

SEVAL

impol
Aluminium Industry
Impol - Seval

INFORMATIVNI LIST
FEBRUAR 2023.
BROJ 182

■ Željko Krsmanović, Sektor infrastrukture:

**U OVAKVIM VREMENIMA SVI TREBA RAVNOMERNO DA PODNESEMO TERET TRENUTNE
SITUACIJE I PONAŠAMO SE KAO CELINA, A NE SKUP POJEDINACA**

Sadržaj

4

MORAMO DOKAZATI
DA SMO POUZDANI I
ODGOVORNI



6

BEZ TIMA, NEMA DOBRIH
POSLOVNIH PODUHVATA



8

VESTI IZ ORGANIZACIONIH
CELINA



10

IMPLEMENTACIJA
PRAVILNIKA O
ZAŠTITI POSLOVNE TAJNE



14

PREVENTIVNOM
DIJAGNOSTIKOM DO
OČUVANJA ZDRAVLJA





BALANSIRANJE POSLA I ŽIVOTA

Tekst: **Gordana Savić**, izvršni urednik

Živimo u vremenu digitalizacije i informativne preplavljenosti. Od nas se očekuje da imamo, iskusimo i postignemo sve. Što je najgore, većina nas to očekuje od sebe samih, bez dublje analize svojih stvarnih životnih i drugih potreba i želja. Ko smo mi kada se vrlo često, na brzinu, naš život odvija mimo nas? Kako postići balans i biti zadovoljan sobom, u vremenu kada je naš identitet, pre svega, povezan sa onim što radimo? Kako izbeći griže savesti koje jedna drugu isključuju: prva je da se ne posvećujemo dovoljno svom privatnom životu, sebi, a druga je da se ne posvećujemo dovoljno svom poslu. I tako u nedogled.

U vreme kada je pre 100 godina balans posla i života prvi put postavljen, sve je bilo mnogo jednostavnije: osam sati rada, osam sati slobodnog vremena, osam sati sna. Danas digitalne tehnologije i bombardovanje informacijama, brišu sve granice.

Kao i uvek u ovako delikatnim pitanjima, najbolja rešenja ćemo naći sami.

Zato preispitajte od čega je vaš život sačinjen i šta su vam prioriteti, jer niko ne može sve. Odredite do čega vam je iskreno stalo i šta stvarno želite. Organizujte svoj dan i šta god da radite, uključujući i sopstveni posao, bavite se onim što je bitno, u meri koja vam objektivno omogućava da kvalitetno i dobro obavite ono što je potrebno.

Ne ignorišite signale koje vam telo šalje i prilagodite se svojim trenutnim potrebama. Vaše pauze i odmori, pre svega aktivni, biće od koristi i porodici i poslodavcu.

U dobrom balansiranju posla i života, svim raspoloživim sredstvima i merama postići ćete dvostruko više, jer ćete ostati u miru sa sobom – i zdravi.



MORAMO DOKAZATI DA SMO POUZDANI I ODGOVORNI

Intervju sa izvršnim direktorom za ekonomske poslove, Sanjom Bosiljčić

Tekst: **Darko Vasiljević, Saradnik za kadrovske poslove**

U FEBRUARU SE NAVRŠILO GODINU DANA OD POČETKA SUKOB U UKRAJINI. DA LI SE GLOBALNA EKONOMIJA I DALJE NALAZI U KRIZI ILI SE PRILAGODILA POSTOJEĆOJ SITUACIJI I KAKAV JE POLOŽAJ IMPOL SEVAL-A U ODNOSU NA FEBRUAR PRETHODNE GODINE?

Kada je počeo sukob u februaru prošle godine, niko nije mogao pretpostaviti koliko će trajati. Svi smo se nadali brzim rešenju, ali do toga nije došlo. Globalna ekonomija se i dalje nalazi u krizi, koju je sukob u Ukrajini samo još više produbio. Efekti krize su se odmah osetili i u Impol Seval-u. Pad tražnje, kao prvi signal globalne recesije, se nastavio od februara prošle godine još intenzivnije. Naš položaj se nije mnogo promenio, jer kao što znamo preko 95% proizvoda izvozimo tako da sve što utiče na poslovanje u okruženju, posledično utiče i na naše poslovanje.

