

ЈКП БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА

# Водоход

БРОЈ 283 • ДЕЦЕМБАР 2009.

**интервју** ЦВИЈО БАБИЋ  
в.д. генералног директора

Модерно  
пословање  
добрих  
домаћина



*Срећни празници!*





Теразије  
15. децембра у 10 сати

# Снег подстиче припреме

Без обзира на доба дана и временске (не) прилике, мобилне екипе БВК непрекидно одржавају овај витални комунални систем Града

**П**рва верзија овог текста почињала је, колико јуче, сасвим другачије. Помињала се блага јесен која лагано измиче, док се у нашем предузећу приводе крају припреме за рад у зимским условима. Онда је 14. децембра пао снег. Непрекидно веје већ други дан, а јутрос 15. децембра у Сектору дистрибуције воде регистрован је 361 квар. "Број кварова је уобичајен, али су услови за рад драматично погоршани", каже Марица Тодоровић, директорка Сектора. "Као и обично приоритетно се бавимо кваровима који узрокују цурење воде на улици, а таквих је од јутрос 171. Првенство имају они на трасама линија градског саобраћаја, тим пре што се очекује

пад температуре и могуће је смрзавање. При утврђивању редоследа кварова водимо рачуна о броју корисника којима је због квара затворена вода или поремећено снабдевање." Што се услова рада тиче, припреме за зиму нису још увек потпуно окончане. Материјала има довољно, као и горива, али још увек није комплетиран алат и сви комади зимских заштитних средстава, зато што су поједини тендери због процедуре јавних набавки морали бити поновљени. Од комерцијалиста сазнајемо да ће се проблеми превазићи до краја децембра, као и да су благовремено обезбеђене и потребне количине различитих енергената за загревање пословног простора, јер су пунктови нашег предузећа разуђени по целом граду, па многи нису обухваћени системом даљинског грејања. Од директора Сектора транспорта Зорана Кнежевића сазнајемо да се са нарочитом пажњом за зимске услове припрема свака од 534 јединице возног парка БВК. На свим возилима лаког и тешког

## СВЕ О ЗАКОНУ

Када је безбедност у саобраћају у питању, за ову зиму, поред возила морају се добро припремити и возачи, пошто нам је нови закон донео бројне прописе. У складу са тим променама, Зоран Јончић, шеф Службе контроле и безбедности саобраћаја, побринуо се да све запослене подробно информише о тексту закона, тако што га је уз многа тумачења и појашњења представио на серверу ЈКП БВК, а онима којима није доступан рачунар припремио је штампане информације.

транспорта, као и у грађевинским машинама, углавном је већ обављена провера и замена пнеуматика, акумулатора, замена антифриза, контрола грејног система и све остало што је неопходно за погонску сигурност транспортних средстава и механизације, али пре свега за безбедност бројних мобилних екипа Београдског водовода и канализације.

## АПЕЛ ВОЗАЧИМА

Неће бити наодмет да и овом приликом издвојимо оно што је колега Јончић сажео у апел: Нипошто не возите под дејством алкохола, током војње не користите мобилни из руке, у насељеном месту брзину ограничите на 50 километара на сат, обавезно везујте сигурносни појас, набавите и у предвиђеним ситуацијама примењујте светлодобној прслук. У своје име и у име Службе Зоран свим колегама жели безбедну војњу, и поручује да сва додатна објашњења заинтересовани могу добити на бројеве телефона: 2763 283 и 064/ 813 12 27 као и 18 59 и 18 31.

# Вирус грипа не заврће славине

У Сектору безбедности на време припремљен план за рад у условима епидемије новог грипа, који је у Граду оцењен као узор како један комунални систем треба да се организује у ванредним условима

Од Ивана Ђорића, начелника Сектора безбедности нашег предузећа, који је са својим сарадницима припремио план и задужен је за његово спровођење, сазнајемо да су предвиђене мере приправности за три могућа сценарија развоја епидемије. У прва два случаја, када се очекује одсуство 10 до 30 посто запослених на нивоу целог предузећа или појединих организационих целина, проблем би се превазилазио интерним мерама прерасподеле људи и радног времена.

## Опреза никад доста

Уколико се обистини песимистична процена, да би због болести запослених или неге чланова породице, у једном тренутку Предузеће било "преполовљено", онда би ангажовали људе са стране и то у првом реду раднике које смо у претходном периоду повремено запошљавали преко услужних предузећа, затим пензионере БВК, као и младе људе који су у нашем предузећу служили војни

рок у цивилној служби. Срећна је околност што су у скоро свим организационим јединицама имплементирани међународни стандарди и уведен систем квалитета, што подразумева постојање писаних процедура, па ће евентуално ангажовање већег броја људи споља протећи без значајних тешкоћа.

Предвиђено је и привремено замрзавање група послова који нису у датом тренутку неопходни, као и оних, који се захваљујући модерним технологијама, могу успешно обављати од куће. У одређеним етапама ширења епидемије предвиђена је забрана коришћења годишњих одмора, службених путовања и напуштања места боравка, као и ограничење окупљања већег броја запослених.

## Искуство као гаранција

Именовано је кризно руководство на челу са начелником кризног штаба Цвијом Бабићем, в.д. генералног директора, организована



комуникација унутар Предузећа и са спољним сарадницима и одређене особе за обавештавање јавности. Предвиђен је начин упознавања запослених са мерама које обухвата план, као и начин провере људи и средстава.

Поред мобилизације запослених, план се детаљно бави залихама хемикалија и стратешких материјала за несметан процес прераде воде, одвођења отпадних и атмосферских вода и адекватно одржавање техничких система. Као гаранцију да ћемо добро припремљен план, ако затреба, успешно и реализовати, Иван Ђорић, уз респектни технички и материјални потенцијал предузећа, посебно истиче оспособљене и искусне људе, који су нажалост били у прилици да се у више наврата искажу у ванредним ситуацијама, и у најтежим условима настојали да допринесу да Београдски водовод и канализација у сваком тренутку максимумом својих могућности одговори потребама наших корисника.

## ВАКЦИНЕ

У домену превенције организована је добровољна вакцинација против сезонског грипа, сваком запосленом уручен је едукативни материјал који нам је проследио Градски завод за јавно здравље са препоруком превентивних мера, описом симптома и поштом шта предузети ако се болест јави.

## ПРИОРИТЕТИ

Од Ивана Ђорића сазнајемо да је набављена и довољна количина заштитних маски, које су на већим пунктовима предузећа доступне посетиоцима и запосленима. Спроведена је и хитна набавка средстава за личну хигијену и одржавање објеката и пословних просторија, који су у режиму појачане хигијене. Утврђени су и приоритети као и начин спровођења вакцинације од новог грипа, која ће, као и све досадашње, бити обављена у сарадњи са Домом здравља Врачар.



ИЗДАЈЕ: ЈКП БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА



# Модерно пословање добрих домаћина

**ЦВИЈО БАБИЋ**  
в.д. генералног директора



## БИОГРАФИЈА

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ:

Цвијо Бабић

РОЂЕН: 16.10. 1967. године  
у Гламочу

БРАЧНО СТАЊЕ: Ожењен,  
отац троје деце

ОБРАЗОВАЊЕ: Дипломирао  
на Машинском факултету у  
Београду. Тренутно

припрема магистарски рад  
на постдипломским  
студијама на ФОН-у, смер  
електронско пословање.

