

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | MAJ/JUN 2013. | BROJ 128



4

Prvih šest meseci poslovne 2013. je iza nas



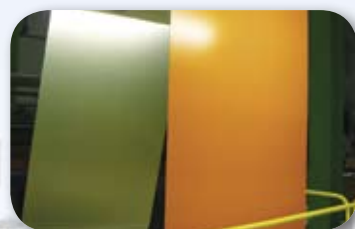
6

Novim tržištima u borbi protiv krize



8

Linija za bojenje na putu do redovne proizvodnje



10

Proizvodnja je vratila poverenje u sopstvene snage



12

Standardi ponašanja kao deo standarda rada



Uvodnik

U ovoj 2013. godini sebi smo poželeti, saglasno proverenim korporativnim učenjima, hladnu glavu i toplo srce (nikako obrnuto). Pri tome donošenje odluke treba započeti srcem (da li smo stvano zainteresovani za datu temu), nastaviti glavom (hladna, logična analiza) i završiti srcem (da li smo u miru sa svojom odlukom).

Ovakav podsetnik u ovom momentu je nužan, za preispitivanje i primenu i na poslovnom i na individualnom planu.

Vreme je krize i svi smo već umorni od evidentnosti i trajnosti te činjenice. Zbog toga je u svojoj poslovnoj filozofiji prihvatamo kao realnost, već usklađeni faktor poslovanja koji nas dodatno obavezuje da ojačamo svoje uobičajeno ponašanje i poboljšamo svoj standardni učinak jer je teško pretpostaviti gde sve i kada nas vrebava opasnost. Pri tome je ključ u pravim odlukama koje nastojimo da donesemo upravo hladne glave i toplog srca.

Jedna od takvih odluka, odluka o realizaciji investicionog projekta nova Linija za bojenje, ovih dana postaje naša stvarnost. Uz sve, ne male teškoće, „u miru smo sa svojom odlukom“. Bliži se FAT test i puštanje nove Linije za bojenje u redovnu proizvodnju. Novi proizvodi i nova tržišta su jedini izlaz iz krize, jedina mogućnost za opstanak i dalji razvoj.

Pravi je uvek put kojim se ređe ide. Sadašnjost je samo tren u vremenu – kraj prošlosti i početak budućnosti. Naša budućnost je počela i ne smemo je prepustiti slučaju.



Gordana Savić, izvršni urednik

Posete Društvu

Povodom odluke žirija Evropskog udruženja menadžera i Direkcije za izbor najmenadžera BiH, Jugoistočne i Srednje Evrope, o dodeli najvišeg priznanja Nezavisne agencije, Evropskog udruženja menadžera i časopisa Euro-manager- „Najmenadžer & Najkompanija“, Ninku Tešiću, kao najmenadžeru i IMPOL SEVAL a.d. SEVOJNO, kao najkompaniji, naše Društvo je posetio predsednik Organizacionog odbora Udruženja i direktor Projekta gospodin Pane Škrbić.

Dana 14.06.2013.godine IMPOL SEVAL a.d. je posetio potpredsednik Skupštine Crne Gore doktor Branko Radulović. Cilj posete je bio prikupljanje bitnih informacija o stanju i trendovima u aluminijumskoj industriji u ovom delu Evrope, radi koordinacije i eventualnog povezivanja prerađivača.

Predstavnice Nacionalne službe za zapošljavanje, Filijala Užice, Dubravka Smiljanić, savetnik za karijerno planiranje i Branka Milovanović, savetnik za programe zapošljavanja, sprovele su anketu u Impol Seval o određenim zanimanjima u Društvu i njihovoj kompatibilnosti sa postojećom klasifikacijom.

Anketa je sprovedena u okviru projekta „Podrška kreiranju politike zapošljavanja zasnovanom na podacima“, koji finansira Evropska unija, sprovodi Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike i Nacionalna služba za zapošljavanje.

Početakom maja ove godine, u poseti našem društvu boravilo je oko 140 studenata III godine Hemijskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Poseta je organizovana u okviru stručne ekskurzije. Ovom posetom nastavljen je dugogodišnja saradnja Hemijskog fakulteta i Impol Seval, čime je Društvo, i na ovom primeru, dokumentovalo svoju društvenu odgovornost.



