

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | 28.08.2015. | BROJ 140



3

Još jedna nagrada u Impol Sevalu



5

Promene treba sprovesti



7

Prava uzbunjivača i postupak uzbunjivanja



Posvećenost je više od zadovoljstva

Rezultati Impol Sevala ukazuju na to da Impol Seval ima posvećene zaposlene. U međuvremenu se insistira na dodatnoj odnosno potpunoj posvećenosti zaposlenih poslu.

Zbog toga je najmanje što dugujemo kratak osvrt na iskustva drugih u vezi sa zadovoljstvom i posvećenošću zaposlenih. Nužno je da i u ovom segmentu rada pronađemo svoj put do cilja, a to su nesumnjivo istinski posvećeni zaposleni.

U ovom kontekstu često se kaže da organizacije pomalo liče na mobilne aparate – kada su im pune baterije, funkcionišu besprekorno. Kada se baterije potroše, najvažniji razgovori se ne obave, a najvažnije poruke stignu sa zakašnjenjem ili – nikada.

U organizacijama je energija izuzetno važna, posebno ona koja proističe iz zadovoljstva zaposlenih. Nedostatak energije, a time i posvećenosti, ukazuje da treba preispitati zadovoljstvo zaposlenih. Često su u datoj organizaciji zaposleni u proseku zadovoljni, ali retko posvećeni. Oni će imati svoje mišljenje, ako ih pitaju. Boriće se za poslovni rezultat i reći lepu reč o kompaniji, ali neće imati volju i energiju za dodatni korak kojim se postiže više od standarda izvršenja posla.

To je siguran znak da u organizaciji treba učiniti još nešto: na pouzdan način utvrditi indikatore zadovoljstva zaposlenih i preduzeti konkretne mere u vezi sa pitanjima koja su za zaposlene najvažnija.

Samo zadovoljstvo zaposlenih, bez posvećenosti i energije, ima ograničen rok trajanja i nikada ne dovodi do održivih rezultata.

Na nama je da i ovaj posao, kao i sve druge, dobro obavimo i, dugoročno, zadovoljstvo zaposlenih pretvorimo u istinsku posvećenost.

Gordana Savić, izvršni urednik

Još jedna nagrada u Impol Sevalu

Direkcija Agencije za izbor najmenadžera Bosne i Hercegovine, jugoistične i srednje Evrope u Zenici, organizovala je tradicionalni 31. izbor najuspešnijeg menadžera i kompanije jugoistične i srednje Evrope za ovu godinu. Nagrade su dodeljene početkom jula u Sarajevu u nekoliko kategorija.

U kategoriji „Najmenadžera decenije“ za 2015. godinu među ukupno tri laureata, nagrada je pripala i Ninku Tešiću.

Jedan ste od tri „Najmenadžera decenije“ za područje Jugoistične i srednje Evrope. Kako se postaje najmenadžer ?

Dobra kompanija i dobri saradnici stvaraju dobrog glavnog menadžera i obrnuto. Ništa se ne dešava samo po sebi. Teško je utvrditi šta je starije, ali je na kraju i nebitno. Impol Seval a.d. nesumnjivo u deceniji nakon uspešne privatizacije ima kontinuitet uspešnog rada i poslovanja, ne baš tipičan za Srbiju. U tom kontekstu moja nagrada je nagrada fabrike, mojih saradnika i svih zaposlenih. Veliku zaslugu ima i većinski vlasnik, koji od nas stalno zahteva, suštinski nas prati, logicira, stalno prenosi znanje i iskustva i što je najvažnije obezbeđuje nam ovlašćenja da posao radimo najbolje što možemo. Ovlašćenja, kao i ova nagrada, podrazumevaju odgovornost. Protekom godina – sve veću.

Kako teče poslovna, 2015. godina?

Sve što nam je tokom prošle godine pravilo probleme, u tekućoj godini je stabilno: nema kursnih razlika, a premija na metal se posle vrtoglavog rasta vratila na nivo iz 2013. godine. Tražnja za našim proizvodima je na visokom nivou, a da pri tome cene nismo značajno smanjivali. Dobit i proizvodni rezultati su u okvirima planiranih, a prodaja iznad očekivanja. Nadamo se da će ovaj trend potrajati. S obzirom na to da imamo dobre objektivne uslove za realizaciju planskih ciljeva u 2015. godini, dodatno ću insistirati na potpunoj posvećenosti poslu svojih saradnika i svih zaposlenih.

