je postepeno rastao i postizao sve bolje rezultate.

Sada smo došli u situaciju da daljeg rasta nema bez ozbiljnih ulaganja, a to su ulaganja od minimum 50 do 60 miliona evra. Da bi nam ta ulaganja bila odobrena od strane većinskog vlasnika, odnosno Nadzornog odbora Društva, treba da ih svakodnevnim kvalitetnim radom, posvećeno-

šću i ostvarenjem planskih ciljeva ubedimo da ćemo i u narednom periodu novouložena sredstva uspeti da vratimo.

Kao i do sada, sve je u rukama nas, zaposlenih. Moramo se ponašati kao u sopstvenoj kući. Nema tu velike filozofije.

## **Koje su najbitnije odluke Nadzornog odbora Društva, sa prve, nedavno održane sednice u ovoj godini?**

Na ovoj sednici Nadzornog odbora nije bilo odluka tipa istorijskih ili veoma bitnih za dalji rad Društva.

Sednica Nadzornog odbora se odvijala po uobičajenom dnevnom redu.

Na ovoj sednici Nadzorni odbor je usvojio Odluku o poslovnoj stimulaciji (13. plati) za zaposlene u 2019. godini. Uslovi za isplatu ove poslove stimulacije su isti kao i za 2018. godinu.

## **Kako ocenjujete trenutnu tržišnu situaciju?**

Trenutno, tržišna situacija nije loša. Pad tražnje u Evropskoj uniji i Rusiji zamenili smo prodajom na američkom tržištu.

Sa nabavkom sirovina nemamo problema.

Cene sirovina su stabilne.

## **Sve više se otvara problem obezbeđenja kvalitetnih kadrova. Kako će Impol Seval pridobijati kadrove u budućnosti?**

Impol Seval ima solidan nivo zarada. Mislim da će naše zarade i dalje rasti što bi trebalo da bude ozbiljan argument da još uvek možemo lako da dođemo do većine zanimanja koja su nam neophodna.

Osim toga, dosta ulažemo u obrazovanje i razvoj kadrova, a mogućnosti za napredovanje su velike. Sa druge strane, ulaganje u uslove rada i mere bezbednosti i zdravlja na radu je nešto što nas posebno odlikuje u odnosu na okruženje.

Takođe, u poslednje vreme, osim stipendiranja, razvijamo i druge modele pripreme kadra, kao što je učešće u školovanju / obezbeđenju praktične nastave za đake Tehničke škole u Užicu, u zanimanju Operater za preradu metala, što je za naše potrebe, deficitarno zanimanje.



Ono što moramo unaprediti je selekcija kadrova koja ne prestaje ulaskom kandidata u fabriku.

### **Kako će se u narednom periodu rešavati status zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama ?**

Fabrika ima ozbiljan broj zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama, koji kontinuirano raste.

Većini takvih zaposlenih je status rešen, ali mnogima, praktično, na štetu poslodavca i ostalih zaposlenih, sve u nastojanju da budemo humani, iako je očigledno da je time, u najvećem broju slučajeva, država prebacila određene terete loše socijalne politike na poslodavce.

Do pre izvesnog vremena, ovakav pristup prema zaposlenima sa zdravstvenim smetnjama je za fabriku bio organizaciono prihvatljiv.

Već duži period više nije, i osnovano je očekivati da u skladu sa zakonom, zaposleni sa zdravstvenim smetnjama kojima se ne mogu obezbediti poslovi prema radnoj sposobnosti, postanu višak.

Konačnu odluku u vezi sa tim će doneti Nadzorni odbor Društva.

### **Šta očekujete od prvih saradnika, a šta od ostalih zaposlenih u funkciji ostvarenja ciljeva za 2019. godinu ?**

I od jednih i od drugih očekujem više rada i posvećenosti poslu.

Dodatno, od svojih prvih saradnika očekujem da na pravi način, realno i uz puno razumevanje, prenesu zaposlenima bitne informacije u vezi sa aktuelnom problematikom rada i poslovanja i zahtevima poslodavca tim povodom.

Dobri međuljudski odnosi i saradnja zasnovana na iskrenosti i uzajamnom poštovanju su jedini način koji vodi ostvarenju postavljenih ciljeva.



Šaržiranje peći u Pj Livnica



Na realizaciji projekta Rekonstrukcija i modernizacija Valjačkog stana za toplo valjanje V2 : Kovačević Aleksandar vođa tima za mašinske poslove i Grujičić Dragan-koordinator timova za operativnu realizaciju



Uvek spremni za intervenciju: grupa zaposlenih Elektroodržavanja Pj Valjaonica

## O ravnopravnosti polova u Impol Sevalu

U Impol Sevalu žene čine 20,43% zaposlenih. Niža zastupljenost žena od muškaraca među zaposlenima, rezultat je potreba procesa rada za većim brojem izvršilaca kao što su livci, topioničari, a za koja su školovani pretežno muškarci.

Ono što bismo, svakako, hteli da istaknemo je činjenica da je, od ukupnog broja žena, njih 15% na rukovodećim radnim mestima, a, po istom kriterijumu, muškaraca 10%.





*Nema ničeg težeg za preduzimanje, ni opasnijeg za vođenje, ili neizvesnijeg za uspeh, od preduzimanja vođstva u uvođenju novog reda stvari, zato što inovacija ima za neprijatelje sve one koji su dobro živeli pod starim uslovima i mlake braniocima koji će možda živeti dobro pod novim.“ (Makijaveli)*

## Kreativni pojedinci su generatori inovativnosti

*Inovativnost je urođeni deo svakog ljudskog bića i oduvek je bila ljudska vrlina i pokretačka snaga*

Intelektualni kapital i inovaciona sposobnost ne mogu jedno bez drugog. Povećanje intelektualnog kapitala omogućiće kompaniji da dođe do novih ideja, ali će jedino povećana inovaciona sposobnost omogućiti da se te nove profitabilne ideje sprovedu u delo.