Prvih šest meseci poslovne 2013. godine je iza nas



Generalni direktor, Ninko Tešić

S obzirom na to da u zemlji i Evropi i dalje vlada recesija, odnosno pad tražnje, da rastu cene sirovina i troškovi, a država uvodi dodatna opterećenja, Impol Seval je uspešno poslovao za prvih šest meseci ove godine.

Ostvarena dobit je između ostalog, posledica prelaska na asortiman koji je teži za rad, ali skuplji kao i sve više prodaja na ruskom tržištu u uslovima pada tražnje u Evropskoj uniji.

Značajni su i efekti mera interne ekonomije: smanjeni su troškovi određenih usluga, a odgovarajući pokazatelji kao faktor protoka, izgorka i sl. su znatno bolji.

To ne znači da je vreme za opuštanje.

Moramo biti oprezni i zaštititi se od mogućih iznenađenja.

Rezultat ostvaren pod veoma teškim okolnostima samo treba da bude podstrek za dodatne napore da bi smo, ono što smo postigli, održali.



Generalni direktor Ninko Tešić najmenadžer Jugoistočne i Srednje Evrope

Svečana dodela priznanja Nezavisne agencije, Evropskog udruženja menadžera i časopisa Euromanager- „Najmenadžer & Najkompanija“ je održana u Holiday Inn Hotel Sarajevo, 04.07.2013. godine, u prisustvu brojnih privrednika i zvaničnika iz Regiona.

Dodeli nagrada su prisustvovali i članovi Izvršnog odbora Društva.

Održana druga redovna sednica Nadzorog odbora

Dana 24.07.2013. godine održana je druga redovna sednica Nadzorog odbora Impol Seval a.d.

Na sednici su razmatrane i usvojene Strategija razvoja Impol Seval a.d. za period 2014. – 2020. godine i Informacija o poslovanju za period I – VI 2013. godine za Impol Seval a.d. i društva sa ograničenom odgovornošću i donete odgovarajuće odluke u vezi sa investicionim aktivnostima, posebno, odluka o nabavci nove i reparaciji postojeće prese „Tardis“ za cedjenje i presovanje aluminijumske šljake.

Nadzorni odbor je informisan o podeli imovine sa Valjaonicom bakra a.d. Sevojno, ekonomskoj opravdanosti ulaganja u peć za žarenje V5/5, o bruto dobiti razvojnih projekata i prodaji stanova solidarnosti.



Ljiljana Korićanac, direktor Sektora marketinga

Novim tržištima u borbi protiv krize

Pola godine je dovoljno da se sagledaju tržišne tendencije ...



Još na početku godine je bilo jasno da tržišni uslovi nisu naklonjeni prerađivačima. U prethodnom periodu bilo je uobičajeno godinu definisati kao „godinu kupaca“ ili „godinu prodavaca“. Za ovu godinu takva kategorizacija ne važi. Ona nije ni godina kupaca ni godina prodavaca! Nizak LME, enormne premije na primarnom metalu, visok rast cena sekundarnog aluminijuma, nizak nivo tražnje, recesija u svim državama Evropske unije pa i Nemačkoj, učinili su da svi tržišni akteri rade pod velikim pritiskom i bez jasne vizije o tome kako će završiti godinu. Ostaje nada da će posle godišnjih odmora doći do tradicionalnog rasta tražnje pri kraju građevinske sezone odnosno da će biti više naloga za septembarsku proizvodnju i početak poslednjeg kvartala.

Prodaja u junu je neočekivano bila iznad očekivanja ...

Jun je tradicionalno mesec prodaje iz više razloga. Svi koji su po prirodi posla vezani za građevinsku sezonu čekaju kraj prvog i početak drugog kvartala da poslovi krenu. Tokom juna planiraju se nabavke za jul i avgust zbog sezone godišnjih odmora i većina kupa-

ca naručuje unapred. Dobri odnosi sa kupcima i njihova lojalnost doveli su do toga da i pored izuzetno jake konkurencije Impol Seval poveća nivo prodaja u junu na svim tržištima. Prvi put Impol Seval je ostvario prodaju na ruskom tržištu u iznosu preko 1000 tona na mesečnom nivou! Nažalost, zbog privredne situacije u zemlji, prodaje na domaćem tržištu su u padu i samo nekoliko kupaca su zadržali prošlogodišnji nivo porudžbina.

