

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | MART/APRIL 2014. | BROJ 133



Sadržaj

3

Predanost poslu na prvom mestu



5

Zamena upravljanja ma liniji za ivičenje i rasecanje traka V-7



6

Funkcionalnim osposobljavanjem do kvalitetnih izvršilaca



8

Poslovna kultura i zanimljivi poslovni običaji u svetu



10

Koliko se radi i odmara u svetu



Još jedna poslovna godina uveliko teče. U svetskoj aluminijumskoj industriji nema poma-ka na bolje: rast cena sirovina se ne zaustavlja i sve lagano izmiče kontroli. Prodaje se sve teže. Ponuda je znatno veća od tražnje.

Pod takvim okolnostima ne smemo sopstvenim propustima ili pasivnošću dodatno otežavati rad i poslovanje Društva ili ionako de-likatnu tržišnu poziciju. Situacija u okruženju i Impol Sevalu je ozbiljnija nego što deluje i traži dodatnu upornost i predanost.

Brojni primeri našeg angažovanja na uspešno realizovanim projektima, pokazuju da mnogo toga možemo sopstvenim snagama i da u svim segmentima imamo dovoljno kompe-tencija. Upravo u tim okvirima, kroz optimalno angažovanje i punu iskorišćenost radnog vre-mena raspoloživih ljudskih resursa, možemo postići najveće uštede i dati najbolje rezultate.

Pri tome moramo biti svesni da najma-nje u istoj meri u kojoj Mi unapređujemo naše Društvo ono unaređuje Nas.

Gordana Savić, izvršni urednik

PREDANOST POSLU NA PRVOM MESTU

Prema rečima Generalnog direktora Impol Seval a.d. Ninka Tešića, u svetskoj aluminijumskoj industriji vlada blagi haos: prerađivači aluminijuma čekaju da se nešto pozitivno desi i rast cena sirovina zaustavi. Ali to „nešto“ se ne dešava, a vreme neumitno teče. Da bismo opstali i ostvarili postavljene ciljeve, upornije i strpljivije nego ikad, moramo raditi predano i pedantno. Drugog rešenja nema.

Kakvi su rezultati u prvom kvartalu 2014. godine?

Generalno, proizvodni rezultati u prvom kvartalu 2014. godine su zadovoljavajući. Ukupna proizvodnja je realizovana u okviru planirane. Proizvodnja HVP je 2% ispod Plana.

Iskazan je pozitivan finansijski rezultat ali daleko ispod planiranog zbog stalnog rasta cena sekundarnih sirovina, nadoplatka nad LME i kursnih razlika.

Evidentno je da se i problematika prodaje zaoštrava ...

Veoma teško se prodaje. Ponuda je znatno veća od tražnje. U tim okolnostima sopstvenim propustima dodatno otežavamo i onako delikatnu tržišnu poziciju: iritiramo kupce kašnjenjem i greškama iako smo svesni čemu dugoročno vodi takav pristup.

Znači li to da ima zaposlenih koji realno nisu svesni situacije i uslova u kojima Impol Seval a.d. posluje ?

Definitivno je da pojedini zaposleni ne shvataju ozbiljnost situacije u okruženju pa i u Impol Sevalu.

Poslovodstvo i menadžment Impol Sevala će se postarati da dodatnim merama radne i tehnološke discipline u svakom području rada, a posebno u formi nadzora nad troškovima, od strane ovlašćenih direktora, obezbedi uslove za veći stepen efikasnosti i efektivnosti u obavljanju poslova.

Uz uređenje odgovarajućih procedura i postupaka, delovaće se i represivno u svim slučajevima povrede ugovora o radu i radne discipline od strane zaposlenih. Takođe, iskorišćenost radnog vremena se mora povećati, a potrebe za novim izvršiocima, u slučaju fluktuacije zaposlenih, rešavati u okviru postojećeg broja zaposlenih. U tom kontekstu posebnu odgovornost i ulogu imaju neposredni organizatori procesa rada, naročito poslovođe.

Već duži period Hotel President na Zlatiboru posluje sa gubitkom ...