Inovacije nisu samo nove tehnologije ili novi proizvodi, nego su to i novi i pametniji načini za obavljanje poslova, nove metode upravljanja, novi poslovni sistemi ili nove usluge – koncept upravljanja protokom znanja u okviru i između svih funkcija u preduzeću, u cilju povećanja konkurentnosti i ostvarivanja ukupnog poslovnog uspeha.

U velikim privrednim subjektima, nedostatak invencije i inovacija zaposlenih, nadomešta se moćnom ekonomskom snagom, ogromnim kapitalom i brojem zaposlenih.

Neke od osnovnih karakteristika inovativne organizacije su: otvorenost i orijentacija prema promenama, pozitivan stav prema promenama, prihvatanje rizika i tolerancija grešaka, razvoj zaposlenih, specijalizacija poslova, minimalni broj hijerarhijskih nivoa, intenzivna komunikacija, timski rad i fleksibilnost.

Inovativnost najbolje «uspeva» u sredinama gde se ideje traže i gde postoji motivirajuća stvaralačka klima. Jako je važno podstaći ljude da kreativno razmišljaju i nagraditi ih za uštedu koju ostvare.

Zbog toga rukovodioci treba da oslobode latentne energije i kanališu strast ka istraživanju potencijala novih ideja. Organizacioni lideri treba da budu uzori i predvodnici.

*Korisna ideja za izvođenje projekta: Zamena standardnog hidrauličnog reducira pritiska sa ručnom regulacijom, odgovarajućim proporcionalnim-sa elektronskom regulacijom, na funkciji zatvaranja donje ruke obuhvatnog pojasa na Liniji za bojenje V-9.*

Zaposleni Šaponjić Dušan, Janković Zoran i Šišović Miloš su na hidraulici obuhvatnog pojasa namotalice Linije za bojenje, običan ručni reducir, zamenili sa proporcionalnim reducirom.

Navedenim korisnim predlogom je omogućeno da se promena pritiska obuhvatnog pojasa vrši automatski, pomoću računara, umesto dosadašnjeg ručnog podešavanja, čime je značajno skraćeno vreme zastoja mašine zbog štelovanja pritiska.





## Više prijavljenih incidenata, manje povreda na radu

*O problematici bezbednosnih incidenata razgovaramo sa Lazarom Đokićem, stručnim licem za bezbednost i zdravlje na radu, koji kaže da je bitno da i zaposleni i rukovodioci shvate da nema ničeg lošeg u tome što će se prijaviti evidentan problem koji može uticati na bezbednost zaposlenih*

### **Šta je incident na primerima svakodnevnog rada u Impol Sevalu?**

Incident predstavlja svaki opasan događaj koji se dogodio i pri tome mogao izazvati povredu na radu, ili je izazvao blažu povredu na radu zbog koje zaposleni nije primoran da ide na bolovanje.

Takođe, incident je i opasno stanje radne okoline koje može izazvati povrede na radu ili oštećenje zdravlja zaposlenih.

Konkretno, u našoj fabrici incidenti mogu biti sitna oštećenja na opremi za rad i alatima, zatim neispravni zaštitni uređaji, oštećenja na infrastrukturnim objektima, odnosno na podovima, krovovima, zidovima itd. koji mogu dovesti do povređivanja zaposlenih. Takođe incidenti su i svu opasni događaji koji se tokom redovnog rada dešavaju, a koji su mogli dovesti do povrede na radu kao što su na primer otkazi opreme za rad, padovi predmeta sa visine ili nebezbedno ponašanje drugih zaposlenih ili trećih lica koja se nalaze po bilo kom osnovu u proizvodnim pogonima.

Incidenti su delom prirodni sadržaj naših svakodnevni aktivnosti što nas dodatno obavezuje da ih prepoznamo - i otklanjamo.

### **Koliko je do sada incidenata evidentirano,ko ih je prijavio,kako su tretirani u smislu propisivanja mera i kako su se odgovorne funkcije ponašale u sprovođenju mera?**

Od početka godine, evidentirana su 4 incidenta, što je relativno mali broj kada se u obzir uzme činjenica da u proizvodnim pogonima i krugu društva postoje ili se povremeno javljaju problemi koji sigurno utiču na bezbednost zaposlenih. U suštini, incidente prijavljuju zaposleni koji ih uoče. Najčešće su to zaposleni koji su i neposredno ugroženi tom opasnom pojavom ili događajem.

Prijavlivanje incidenata je jako jednostavno i vrši se preko obrasca prijave incidenta. Kada zaposleni popuni prijavu incidenta predaje je svom neposrednom rukovodiocu koji je dužan da istu prosledi Stručnom licu za BZNR. Stručno lice zajedno sa kompetentnim zaposlenima iz određene organizacione celine formira meru u delokrugu njihovog rada, koju odmah prosleđuje direktoru i rukovodiocu organizacione celine u kojoj je incident prijavljen, na realizaciju.

Realizacija mere je po pravilu brza, jer su prijavljeni problemi mali (mada ne po mogućim posledicama) i njihovo rešavanje je jednostavno. Takođe rukovodioci organizacione celine obično daju prioritet otklanjanju problema koji

su vezani za bezbednost zaposlenih.

Sušтина prijave incidenata je da zaposleni pomognu poslodavcu da prepozna i uoči sve probleme koji mogu uticati na bezbednost. Takođe zaposlenima je data mogućnost da prilikom prijavljivanja incidenata, na osnovu svojih iskustava, predlože poslodavcu i moguće rešenje koje može biti prepoznato kao koristan predlog.