Kako se prodaje bojeni program u prvih šest meseci ?

U junu je prvi put ove godine prodato preko 500 t bojenog asortimana. To je i dalje daleko ispod planiranog nivoa ali je dobar stimulans za dalje napore u prodaji bojenog programa. Kada je pripreman plan za 2013. godinu bilo je jasno da je prodaja 1000 tona bojenog programa na mesečnom nivou težak zadatak, ali to je bio poslovni cilj. Tačno je da u prvoj polovini godine Impol Seval nije bio ni blizu ostvarenju ovog zadatka, većim delom zbog razloga objektivne prirode, na koje se nije moglo uticati, ali postavljeni su dobri temelji i rezultati ne mogu da izostanu.

Prodajna mreža je formirana, kupci su dobili prve probne isporuke, novi kupci se javljaju svakodnevno, a ideja o prioritetu proizvodnje namenjene bojenju je



postala realnost. Sve to uliva sigurnost da će prodaja bojenog asortimana do kraja godine dostići viši nivo. U tom cilju su izvršene i određene organizacione promene. Postavljeni su šefovi prodaja za pojedine tržišne segmente, pa i za bojeni program. Zbog specifičnosti objedinjeni su poslovi prodaje bojenog programa i nabavke bojenih premaza. U prodaji je formiran poseban tim za bojeni program koji nedeljno sumira rezultate i daje predloge za rešavanje problema koji su uočeni u kontaktima sa kupcima i proizvodnjom, a sve u cilju unapređenja prodaje.

Kakve su procene o kretanjima na tržištu do kraja godine ?

Nema značajnijih znakova poboljšanja tržišnih uslova. Opšta je procena da će i u drugoj polovini godine tražnja biti slaba zbog recesije u Evropi. Pad prodaja se može ublažiti samo povećanjem plasmana na rusko tržište. Nebojenim asortimanom, pre svega limovima, već je izgrađen brend na ruskom tržištu, a to je cilj koji Impol Seval teži da ostvari i plasmanom bojenog programa.

Zbog niske cene primarnog metala na LME, može se očekivati značajnije smanjenje proizvodnje primarnog metala što bi moglo da pogorša položaj prerađivača, posebno onih koji nemaju svoju sirovinsku bazu. Nažalost ceo sistem Impol pripada toj kategoriji. Zbog toga je obezbeđenje sirovina pod najpovoljnijim uslovima veoma važan zadatak, a povećanje količine se-

kundara u nabavci prioritetan, pre svega sa domaćeg tržišta i iz najbližeg okruženja.

Aspekt ljudskih resursa u kriznim uslovima poslovanja je sve bitniji ...

Što su uslovi poslovanja teži to se pitanje ljudskih resursa češće postavlja u prvi plan. Nije to samo potreba za popunjavanjem broja izvršilaca, nego sve više potreba za formiranjem odgovarajućeg profila zaposlenih.

Za dobrobit firme neophodno je obezbediti prenos znanja na mlađe generacije. U kriznim uslovima se bolje vide i brže istaknu pojedinci koji imaju energiju i sposobnost da ovladaju situacijom i pronađu najbolje rešenje. Zato ih treba sa posebnom pažnjom pratiti i vrednovati jer su oni kičma firme i garancija budućih uspeha.

Zaposleni u Sektoru marketing brinu o sprovođenju aktivnosti u dva vitalna procesa – prodaji i nabavci. Uspešnim prenosom znanja, brzim osamostaljivanjem novozaposlenih, timskim radom i velikim ličnim angažovanjem većine, dat je doprinos uspešnom poslovanju Društva u prethodnim, a realno je očekivati i u narednim godinama. Ključ je u podsticanju kreativnosti i sticanju veština, naročito kod mladih kadrova kroz obezbeđenje prilike da se dokažu na odgovarajućim poslovima.