Rezultati Hotela se intenzivno prate. Sačinjen je Program mera koji treba da stvori uslove za saniranje gubitaka. Princip sistema Impol i Impol Seval je da nijedno društvo ne može imati gubitke iz godine u godinu.



Šta se dešava na Liniji za bojenje ?

Proizvodnja od oko 700 tona bojenog programa je prag rentabilnosti nove Linije za bojenje što znači da je to proizvodnja koja je dovoljna za pozitivno poslovanje, naravno uz pretpostavku realizacije odnosno prodaje.

Prodaja bojenog programa se iz meseca u mesec povećava. U aprilu je prodato oko 550 tona, za maj imamo oko 750 tona, a u junu će takođe biti prodato oko 750 tona. Međutim, u aprilu je proizvedeno samo 438 tona. Razloga za ovaj podbačaj proizvodnje ima više-od loše podrške ostalih delova fabrike liniji za bojenje (loš kvalitet i kašnjenje kod hladno valjanih traka), do nedovoljno dobre logistike vezano za obezbeđenje boja i grešaka na samoj liniji za bojenje. U najosetljivijoj fazi, kada pridobijamo kupce, ne smemo da kasnimo niti isporučujemo loš kvalitet bojene trake, jer gubimo njihovo poverenje.

Tako nešto je nedopustivo. Zbog toga ništa ne smemo prepuštati slučaju. Dobra logistika PJ Valjaonica i ostalih sektora je uslov za dobru i kvalitetnu proizvodnju na Liniji za bojenje i podloga za ozbiljan nastup na tržištu koji opravdava ulaganja u Liniju. U tom kontekstu biće preduzete sve organizaciono – tehničke mere koje vode tom cilju.



Sednice Nadzornog odbora i Skupštine Društva

Nadzorni odbor Društva na drugoj redovnoj sednici u 2014. godini, održanoj 24. i 25.03.2014. godine, između ostalih, doneo je odluku o imenovanju g-dina Ninka Tešića za generalnog direktora Društva, g-đice Sanje Bosiljčić za izvršnog direktora za ekonomske poslove i g-dina Budimira Bulatovića za izvršenog direktora za tehničke poslove u narednom mandatnom periodu od dve godine počev od 29.03.2014. godine.

Na istoj sednici doneti su zaključci o prihvatanju godišnjih izveštaja o poslovanju i finansijskih izveštaja za 2013. godinu, o prihvatanju izveštaja Revizora o izvršenoj reviziji finansijskih izveštaja za 2013. godinu i o prihvatanju izveštaja Komisije za reviziju povodom istih izveštaja, o prihvatanju predloga Komisije za reviziju u vezi izbora revizora Društva za 2014. godinu, o prihvatanju godišnjeg Konsolidovanog finansijskog izveštaja za 2013. kao i zaključci povodom predloga odluke o raspodeli dobiti po godišnjem računu za 2013. godinu i izveštaja Nadzornog odbora o poslovanju Društva i sprovedenom nadzoru nad radom Izvršnog odbora Društva. Svi ovi akti doneti su u funkciji pripreme redovne – godišnje Skupštine Društva.

Dana 27.03.2014. godine održana je 25. vanredna sednica Skupštine Društva na kojoj su za članove Nadzornog odbora izabrani g-dina Jernej Čokl, g-din Vladimir Leskovar, g-din Edvard Slaček, g-đa Irena Šela i g-din Janko Žerjav.

Istog dana Nadzorni odbor Društva održao je treću redovnu – konstitutivnu sednicu na kojoj je pored konstituisanja Nadzornog odbora izvršen izbor g-dina Edvarda Slačeka za predsednika Nadzornog odbora Društva, a u slučaju njegove odsutnosti menja ga g-din Vladimir Leskovar, kao i o izboru Komisije za reviziju u sastavu g-din Vladimir Leskovar, predsednik, g-đa Irena Šela, član i g-din Đorđe Pjević, član.