### **Zasto zaposleni ne prijavljuju incidente?**

Prvi razlog za to je što je ovo relativno nova stvar. Potrebno je vreme da se sistem pokrene. Takođe, kao i kod svake nove stvari, prisutan je strah i otpor kako kod zaposlenih, tako i kod rukovodilaca. Bitno je da i zaposleni i rukovodioci shvate da nema ničeg lošeg u tome što će se prijaviti evidentan problem koji može uticati na bezbednost zaposlenih. Ne treba incident shvatiti kao kritiku bilo čijeg rada, već kao iskrenu pomoć i dobronameran saradnički pristup u cilju povećanja bezbednosti svih zaposlenih u pogonu i van njega.

### **Kako animirati zaposlene da prijavljuju incident?**

U prethodnom periodu preduzete su aktivnosti da se zaposleni konkretno upoznaju sa incidentima, načinom prijavljivanja i načinom rešavanja istih. Do sada je praksa bila da zaposleni koji uoče evidentan bezbednosni problem isti usmeno prijave Stručnom licu za BZNR. Ta praksa se i dalje nastavlja, međutim sada je fokus aktivnosti da se te usmene prijave praktično prevedu u pisanu prijavu incidenta koji se kroz organizovanu proceduru rešava i prati. Najbolji način animiranja zaposlenih za prijavu incidenata je brzo rešavanje prijavljenih problema. Kada zaposleni uvide da se problemi koje prijavljuju brzo rešavaju prijavljivanje incidenata će uzeti maha.

Bitno je napomenuti iz informacija koje dobijamo od kolega iz Impola iz Slovenske Bistrice da se broj incidenata u Impolu kreće oko 200 prijavljenih incidenta na godišnjem nivou sa procentom realizacije, odnosno otklanjanjem prijavljenih problema od oko 80%.

### **Da li više incidenata vodi ka manjem broju povreda na radu?**

Da, i to je osnovni cilj prijave incidenata. Sa većim brojem prijavljenih i otklonjenih bezbednosnih problema evidentno je da će se nivo bezbednosti u celoj fabrici povećati.

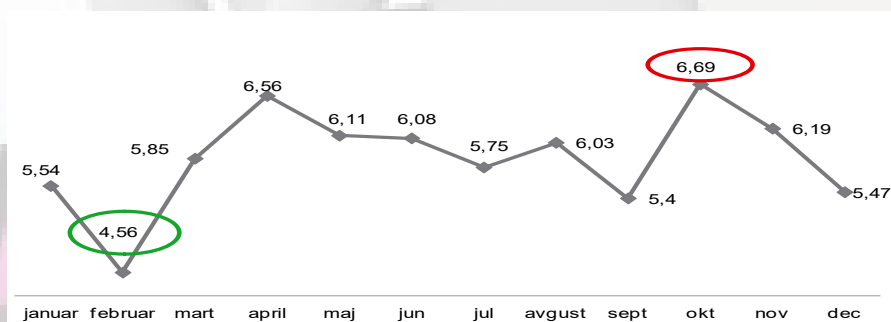


# Podstaknite zdravlje da bismo smanjili bolovanja

Tokom 2018. godine, u proseku, svaki zaposleni u Impol Sevalu je proveo na bolovanju 14,78 dana. Broj dana bolovanja u 2018. godini beleži rast od 4% u odnosu na 2017. godinu, dok je u odnosu na 2016. godinu taj rast 13%.

U 2018. godini 318 zaposlenih je bilo na bolovanju, odnosno 48,18% svih zaposlenih u Impol Sevalu. U navedenom periodu, u proseku, svaki zaposleni je bio na bolovanju 14,78 dana, odnosno 0,82 dana više nego u 2017.godini, a 4,76 dana više nego u 2016.godini (bolovanja u zemljama EU, u proseku po zaposlenom, traju 5,5 dana).

Napred dati pokazatelji problematike bolovanja u Impol Sevalu ukazuju na njenu punu ozbiljnost.



Stopa odsutnosti zaposlenih u Impol Sevalu, po osnovu bolovanja, u 2018. godini

U poslednjih tri godine, od kada je prisutan trend rasta bolovanja u Impol Sevalu, posredstvom Tima za prevenciju bolovanja su preduzimane brojne mere koje su na pojedinačnim slučajevima selektivno davale efekte, ali u uporedivim periodima nisu bitno dovele do smanjenja bolovanja.

I na primeru Impol Sevala je, protekom vremena, postalo jasno da bolovanja nisu samo medicinski problem ili posledica neefektivnosti i neuređenosti sistema zdravstvene zaštite.

Takođe je postalo jasno da se, uglavnom, ne radi o zloupotrebi bolovanja u klasičnom smislu te reči. Jednostavno, ljudi se razboljevaju ili povređuju, a tome su često uzrok propusti u organizaciji procesa rada, loši međuljudski odnosi ili određeni nedostaci u vezi sa uslovima rada.

Tako se i na primeru Impol Sevala potvrdilo staro pravilo da je upravljanje bolovanjem ustvari upravljanje ljudima, jer je reč o odnosu zaposlenih prema poslu i njihovoj sposobnosti da daju najbolje od sebe.

Na nama je da ispoštujemo konkretne postupke i procedure u vezi sa odsustvom sa rada i da shvatimo, u ulozu organizatora procesa rada, da fokusiranje na bolovanja nije gubljenje vremena već dobrobit za zaposlenog i poslodavca. Neposredno pretpostavljeni najbolje zna kako pričati zaposlenom i motivisati ga na promenu ponašanja.

Zato:

► Pružite konkretnu podršku zaposlenim koji su na bolovanju više od dva dana ( telefonski poziv ili poruka pretpostavljenog ili direktora sa pitanjem da li organizacija može nešto da pomogne). Stavite zaposlenom do znanja da nedostaje. Većina ljudi se oseća ranjivim kad su bolesni, a ljubazna reč može povećati želju zaposlenog da se vrati na posao

► Obezbedite zaposlenom srećno radno mesto( radna mesta na kojima je dobra komunikacija među kolegama i sa pretpostavljenima, gde svi čuju jedni druge, gde je radno opterećenje ravnomerno raspoređeno i gde se podstiče socijalna podrška). Pretpostavljeni bi trebalo često da preispituju kako se zaposleni nose sa svojim radnim opterećenjem, stresom zbog hitnosti obavljanja radnih zadataka i po potrebi preraspodeljuju ili dodeljuju radne zadatke.