Pretpostavka je da najkompanija kao što je Impol Seval, ima posvećene zaposlene ...

Naravno. Bez posvećenosti zaposlenih nema rezultata i to nije sporno. Ali uvek je bilo i biće, da je do vrha lakše doći nego na njemu ostati. Dugogodišnji naporan i zahtevan rad i ostvareni ciljevi, da bismo opstali i dalje rasli, prirodno nas teraju dalje. Svakodnevno uočavamo sopstvene slabosti i kontinuirano radimo na njihovom otklanjanju. Ono što zavisi od nas uvek treba i može da bude bolje. Kolegijume Generalnog direktora održavamo jednom sedmično umesto petnaestodnevno u nameri da se timski i što efikasnije bavimo ključnom problematikom. Otuda insistiranje na dodatnoj posvećenosti poslu svih zaposlenih a posebno mojih prvih saradnika.



Koja je problematika trenutno aktuelna?

Trenutno su jedan od većih problema zaostaci. Gde ima problema sa zaostacima znak je da ima kupaca – i to dobrih. Ali kupce treba sačuvati. I najmanje zakašnjenje u oštroj tržišnoj utakmici, pogotovu kada je reč o bojenom programu i krajnjim kupcima, kojih je sve više, može dovesti do gubitka kupca. Zato smo usmereni na rešavanje ove problematike u što kraćem roku uspostavljanjem sistema sa jasno definisanim ovlašćenjima i odgovornostima.

Reklamacije nisu velike, ali su njihove moguće posledice uvek ozbiljne: kupci se i osvajaju i zadržavaju – kvalitetom.

U kojoj fazi su aktivnosti u vezi sa realizacijom Studije opravdanosti investicionog projekta „Rekonstrukcija i modernizacija tehnološke linije za proizvodnju toplo valjanih traka do 11 tona“ ?

Pregovori sa dobavljačima opreme za realizaciju prve faze ovog investicionog projekta vrednosti oko 10 miliona evra su počeli.

U oktobru će biti potpisan ugovor.

Do kraja godine očekujemo saglasnost Nadzornog odbora Društva za realizaciju druge faze ove investicije kako bismo zbog preklapanja određenih radova mogli da ispoštujemo konačan rok za njen završetak, a to je polovina 2017. godine.

I zaposlene u Impol Sevalu i nezaposlene u okruženju zanima kakva je politika zapošljavanja u 2016. godini ...

Novo zapošljavanje ćemo vršiti po osnovu prirodnog odliva u slučajevima kada nemamo dovoljno kompetentnih kadrova za odgovarajuće poslove u sistemu Impol Seval.

Sa druge strane, kada jačamo proizvodno-finansijski, ulažući kontinuirano u novu opremu i tehnologiju, posredno jačamo i okruženje: zapošljavamo logistiku, uslužne delatnosti, infrastrukturu, više nabavljamo. U tom je objektivno doprinos ovakvih sistema najveći.



Sednice organa Društva



Početak juna je održana 27. redovna godišnja sednica Skupštine Impol Seval a.d.

Na sednici je usvojen Godišnji izveštaj o poslovanju i finansijski izveštaj Društva za 2014. godinu i doneta Odluka o raspodeli dobiti. Usvojeni su i revizijski izveštaji za 2014. godinu i izabran Revizor za 2015. godinu, kao i godišnji Konsolidovan izveštaj o poslovanju i Finansijski izveštaj Društva za 2014. godinu.

Dana 18.08.2015. godine u Slovenskoj Bistrici je održana četvrta redovna sednica Nadzornog odbora Društva na kojoj su usvojeni Polugodišnji finansijski izveštaj i Izveštaj o poslovanju Društva za I – VI 2015. godine, kao i Konsolidovani finansijski izveštaj i izveštaj o poslovanju za isti period. Razmatrani su polazni elementi za izradu Poslovnog plana Impol Seval a.d. za 2016.

godinu kao i problematika reklamacija. Posebna pažnja je posvećena brojnim investicionim aktivnostima.

Donete su odluke o načinu isplate poslovne stimulacije za 2015. i 2016. godinu kao deo planskih dokumenata.