Nadzorni odbor Društva na svojoj četvrtoj redovnoj sednici u 2014. godini, koja je održana 17. aprila 2014. godine doneo je zaključak o prihvatanju Izveštaja revizora o izvršenoj reviziji konsolidovanih finansijskih izveštaja za 2013. godinu i o sazivanju 26. – redovne sednice Skupštine akcionara za 27.05.2014. godine sa početkom u 10 časova radi donošenja odluka o usvajanju finansijskih izveštaja koji su prihvaćeni na drugoj i četvrtoj sednici Nadzornog odbora, izveštaja Nadzornog odbora o poslovanju Društva i sprovedenom nadzoru nad radom Izvršnog odbora Društva, kao i donošenja odluke o raspodeli dobiti i izboru revizora Društva za 2014. godinu.



Zamena upravljanja na Liniji za ivičenje i rasecanje traka V-7

O razlozima realizacije, nosiocima i efektima investicije na Liniji za ivičenje i rasecanje traka V-7, razgovaramo sa Vođom projekta, Draganom Grujičićem:

Zastarelost ugrađene opreme i nemogućnost nabavke rezervnih delova doveli su do toga da mašina V-7 ne može da radi punim kapacitetom i da u radu postoje stalni problemi prouzrokovani nestabilnošću tehnoloških parametara (brzina Linije, zatezanja i sl.). Sa druge strane u rezervi za ostale mašine postojala je određena količina opreme koja se mogla iskoristiti za zamenu upravljanja na ovoj Liniji. Korišćenjem te opreme je smanjen višak delova koji se čuva u rezervi a time i ukupna sredstva potrebna za realizaciju ove investicije.

Imajući u vidu veliko iskustvo iz ranijih projekata koji su realizovani u Valjaonici dat je predlog da se pristupi realizaciji ovog projekta i da isti realizuje Održavanje PJ Valjaonica. Ovaj predlog podržalo je poslovodstvo Društva. Koncept modernizacije, definisanje nabavke potrebne opreme, izradu programa za upravljanje Linijom, predhodna testiranja, montažu, funkcionalna ispitivanja i puštanje opreme u rad u potpunosti je izvelo Održavanje PJ Valjaonica. Stalnom saradnjom sa tehnologijom i rukovaocima mašine došlo se do optimalnih rešenja za korišćenje i upravljanje mašinom.

Zamena opreme za upravljanje mašinom V-7 izvršena je u periodu od 3.2.2014. do 6.2.2014. godine. Zamenjeno je celokupno upravljanje mašinom, a pogonski motori su remontovani. Izvršena je optimizacija upravljanja pogonima i mašina je puštena u rad. Na osnovu Odluke Izvršnog odbora probna proizvodnja je startovala 10.2.2014. godine.

Pre modernizacije brzina linije nije prelazila 80 m/min zbog problema sa sinhronizacijom pogona i nestabilnosti u regulaciji zatezanja. Realizacija investicije omogućila je da mašina radi punim kapacitetom, sa brzinama linije do 120 m/min. Savremena kontrola omogućava finu regulaciju brzine i

zatezanja. Unošenje parametara rada je pojednostavljeno, a nova vizualizacija rada mašine omogućava lako praćenje svih parametara rada i laku dijagnostiku eventualnih problema. Oprema je ugrađena u klimatizovane ormare, tako da ni visoke temperature u letnjem periodu više neće uticati na rad mašine. Broj otkaza se smanjuje, a laka dijagnostika problema omogućava njihovo brzo rešavanje.

Grujičić Dragan je zaposlen u Impol Seval a.d. od 2005. godine, na poslovima „Tehnolog elektroodržavanja PJ Valjaonica I“.

U periodu od 2002. do 2005. godine, je radio u „Corun“ a.d. Užice.

Elektrotehnički fakultet, odsek za elektroniku, telekomunikacije i automatiku – smer za automatiku je završio u Beogradu, sa opštim uspehom u toku studija 8,64 i ocenom 10 na diplomskom ispitu.

U Impol Seval a.d. je učestvovao u brojnim investicionim aktivnostima. Obučen je za konfigurisanje i puštanje u rad inventora „Sinamiks“ kao i za rad na Ungerer makazama i za rad i održavanje brusilice V 13/1.