Aleksandar Ćitić, direktor PJ Linija za bojenje

Linija za bojenje na putu do redovne proizvodnje

U junu Linija za bojenje je zabeležila rezultat koji dugoročno obećava

U kom pravcu se usmeravaju dalji napori na obezbedjenju ostvarenja planskih zadataka Linije za bojenje? Možemo li reći da smo uspostavili sistem rada koji dovodi do rezultata u kontinuitetu odnosno da smo prevazišli prepreke koje prate radjanje svake velike investicije ?

U junu mesecu PJ Linija za bojenje proizvela je 461 tonu aluminijumskih traka i 26,5 t ona čeličnih traka (od toga je 20 tona bilo uslužno bojenje), što je najveća mesečna proizvodna na novoj liniji. Iako je uspeh u ovom trenutku veliki, još uvek smo daleko



od planiranih ciljeva. Najveći početni problemi u radu na novoj liniji su uspešno otklonjeni u prethodnim mesecima, pa su ostala fina podešavanja i aktivnosti oko uvođenja potpune automatike u radu. Sa novom linijom smo krenuli i u osvajanje novih tržišta, pre svega tržišta Rusije i Nemačke, koja su u ovom kriznim vremenima najstabilnija. Sa novim kupcima smo dobili i nove boje i nove zahteve u pogledu kvaliteta koje na staroj opremi nismo mogli ostvariti, pa je logičan duži period usaglašavanja uzoraka, panela sa proizvođačima boja, probnih isporuka u manjim količinama. Na ovim tržištima smo novi i uglavnom dobijamo proizvode koje druge linije za bojenje izbegavaju da rade- ili su male količine u pitanju ili su kvaliteti veoma zahtevni. Tako smo ove godine na novoj liniji u redovnu proizvodnju uvrstili osim standardnih poliester-skih boja i boje drugih kvaliteta- PVDF, superpoliester, poliuretanske boje, boje u tri sloja sa perl efektima, a ovih dana spremamo se da prvi put proizvedemo trake sa bojama- antigrafiti (bojeni limovi sa kojih se lako uklanjaju sprejom, flomasterom ili drugom far-bom napisani grafiti).

Posao osvajanja novih tržišta nije nimalo lak, naročito zbog toga što su svi veći prerađivači bojenih traka već ranije sklopili godišnje ugovore sa starim dobavljačima, ali raduje činjenica da smo se i kod njih uspešno pojavili sa određenim probnim količinama, tako da se očekuje da se u sledećoj godini sa istim sklope i dugoročniji ugovori.

Sistem rada smo više puta menjali do sada, prilagođavajući se i kupcima tj. tržištu, ali i našim proizvodnim mogućnostima. Naravno, u svakom radu i sistemu ima i dobrih i loših strana, koje polako u hodu otklanjamo zajedničkim snagama. Mnogo toga se promenilo i više nije ni približno kao što je bilo pre samo godinu dana - ne samo u radu na Liniji za bojenje, već i u shvatanju da ova investicija sa povećanjem bojenih proizvoda sa velikom dodatnom vrednoću može doneti napredak celoj fabrici.



Kada se očekuje FAT test i početak redovne proizvodnje na Liniji za bojenje ?

Linija za bojenje je još uvek u režimu probne proizvodnje. FAT test se očekuje početkom avgusta – GLOBUSU je predložen termin 1-2. avgust za Liniju za bojenje i 5.8.2013.g. za Liniju za ravnanje V8/2. Očekuje se potvrda ili promena termina u dogovoru sa isporučiocem opreme. Ipak treba napomenuti da se na Liniji za bojenje nakon tog testa moraju završiti određeni poslovi koji kasne iz opravdanih razloga, ali oni neće uticati na rezultate FAT testa.

U pitanju su sledeći poslovi:

Na Spaljivaču je već jednom zamenjen kompezator koji je loše konstrukcije i mora se ponovo zameniti boljim rešenjem. Prema obećanju "Globusa" isti će biti isporučen krajem jula 2013. da bi se u avgustu montirao. Sa ovim nedostatkom se može sprovesti FAT test ali potrošnja gasa neće biti adekvatna.