ЗАПОСЛЕНЈЕ: За в.д.  
генералног директора  
Београдског водовода и  
канализације именован је  
17. 09. 2009. године, а у  
овом предузећу запослен је  
у марту 2009. као извршни  
директор. Од 2001. до 2009.  
био је запослен као  
директор Сектора  
предузећа у ЈКП Паркинг  
сервис. Од 1998. до 2000.  
године у ДД. ИПМ "Змај" у  
Земуну радио је као  
самостални пројектант  
технолошких процеса, а у  
истом предузећу био је  
запослен као пројектант од  
1995. до 2000. године.

О првим искуствима са челне позиције нашег предузећа, о плановима, приоритетним циљевима и начину на који ћемо их остваривати, разговарамо са Цвијом Бабићем в. д. генералног директора Београдског водовода и канализације.

● *Које сће приоритетне циљеве оставили себи, најближим сарадницима и запосленима по преузимању кормила Предузећа?*

- Приликом представљања плана рада Управном одбору, истакао сам да је основни циљ који стављам пред своје сараднике и који заједно треба да остваримо, одрицање од застарелих правила пословања и успостављање новог погледа на окружење у коме Предузеће послује. Менаџери ће морати да примене најновије приступе стратешког управљања и успоставе процес непрекидног прилагођавања променљивој околини, при чему околина утиче на предузеће, али у исто време и предузеће врши утицај на околину. Оваквим приступом моћи ћемо сви заједно да остваримо циљеве које овом приликом не могу детаљно да коментаришем, али ћу их макар набројати:

- промене у организационој структури и кадровске промене уз побољшање професионалних капацитета запослених

- смањење трошкова пословања и укидање свих непотребних набавки

- производња и дистрибуција воде са што мање губитака који сада износе 30 посто и праведна наплата утрошене воде

- ширење и оптимизација водоводне и канализационе мреже, уз побољшање ефикасности дневног управљања на пословима кварова и одржавања

- управљање процесима методом project management, развој процеса пословног планирања и буџетирања и праћење пословања кроз одговарајуће индикаторе.

● *Опредељење Предузећа да перманентно побољшава обим и квалитет услуге корисницима претпоставља улажање у техничке системе. Шта издвајате као примарне пројекте из плана инвестиција за наредну годину?*

- Наши инвестициони приоритети у наступајућој години су замена дотрајалих водоводних цеви, а првенствено оних од азбест цемента, али и ширење канализационе мреже. У актуелној економској ситуацији то ће бити велики изазов за Град и наше предузеће. Нарочито је скупа канализациона мрежа, међутим, неприхватљиво је да у данашње време четвртина становника престонице нема фекалну канализацију. У исто време у сарадњи са Дирекцијом за путеве настојаћемо да санирамо све оне критичне тачке које су препознате приликом пролећних великих киша, како би обезбедили да се у сличним ситуацијама вода евакуише са што мање последица. Наставићемо да решавамо проблем заштите поклопаца са водоводних и канализационих шахтова, тако што

ћемо их закључавати. У прво време оне који су најчешће на удару, а настојаћемо упоредо да овај проблем решавамо систематски у сарадњи са локалним станицама милиције како би осујетили крађе и на тај начин пре свега заштитили недужне грађане, а при том сачували и скупу имовину.

Када говоримо о инвестицијама желим да истакнем добру сарадњу са Дирекцијом за грађевинско земљиште и изградњу. Успоставили смо принципе сарадње и формирали тимове који се редовно састају и усаглашавају планове и активности.

● *Смањење трошкова пословања већ даје резултате који су оставили простора и за смањење цене воде. Како ће се рационализација сироводних убудуће и на чему ћеће нарочито инсистирати када је штедња у питању?*

- Сасвим је очекивано да се рационализује пословање у условима економске кризе, међутим, мој је принцип да се тако понашам и мимо кризе, па исто очекујем од својих сарадника и од свих запослених. Неопходно је укинути све непотребне набавке роба и услуга, а трошкове ограничити само на оно што је у функцији посла. Размотримо то на популарном примеру службених путовања. Природно је да предузеће које има за циљ модернизацију пословања и напредак има потребу за сталним стручним усавршавањем и контактима у окружењу, али и у свету. То подразумева службена путовања и ми их нећемо укидати, али одобравају само она која имају јасан циљ и препознатљив интерес Предузећа. Што се набавки тиче, почињемо да успостављамо праксу да се план набавки заснива на анализи остварења прошлогодишњег плана. Ни у овој области нећемо угрожавати посао штедњом штедне ради, али нећемо ни расипати.

● *Процес организационих и кадровских промена започео је на нивоу руководећих структура. Како организациона шема у овом сепменту сада изгледа и у ком правцу ће се мењати убудуће?*

- Када дође до промене на челу предузећа сасвим је природно да услед кадровске и организационе промене, пре свега зато што преузимање огромне одговорности претпоставља легитимно право челног човека да формира свој тим људи у које има поверења и са којима заједно може да реализије све планове и циљеве.

Што се организационе шеме тиче, важно је нагласити да овај посао није коначан, јер је свака промена организације процес који дуже траје и одвија се по етапама. У овој фази било ми је важно да комуникацијска чворишта на релацији генерални директор-непосредни извршилац, са затечених седам сведем на шест, уз настојање да их ускоро буде пет. Бавили смо се и проблемом превелике разуђености предузећа на чак 20 сектора, што смо у овој фази свели на 15, али ту није крај процеса. Предлог нове организације чију шему објављујемо у овом броју



Организационе промене не треба никога да плаше, напротив, оне су у складу са мојим принципом да свако од запослених има право на услове у којима ће најбоље радити свој посао и притом у највећој могућој мери допринети укупном резултату

**Цвијо Бабић,**

в.д. генералног директора  
Београдског водовода  
и канализације

листа ускоро ће се наћи пред Управним одбором и верујем да ће бити прихваћен зато што иде у правцу модерније и ефикасније организације. Желим да поручим запосленима да организационе промене не треба никога да плаше, напротив, оне су у складу са мојим принципом да свако од запослених има право на услове у којима ће најбоље радити свој посао и притом у највећој могућој мери допринети укупном резултату.

● *По налогу Града, Факултета организационих наука у неколико комуналних предузећа сироводи анализу искоришћености радних места. Када ће бити досијуйни резултати овој пројекта и на који начин ће бити примењени у нашем предузећу?*

- Град је покренуо иницијативу да се процени искоришћеност радних места у комуналним предузећима и склопио уговор са Факултетом организационих наука, чији стручњаци у нашем предузећу већ раде на овом пројекту од почетка новембра. Моји сарадници су им дали неопходне информације и обезбедили услове за обављање овог важног посла, чији је завршетак предвиђен за крај децембра. Не бих хтео да прејудуцирам резултате ове независне анализе, али без обзира шта нам покаже, поручујем запосленима да ништа нећемо ломити преко колена. Приступитићемо овом послу врло опрезно и стрпљиво. У сарадњи са Градом у сваком појединачном случају проналазићемо најоптималније решење. Немамо намеру да отпуштамо људе, а уколико се покаже да неко на свом месту не даје очекивани резултат, добиће прилику да се о трошку Предузећа преквалификује и оспособи за послове који су Предузећу и нашим корисницима потребнији. Наглашава још једном да ни у једном једином случају нећемо пренаглити и ништа нећемо радити без консултација са синдикатима, а заједно са њима размотрићемо и питање школовања о трошку Предузећа. Тамо где се потврди да је школовање оправдано и са гледишта БВК неопходно, одобраваће се покриће трошкова, али ће се исто тако инсистирати на резултатима.