Unapređenje učeničke i

Kao društveno odgovorna firma profila na praktičnu nastavu i stručnu ukupno 18 redovnih i vanrednih učenica, valjaoničar, ekonomski tehničar i obavlja 7 redovnih učenika Tehničke škole elektromehaničar za mašine i opremu i livac i valjaoničar. Tokom maja, za učeničko odeljenje obrazovnog profila tehničar

Do početka nove školske godine, detska praksa će biti regulisana na način da u uslovima opterećenja redovnim poslom na pažnja će biti posvećena selekciji praksnika

Takođe, posebnim ugovorima za status učenika/studenta na praksi biće učenika/studenta u Društvu po ovom odobrenja svrhe posla u interesu učesnika u



Funkcionalnim osposobljavanjem do kvalitetnih izvršilaca za veći broj poslova

Razlika između dobrog i izuzetnog zaposlenog skriva se u kompetencijama koje su zaposleni razvili i kojima se služe u svakodnevnom radu. Razlika između dobre i uspešne kompanije zavisi isključivo od kompetencija ljudi koji u njoj rade.

(Izvor: Seema Sanghi (2007). The Handbook of Competency Mapping)

Saglasno zahtevu Direktora PJ Valjaonica, za ukupno šest mladih zaposlenih (i po godinama života – od 25 do 28 i po dužini staža u firmi – od 8 meseci do 3 godine), sa vrste posla Rukovalac HVS PJ Valjaonica III, započelo je funkcionalno osposobljavanje za vrstu posla Rukovalac HVS PJ Valjaonica II. Izvođenje obuke povereno je iskusnom rukovaocu HVS Željku Stanojčiću, koji će, saglasno odobrenom programu obuke, u trajanju od 400 časova, tj. oko 2 i po meseca, osposobljavati jednog po jednog zaposlenog.



studentske prakse

Društvo prima učenike i studente odgovarajućih obrazovnih prasku. Od početka 2014. godine praktičnu nastavu je obavilo Tehničke i Ekonomske škole iz Užica, obrazovnih profila li-finansijski administrator. Trenutno u Društvu praktičnu nastavu škole i Ekonomske škole, obrazovnog profila elektroinstalater i finansijski administrator i 2 vanredna učenika obrazovnog profila Tehničke škole, realizovaće se blok praktične nastave za tri za reciklažu i tehničar mehatronike.

2014/2015. odlukom Izvršnog odbora Društva, učenička i studiovim principima saglasno sa objektivnim mogućnostima Društva oslovima obezbedi kvalitetnu realizaciju prakse. Pri tome posebaktikanata.

ključenim između škole/fakulteta, učenika/studenta i Društva, e detaljno regulisan u skladu sa zakonom i prirodom boravka osnovu, a radi zaštite prava i obaveza ugovornih strana i ostva-njemu.



Zaključen novi Kolektivni ugovor Impol Seval President d.o.o. Zlatibor

Dana 28.04.2014. godine, nakon razmatranja Predloga koji je dostavio direktor Impol Seval President d.o.o. Zlatibor na Odboru Sindikalne organizacije, zaključen je novi Kolektivni ugovor Impol Seval President d.o.o. Zlatibor.

Isti je zaključen u skladu sa Programom mera koje treba da obezbede pozitivno poslovanje Impol Seval President d.o.o. Zlatibor od 19.03.2014. godine, a koji je sačinio Generalni direktor Osnivača – Impol Seval a.d. Sevojno i verifikovao Izvršni odbor Osnivača.





Poslovna kultura i zanimljivi poslovni običaji u svetu

Pažnja i poštovanje koje ukazujemo ljudima u procesu komunikacije su primarni pokazatelji građanskog vaspitanja i dobre volje.

U savremenom poslovanju nije dovoljno samo dobro poznavanje svoje delatnosti, jer su kontakti sa strancima i drugim kulturama postali sasvim uobičajeni. Potrebno je biti dobro informisan i o poslovnim običajima zemlje sa kojom se posluje kako bi se stvorila osnova za uspešnu i efikasnu komunikaciju, za uspešne pregovore, konkurentnost i realizaciju željenih projekata. Bonton nema za svoj cilj samo ulepšavanje ponašanja, jer neka od lepih ponašanja u jednom kulturnom okruženju ne moraju biti po bontonu u drugom.