► Aktivno upravljajte konfliktima na radnom mestu (između zaposlenih i zaposlenih i pretpostavljenih) i ponudi-



te medijaciju gde je to prikladno. Konflikti mogu dovesti do kratkotrajnih bolovanja, ali i do stresa i drugih psihičkih stanja, čije lečenje je dugotrajno.

▶ Cenite dobar rad kroz verbalne pohvale ili novčane nagrade. Ljudi treba da oseće kada rade dobro. Zaposleni koji je zaokupljen svojim poslom i zna da to drugi cene, neće uzeti bolovanje osim ako mu to stvarno ne treba.

▶ Ne dozvolite da se krše pravila i procedure poslodavca. Zaposleni moraju da shvate posledice za svako svoje ponašanje mimo procedure.

▶ Razgovarajte sa zaposlenima o zdravlju, radite stalne promocije, posebno npr. u sezoni epidemije gripa, razmislite o organizovanju internih vežbi. Ove aktivnosti jačaju koheziju tima.

▶ Podstaknite zdravlje u odnosima, ponašanju i svemu što nas okružuje da bi ste doprineli smanjenju bolovanja u procesu rada.

▶ Pomoginute zaposlenima da se brinu o starijim članovima svoje porodice

▶ Obezbedite, gde je moguće, fleksibilno radno vreme. Balans rada i života je važan za usklađivanje profesionalnih i privatnih obaveza, što smanjuje izostajanje s posla zbog bolovanja.

▶ Poboljšajte uslove rada u meri vaših ovlašćenja, posebno organizatorske.

▶ Razgovarajte sa zaposlenima po povratku sa bolovanja radi utvrđivanja uzroka i dobijanje ideje o mogućim rešenjima

▶ Obezbedite doslednu primenu mera BZNR radi smanjenja povreda na radu

▶ Budite uvek otvoreni za razgovor sa zaposlenima

▶ Neka vaši zaposleni umesto bolovanja uzmu jedan slobodan dan radi očuvanja mentalnog zdravlja.

Budite onaj ko nudi i razume da bi mogao da zahteva ono što su prirodne potrebe procesa rada.

Podstaknite zdravlje da bismo smanjili bolovanje.

## ODLUKA

### O PROGLAŠENJU 2019. GODINE ZA GODINU BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

("Sl. glasnik RS", br. 6/2019)

Godina 2019. proglašava se za godinu bezbednosti i zdravlja na radu.

II

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Vlada Republike Srbije je 31.1.2019. usled zabrinjavajuće situacije u pogledu broja povreda na radu, donela Odluku da se 2019. proglasi godinom bezbednosti i zdravlja na radu, kako bi se skrenula posebna pažnja javnosti na važnost ove oblasti. Kako bi se broj povreda na radu smanjio, Ministarstvo je pripremio plan aktivnosti kojima će se posebna pažnja usmeriti na doslednu primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu, poštovanje propisanih procedura, podizanje svesti poslodavaca i zaposlenih o važnosti primene mera. Odluka je objavljena 1.2.2019. godine.

U Impol Sevalu su u toku pripreme aktivnosti na promociji bezbednosti i zdravlja zaposlenih u 2019. godini.



# Vremeplov kroz januar i februar



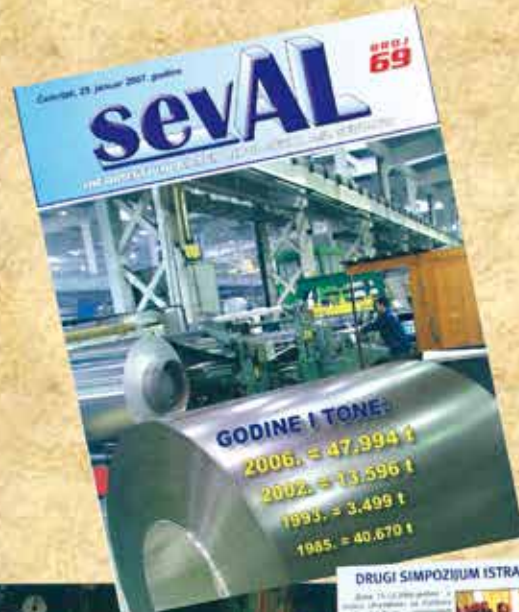
**Januar - decembar 2005.godine = 43.355 tona**

U decembru 2005.godine ostvarena je ukupna proizvodnja od 4.438,6 tona, od čega 3.452 tona hladno valjanih proizvoda i 986,6 tona tople valjanih traka. Preračunata proizvodnja iznosi 3.781 tona. Ostvareni proizvodnja u decembru najveća je mesečna proizvodnja u prošloj godini. Iz MGP je otpremljeno 3.505 tona.

Ukupna proizvodnja u Impol Sevalu u periodu januar - decembar 2005. godine je 43.355 tona, ili 97,91 odsto u odnosu na plan. Ostvaren je plan proizvodnje hladno valjanih proizvoda, ali je umesto planiranih 8.005 tona tople valjanih traka, urađeno 5.649 tona.

Proizvodnja u PJ Livnica u 2005.godini je 54.495 tona.

Z.T.



**Počnje izgradnja nove livnice**

U ovom broju... (text is small and partially illegible)

**Nova d.o.o. društva**

U ovom broju... (text is small and partially illegible)







Ukupno ostvarena proizvodnja u Impol Sevalu u 2008.godini je 62.166 tone, uz rekordnu proizvodnju hladno valjanog programa (44.294 tone), rekordnu proizvodnju blokova u livnici (93.611 tona) i dobre pokazatelje kvaliteta. U toku je izrada finansijskih izveštaja za prošlu godinu.  
 Plan proizvodnje za 2009.godinu je 66.754 tone. Uprkos brojnih problema - proizvodnja u januaru na zavidnom nivou.