DOSTA SE GOVORILLO O ENERGETSKOJ KRIZI KOJU ĆE DONETI OVA ZIMA. DA LI SADA POSTOJI PROBLEM SA NABAVKOM ENERGENATA?

Prošle godine je jedna od glavnih tema u globalnoj privredi bila cena energenata, ali još važnije kako obezbediti dovoljne količine energenata za sve potrošače. Uvek postoji bojazan da može doći do problema sa obezbeđenjem energenata, to je realnost sa kojom se stalno susrećemo. Privreda i stanovništvo Evrope, kao i mi u Srbiji smo imali sreću da je ova zima

veoma blaga, da nije bilo velikih problema sa obezbeđenjem energenata i da nema negativnih efekata. Verujemo da podrška države i dalje neće izostati i da će održati stabilnu situaciju kao i do sada.

ZBOG GLOBALNIH DEŠAVANJA U PROŠLOJ GODINI PRISTUP NEKIM TRŽIŠTIMA POSTAO JE ZNATNO OTEŽAN. POSTOJE LI NAZNAKE DA ĆE SE TO PROMENITI U OVOJ GODINI ILI JE AKCENTAT NA TRAGANJU ZA NOVIM TRŽIŠTIMA?

Kao što ste naveli, zbog globalnih dešavanja pristup nekim tržištima jeste postao komplikovaniji. Ne postoje nikakve naznake da će se u ovoj godini nešto promeniti. Mi proizvodimo poznat asortiman, koji je namenjen određenim kupcima i to je nešto što je za nas stalan posao. Prisutni smo na tržištima na kojima sa kupcima sarađujemo već godinama i tu nema nikakvih promena. Naravno, naša želja je i na tome radimo, da pronademo kupce na novim tržištima.

PRIMENA ALUMINIJUMA JE VEOMA ŠIROKA U RAZLIČITIM GRANAMA PRIVREDE. DA LI POSEBNE OKOLNOSTI POD KOJIMA SE NALAZIMO POVEĆAVAJU POTRAŽNJU ZA ALUMINIJUMOM U NEKOM SEGMENTU PRIVREDE U KOM MOŽEMO DA PONUDIMO NAŠE PROIZVODE?

Proizvodi Impol Seval svoju primenu nalaze u različitim granama industrije. Mi nismo proizvođač proizvoda namenjenih

namenskoj industriji, za koju je tražnja u proteklom periodu značajno povećana. U ovom momentu nema povećanja tražnje za proizvodima namenjenim npr. građevinskoj industriji jer se planirana ulaganja



„U suštini najveći izazov je prodaja iz koje proističu svi ostali izazovi. Na nama je da utičemo na ono na šta možemo i moramo da utičemo, jer je to naša obaveza i odgovornost.“

Sanja Bosiljčić, Izvršni direktor za ekonomske poslove

odlažu i čeka poboljšanje uslova poslovanja. Povećana je potrošnja u farmaceutskoj industriji i prehrambenoj industriji gde Impol prodaje svoje folijske proizvode. Mi možemo povećati prodaju proizvo-

da namenjenih za proizvodnju hrane. Ali, kada je kriza i kada opada kupovna moć, sva ulaganja u kojima su zastupljeni aluminijumski proizvodi iz našeg asortimana, se smanjuju.

U IMPOL SEVAL-U JE KRAJEM JANUARA ODRŽANA OBUKA ZA STANDARDE U AUTOMOBILSKOJ INDUSTRIJI. DA LI JE TO TRŽIŠTE NOVO ZA NAS I KOLIKI JE NJEGOV POTENCIJAL?