● *Како на основу досадашње искуства оцењујете сарадњу са синдикатима и како је видите убудуће?*

- Драго ми је што сам био у прилици да са оба репрезентативна синдиката на нивоу Предузећа усагласим ставове и као представник пословодства потпишем Колективни уговор у Београдском водоводу и канализацији, који је својим потписом у име оснивача потврдио и градоначелник. На основу досадашњег рада потпуно сам задовољан сарадњом са локалним синдикатима и надам се да ће тако остати и убудуће. Не видим разлога да тако и не буде, јер када заједнички препознамо и следимо интерес предузећа, онда нам је лако да се разумемо и сложимо у свакој ситуацији коју нам намеће свакодневни живот и рад у једном оваквом колективу. При том мислим и на синдикате који нису репрезентативни, јер у нашем предузећу не сме бити дискриминације по било ком основу, па ни у односу на синдикалну припадност.

● *Како сагледавајте перспективу Београдског водовода и канализације када је у питању учешће приватног сектора?*

- Уверен сам да је ово предузеће у Граду, као и у држави, препознато као витални систем од стратешког интереса, па у том смислу не очекујем да се у било ком виду препусти приватном сектору. Не желим да се стекне утисак да имам отпор или негативна искуства са приватним сектором. Напротив, приватна иницијатива и енергија увек је добродошла. Имамо успешну пословну сарадњу са многим приватним предузећима од којих можемо много да научимо и која нас подстичу да будемо бржи и бољи. У крајњем случају мислим да много зависи од нас самих. Ако свако на свом послу даје максимални допринос, онда доказујемо да предузеће у државном власништву може да послује на здравим основама и буде једнако успешно, па неће бити ни повода да се на било ком нивоу размишља о промени власничке структуре Београдског водовода и канализације.

Разговарала: Вукосава ШТРОМАР

## ЧЕСТИТКА

Свим запосленима и њиховим породицама честитам Нову годину и Божић и желим оно што нам је свима најважније, а то је добро здравље и лична срећа. Свима са којима сам до сада имао прилике да се сретнем и сарађујем захваљујем овом приликом на томе што смо се разумели, а сам ћу се, као и увек до сада, трудити да у односу према људима будем коректан и добронамеран. Свако у нашем предузећу заслужује шансу да ради свој посао најбоље што може, да се потврђује и усавршава, да има добру и оствариву иницијативу и ја ћу у оквиру својих надлежности учинити све да запосленима то омогућим.




**НАДЗОРНИ ОДБОР**

Мира Чобановић,  
председник  
Игор Елез  
Етелка Влајић  
Милан Стојић  
Радован Радосављевић  
Радуге Ристић  
Ненад Врвић

**Управни одбор:**  
На дан конституисања  
10. септембра 2008.

# Рад Управног одбора

УО Београдског водовода и канализације конституисан је 10. 09. 2008. године. Како у међувремену лист "Водовод" није излазио, овом приликом представљамо састав Управног одбора и његових сталних комисија

Управни одбор Београдског водовода и канализације конституисан је на седници која је одржана 10. 09. 2008. године. За представнике оснивача на четири године именовани су проф. др. Александар Гајић за председника, а за чланове: Душан Јевтић, Дејан Ненадић, Бранко Поповић, Петар Грозданић и Горан Милић. До избора нових, рад у Управном одбору продужили су неразрешени представници запослених из претходног сазива: Мирослав Тоцкић, Радован Радосављевић и Војко Механџић. На четвртој седници која је одржана 26. 12. 2008. године констатовано је да су именовани представници запослених: Драгутин Животић, Мирослав Тоцкић и Љиљана Николић, као и представник оснивача Миливоје Стојановић. До измене у саставу дошло је и на осмој седници 09. 07. 2009. године, када је због именовања на нову дужност разрешен Душан Јефтић, а на његово место у Управни одбор дошла је Мира Вељић. До данас је УО одржао 14 седница, којима поред чланова присуствују

представник Секретаријата за комунално-стамбене послове, председник Надзорног одбора, представници репрезентативних синдиката у Предузећу, као и представник Службе за маркетинг и информисање. Запосленима је омогућен и непосредан увид у рад Управног одбора тако што се на огласним таблама предузећа истичу све његове одлуке, а овом приликом доносимо преглед најважнијих одлука са две претходне седнице, што ће и у будуће бити пракса.

## 13. седница

На 13. седници одржаној 22. 10. 2009. године Управни одбор је разматрао информацију о изградњи постројења Макиш 2 и донео следећу одлуку: Усваја се информација о статусу реализације Пројекта ППВ Макиш 2 у 2010. години. Управни одбор усваја став да је реализација Пројекта изградње Постројења за пречишћавање воде Макиш 2 неопходна. На истој седници УО донео је одлуку о промени цене воде и одвођења отпадних вода.

## 14. седница

На 14. седници одржаној 24. 11. 2009. године донета је одлука о отпису застарелих потраживања из система обједињене наплате Инфостана за период 1. 1. 1994 до 30. 04. 1999. као и неутужених потраживања чија је појединачна вредност мања од судских трошкова, за период од 01. 05. 1999. године до 31. 12. 2008. године, по закључку Градског већа, уз овлашћење председника У.О. и в.д. генералног директора да изврше евентуалне корекције ове одлуке, ако се након детаљне анализе листинга које ће Инфостан доставити нашем предузећу, утврди да за одређене отписе нису испуњени услови. На истој седници усвојен је и извештај о функционисању канализационог система у периоду великих пролећних киша, који је био на дневном реду и претходне седнице, али сада је допуњен показатељима у погледу броја сати ангажовања извршилаца и механизације и трошкова енергената, као и амортизације коришћене механизације.