Prelazni valjak na lomilici odmotalice ispred prese za nastavljanje traka je loše pozicioniran i podiže početak trake naviše i iste ne mogu adekvatno da ulaze u presu.

"Globus" je obećao tehničko rešenje za ovaj problem. Isti ne utiče na sprovođenje FAT testa.

Prelazni sto na odmotalici nije adekvatan za tanke trake. "Globus" će isporučiti početkom septembra prelazni sto sa novim tehničkim rešenjem sa trakastim sistemom vođenja traka.

Emisija vazduha(dima) iz komore za hlađenje bojениh traka nakon pečenja obostrano bojene trake 0,7 x 1.250mm bila je na granici od 30mg C/m³ što je u dozvoljenim vrednostima. Pretpostavka je da će na obostrano bojениm trakama širine 1.500mm prekoračiti ovu granicu. "Globus" je upoznat sa ovom činjenicom i mora predložiti tehničko rešenje.

Kako se rešavaju tekući problemi u vezi sa ljudskim resursima ?

Na Liniji za bojenje postoji veliki problem u vezi ljudskih resursa-starosna struktura je dosta visoka i trenutno su popunjene dve posade- za rad Linije u dve smene. Sa očekivanim povećanjem obima proizvodnje, vrlo brzo se mora formirati i treća posada, što nimalo nije lak zadatak. Jedino ohrabruje činjenica da su se trojica novih rukovalaca koji su primljeni krajem prošle godine, veoma brzo i lako obučili za rad na novoj liniji, pa se očekuje da će pravilnom selekcijom i budući zaposleni biti brzo obučeni uz pomoć starijih kolega. Ovih dana dodatni problem predstavlja to, što se par rukovalaca nalazi na dužim bolovanjima, pa su, zbog povećanog obima proizvodnje, angažovana tri radnika preko studentske zadruga.

Stigao je Elaborat o oceni primenjenih mera bezbednosti i zdravlja na radu na novoj Liniji, izdat od strane ovlašćene institucije. Kakva je ocena i koji je dalji tok aktivnosti ?

Institut za zaštitu na radu iz Novog Sada je u junu izvršio celokupan pregled nove linije za bojenje. Urađen je i projekat mera bezbednosti i zdravlja na radu za liniju za bojenje V-9, u okviru koga su izvršena zakonom predviđena merenja uslova radne sredine: nivo buke, nivo osvetljenosti, mikroklima, hemijske štetnosti. Svi dobijeni rezultati su u definisanim granicama prema važećim pravilnicima o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad što potvrđuje činjenicu da su na novoj liniji pravilno propisane i primenjene sve mere za bezbednost i zdravlja na radu. Sledi procena rizika.



Dušan Prtenjak, direktor PJ Valjaonica

Proizvodnja je vratila poverenje u sopstvene snage



Junska proizvodnja je povratila poverenje u sopstvene snage...

U prvoj polovini godine određeni spoljni negativni uticaji su se loše odrazili na proizvodnju: nedovoljna količina naloga i njihovo neblagovremeno pristizanje u sistem, posebno u aprilu i maju, doveli su, između ostalog, do nastanka uskih grla u proizvodnji, a onda se po pravilu, lakše dešavaju greške koje imaju manji ili veći uticaj na krajnji ishod. Osim toga došlo je do promene asortimana u proizvodnji u odnosu na planirane asortimane po godišnjem planu, u smeru traženijih materijala na tržištu.

U junu je uspostavljen dobar polaz, tako da uz blagovremeno pristizanje naloga i povoljniji asortiman u odnosu na prethodne mesece, rezultat nije izostao, što je sigurno posledica i dodatnog napora zaposlenih, posebno organizatora procesa rada koji su sve planirane i neplanirane zastoje uspeli da svedu na minimum.

Bojeni program nije samo zadatak Linije za bojenje...