Promene treba sprovesti

Prema rečima direktora Linije za bojenje Ljubomira Jevtića, nova Linija za bojenje je nova u svakom pogledu i to nikako ne smemo zaboraviti. Ona je kontinuitet rada velikog broja ljudi. Promene koje se dešavaju na Liniji su svakodnevnne. Njih treba sprovesti.



Postoji li razlika u načinu rada na novoj Liniji za bojenje u ulozi jednog od ključnih stručnih ljudi koji je radio na realizaciji ovog projekta i direktora Linije za bojenje ?

Upravljanje projektima je jednokratna posao koji se bitno razlikuje od upravljanja poslovima (i ljudima) koji se odvijaju u kontinuitetu kao manje-

više stalan sadržaj nekog procesa.

Kod projekata je faktor rok najvažniji, posebno kada se radi o rekonstrukciji opreme gde vreme njenog zaustav-

ljanja treba da bude najkraće moguće. Tokom rada na projektima su potrebni fleksibilni ljudi koji mogu da prate promene prioriteta i planova, kao i tehnoloških rešenja, ako je potrebno. U izostanku adekvatne logistike tim projekta mora da uradi i poslove koji nisu bili planirani i realizacija projekta se nastavlja. Tako je bilo i na Liniji za bojenje.

Redovan posao na Liniji za bojenje traži sasvim drugačiji pristup. Radi se na primenljivim rešenjima sa realnim ljudima koji moraju da nauče da svoj posao obavljaju samostalno, kvalitetno i odgovorno, a za to je potrebna permanentna edukacija, puno strpljenja i vreme. Sistemski rad na performansama Linije i kompetencijama ljudi je obeležio period tokom koga obavljam poslove direktora Linije. Pri tome, ne smemo zaboraviti da je nova Linija za bojenje nova u svakom pogledu. Ona je kontinuitet rada velikog broja ljudi. Promene koje se dešavaju na Liniji su svakodnevnne. Njih treba sprovesti.

Koja uloga je teža ?

Projekte sam radio i za to imam više afiniteta u profesionalnom smislu. Upravljanje proizvodnjom i rad sa ljudima je projekat posebne vrste i veliki izazov za mene pošto se time ranije nisam bavio ili bar ne na ovaj način. Zbog toga mi je ta uloga teža, ali i zanimljivija jer je prilika da iskusim nešto sasvim drugo. Bavljenje problematikom nabavke i prodaje u vezi sa Linijom za bojenje je takođe za mene novina.



Da li je Linija za bojenje ispunila ciljeve ?

Linija za bojenje je dovedena na odgovarajući nivo: šta više za razliku od drugih mašina njen kapacitet je povećan u odnosu na projektovani. Kvalitet bojenja traka je sasvim zadovoljavajući i što je najznačajnije ponovljiv. Sa druge strane, Linija za bojenje je najzahtevniji kupac Valjaonice što je otvorilo put za nove projekte kao što je rekonstrukcija i modernizacija toplog valjačkog stana. Ostvarenjem jednog cilja uvek se formiraju novi. Bez stalno novih ciljeva nema ni opstanka ni napretka.

Kakvu logistiku očekujete radi daljeg unapređenja efekata rada Linije ?

Svaka organizaciona celina ima svoje mesto u funkciji daljeg unapređenja efekata rada Linije. Važno je da sve celine budu povezane, a odnosi između njih zasnovani na uzajamnom poverenju i poštovanju. Posebno je važna logistika Sektora marketinga. Redovno se sastajemo u nastojanju da zajednički prepoznamo probleme, osmislimo način njihovog rešavanja i formiramo jedinstven pristup prema

kupcu zasnovan na objektivnom usklađivanju potreba kupca i mogućnostima Linije – a Linija može mnogo. Naše je iskustvo da kupcu treba pomoći da svoj zahtev specifikuje na najbolji mogući način.

Šta je u datom momentu najvažnije uraditi na Liniji ?

U datom momentu prioritet je smanjenje broja boja. Sada se radi sa preko 500 boja. I pod tim uslovima trake su ujednačenog kvaliteta, ali postupno i uz maksimalno poštovanje zahteva kupaca, broj boja se mora svesti na odgovarajuću meru i standardizovati.