## СТАЛНЕ КОМИСИЈЕ УПРАВНОГ ОДБОРА

### ИНВЕСТИЦИЈЕ

Миливоје Стојановић,  
председник, члан У.О.  
Светозар Веселиновић  
Горан Ђекић  
Милан Живановић  
Александар Танасковић

### ЕКОНОМСКА ПИТАЊА

Бранко Поповић,  
председник, члан У.О.  
Љиљана Николић  
Ивана Митић  
Драгослав Булатовић  
Снежана Гарић  
Драган Маричић

### ТЕХНИЧКО-ТЕХНОЛОШКА ПИТАЊА

Проф. др Александар  
Гајић, председник  
Мирослав Тоцкић  
Владимир Милојевић  
Владимир Јанковић  
Мирослав Цвјетковић  
Предраг Богдановић

### ПРАВНО - НОРМАТИВНА ПИТАЊА

Петар Грозданић,  
председник  
Драгутин Животић  
Весна Рајковић  
Светлана Станојевић  
Иван Ћорић

### ПРОЦЕНА ШТЕТЕ

Горан Милић,  
председник  
Срђан Јанковић  
Дијана Гордић  
Весна Божић  
Предраг Ловрен

# Цена воде и одвођења отпадних вода

Пре усвајања предлога нове цене воде, Управном одбору изложено је образложење стручних служби у коме се каже да је цена воде и одвођења отпадних вода повећана за 16 посто почев од 07. априла 2009. године. У међувремену, у циљу елиминисања негативних ефеката економске кризе, спроведене су свеобухватне мере штедње које су у 2009. години дале резултате који се огледају у свођењу трошкова на ниво истог периода претходне године, а да при томе није угрожена основна функција Предузећа. За развој система и инвестиције из сопствених средстава није било простора. Период наплате дуга је нешто краћи, што је вероватно резултат предузетих мера за наплату заосталих потраживања и одговарајућих попушта за измирење истих. У периоду март-јуни, преко 80 хиљада грађана је измирило своје заостале обавезе преко Инфостана, док је њих око 2,4 хиљаде потписало споразум о измирењу дуга на рате. У исто време велики број грађана се јавља са примедбама на висину рачуна за воду и одвођење



отпадних вода, што им је значајна ставка у кућном буџету. У том смислу проценили смо да би извесно смањење цене, овим а и осталим грађанима који редовно плаћају своје рачуне, било драгоцену подршку да у наредном периоду наставе са редовним измиривањем обавеза нашем предузећу. Такође, привреда се налази у тешкој материјалној ситуацији, поступак реструктурирања многих предузећа није окончан, а

корисници буџетских средстава не добијају довољно да би измирили своје обавезе. Зато је размотрена могућност да се грађанима и привреди изађе у сусрет и олакша материјална ситуација, у границама које су за ЈКП Београдски водовод и канализација издрживе. Имајући у виду да ће и наредна година бити рестриктивна, да ће мере штедње бити на снази и 2010. године, да ће се набављати само оно што је неопходно за нормално обављање основне делатности, као и да ће се појачати активности на фактурисању и наплати, процењени су новчани токови у 2010. години и констатовано да постоји могућност за смањење цене воде и услуга канализације од 5 посто, а да се при томе не угрози систем.

## ПОСЛЕ КРИЗЕ

Међутим, како се очекује да 2010. година буде и година почетка изласка из кризе као и почетног опоравка привреде и животног стандарда грађана, сматрамо да треба припремити одговарајућу ценовну стратегију са постепеним повећавањем цена за период после опоравка, којом ће се обезбедити да овај највиталнији комунални систем на само функционише, већ и да се адекватно одржава, обнавља и развија.

ПОТРОШАЧ	ЗА ВОДУ	ЗА ОТПАДНУ ВОДУ
1. ДОМАЋИНСТВА	33.51	8.38
2. СПОРТ. - РЕКР. ЦЕНТРИ	36.62	13.54
3. ОСТАЛИ ПОТРОШАЧИ	67.68	22.57

\* НАПОМЕНА: Цене су изражене у динарима по М/З. У цене је урачунат ПДВ.

## Исплате у складу са колективним уговором

Служба плана и анализе нашег предузећа припремила је радну верзију Програма пословања у 2010. години, према Инструкцијама оснивача за израду програма јавних предузећа, а коначан текст биће утврђен тек по усвајању буџета Града. Од Љиљане Николић шефа Службе сазнајемо да су предлогом Програма предвиђена средства за давања запосленима по свим основама из Колективног уговора код послодавца. Неисплаћене јубиларне награде за 2009. годину биће укалкулисане као трошак ове године, чиме ће се створити могућност да се оне исплате када за то буде услова. За наредну годину планирана су средства за јубиларне награде у складу са Колективним уговором код послодавца који је потписан у новембру ове године и по коме

право на јубиларну награду стичу запослени након првих десет година рада, а после тога за сваку пету годину непрекидног рада код послодавца. За првих десет година исплаћује се једна просечна бруто зарада у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, а за сваку наредну петогодишњицу овај износ увећава се за четвртину.

Исплате за солидарну помоћ на име лечења планиране су за запослене и чланове њихове уже породице, а то подразумева брачног друга и децу. у складу са Инструкцијом Оснивача средства за зараде запослених планирана су у истом износу у којем су планирана и за 2009. годину, међутим треба имати у виду да су мерама Владе РС зараде у јавном сектору за 2010. годину остале замрзнуте.



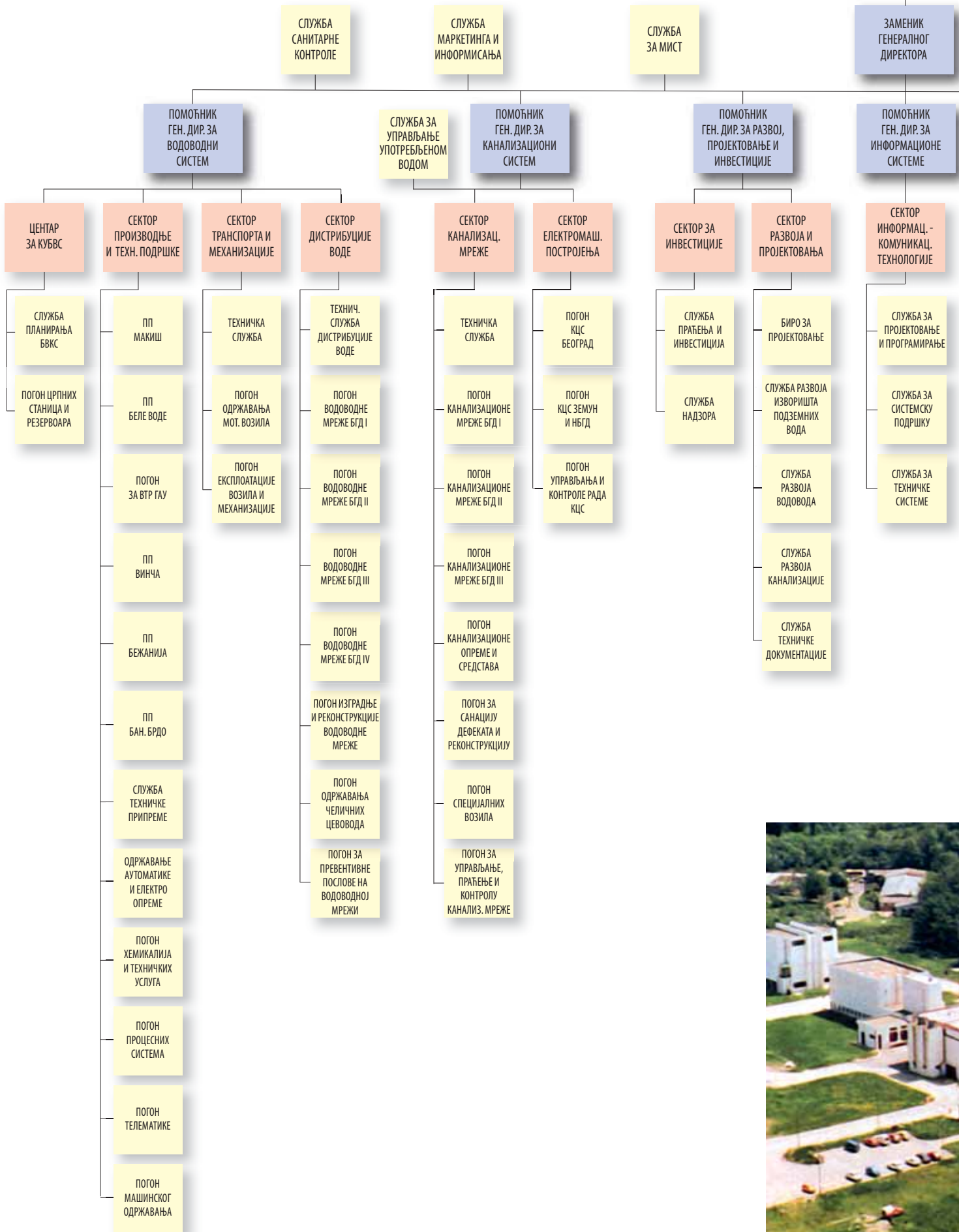
Зараде јавног сектора замрзнуте су и у наредној години