### Ninko Tešić – Užičanin godine

Generativni direktor Impol Sevala, Ninko Tešić je dobitnik glavnog priznanja u tradicionalnoj akciji „Užičanin godine“, koja svake godine organizuje nedeljnik „Užičke Nedelje“.

Prema pisanju „Užičke Nedelje“, dosadašnji stručni žiri, sastavljen od uglednih užičkih privrednika, sportista i kulturnih radnika, odlučio je da je Tešić - najuspešniji Užičanin, dok su priznanja po kategorijama došli privrednici Božidar Giljević i Slobodan Marčević, sportista Andrija Žilac, novinar Branko Stančević, vlasnik grafičkog štadije Stanimir Drobničević, metalski radnik Branka Stančević i ulumac Ivan Bosiljić.

### V2

Mile Melentijević, lice za bezbednost i zdravlje na radu

UPRAVLJANJE RIZIKOM  
 РРМ РАЗУМ  
 ОБРАЗОВАЊЕ  
 ОДБИЈАЊЕ

Upravljanje rizikom je najsigurniji način za otklanjanje rizika





## Naši zaposleni



**Lazarević Vladan**  
PJ Valjaonica

**Obrazovanje:** elektro tehničar

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2013. godine

**Trenutno na poslovima:** Radnik EO PJ Valjaonica

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

Zbog privrženosti ovoj fabrici, jer mi je otac radio ovde, kao i mogućnost da odmah počnem da radim u struci.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Moderna tehnologija, mogućnost da se svakodnevno nešto novo nauči, dobra saradnja među kolegama.

**Porodica?**

Oženjen, otac dvoje dece.

**Slobodno vreme/hobi?**

Košarka.

**Hrana koju najviše volite?**

Pečenje.

**Kako biste opisali sebe u tri reči?**

Odgovoran, vredan, komunikativan.

**Vaša poruka zaposlenima?**

I dalje jačanje timskog rada i međusobnog razumevanja.



**Kojović Nebojša**  
PJ Livnica

**Obrazovanje:** elektro inženjer

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2013. god

**Trenutno na poslovima:** Tehnolog EO PJ Livnica I

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

Počev od srednje škole, pa sve do završetka fakulteta, bio sam ovde na praksi, uz budnu pažnju mentora Dragana Grujičića.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Mogućnost stalnog usavršavanja i sticanja novih znanja, timski rad.

**Porodica?**

Oženjen, otac Ive i Lare.

**Slobodno vreme/hobi?**

Sport i rekreacija.

**Hrana koju najviše volite?**

Karadorđeva šnicla.

**Kako biste opisali sebe u tri reči?**

Vredan, komunikativan, uporan.

**Vaša poruka zaposlenima?**

Da čuvamo fabriku, jer je ona jedna od najboljih u okruženju i gajimo domaćinski odnos prema njoj.





**Pavlović Danilo**  
**Sektor infrastrukture**

**Obrazovanje:** elektro tehničar

**Mesto stanovanja:** Sevojno

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2010. godine

**Trenutno na poslovima:** Vatrogasac II

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

Impol Seval je fabrika koja ima perspektivu i obezbeđuje sigurnu i redovnu zaradu.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Mogućnost napredovanja .

**Porodica?**

Oženjen, otac troje dece.

**Slobodno vreme/hobi?**

Biciklizam.

**Hrana koju najviše volite:**

Sarma.

**Kako biste opisali sebe u tri reči?**

Duhovit, optimista, odgovoran.

**Vaša poruka zaposlenima:** Mladi radnici treba što više da uče od starijih i tako steknu dodatna znanja, kojih nema zapisanih ni na jednom drugom mestu.



**Dušica Totić**  
**FINAL d.o.o.**

**Obrazovanje:** ekonomski tehničar

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2012. godine

**Trenutno na poslovima:** Referent obračuna zarada II

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

U fabrici kao što je Impol Seval, koja je najbolja u regionu, svako bi pozeleo da nađe zaposlenje. Mom opredeljenju je svakako doprinelo i to što moj otac radi ovde.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Dinamičnost, stalna komunikacija sa ljudima, izražen timski rad.

**Porodica?**

Neudata.

**Slobodno vreme/hobi?**

Čitanje, filmovi, šetnja.

**Hrana koju najviše volite?**

Špagete i ostala jela italijanske kuhinje.

**Kako biste opisali sebe u tri reči?**

Iskrena, srčana, duhovita.

**Vaša poruka zaposlenima?**

Da se svi što više trudimo i damo najbolje od sebe kako bismo očuvali postojeće i postigli još bolje rezultate.

# Bezbedni kod kuće, prisutni i bezbedni na radnom mestu

*U 2018. godini zaposleni u Impol Sevalu su više bili na bolovanju zbog povreda van rada (kod kuće) nego zbog povreda na radu. Broj dana bolovanja zbog povreda van rada 58% je veći od broja dana bolovanja na kojima su zaposleni bili zbog povreda na radu.*

*Bolovanja zbog povreda van rada zabeležila su drastičan rast u odnosu na prethodne godine, 144% u odnosu na 2017. i 116% u odnosu na 2016. godinu.*

*Zbog toga je i nastao ovaj tekst.*



Većina nas, kako iz hobija, tako i iz potrebe, u svoje slobodno vreme, kod kuće obavlja neku radnu ili drugu fizičku aktivnost. Bilo da se radi o poslu ili jednostavnoj fizičkoj aktivnosti, sportu i rekreaciji sopstvena bezbednost i bezbednost drugih u našoj okolini takođe mora biti prioritet kao što je to slučaj i u fabrici. Većina principa zaštite na radu i bezbednosti uopšte koji se primenjuju u fabrici, mogu se primeniti i kod kuće prilikom obavljanja različitih aktivnosti.