Početak septembra ćemo početi da koristimo novi Šifarnik za označavanje boja. To je neophodan korak za obezbeđenje uniformnosti boja nezavisno od dobavljača, a dugoročno za još bolji kvalitet proizvoda i veće zadovoljstvo kupaca.





Prava uzbunjivača i postupak uzbunjivanja

Odredbe Zakona o zaštiti uzbunjivača su počele da se primenjuju od 05.06.2015. godine. Generalni direktor Impol Seval Valjaonica alumiinijuma a.d. Sevojno i direktori društava sa ograničenom odgovornošću su, početkom jula, dostavili zaposlenima obaveštenje:



„Uzbunjivanje” je otkrivanje informacije koja sadrži podatke o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmera. Informacija može da sadrži potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču. Poslodavac i ovlašćeni organ dužni su da postupaju i po anonimnim obaveštenjima u vezi sa informacijom, u okviru svojih ovlašćenja.

„Uzbunjivač” je fizičko lice koje izvrši uzbunjivanje u vezi sa svojim radnim angažovanjem, postupkom zapošljavanja, korišćenjem usluga državnih i drugih organa, nosilaca javnih ovlašćenja ili javnih službi, poslovnom saradnjom i pravom vlasništva na privrednom društvu;

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja i preduzimanje štetne radnje, a koju predstavlja svako činjenje ili nečinjenje u vezi sa uzbunjivanjem kojim se uzbunjivaču ili

licu koje ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ugrožava ili povređuje pravo, odnosno kojim se ta lica stavljaju u nepovoljniji položaj.

Uzbunjivanje može biti unutrašnje, spoljašnje ili uzbunjivanje javnosti.

Unutrašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije poslodavcu.

Poslodavac je dužan da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzme mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom, da zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzme neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje. Poslodavac ne sme preduzimati mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača. Poslodavac je dužan da odredi lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije poslodavcu. Poslodavac je dužan da postupi po informaciji bez odlaganja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema informacije. Poslodavac je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka po njegovom okončanju, u roku od 15 dana od dana okončanja postupka. Poslodavac je dužan da, na zahtev uzbunjivača, pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da prisustvuje radnjama u postupku.

Spoljašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije ovlašćenom organu.

Postupak spoljašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije ovlašćenom organu. Ako se uzbunjivanje odnosi na lica radno angažovana u ovlašćenom organu, uzbunjivač će se obratiti rukovodiocu tog organa, a ako se uzbunjivanje odnosi na rukovodioca ovlašćenog organa, uzbunjivač će se obratiti rukovodiocu neposredno nadređenog organa.

Ovlašćeni organ je dužan da postupi po dostavljenoj informaciji u roku od 15 dana od dana prijema informacije. Ako organ kome je dostavljena informacija nije nadležan za postupanje u vezi sa uzbunjivanjem, proslediće informaciju nadležnom organu u roku od 15 dana od dana prijema i o tome istovremeno obavestiti uzbunjivača.

Nadležni organ dužan je da primenjuje mere zaštite koje je uzbunjivaču obezbedio organ koji mu je obaveštenje ustupio.

Ako uzbunjivač nije dao saglasnost da se njegov identitet otkrije, ovlašćeni organ koji je primio obaveštenje od uzbunjivača, a nije nadležan za postupanje, dužan je da pre prosleđivanja tog obaveštenja nadležnom organu prethodno zatraži saglasnost uzbunjivača, ako zakonom nije propisano drugačije.

Ovlašćeni organ je dužan da, na zahtev uzbunjivača pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da prisustvuje radnjama u postupku, u skladu sa zakonom. Ovlašćeni organ je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka iz stava 1. ovog člana po njegovom okončanju, u skladu sa zakonom.

Uzbunjivanje javnosti je otkrivanje informacije sredstvima javnog informisanja, putem interneta, na javnim skupovima ili na drugi način kojim se obaveštenje može učiniti dostupnim javnosti. Javnost se može uzbuniti, bez prethodnog obaveštavanja poslodavca ili ovlašćenog organa u slučaju neposredne opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, od nastanka štete velikih razmera, odnosno ako postoji neposredna opasnost od uništenja dokaza.