U junu je obezbeđena osetno veća količina naloga za bojenje u sistemu, koja je uz blagovremeno angažovanje sirovina za proizvodnju i obojena, tako da je na zadovoljstvo svih učesnika u procesu nova Linija postigla odličan rezultat. Pri tome su saradnici odgovorni za poslove planiranja dali nesumnjiv doprinos.

Kako se rešava problematika ljudskih resursa u PJ Valjaonica ?

U PJ Valjaonica se ozbiljno planira fluktuacija zaposlenih i u skladu sa dinamikom odlaska zaposlenih u penziju planiraju i obezbeđuju novozaposleni. U prethodnih godinu dana veći broj mladih je počeo da radi u PJ Valjaonica. Njihovoj obuci i osposobljavanju se posvećuje velika pažnja tako da najveći deo već sada potpuno samostalno obavlja poslove predviđene ugovorom o radu, ali i konstantno radi na svom daljem usavršavanju u saradnji sa organizatorima posla. Ovaj trend je prisutan u svim segmentima rada – kako na poslovima održavanja tako u proizvodnji na mašinama i pakovanju.

Kako vidite proizvodnju u PJ Valjaonica do kraja godine ?

Uz obezbeđenje normalnijeg režima pristizanja narudžbi za proizvodnju i dalje angažovanje svih zaposlenih rezultat sigurno neće i ne sme izostati.



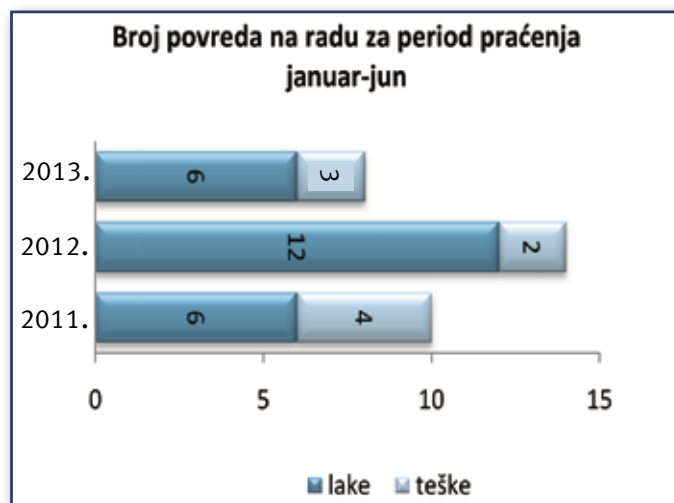
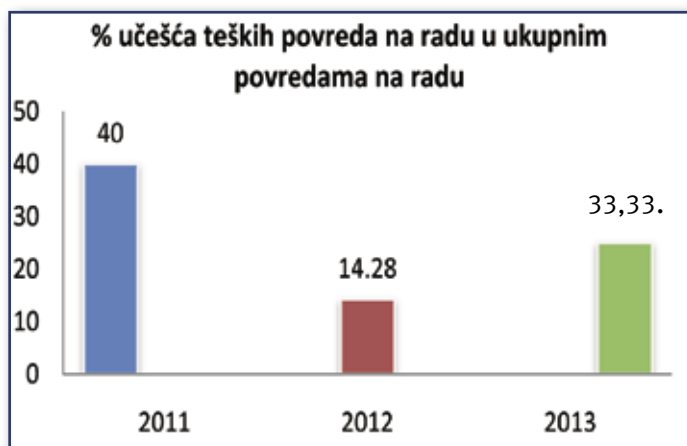
Broj povreda na radu je sve manji