## РАДНИ КАЛЕНДАР ЗА 2010. ГОДИНУ

Наредне године радићемо 255 дана, а празновати 6 уз по 52 суботе и недеље. Нову годину прославићемо у петак и суботу 1. и 2. јануара, Дан државности Србије у понедељак 15. фебруара. Празник рада 1. мај има један плаћени дан јер се са недеље када пада помера на понедељак.

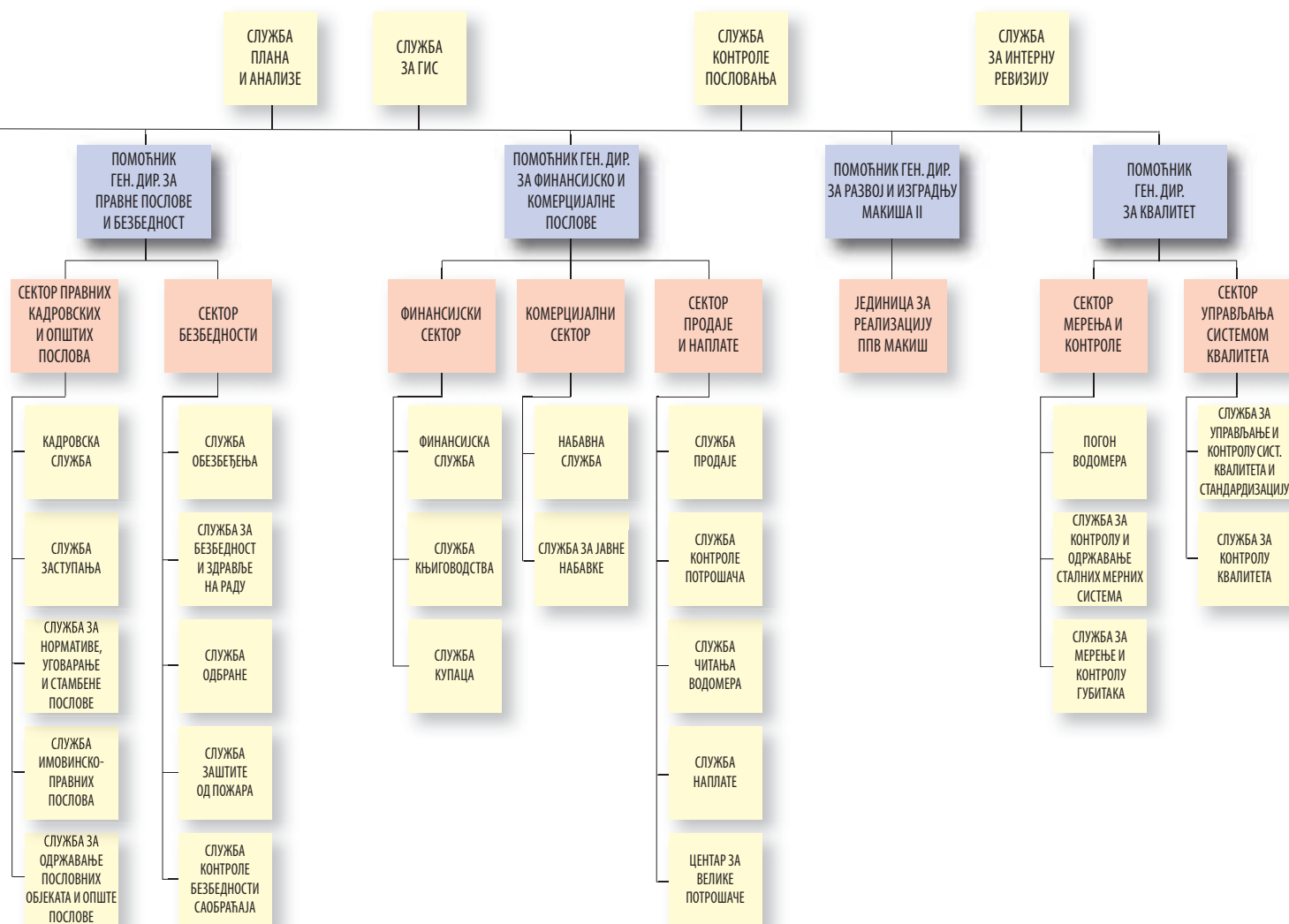
Према Закону о државним и другим празницима верски се празници празнују само на дан када падају и не померају се. Божић ћемо прославити у четвртак 7. јануара, док се Ускрс за сменске раднике празнује од Великог петка закључно са другим даном Ускрса ( од 2. до 5. априла ) а за све остале запослене на Велики петак 2. априла и у понедељак 5. априла. Празници Свети Сава 27. јануара, Дан победе 9. маја и Видовдан 28. јуна празнују се радно.

**ГЕНЕРАЛНИ**





# ДИРЕКТОР



## ЈКП Београдски водовод и канализација

У овој фази организационих промена, која је графички приказана шемом, није дошло до темељније реорганизације Предузећа. Зато, из ње не произилази ново вредновање послова и измена коефицијената. Циљ је био да се послови “препакују” на начин који обезбеђује лакшу комуникацију и виши степен ефикасности, на чему ће се инсистирати и убудуће.

**ТРИ ПИТАЊА ЗА  
ДВА ВЛАДИМИРА**

Поред личних имена, заједнички именитељ наших саговорника, нових помоћника генералног директора, је релативна младост, апсолутна стручност и искуство и исказана спремност да се прихвати изазов и огромна одговорност за виталне техничке системе нашег предузећа.

- 1.** Који су били мотиви да прихватите изазов, где пронађете подршку и који су вам приоритетни циљеви?
- 2.** Које кључне проблеме препознајете у области за коју сте одговорни и како ћете их решавати?
- 3.** Како видите БВК за пет година и на који ћете начин, у свом домену, осигурати подстицајну климу за остварење те визије?