Tržište automobilske industrije za nas nije novo, jer smo preko nekih naših kupaca već prisutni u ovoj industriji. Naši proizvodi nisu zastupljeni u značajnoj količini, ali smo za sada zadovoljni jer se ugrađuju u skuplje automobile. Za nas je tržište automobilske industrije veliki izazov i velika šansa. Sa tim ciljem smo organizovali obuku naših zaposlenih za Tumačenje zahteva standarda za sistem upravljanja kvalitetom u auto industriji IATF 16949 :2016. Automobilska industrija je veoma zahtevna. Podrazumeva se da je kvalitet proizvoda koje proizvođači automobila kupuju i ugrađuju, na veoma visokom nivou i da nema odstupanja kvaliteta od isporuke do isporuke. Da bismo se pojavili kao isporučioći većih količina moramo dokazati da smo u mogućnosti da proizvedemo, da smo pouzdani i odgovorni.

DA LI POSTOJI PERIOD IZ PROŠLOSTI KOJI SE MOŽE UPOREDITI SA SADAŠNJIM STANJEM U PRIVREDI, ODNOSNO DA LI POSTOJI VEĆ OPROBAN PRISTUP POSLOVANJU U OVAKOJ SITUACIJI?

Period iz prošlosti sa kojim se može uporediti sadašnje stanje u privredi mislim

da ne postoji. Nešto slično ili uporedivo sa sadašnjim stanjem može biti period inflacije i hiper inflacije koja je bila u našoj zemlji, i jer smo to preživeli. Iz tog perioda nosimo određena iskustva i znamo sa čim se možemo susresti. Ali ovakve uslove poslovanja nikada nismo imali.

U OVOJ GODINI SE OČEKUJE IMPLEMENTACIJA PROGRAMA HRM 4.0 I DNA U IMPOL SEVAL-U. KOLIKI I KAKAV UTICAJ ĆE TO IMATI NA ORGANIZACIJU POSLOVA U DRUŠTVU?

Konačno smo krajem prošle godine uspjeli da obezbedimo programsku rešenja i uslove za početak primene programa HRM 4.0. Zaista se dugo vremena radilo na pronalaženju rešenja uz poštovanje svih zakonskih obaveza. Programska rešenja na čijem uvođenju su radile kolege iz PKC i Kadrin-a, će nam biti značajan alat u svakodnevnom radu. Program HRM 4.0 svoju primenu ne nalazi samo u kadrovskoj evidenciji, već mnogo šire i u drugim segmentima rada fabrike. Efekte ćemo videti u narednom periodu.

Takođe, krajem prošle godine nakon više odlaganja organizovali smo obuku za DNA program čime su se stvorili uslovi za početak primene u Impol Seval. Prevodenjem dokumentacije u elektronsku formu, za početak dokumentacije QMS, značajno će se podići efikasnost rada i smanjiti potrebu vreme za ažuriranje i distribuciju dokumentacije.

Zatim, sva druga rešenja koja DNA program nudi će se u narednom periodu primeniti.

Implementacijom navedenih programa smo se pridružili programskih rešenja koja već postoje u Impol-u. Kada svi koristimo iste programe i komunikacija je mnogo bolja i kvalitetnija.

KOJI ĆE BITI NAJVEĆI IZAZOVI ZA IMPOL SEVAL U 2023. GODINI?

Najveći izazov za Impol Seval u tekućoj godini jeste da obezbedimo dovoljnu količinu prodaje, koja će nam obezbediti pozitivan rezultat poslovanja. Naravno obim prodaje u okviru naših kapaciteta. Takođe, značajan izazov je i organizovanje poslovanja sa optimalnim brojem zaposlenih, zatim održavanje radne i tehnološke discipline. Izazov je da rad bude kvalitetan, da kroz mere interne ekonomije se i dalje odgovorno odnosimo prema fabrici.

U suštini najveći izazov je prodaja iz koje proističu svi ostali izazovi. Na nama je da utičemo na ono na šta možemo i moramo da utičemo, jer je to naša obaveza i odgovornost.