Nažalost, naše iskustvo je pokazalo da su povrede van rada česte i brojne, a posledice ozbiljne. Sve to za rezultat ima oštećenje zdravlja, rani gubitak radne sposobnosti, duže odsustvovanje sa posla i brojne druge negativne posledice.

Zbog toga želimo da zaposlenima skrenemo pažnju na nekoliko bitnih pravila bezbednog obavljanja različitih

kućnih popravki, poslova u kućnim radionicama, u baštama, njivama i voćnjacima, jer kao i u fabrici, tako i kod kuće bezbednost mora biti na prvom mestu.

## Uvek koristite ispravne ručne alate

Bilo da koristite ručne alate sa ili bez pogona, svi njihovi delovi moraju biti ispravni. Naravno, veća opasnost potiče od ručnih alata sa pogonom kao što su ručne bušilice, brusilice, testere itd, pa njihovo korišćenje traži i veću pažnju. Najveća opasnost preti od neispravnih alata, kao i alata kojima nedostaju zaštitni uređaji kao što su različiti štitnici, maske, sigurnosni poklopci itd, koji sprečavaju kontakt sa električnim instalacijama, obrtnim delovima, vrelim površinama. Takođe, prilikom korišćenja ručnih alata jako je bitno da se predmet koji se obrađuje ne drži jednom rukom, a da se drugom koristi brusilica ili bušilica. Predmet koji se obrađuje potrebno je stegnuti u šastuk, stegu ili na neki drugi način, a alat je potrebno čvrsto držati sa obe ruke.

## 4 zlatna pravila električara

Kvarovi kućnih električnih instalacija i električne opreme su česti. Međutim, svaki kvar ne traži uvek stručnu pomoć ovlašćenog servisa, već neke kvarove otklanjamo i sami. Zamena sijalice, polomljenih prekidača, utičnica, utikača i pregorelih osigurača su samo neki od kvarova koje većina od nas otklanja u sopstvenoj režiji. Međutim, rad sa elektro instalacijama i elektro opremom iziskuje i posebne mere opreza i zaštite. Prvo i osnovno je da ako niste dovoljno stručni da otklonite kvar, to i ne pokušavate, već pozovite u pomoć nekoga ko je dovoljno vešt za to, a ako ipak imate dovoljno znanja i alata onda svakako treba da se pridržavate 4 zlatna pravila električara i to:



1. ISKLJUČI
2. VIZUELNO PROVERI DA LI JE ISKLJUČENO



3. INSTRUMENTOM PROVERI DA LI JE ISKLJUČENO

4. UZEMLJI

### Merdevine nisu skupe

Mnogo je poslova koji ne mogu da se obavljaju sa zemlje ili poda – krečenje, zamena sijalice, kačenje zavesa, pa se



zbog toga snalazimo i penjemo na prvo što nam padne pod ruku kako bi smo posao završili. Međutim sve te stolice, stočići, taburei, hoklice nisu ni najmanje bezbedni za tu namenu. Padovi sa stolica i stočića na koje se najčešće penjemo mogu biti jako opasni sa ozbiljnim posledicama. Zato svako od nas treba da poseduje bar jedne priručne, lagane merdevine sa kojima može da dohvati i najudaljeniji ćošak na plafonu – da skine paučinu.

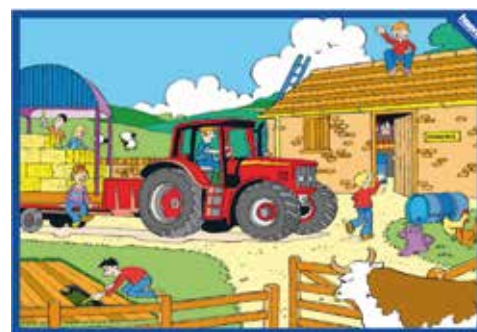
### Pažljivo s hemikalijama

Kućne hemikalije, kao i hemikalije koje koristimo u bašti ili kućnoj radionici nisu ni malo naivne sa aspekta bezbednosti. Sve te hemikalije mogu izazvati jako ozbiljna trovanja, oštećenja oka, organa za disanje, opekotine i druga oštećenja kože. Pre upotrebe bilo koje hemikalije potrebno je dobro se upoznati sa sadržajem na etiketi ili deklaraciji, a potom uputstvo strogo poštovati. Pri tome je najbitnije sve hemikalije držati u originalnoj ambalaži.



### Poljski radovi mogu biti opasni

Radovi u bašti, u polju ili u voćnjaku mogu biti rizični. Prvo zbog toga što za te radove najčešće koristimo razne mašine i alate. Kosačice, frezeri, trimeri, motorne testere i druge mašine su jako korisna oprema, ali koliko je korisna toliko je i opasna.



Nije mali broj povreda sa teškim posledicama nastao neadekvatnim korišćenjem u upravljanju upravo ovim mašinama. Kod ovakvih mašina najbitnije je da budu ispravne i da se svi štitnici nalaze na svom mestu. Pre bilo kakve popravke i čišćenja potrebno je mašinu isključiti i obezbediti od neočekivanog ponovnog uključivanja. Takođe, jako je bitno ne prilaziti obrtnim delovima i sečivima. Druga opasnost kod poljskih radova jesu hemikalije za tretman biljaka. Pesticidi i herbicidi koji se nabavljaju su koncentrovani i predstavljaju jako opasne hemikalije. Veoma je bitno poštovati instrukcije stručnjaka iz poljoprivrednih apoteka i uputstva sa ambalaže i pakovanja.

### **Obavezno koristite lična zaštitna sredstva**



Koliko je bitno korišćenje zaštitnih sredstava u fabrici, toliko je bitno i njihovo korišćenje kod kućnih i poljskih poslova. Lična zaštitna oprema je relativno pristupačna i jeftina, a pozitivni efekti njenog korišćenja su mnogobrojni. Od široke lepeze sredstava koje se mogu naći u prodavnici najbitnije je da se kod kuće imaju rukavice za zaštitu od mehaničkih rizika, kao i gumene rukavice za zaštitu od hemikalija. Pored rukavica jako je bitno posedovati i zaštitne naočare i zaštitne maske za zaštitu organa za disanje. Maske sa filterima su obavezne za sve one koji prskaju i tretiraju poljoprivredne kulture različitim hemikalijama, jer trovanja izazvana pesticidima i herbicidima mogu biti sa jako teškim posledicama.