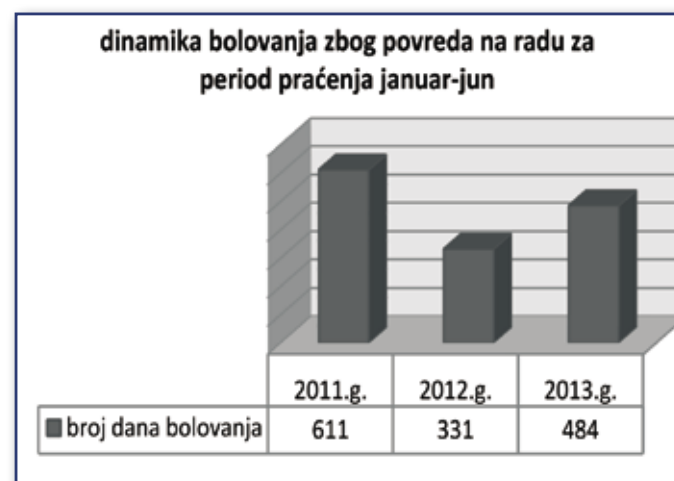
U periodu januar – jun tekuće godine dogodilo se 9 povreda na radu što je 35,72% manje u odnosu na 2012. godinu i za 10% u odnosu na 2011. godinu za isti period praćenja.

Procenat učešća teških povreda na radu u 2013. godini veći je u odnosu na isti period prošle godine zbog toga što je u 2012. godini ukupno bilo više povreda.

U 2013. godini do 30.06. u Impol Seval su izgubljena 484 radna dana zbog povreda na radu, što je više u odnosu na prošlu godinu, a manje u odnosu na 2011. godinu.



U protekle tri godine, za period januar – jun najmanja stopa povređivanja je zabeležena u 2013. godini-1,22, a najveća u 2012. godini – 1,93 .Stopa povređivanja u 2011. godini bila je 1,39.



Standardi ponašanja kao deo standarda rada

„... Pazi na svoja dela jer će postati navike ...“
(izvod iz drevnih religijskih učenja)



Za uspešno obavljanje poslova i ugled firme ponašanje zaposlenog je važno isto koliko stručnost i sposobnost. Uostalom, ukoliko ponašanje zaposlenog nije u skladu sa ugovorom o radu i propisanim pravilima i procedurama moguće je izreći odgovarajuće sankcije u skladu sa zakonom, sve do otkaza ugovora o radu.

Ali Impol Sevalu tako nešto nikada nije bio cilj sam po sebi. Kao i sve velike firme u svetu Impol Seval je nastojao da standardizacijom ponašanja zaposlenih i posebno novozaposlenih kroz odgovarajuće poslovne kodekse, odluke i pravila i obezbeđenjem njihove primene, stvori prepoznatljiv profil zaposlenog u Impol Sevalu.

Deo te strategije je stalno ulaganje u radno okruženje i uslove radnog mesta koje čine enterijer, čistoća, uredno složena dokumentacija ali i parkovski prostor fabričkog kruga koji već u prolazu izdvaja Impol Seval od ostalih fabrika.



Takav prvi utisak u očima kupca i ostalih poslovnih partnera i spoljnih saradnika, uz nesumnjiv profesionalni prilaz zajedničkom poslu od strane zaposlenih, već na ulasku u fabriku, je siguran put do dobrih rezultata. Istovremeno, interakcijom i sami zaposleni su dodatno motivisani da se ponašaju u skladu sa propisanim pravilima i da sopstvenim aktivnostima doprinose atmosferi uzajamnog uvažavanja i poštovanja.

Dobro i bezbedno radno mesto je ono gde zaposleni veruju ljudima sa kojima rade i gde su ponosni na svoj rad. Deo tog kvaliteta je nastojanje svakog od nas da svakodnevno doprinosi održavanju ukupnog radnog ambijenta stvorenog zajedničkim naporima.



Novozaposleni



Saglasno sa iskazanim potrebama i očekivanoj fluktuaciji zaposlenih, tokom 2013. godine u Impol Seval a.d. sa društvima sa ograničenom odgovornošću je primljeno 26 novih radnika.

Najviše je primljeno zaposlenih sa trećim stepenom stručne spreme – 10, sa četvrtim – 9, sa prvim – 5 i sa sedmim stepenom stručne spreme – 2 zaposlena.

Novozaposleni su zasnovali radni odnos na poslovima uglavnom proizvodnog karaktera kao što su poslovi elektroodržavanja, mašinskog održavanja, tehnologa metalurške tehnologije, vozača kрана, vozača viljuškara, šamotera, vatrogasca, metalurškog radnika, radnika na pakovanju, radnika na ambalaži i popravci stolarije, pomoćnog radnika u Magacinu gotovih proizvoda, ali i na poslovima u segmentu uslužnih delatnosti: komercijalista prodaje i tehnički saradnik kadrovskih poslova.