# ДОВОЉНО КВАЛИТЕТНЕ ПИТКЕ ВОДЕ

1. Поверење које ми је генерални директор указао избором у тим који ће, сигуран сам, успешно водити водоводни систем, упркос свим изазовима, за мене представља велику част и обавезу. Основни циљ овог тима је наставак уредног и квалитетног водоснабдевања, што је и у претходном периоду карактерисало наше предузеће. Као јавно предузеће ми смо сервис грађана и наша је обавеза да у сваком тренутку одговоримо потребама корисника. Производња и дистрибуција воде непрекидан је процес који захтева максимално ангажовање свих елемената система и представља изазов свакоме ко се тиме бави. Као помоћник генералног директора за водоводни систем задужен сам за функционисање више сектора који обједињавају производњу, одржавање и изградњу водоводне мреже као и техничку подршку. Оно што ме је у највећој мери определило да прихватим изазов је чињеница да сам се протеклих десет година као део стручног тима бавио одржавањем и техничком подршком водоводном систему, па се поред људи могу ослонити на

**ВЛАДИМИР МИЛОЈЕВИЋ**  
помоћник ген. директора  
за водоводни систем



Из Погонске лабораторије ППВ Макиш

значајно властито искуство. Посебну пажњу посветићу сектору дистрибуције воде, који је свакодневно у жижи пажње наших корисника и на коме почива посебна одговорност. Настојаћу да заједно са сарадницима подигнемо степен поузданости, оперативне готовости и функционалности овог сектора, што ће значајно допринети бољем имиџу наше куће у целини.

приступе у управљању секторима, који се огледају у одговорном планирању, квалитетној организацији посла и контроли пословања на свим нивоима. Инсистирам на спровођењу контроле и успостављању система одговорности, не само у менаџменту, већ и по дубини организационе структуре све до непосредних извршилаца.

2. Проблеме или боље речено тежиште деловања условно бих поделио на техничке и кадровске. Инвестирање у нову опрему и адекватно одржавање техничких система у условима економске кризе, биће наши примарни изазови. Подједнако је важно да се људи мењају и прилагођавају захтевима времена. Зато од чланова тима којима указујем поверење очекујем да примене модерне

3. Прецизираћу критеријуме којима треба мерити нашу успешност и у оквиру којих ћу и ја настојати да дам свој допринос. То су километри реконструисане и новоизграђене мреже и све што води смањењу губитака на дистрибутивном систему, уз оптимално одржавање опреме и смањење трошкова пословања, и на крају, иако је заправо параметар број један одржавање квалитета питке воде.



# Одлучни људи остварују визије

1. По завршетку Машинског факултета у Београду 1998. године започео сам своју професионалну каријеру управо у Београдском водоводу и канализацији и за то време био сам у прилици да радим у три сектора, што је за мене драгоцено искуство. Много сам научио и суочио се са читавим низом проблема, па су управо искуство и познавање система „изнутра“ оно због чега сам проценио да могу да прихватим изазов.

Као човек који неприкосновено држи до својих принципа, при преузимању ове функције превасходно сам себи, а онда и својим сарадницима, поставио основне циљеве и одредио приоритете у раду. То је у првом реду побољшање дневног управљања на пословима поправке кварова и одржавања система. При томе ћемо водити рачуна да где год је то могуће смањимо трошкове пословања. Остварењу ових циљева прилагодићемо и организациону структуру и спровести неопходне кадровске промене, уз непрекидно побољшавање професионалних капацитета запослених.

2. Недовољна изграђеност кишних колектора и фекалне канализације највећи је проблем у овом сегменту делатности нашег предузећа, а уз то много тешкоћа нам задају безусловне канализационе мреже које су нелегално прикључене на наш систем.

У домену технике морамо поменути и старост канализационих црпних станица од којих већина ради у пренапрегнутом режиму. Ситуацију додатно компликује чињеница да имамо неадекватну квалификациону структуру запослених, што је проблем с којим ћемо убрзо морати да се суочимо, а као решење најпре се намеће преквалификација радника са непроизводних на производна занимања. Још једном ћу нагласити да нагомилане проблеме и зацртане циљеве морамо решавати уз рационализацију пословања и смањење трошкова, што је додатни изазов, па ћемо у наредном периоду морати мудро да препознамо и најбоље искористимо расположива средства и капацитете.



**ВЛАДИМИР ЈАНКОВИЋ**

помоћник ген. директора  
за канализациони систем



Одржавање система и ширење мреже приоритети канализационог система

3. БВК видим као лидера у региону у области пречишћавања и дистрибуције воде и одвођења употребљених и атмосферских вода, који стално технолошки напредује, чији је менаџмент усвојио најновије приступе управљања, а запослени у свим доменима следе модерне пословне и техничке стандарде. Иако звучи амбициозно, ова визија је остварива зато што у највећој мери зависи од нашег опредељења и жеље да је остваримо. Прихватањем овог одговорног посла ја сам своју одлучност исказао, а стварање подстицајне климе биће можда највећи изазов. У којој су мери запослени спремни можда ћемо најбоље моћи да проценимо по томе како ће се односити према преквалификацији, коју сам назначио у исто време и као циљ али и као проблем чије нам решавање предстоји. У почетку ће сигурно бити отпора, али на основу дугогодишњег рада у овој средини и доброг познавања људи, верујем да ћемо сви заједно знати да препознамо наш заједнички интерес који се најчешће подударе са појединачним, чак и онда када на први поглед изгледа другачије.

# Увођење система менаџмента квалитета

Наше предузеће приступило је увођењу међународних стандарда квалитета у пословању и управљању, модерно речено - увођењу интегрисаног система менаџментом

**П**оред система менаџмента квалитета ISO 9001:2001, у већем делу предузећа уведен је и систем менаџмента заштите животне средине ISO 14001:2004. У предузећу је урађен и Акт о процени ризика у безбедности и здрављу на раду, неопходан за увођење стандарда OHSAS 18001 (безбедност и здравље на раду), компатибилан са стандардима ISO 9001 и ISO 14001. Тиме се олакшава интегрисање система управљања квалитетом, система заштите животне средине и заштите здравља и система безбедности у БВК. У току су и припреме за имплементацију стандарда за заштиту хране и управљања животним намирницама НССАР, који још увек није наша законска обавеза, али смо због припреме питке воде веома заинтересовани да квалитет свог вишестепено и



Сви сегменти предузећа обухваћени су системом квалитета

непрекидно контролисаног производа и на овај начин додатно озваничимо.

Осим две организационе јединице којима овај важан посао предстоји, све остале сертифициване су током 2008. године, а у већини је већ обављен обавезан годишњи надзор. Поступак спроводи сертификациона фирма „SGS Београд“, са седиштем у Швајцарској, лидер у овој области. Самим тим је и значајнији комплимент који су људи из ове куће недавно у једном дневном листу изrekli, сврставајући нас, заједно са ТЕ „Никола Тесла“, у друштво најпознатијих светских компанија као што је IBM, Coca cola, BMW.

Директор Сектора управљања системом квалитета Јован Кунић зато саветује да се време које је пред нама искористи за активно

учешће сваког запосленог у допуни и унапређењу система, јер то је једини начин да он истински заживи и пружи максимум.