Prilikom uzbunjivanja javnosti uzbunjivač je dužan da poštuje pretpostavku nevinosti okrivljenog, pravo na zaštitu podataka o ličnosti, kao i da ne ugrožava vođenje sudskog postupka.

Zaštita uzbunjivača i drugih lica

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu, u skladu sa zakonom - ako izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom; ako otkrije informaciju u roku od jedne godine od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od deset godina od dana izvršenja te radnje; ako bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije, poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao i uzbunjivač.

Povezano lice ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem.

Pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ima lice koje učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja, ako je lice koje je preduzelo štetnu radnju, pogrešno smatralo da je to lice uzbunjivač, odnosno povezano lice. Lice koje je u vršenju službene dužnosti dostavilo informaciju ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog dostavljanja informacije.

Lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

Lice koje je ovlašćeno za prijem informacije dužno je da, štiti podatke o ličnosti uzbunjivača, odnosno podatke na osnovu kojih se može otkriti identitet uzbunjivača, osim ako se uzbunjivač ne saglasi sa otkrivanjem tih podataka,



a u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti. Svako lice koje sazna ovakve podatke, dužno je da štiti te podatke. Lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da prilikom prijema informacije, obavesti uzbunjivača da njegov identitet može biti otkriven nadležnom organu, ako bez otkrivanja identiteta uzbunjivača ne bi bilo moguće postupanje tog organa, kao i da ga obavesti o merama zaštite učesnika u krivičnom postupku.

Ako je u toku postupka neophodno da se otkrije identitet uzbunjivača, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača. Ovi podaci ne smeju se saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Zabrana stavljanja uzbunjivača u nepovoljniji položaj

Poslodavac ne sme činjenjem ili nečinjenjem da stavi uzbunjivača u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, a naročito ako se nepovoljniji položaj odnosi na: zapošljavanje; sticanje svojstva pripravnika ili volontera; rad van radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje ili stručno usavršavanje; napredovanje na poslu, ocenjivanje, sticanje ili gubitak zvanja; disciplinske mere i kazne; uslove rada; prestanak radnog odnosa; zaradu i druge naknade iz radnog odnosa; učešće u dobiti poslodavca; isplatu nagrade i otpremnine; raspoređivanje ili premeštaj na drugo radno mesto; nepreduzimanje mera radi zaštite zbog uznemiravanja od strane drugih lica; upućivanje na obavezne zdravstvene preglede ili upućivanje na preglede radi ocene radne sposobnosti.

Odredbe opšteg akta kojima se uzbunjivaču uskraćuje ili povređuje pravo, odnosno kojima se ova lica stavljaju u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, ništave su.

Pravo na naknadu štete zbog uzbunjivanja

U slučajevima nanošenja štete zbog uzbunjivanja, uzbunjivač ima pravo na naknadu štete, u skladu sa zakonom koji uređuje obligacione odnose.

Pravo na sudsku zaštitu

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu, koja se

ostvaruje podnošenjem tužbe za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem nadležnom sudu, u roku od šest meseci od dana saznanja za preduzetu štetnu radnju, odnosno tri godine od dana kada je štetna radnja preduzeta.

Uzbunjivanje ako su u informaciji sadržani tajni podaci

Informacija može da sadrži tajne podatke.

Pod tajnim podacima iz stava 1. ovog člana smatraju se podaci koji su u skladu sa propisima o tajnosti podataka prethodno označeni kao tajni. Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač je dužan da se prvo obrati poslodavcu, a ako se informacija odnosi na lice koje je ovlašćeno da postupa po informaciji, informacija se podnosi rukovodiocu poslodavca. U slučaju da poslodavac nije u roku od 15 dana postupio po informaciji u kojoj su sadržani tajni podaci, odnosno ako nije odgovorio ili nije preduzeo odgovarajuće mere iz svoje nadležnosti, uzbunjivač se može obratiti ovlašćenom organu. Izuzetno, u slučaju da se informacija odnosi na rukovodioca poslodavca, informacija se podnosi ovlašćenom organu.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač ne može uzbuniti javnost, ako zakonom nije drugačije određeno. Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač i druga lica su dužni da se pridržavaju opštih i posebnih mera zaštite tajnih podataka propisanih zakonom koji uređuje tajnost podataka.