Selekcijom je bilo obuhvaćeno 40 kandidata.

Nakon testiranja u Nacionalnoj službi za zapošljavanje i rezultata istog, izabrano je 26 kandidata za zasnivanje radnog odnosa koji u većoj meri ili u potpunosti zadovoljavaju zahteve odgovarajućih vrsta posla.



Ocena početne radne uspešnosti sledi pred kraj šestomesečnog radnog angažovanja na određeno vreme, prvi put.



Na rastanku od svojih radnih obaveza, našoj dragoj kolegici i dragim kolegama zahvaljujemo se na uspešnom radu i želimo srećne penzionerske dane:



Bogdanović Milenki, zaposlenoj od 13.02.1978., koja je u penziju otišla sa poslova Referent finansijske operative dana 07.05.2013.godine



Lučić Milojku, zaposlenom od 04.05.1977., koji je u penziju otišao sa poslova Radnik na ambalaži I popravci stolarije dana 24.06.2013. godine



Kostić Ljubomiru, zaposlenom od 11.06.1973.god., koji je u penziju otišao sa poslova Vozač kрана PJ Valjaonica, dana 30.06.2013.godine



Ljubičić Miloju, zaposlenom od 07.11.1974., koji je u penziju otišao sa poslova Vozač kрана PJ Valjaonica dana 30.06.2013.godine



Smiljanić Draganu, zaposlenom od 14.06.1973., koji je u penziju otišao sa poslova Rukovalac peći za žarenje dana 01.07.2013.godine



Smiljanić Stevanu, zaposlenom od 16.11.1973., koji je u penziju otišao sa poslova Radnik MO PJ Valjaonica dana 09.07.2013.godine



Ječmenica Milanu, zaposlenom od 17.04.1972., koji je u penziju otišao sa poslova Radnik EO PJ Valjaonica dana 25.07.2013. godine



KUD Valjaonica Sevojno u starom sjaju

Godišnji revijalno-memorijalni koncert Kulturno umetničkog društva "Sevojno" održan je na velikoj sceni Narodnog pozorišta u Užicu, krajem juna.

U drugoj polovini jula ansambl je bio na turneja-ma u Belgiji i Nemačkoj gde je pokazao poznat kvalitet ucestvujući na dva najveća i najcenjenija Cioff-ova festivala u Evropi.



Radničke sportske igre u Budvi



I ove godine tradicionalne sportske igre metalaca Srbije su održane u Budvi. Na igrama je učestvovalo trinaest preduzeća iz Srbije i tri iz Crne Gore, sa ukupno 350 takmičara u jedanaest sportskih disciplina.



Ekipe Impol Sevala predstavljala su dvadeset dva takmičara u pet sportskih disciplina. Osvojeno je prvo mesto u nadvlačenju konopca, treće mesto u pikadu – žene, četvrto mesto u stonom tenisu a u malom fudbalu šesto mesto.

Ekipe Impol Sevala je na pravi način i sa ponosom predstavljala svoju firmu, kaže vođa ekipe podpredsednik Sindikata Perica Gogić.

Kamp Buljarica

U ovoj sezoni Kamp je primio prve goste 21. juna. Prvi utisci gostiju ukazuju da su zadovoljni kvalitetom pružanja usluga, a posebno čistoćom i uređenošću Kampa.

Populjenost Kampa, na nivou sezone, je 89% dok je popunjenost u terminima od 11. jula i 20. avgusta 100% zbog čega će poslovanje Kampa, kažu u Sindikatu, sigurno biti pozitivno.





Izvršni urednik: Gordana Savić
 Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
 Obradili i uredili:
 Gordana Savić i Nataša Glogovac
 Tekstove pripremila: Gordana Savić
 Fotografije: Nataša Glogovac
 Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno,
 Prvomajska bb
 e-mail: gordana.savic@seval.rs
 Štampa: Grafoprint Užice, (031/530-002)
 Tiraž: 500 primeraka