Упоредо са „уходавањем“ међународних стандарда обавиће се и акредитације три велике лабораторије БВК: Санитарне контроле, баждарнице и Лабораторије за отпадне воде, чиме ће стећи лиценцу за пружање услуга, како у земљи тако и у окружењу, што, у односу на њихову опремљеност и капацитете, може бити значајан извор прихода за Предузеће.

Овај Сектор усаглашаваће систем квалитета са предстојећим организационим променама у нашем предузећу, а притом ће осавременили стандард ИСО 9001: 2001 применом верзије 2008.

## СТАНДАРДИЗАЦИЈОМ ДО КВАЛИТЕТА

Предраг Богдановић, представник пословодства за квалитет и помоћник генералног директора, цео подухват стандардизације описује одређеном пословодства и запослених да бољим радом остваре квалитетније резултате уз перманентну едукацију и усавршавање система. Међутим, по његовој процени, још увек је то тренинг и најважније нам тек предстоји: „По истеку три године примене и унапређења система, уз редован годишњи надзор, свакој организационој јединици предстоји ресертификација, а после тога требало би да уследи имплементација интегрисаног система ИСО стандарда на нивоу Предузећа. Тада ће се ствари значајније уозбиљити и практично неће бити места за грешку.“

## Лабораторија за испитивање водомера

**У** Београдском водоводном систему има преко 160 хиљада водомера, чиме је одавно надмашен капацитет старе Лабораторије за испитивање водомера на Карабурми. Зато је Предузеће из сопствених средстава финансирало изградњу нове модерне зграде на Пиониру у коју је инсталирана најсавременија опрема из средстава донације. У међувремену нова баждарница добила је од надлежних институција све неопходне дозволе и папире. Током претходне, 2008. године, није кренула пуним капацитетом, зато што су радници обучавани за рад на



Нова баждарница на Пиониру

новим линијама, а у исто време отклоњени су извесни недостаци. Наиме, линије је требало прилагодити водомерима старије генерације, који још увек преовлађују у Београдском водоводном систему. Да су ове припреме одрађене квалитетно, сведочи податак да је Погон водомера до децембра 2009. године сервисирао и испитао 26.000 водомера, а уколико временске прилике дозволе биће замењено и свих 30.000 планираних за ову годину. За наступајућу, план је још амбициознији и износи 45.000 водомера.



Јасмина Митић, Ивана Божић,  
Срђан Вујковић, Бранка  
Пековић и Весна Јечменица



## МЕРЕ ЗА СМАЊЕЊЕ РИЗИКА

Актом су предложене мере за смањење ризика које се посебно односе на осигурање безбедних услова, нарочито за рад на дубини и висини; редовну и квалитетну набавку личних заштитних средстава, редовне прегледе и испитивање дизалица и судова под притиском, замену старих и дотрајалих изолационих апарата, као и повећање хигијенско-здравствених услова за рад у канализацији. У случају када се утврди непосредна опасност по живот или здравље запосленог, лице за безбедност и здравље на раду забрањује рад на том месту или употребу опасног средства за рад. Поред осталих мера, запослени који ради на оваквом радном месту има право и обавезу да се подвргава периодичним лекарским прегледима, што је током ове године у нашем предузећу учинило 780 запослених.

# Безбедност и здравље на раду

Њихов је задатак, као што име службе каже, да брину о безбедности и здрављу при раду свих запослених. На тај начин овај тим значајно доприноси остварењу основне делатности Предузећа, која је незаменљив услов живота и рада у престоници.

Не само да звучи, већ и јесте одговорно и важно бринути о безбедности и здрављу готово три хиљаде људи на више од девет стотина разноликих радних места, од којих је 187 са повећаним ризиком. Сав тај посао обавља шест извршилаца Службе за безбедност и здравље на раду, која организационо припада Сектору безбедности, а подељена је на два одељења: Одељење превентивне и

техничке заштите и Одељење санитарне и здравствене заштите.

На основу закона о безбедности и здрављу на раду који је усаглашен са прописима ЕУ, као и Статута нашег предузећа, генерални директор именован је тим стручних лица за обављање ових послова који чине: Ивана Божић, шеф Службе за безбедност и здравље на раду, Весна Јечменица, руководилац одељења техничке и превентивне заштите и Јасмина Митић, самостални инжењер за безбедност и здравље на раду. Поменути закон обавезује сваког послодавца да изради Акт о процени ризика који у писменој форми представља основни документ у области безбедности и здравља на раду, а којим послодавац сагледава

укупно стање услова рада на сваком радном месту и у радној околини и утврђује мере и приоритете за њихово побољшање и свођење ризика на најмању могућу меру.

Акт о процени ризика у нашем предузећу обухвата преко три хиљаде страница текста укоричених у двадесет обимних томова, а резултат је дуготрајног и мукотрпног посла прикупљања, анализе и обједињавања различитих података о преко девет стотина радних места, од којих је 187 проглашено за радна места са повећаним ризиком од повреда на раду. Овим неће бити стављена тачка на Акт о процени ризика, јер његова сврха није да се стање опише, већ да се непрекидно прати и позитивно мења.

# Сарадници на заједничком послу

Волели бисмо да нас колеге не доживљавају као надређену инспекцију, већ као сараднике на заједничком послу са истоветним циљем унапређења безбедности и здравља запослених - наглашава Ивана Божић, шеф Службе и напомиње да је сарадња нарочито пожељна у области набавке личних заштитних средстава, која је током ове године значајно унапређена захваљујући софтверу који је израђен у Сектору пословно-информационог система. „Доследно се залажемо за набавку квалитетних заштитних средстава, јер нас је досадашње искуство подучило да куповином скупљег у крајњем исходу прођемо јефтине“ - каже Ивана Божић и додаје: „Јао нам је што Служба није бројнија па нисмо у

могућности да чешће контролишемо употребу личних заштитних средстава на терену, јер би на тај начин директно подигли свест запослених да лична заштитна средства не користе због нас, већ због сопствене безбедности, али и због одговорности према колегама.“ У протекле три године просечно се дешавало око 35 повреда на раду, од којих су најчешће оне при доласку и одласку са посла и махом су последица непажње. Из Службе и овом приликом упозоравају запослене да се у случају повреде на раду обавезно њима јаве у току наредна 24 сата. Иначе, сви запослени колективно су осигурани од последица несрећног случаја и ван радног времена.



Најтежи радни амбијент у БВК

# Изборна година

Током године која је на измаку синдикати су преговарали и са оснивачем и са послодавцем и потписали у априлу Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности, а у новембру Колективни уговор код послодавца

Управо ових дана у Самосталном синдикату ЈКП БВК спроводе се изборне активности, које треба да се заврше до краја децембра 2009. године. По организационим целинама Предузећа организују се изборни састанци на којима се утврђују кандидати за избор чланова Одбора, Надзорног и статутарног одбора и чланова органа Синдиката комуналаца Београда и Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности и Савезу самосталних синдиката. Упоредо се предлажу и носиоци функција председника и секретара синдикалне организације ЈКП БВК, који ће бити изабрати на Изборној конференцији, када ће се обавити и усклађивање Статута са вишим документима. Током године која је на измаку синдикати су преговарали и са



Драгутин Животић

оснивачем и са послодавцем и потписали Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и Колективни уговор у Београдском водоводу и канализацији.