Evo primera nekih od karakterističnih pravila poslovnog ponašanja u svetu.

Brazilska poslovna kultura usko je povezana sa karakterom naroda i strogo definisanim pravilima modernog poslovnog sveta. Iako je Brazil zemlja s tropskom klimom, poslovno odevanje je strogo definisano i podrazumeva odela za muškarce i kostime za žene. Za osobe na izvršnim funkcijama namenjena su odela u tri dela, dok su dvodelna odela za zaposlene na nižim pozicijama. Kod žena u poslovnom svetu posebnu važnost imaju negovane ruke i nokti. Brazilci posebno cene uspostavljanje ličnih odnosa pre ulaska u posao.

Kulturno ponašanje u Egiptu je usko vezano za polne razlike. U arapskoj kulturi uobičajeno je da pripadnici istog pola budu bliži u komunikaciji nego što je to običaj u zapadnim zemljama. Odmicanje od sagovornika se smatra znakom nepoverenja. S druge strane, pripadnici suprotnog pola u komunikaciji stoje udaljeniji jedni od drugih nego što je običaj u zapadnim zemljama. Poslovno odevanje u Egiptu je potpuno različito kada su u pitanju žene i muškarci. Od muškarca se očekuje da na poslovne sastanke nose odela s kravatom i košulje dugih rukava. Od žena se

očekuje da su javnosti u svakoj prilici obučene konzerativno i da su im pokrivene ruke, ramena i noge. U poslovnom svetu Egipta sedenje sa prekrštenim nogama smatra se uvredljivim, kao i pokazivanje dna cipele.

U poslovnoj kulturi u Indiji velika važnost se poklanja ponašanju jer indijci smatraju da ponašanje otkriva karakter osobe sa kojom komuniciraju. Glava se u Indiji smatra centrom duše zbog čega je neprihvatljivo ljude dirati po glavi. U slučaju da na sastanku neko nekoga slučajno dotaknete nogom ili cipelom, obavezno treba da se izvine, jer se noge smatraju nečistim. Na poslovnim sastancima sa indijskim partnerima treba izbegavati nošenje kožnih proizvoda kao što su tašna, kaiš, zbog toga što se nošenje proizvoda od teleće-kravlje kože smatra izuzetno uvredljivim, jer je krava u Hindu religiji sveta životinja. Davanje poklona je obavezan fenomen indijske poslovne kulture. Pokloni se nikad ne otvaraju u prisustvu poklonodavca. Hindusi ne jedu govedinu.

U Italiji je poslovna odeća jedan od ključnih elemenata poslovnog bontona. Od muškarca se očekuje da bude u modernom odelu i da kravata odgovara boji košulje, a od žena da su obučene elegantno i luksuzno. Od poslovnih partnera se ne očekuju brze odluke



Šta nas najviše nervira na poslu



i rešenja, ali se očekuje tačnost. Uobičajeno je da čak i na poslovnim sastancima govore svi u glas. Na sastancima se poseban tretman uvažavanja posvećuje najstarijoj osobi koja se u tom trenutku nalazi u prostoriji. Posebno je nedopustivo osobu, koju ste tek upoznali, pitati čime se bavi. Što se tiče tiče poklona, cveće se uvek mora poklanjati u parnom broju. Ukoliko želite da ostvarite što bolje poslovne kontakte, nikad sa poslovnim partnerima ne pričajte o društvenim prilikama, politici i drugom svetskom ratu.