### **Prva pomoć nije naodmet**

U svakoj kućnoj apoteci koja sadrži određene lekove treba da se nalazi i par stvari potrebnih za ukazivanje prve pomoći kod lakših povreda. Predlog je da se u priručnom ormariću za prvu pomoć u vašoj kući, garaži ili radionici nađu bar nekoliko sterilnih gaza, nekoliko zavoja, flasteri i hanzaplast, makazice i pinceta, kao i medicinski alkohol za dezinfekciju rana.



### **Alkohol i rad ne idu zajedno**

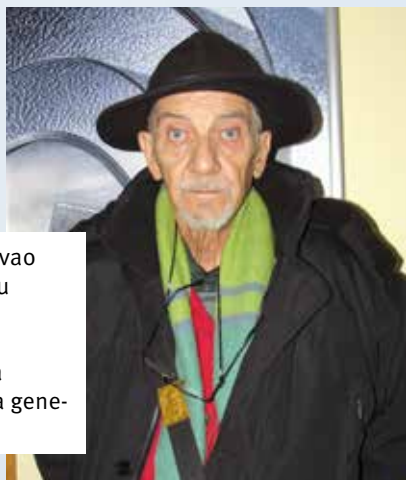
Alkohol i rad nisu dobra kombinacija. Čak i jedna čašica alkoholnog pića može da pomrsi konce. Čovek koji je pod dejstvom alkohola, prvo što je poluproduktivan, drugo što nije bezbedan. Pod dejstvom alkohola čoveku su umanjene psiho-fizičke mogućnosti, ublaženi refleksi i onemogućeno pravilno rasuđivanje i reagovanje u opasnim situacijama. Kombinacija alkohola i korišćenja ručnih alata, oruđa i mašina mogu kao rezultat imati samo povrede sa mogućim teškim posledicama.



Na kraju, jedno je sigurno: ako ste bezbedni kod kuće, bićete prisutni i bezbedni i na svom radnom mestu.



# Naši penzioneri



**Penezić Spasoje**, zasnovao je radni odnos u Društvu 05.08.1975. godine. U penziju je otišao 24.12.2018. sa poslova Pomoćnika operatera za generisani otpad.



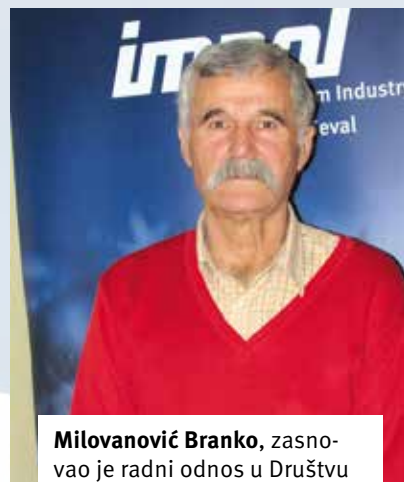
**Antonijević Vidan**, zasnovao je radni odnos u Društvu 12.08.1982. godine. U penziju je otišao 27.12.2018. sa poslova Poslovođe na pakovanju gotovih proizvoda.



**Perić Milutin**, zasnovao je radni odnos u Društvu 01.03.1979. godine. U penziju je otišao 27.12.2018. sa poslova Viližuškariste u PJ Valjaonica.



**Spalović Zoran**, zasnovao je radni odnos u Društvu 26.07.1976. godine. U penziju je otišao 27.12.2018. sa poslova Radnika na uređenju fabričkog kruga.



**Milovanović Branko**, zasnovao je radni odnos u Društvu 25.11.1974. godine. U penziju je otišao 27.12.2018. sa poslova Metalostrugara.



**Marić Radovan**, zasnovao je radni odnos u Društvu 26.9.1979. godine. U penziju je otišao 10.1.2019. sa poslova Prvog vatrogasca.



**Savić Milan**, zasnovao je radni odnos u Društvu 22.7.1977. godine. U penziju je otišao 31.1.2019. sa poslova Rukovaoca u proizvodnji.



**Starčević Radomir**, zasnovao je radni odnos u Društvu 2.6.1987. godine. U penziju je otišao 07.2.2019. sa poslova Radnika na pakovanju gotovih proizvoda.



## Visoka škola tehničkih strukovnih studija iz Čačka

U okviru svoje redovne stručne prakse i nastavnog programa, 30 studenata treće godine i dva profesora Visoke škole tehničkih strukovnih studija iz Čačka, u januaru ove godine je posetilo Impol Seval, u cilju upoznavanja sa tehnološkim procesima u Društvu.

Nakon prijema studenata i profesora od strane menadžmenta Društva i upoznavanja sa pravilima rada i reda u Društvu, studenti su obišli proizvodne pogone.

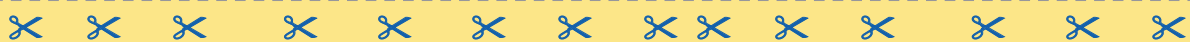
Posetu je organizovao i sproveo PKC d.o.o. u saradnji sa ovlašćenim licima Društva, Budimirom Bulatovićem, Izvršnim direktorom za tehničke poslove i Andrijom Milovićem, Tehnologom livenja i toplog valjanja I.