“Током преговора основно полазиште свих наших иницијатива било је очување досадашњих права, побољшање материјалног положаја и подизање достигнутог нивоа синдикалне заштите запослених” - тврди Драгутин Животић, председник Самосталног синдиката и додаје: “Синдикат се изборио да сва давања и раније утврђене накнаде задржимо и убудуће и то у ситуацији увођења рестриктивних мера Владе Републике Србије, које обухватају ограничења зарада и смањење давања, нарочито у јавном сектору. На основу сагледавања врсте и специфичности послова у предузећу оснивач је, на основу

наше иницијативе, прихватио да се колективним уговорима пропише да цена радног часа треба да буде у висини цене радног часа коју утврђује Социјално-економски савет Владе РС”.

Упоредо се преговарало и о новом Споразуму о рационализацији броја запослених, уз договор да се прецизирају и побољшају мерила и критеријуми добровољног одласка запослених по свим основама. Нови споразум потписан је 30. априла 2009. године, са роком важења до 30. априла 2012. године. Полазећи управо од ове чињенице, синдикална организација Самосталног синдиката ангажовала се на оспоравању да се посебним Законом о одређивању максималног броја запослених у локалној администрацији регулише питање смањења броја запослених у јавним предузећима чији је оснивач град Београд. Закон је усвојен с тим да се његове одредбе не односе на јавна предузећа чији је оснивач локална самоуправа. Током целе године Самостални синдикат се ангажовао у својој традиционалној улози подршке заосленима кроз бесповратне материјалне помоћи, вишемесечне позајмице, упућивање на рекреативне одморе у циљу превенције радне инвалидности. Синдикат је и пружао и драгоцену подршку Удружењу добровољних давалаца крви и Клубу пензионера, а укључивао се и у низ хуманитарних акција што ће чинити и у наредном периоду.

## СВИ НАШИ СИНДИКАТИ

У нашем предузећу постоје четири синдиката. Најбројнији је Самостални синдикат који окупља 1.677 чланова или 62,35 посто запослених, а за њим следи Независни са 753 члана, што чини 28 посто. Синдикат довитљиво изабраног имена „Синдикат ЈКП БВК“ броји 134 члана (4,99 посто), док АСНС ЈКП БВК има само 17 чланова што није ни цео проценат (0,64 посто). Од укупно 2.690 запослених, њих 109 или 4,02 посто не припада ниједном синдикату.

Услов за репрезентативност на нивоу Предузећа испуњавају Самостални и Независни синдикат, а овај статус им између осталог обезбеђује учешће у преговорима и закључивање колективног уговора са послодавцем.



Радуле Ристић

## Независни све бројнији

Ова година била је изборна и у Независном синдикату, али су они овај обиман и важан посао окончали почетком године. У години штедње успели су да домаћинским односом обезбеде значајна средства за разне видове материјалне подршке чланству и учешће у хуманитарним акцијама.

Као један од најважнијих послова обављених током године истичу израду Колективног уговора код послодавца. “Природно је да смо инсистирали на што повољнијем положају запослених, међутим, дешавало се да током преговора једноставно немамо простора за маневар, будући да смо условљени Посебним

колективним уговором, који нас у много чему ограничава”, истиче Радуле Ристић, председник Независног синдиката и као један од њихових приоритета у наредној години наводи стицање репрезентативности на градском нивоу, што ће им омогућити учешће у изменама овог Посебног колективног уговора.

У овом синдикату са задовољством примећују раст броја чланова, иако се у исто време број запослених смањује, што тумаче као знак да су на правом путу, али их у исто време још више обавезује да испуне сва очекивања својих чланова.



## СТВАРАЛАШТВО ЗАПОСЛЕНИХ

МИЛАН С. КОСОВИЋ,  
песник

# Београд над водом

Дарова милостима  
Благонаклоних вила  
Место сусрета  
Истока и запада  
Град над водом  
Тврђава над лавиринтима  
Воде и ада  
Што се више спушта на воду  
Спира поспаност и звездопад  
Све више умивеници  
Све више светлосарнији  
Град се подаје води  
Вода се подаје граду  
А у њему  
Упркос свему  
Још увек има снова  
И куда ветар оно ништа односи  
Завирујући у прошлост  
Одговарајући на питања  
видовњака  
Зборим воду  
Белу воду  
Белог града  
Збори вода Београда.

Из књиге поезије "Благодарник - песме о Београду", коју је на Сајму књига представио издавач Интерпринт, док је аутор, наш колега Милан С. Косовић, то учинио средином децембра у Удружењу књижевника. Своју седму по реду књигу поезије Косовић је у првој Међународној години астрономије посветио свом родном граду и прадеди Милану Недељковићу, професору Велике школе, првом српском образованом астроному и метеорологу и једном од оснивача Београдске опсерваторије.

## Наши ватрогасци најбољи у граду

У организацији Ватрогасног савеза Београда и под покровитељством Скупштине града 24. октобра 2009. године, одржано је 33. Градско ватрогасно такмичење, на коме је мушка Б такмичарска екипа ДВД Водовод заузела прво место у својој категорији. У Друштву кажу да је сличних успеха било и раније, али да их овај нарочито радује зато што се догодио у години обележавања четврт века успешног рада овог ватрогасног друштва, које је окосница и десна рука Службе заштите од пожара ЈКП БВК.

**Победничка екипа**  
ДВД Водовод



## Годишњи рапорт контакт центра

Од маја 2003. године када је формиран, Контакт центар Београдског водовода и канализације непрекидно подиже ниво својих услуга корисницима, који позивом на број 3 606 606 свих 24 сата дневно радним даном, викендом и празником, могу добити исцрпне информације и савете из делокруга рада ЈКП БВК. На исти број могу да пријаве кварове или поднесу захтеве за неку од услуга које предузеће пружа трећим

лицама. Центар је технички најсавременије опремљен, а о спремности оператера најбоље говори податак да се преко 90 процената свих позива грађана прима или без чекања или већ у првих десетак секунди. Корисницима је на располагању и говорни аутомат, а током 2009. године центар је регистровао 280.060 позива или 450 у просеку дневно.



Петровданска акција на броду Топчидерка

## Подршка даваоцима крви

Представници оба синдикта са којима смо разговарали истичу да њихове организације радо подржавају Удружење добровољних давалаца крви, које у нашем предузећу делује од 2003. године, док традиција организованог давалаштва датира још од 1968. године. Удружење броји 360 чланова, док је у бази података регистровано 800 давалаца, који су током ове године прикупили 350 јединица крви у оквиру редовних

акција које се организују у јануару, мају и септембру месецу. Сваке године у знак обележавања годишњице и славе нашег предузећа уприличи се и Петровданска акција на којој, као и на оним "редовним", поред чланова Удружења учествују и њихови гости из целе Србије. Поред популаризације давалаштва, Удружење обезбеђује крв у случају потребе за све запослене као и за чланове њихових породица.