U Kini se od muškaraca očekuje da na poslovne sastanke dolaze u odelima neutralne boje, a od žena poslovni kostim koji ne otkriva ruke, noge i dekolte. Žene bi trebalo da izbegavaju nošenje visokih potpetica kako ne bi bile više od svojih kineskih partnera. Mimike i gestikulacije u govoru smatraju se uvredljivim u kineskom poslovnom svetu. Poklone treba izbegavati, a posebno satove, maramice, poklone u beloj, plavoj i crnoj boji, jer se povezuju sa smrću. Kinezi iznad svega cene rang i titulu zbog čega na sastanke treba slati visokorangirane ljude u firmi. Kod pozdravljanja u kineskom poslovnom svetu treba čekati da domaćin prvi pruži ruku i li se nakloni, što treba uzvratiti. Na poslovnim ručkovima se nikad ne raspravlja o poslu. Važno je i da se proba svako jelo koje se ponudi, kao i da se posle ručka ostavi nešto na tanjiru kako domaćin ne bi smatrao da ste ostali gladni. Poslovni bonton Kinezi veoma cene i može biti presudan faktor u izboru poslovnog partnera za saradnju.

Rusi su jedni od najprofesionalnijih poslovnih ljudi na svetu. Minimalno koriste mimike i gestikulacije, a glasan govor i smeh smatraju se nepristojnim. Jedna od zanimljivosti ruske poslovne kulture je rukovanje. Rusi se nikad ne rukuju na pragu vrata jer se to smatra nepristojnim i da donosi nesreću. Uspešni poslovni pregovori mogući su jedino sa višim menadžmentom. Koncept kompromisa ne postoji u ruskom poslovnom svetu-on je znak slabosti. Strpljenje je ključna odrednica uspešnih pregovora. U standardima poslovnog odevanja se očekuje od muškaraca da uvek nose odela i nikad ne drže ruke u džepovima, a od žena da daju prednost poslovnim suknjama. Skupo odevanje se ceni i podiže kredibilitet poslovnog partnera.

Rezultati novog istraživanja pokazali su šta ljude najviše izbacuje iz takta na radnom mestu, a besmislene prepiske i sastanci, neprijatne kolege, samo su deo liste.

Nedavno sprovedeno istraživanje pokazalo je da radnike najviše izluđuje hvalisanje na temu dece, dosađivanje o zdravoj ishrani i vežbanju, a na crnoj listi našli su se i oni koji tačno u minutu napuštaju radno mesto, kao i oni koji nekoliko meseci unapred rezervišu godišnji odmor.

Ipak, pre svega toga postoji top 9 stvari koje nas izluđuju na radnom mestu, a to su:

- Uključenost u besmislene i irelevantne i-mejllove
- Klijenti koji zovu minut pre kraja radnog vremena
- Kada kompjuter blokira
- Klima koja preterano rashlađuje kancelariju
- Štampač koji se kvari
- Kolege koje mirišu neprijatno
- Kolege koji glasno pričaju telefonom
- Kolege koji neprestano pričaju
- Nasrtljive kolege koji gledaju u vaš monitor preko ramena.

Koliko se radi i odmara u svetu



Prema istraživanju radnog vremena u EU, koje je sproveda Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova (Eurofound), zaposleni u zemljama EU rade u proseku 39,7 sati nedeljno, odnosno 1,6 sati više nego što je kolektivnim ugovorom utvrđeno radno vreme. Na prvom mestu po realno provedenom vremenu na poslu su Rumuni-41,3 sata nedeljno, a zatim slede Luksemburžani sa 40,7 sati i Nemci sa 40,5. Na poslednjem mestu su Francuzi sa 38,1 satom i Finci sa 37,8 sati.

Prema podacima sa sajta politika.com., s pozivom na istraživanja koja je sproveda Unija poslodavaca Srbije, nedeljni proseki u privatnom sektoru iznosi 35,83 sata.

Nemci najviše rade prekovremeno - u proseku 2,8 sata duže od prosečne radne sedmice od 37,7 sati, što znači da im je stvarno radno vreme u proseku 40,5 sati.

Radnici u zemljama EU u proseku imaju 24,8 dana plaćenog godišnjeg odmora, a najviše između 23 i 25 dana godišnjeg odmora. Najduži godišnji odmor imaju zaposleni u Nemačkoj i Danskoj (30 dana), a najkraći u Estoniji i na Kipru (20 dana).

U evropskim zemljama minimalni plaćeni godišnji odmori određeni su zakonom, dok u SAD o tome odlučuju uprave kompanija.