Studente i profesore Andrija Milović upoznaje sa tehnološkim procesima u PJ Valjaonica



## Relaksacija



### Nagradna slagalica

Slaganjem nepravilno raspoređenih slova, iz datog niza, pravilno, dobićete, kao rešenje, narodnu poslovicu.

r	e	o	e	k	u	e	a	o	s
e	d	e	o	t	s	e	g	v	

Slova iz datog niza rasporedite u prazne kvadratiće. Za početak rešavanja, za svaku reč, je već upisano po jedno slovo u odgovarajućem kvadratiću.

v			m					n					e		k
---	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	---

		a		d		č				i			m		
--	--	---	--	---	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--

Rešenje slagalice dostavite u zatvorenom kovertu u Kadrovsku službu, kancelarija broj 8, do 31.03.2019. godine.

Tri izvučena pošiljaoca, sa tačnim odgovorom, biće nagrađena.

*(Ime i prezime zaposlenog i organizaciona celina)*





# Zanimljivosti o snovima

*Snovi, priče i slike koje naš um stvara dok spavamo fasciniraju nas otkad znamo za sebe. Od nastanka čovečanstva oni su predmet interesovanja naučnika, ali i običnih ljudi. I danas je mnogo toga u vezi sa snovima nepoznanica, a mi vam predstavljamo neke od interesantnih činjenica.*

Izvor: [www.edutelevision.com/zanimljivosti](http://www.edutelevision.com/zanimljivosti)

Već 5 minuta nakon buđenja zaboravimo 50% sna. Za 10 minuta zaboravimo čak 90%.

Većina ljudi sanja oko 90 minuta tokom cele noći. Najduži snovi traju od 30 do 45 minuta i javljaju se ujutru. Sanjamo od 3 do 7 snova svake noći.

Sanjamo tokom REM (rapid eye movement) faze sna i naše telo je tada paralisano. Ova faza sna se javlja tokom normalnog ciklusa spavanja i karakterišu je brzi i nasumični pokreti očiju. Traje od 90 do 120 minuta i tada je telo paralisano posebnim mehanizmom kako u krevetu ne bismo izvodili pokrete koje izvodimo u snu.

Za vreme svog života čovek u proseku ukupno provede oko šest godina sanjajući.

Mnogi tvrde da nikada ne sanjaju, međutim to nije istina. Svi ljudi sanjaju, samo čak 60% ljudi u potpunosti zaboravi svoje snove.

Ne možemo istovremeno da hrčemo i da sanjamo.

Osobe koje prestanu da puše tvrde da nakon ostavljanja cigareta imaju mnogo življe snove nego dok su pušili.

12% ljudi sanja isključivo crno-bele snove.

Ljudi koji su tokom života gledali crno-bele filmove i televiziju imaju snove sa manje boja od onih koji su od detinjstva gledali TV u boji.

Bebe provode oko 80% spavanja u REM fazi sna, što znači da sanjaju mnogo.

Deca sanjaju kraće snove nego odrasli, a oko 40% njihovih snova su noćne more. Naučnici smatraju da kroz strašne snove deca savladavaju strahove sa jave.

Istraživanja su pokazala da deca mnogo češće od odraslih sanjaju životinje, najčešće pse, mačke, konje, zmije, medvede, lavove, ali i mitska bića i čudovišta.

Dokazano je da i životinje sanjaju. Istraživanja rađena na brojnim životinjskim vrstama su pokazala da kod njih postoji stvaranje istih moždanih talasa tokom sna kao i kod ljudi.

Kvalitet sna zavisi od faze spavanja u kojoj ga sanjamo. Najdetaljniji i najpovezaniji snovi javljaju se u REM fazi; snovi u fazi 1 i 2 su jednostavniji i kraći, a snovi koji se javljaju u najdubljem snu su vrlo nepovezani i ponekad nisu ništa više od boje ili emocije.

Nakon samo četiri dana bez spavanja počinjemo da haluciniramo.

Snovi muškaraca i žena se razlikuju – muškarci češće

sanjaju da su napolju, aktivniji su u snovima i češće sanjaju strance. Snovi žena se češće dešavaju unutra i uključuju odnose sa ljudima koje poznaju. Muškarci češće od žena u snovima osećaju agresiju i uopšte negativne emocije kao što su bes ili strah, dok su ženski snovi prijatniji i pozitivniji.



Nekad nam se u snovima pojave potpuni stranci, ljudi za koje smo sigurni da ih nikad nismo videli, dok zapravo naš mozak ne izmišlja te ljude – to su osobe koje smo nekada u životu upoznali ili sreli i kasnije ih zaboravili.

Spoljni stimulansi mogu da „upadnu” u naše snove. Recimo, može se desiti da čujete telefon koji stvarno zvuči i da ga sjedinite sa snom ili da sanjate kako stojite na mečavi ako je u sobi zaista hladno.

Lucidni snovi su oni u kojima je osoba koja spava svesna da sanja. Mnogi koji tvrde da imaju lucidne snove navodno čak uspostavljaju kontrolu nad svojim snovima.

Osobe koje su izgubile vid tokom života vide slike u snovima, dok oni koji su rođeni slepi ne vide slike, ali imaju veoma žive snove u kojima akcenat nije na slici već na emociji, zvuku, mirisu, dodiru.

Ljudi često sanjaju slične snove, a najučestaliji su oni o letenju, padanju, ispadanju zuba, varanju partnera, kašnjenju, sporom trčanju ili trčanju u mestu, proganjanju, mrtvim ljudima koji su živi, saobraćajnim nesrećama, padanju na ispitu...

Snovi kriju simboliku. Ako sanjate neki specifičan objekat ili pojavu, često oni sami nisu predmet našeg sna nego ono što simbolišu. U starom Rimu snovi su se tumačili čak i u Senatu, jer se verovalo da su snovi poruke od bogova izražene kroz simbole.

Iako za to ne postoji naučno objašnjenje, izgleda da snovi zaista mogu biti predskazanja nekih budućih događaja. Studije koje su rađene na velikom broju ispitanika pokazuju da je 18–38% ljudi imalo prekognitivne snove i da je čak 70% deža vija povezano sa snovima.

Nauka o snovima se zove oneirologija.



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