Zabrana zloupotrebe uzbunjivanja

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja. Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice koje:

- dostavi informaciju za koju je znalo da nije istinita;
- pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje - traži protivpravnu korist.

Za lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem, određena je Mirjanu Grk, vodeći saradnik za pravne poslove, kancelarija broj 17, drugi sprat u upravnoj zgradi Impol Seval a.d. u Sevojnu, ul Prvomajska b.b.

telefon broj 031/591-134, mob 063 /640-377, e-mail adresa mirjana.grk@seval.rs.

Sa poprišta nadmetanja za medalje na Letnjoj radničkoj olimpijadi Bečići 2015



I ove godine zaposleni u Impol Seval učestvovali su na Letnjoj sportskoj olimpijadi u Bečićima u periodu od 10. do 14. juna.

Ekipa Impol Seval, sastavljena od 30 zaposlenih, takmičila se u malom fudbalu, odbojci, basketu, nadvlačenju konopca, narodnom višeboju, pikadu.



Osvojena su dva prva mesta: mešoviti par u stonom tenisu, muškarci u nadvlačenju konopca i treće u malom fudbalu.

Ekipu Sevala, na završnoj svečanosti, posetili su generalni direktor Ninko Tešić i izvršni direktor za tehničke poslove



U predahu od takmičenja našlo se vreme i za radove na popravkama objekata Kampa Buljarica

Budimir Bulatović.

Igre su protekle u fer i sportskom nadmetanju, toleranciji i dobrom druženju i izraženom kolektivnom duhu zaposlenih i ostalih učesnika.

Sportski tereni bili su mesta borbi za pobeđe, ali istovremeno i mesta uspostavljanja novih prijateljstava.

Naši penzioneri

Popović Radoljub, vozač motornih vozila, zasnovao je radni odnos u Društvu 29.12.1983. godine na poslovima Vozača kara u Valjaonici, koje je obavljao do 2006.godine.

U penziju je otišao sa poslova Skladištara u Magacinu gotovih proizvoda 31.05.2015. godine.



Janjić Mladen, autoelektričar, zasnovao je radni odnos u Društvu 14.07.1975. godine na poslovima Rukovaoca mašine za zavarivanje cevi.

U toku radnog veka obavljao je i poslove prvog rukovaoc makazama.

U penziju je otišao sa poslova Rukovaoca u proizvodnji 24.07.2015. godine.



Godina brojnih nastupa i priznanja

Brojnim nastupima u zemlji i inostranstvu, Kulturno umetničko društvo Valjaonica Sevojno nastavlja da, na najbolji način, promoviše folklor i fabrike koje predstavlja.

Kulturno umetničko društvo Valjaonica Sevojno je svečano zatvorilo još jednu uspešnu sezonu junskim koncertom u dvorani Veliki park. Pred više od hiljadu gledalaca

Društva i kontinuiranu podršku Valjaonica Sevojno.

Tokom leta došla su i gostovanja u inostranstvu. Stariji dečiji ansambl učestvovao je na folklornom festivalu

URHANIYE-OREN INTERNATIONAL SEA AND SAND DAYS FESTIVAL u Turskoj od 6. do 13. jula.

Zajedno sa vršnjacima iz Gruzije, Bugarske, Moldavije, Irana i Turske, od 5. do 11. avgusta, dečiji ansambl Društva je bio gost na folklornom festivalu na Ohridu.

Prvi ansambl očekuje put za Grčku u septembru i Sloveniju u oktobru.

Brojnim nastupima u zemlji i inostranstvu Kulturno umetničko

društvo Valjaonica Sevojno nastoji da, na najbolji način, promoviše folklor i fabrike koje predstavlja.



nastupilo je preko tri stotine članova Društva.

Predstavljajući se publici različitim spletovim, članovi Društva su pokazali da je kvalitet i negovanje tradicije i dalje prioritet u radu.

Uspesi, nagrade i priznanja nisu izostali ni ove godine: bronzana plaketa dečijem ansamblu na Republičkoj smotri dečijih folklornih ansambala Srbije, treće mesto mlađeg dečijeg ansambala na završnoj finalnoj večeri na Malom zlatnom opanku i nagrada za najbolji dečiji ansambl Srbije i Mali zlatni opanak 2015. našem starijem dečijem ansamblu. Takvi rezultati ukazuju na dugogodišnji kvalitetan rad





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