U proseku, zaposleni u EU imaju 10,5 plaćenih prazničnih dana.

U Srbiji je zakonom propisano 10 neradnih prazničnih dana godišnje i jedan dan za slavu.

U proseku, radnici EU godišnje imaju 34,2 dana odmora uključujući i praznike.

U nekim članicama poslodavci moraju odobriti slobodne dane u posebnim okolnostima kao što su venčanja ili smrtni slučajevi, ali je i u zemljama gdje ne postoji takva obaveza uobičajeno da poslodavci izađu radnicima u susret.

Rukovodeći se istim kriterijumima koji su primenjeni u zemljama EU pri izračunavanju podataka o radnom vremenu, pri čemu su kao rastur radnog vremena uzeti dani godišnjeg odmora i državnih praznika, došli smo do podataka da su zaposleni Impol Seval u prošloj godini u proseku radili 38,1 sata nedeljno.

Zaposleni u impol Seval u proseku su, prošle godine odmarali i praznovali 31,2 dana. Takođe, zaposlenima je Kolektivnim ugovorom, u zavisnosti od slučaje, omogućeno 24 dana plaćenog odsustva u toku godine. Svaki zaposleni je sedmično, u proseku, radio prekovremeno 1 sat 15 minuta.



Naši penzioneri



Stojanović Zorka otišla je u penziju sa poslova Administrativni tehničar pisarnice 14.03.2014. godine. Svoj radni vek u Društvu započela je 25.09.1981. godine na pakovanju gotovih proizvoda. Kasnije je obavljala poslove referenta za rad Sindikata, referenta organa upravljanja i pomoćnih tela, administratora Službe pravnih poslova i poslove dežurnog u kampu Buljarica.



Glišić Dragomir otišao je u penziju sa poslova Bravar u Mašinskoj radionici 30.04.2014. godine. Svoj radni vek u Društvu započeo je 02.12.1974. godine na poslovima rukovaoca mašine za profilisanje. Kasnije je obavljao poslove rukovaoca uljne stanice, prvog bravara za HIP i gasne instalacije, prvog bravara u Valjaonici, poslove na završnoj montaži kućica i bravara u Mašinskom odeljenju.



Kostadinović Mičo otišao je u penziju sa poslova Tehnolog za brušenje i održavanje alata PJ Valjaonica I 31.03.2014. godine. Svoj radni vek u Društvu započeo je na poslovima rukovaoca mašine za profilisanje 02.12.1974. godine. Kasnije je obavljao poslove rukovaoca uljne i emulzione stanice, tehničara za alate, inženjera za poslove brušenja i održavanja alata i glavnog poslovođe za brušenje i održavanje alata.



Marković Dragoslav otišao je u penziju sa poslova Elektroodržavanja PJ Valjaonica 31.03.2014. godine. Svoj radni vek u Društvu započeo je 25.12.1972. godine na poslovima električara opštih uređaja remonta i montaže. Kasnije je obavljao poslove električara za reparaturu i održavanje, složene poslove reparature održavanja i montaže i poslove prvog električara PJ Valjaonica.



Jelisavčić Aco otišao je u penziju sa poslova Komercijalista prodaje 15.05.2014. godine. Svoj radni vek u Društvu započeo je 03.04.1978. godine na knjigovodstvenim poslovima. Kasnije je obavljao poslove na instrumentima plaćanja i izmirenja obaveza prema DPZ, plaćanja u zemlji i poslove referenta prodaje.



Odbor Sindikalne organizacije Impol Seval objavio je oglas za korišćenje Kampa Buljarica. Sezona počinje 11.06.2014. a završava se 09.09.2014. godine

Cene smeštaja su sledeće:

- Smene 11.06. do 11.07.2014. godine 12.000,00 dinara
- Smene 11.07. do 20.08.2014. godine 16.800,00 dinara
- Smene 20.08. do 09.09.2014. godine 12.000,00 dinara.

Plaćanje se vrši na 6 jednakih mesečnih rata.

Prijave se podnose na telefon: 591 353 i 063 662 385



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