DVADESET GODINA OD ODLUKE KOJA JE POSTAVILA TEMELJE USPEŠNOG IMPOL SEVAL-A

Prošla, 2022. godina donela je bitan jubilej za Društvo, dvadeset godina od uspešne privatizacije, prekretnice koja je odredila uspešan put ove fabrike. Danas je jasno da je taj put bio ispravan, dobar kako za zaposlene, tako i za većinskog vlasnika. Međutim, pre dvadeset godina, postojale su mnoge sumnje i realni problemi sa kojima se Društvo suočavalo. Bilo je potrebno odrediti ko će se suočiti sa tadašnjom situacijom, postaviti ciljeve, doneti viziju i čvrsto stajati iza svojih stavova i reči.

Nakon lošeg starta na početku godine, kao i kulminacije nezadovoljstva zaposlenih, na vanrednoj sednici Upravnog odbora Impol Seval a.d. Sevojno od 17.02.2003. godine, odlučeno je da prestaju funkcije zaposlenima na položajima Direktora, izvršnih direktora sektora i upravnika poslovnih jedinica. Na istoj sednici jednoglasno je izabran za v.d. direktora Društva, dotadašnji Finansijski direktor, Ninko Tešić. Uz novoimenovani rukovodeći tim Direktor Tešić morao je da odlučuje o narednim koracima i da te odluke sprovodi u delo bez odlaganja. Trebalo je odmah povećati proizvodnju i realizaciju kako bi Društvo izašlo iz nezavisne pozicije nelikvidnosti. Takođe, pitanja „podele rada od nerada“, „sistem stimulacije rada“ i poboljšanje komunikacije između rukovodstva i radnika, morala su brzo biti rešena. Imajući na umu sve navedeno, u tom trenutku, sigurno je bilo skeptika koji nisu verovali u ono što je tada Direktor Tešić govorio: „Uz određenu dozu sreće dobili smo strateškog partnera koji, nema nikakve sumnje, ima veoma poštene namere, odnosno iskrenu želju da ova fabrika za par godina postane uspešna, svetska firma. Lično, da imalo sumnjam

u dobre namere većinskog vlasnika „Sevala“, nikada ne bih prihvatio mesto Direktora. Ova fabrika je potrebna, pre svega, nama, zaposlenima i otuda moramo verovati u njen uspeh i imati strpljenja par godina, dok ne izađemo iz zone gubitaka.“. Danas, nakon dve decenije, ove reči su potkrepljene rezultatima. Poređenja radi, 2002. godine proizvodnja je iznosila 13.600 tona, dok u poslednjih nekoliko godina ona iznosi 60 do 64.000 tona. U 2021. godini dobit je iznosila 10.090.000 eura neto, a u prvoj polovini 2022. godine 21,1 milion eura.

Ime i prezime	Organizacioni deo
Ninko Tešić, Direktor Društva	Uprava
Radomir Dodok, Izvršni direktor	Sektor proizvodnje i razvoja
Gordana Virić (Đorđe Pjević), Izvršni direktor	Sektor finansija i računovodstva
Gordana Savić, Izvršni direktor	Sektor kadrovski pravni i opšti poslovi
Dragan Jovanović, Izvršni direktor	Sektor kvaliteta
Ljiljana Korićanac, Izvršni direktor	Sektor marketinga
Miloš Vranić, Izvršni direktor	Sektor infrastrukture
Milan Đoković, Izvršni direktor	Sektor RTU
Miodrag Miroslavljević, Izvršni direktor	Sektor finalizacija
Duško Medenica, Izvršni direktor	PJ Livnica
Budimir Bulatović, Izvršni direktor	PJ Valjaonica



„Životna snaga jednog čoveka, meri se, pored ostalog, i njegovom sposobnošću zaboravljanja.“
Ivo Andrić

BEZ TIMA, NEMA DOBRIH POSLOVNIH PODUHVATA

A tim se stvara i neguje na duži rok, kaže Direktor za ljudske resurse i pravne poslove Impol Seval-a, Gordana Savić

Tekst: **Darko Vasiljević**, Saradnik za kadrovske poslove

ZA POČETAK, KOLIKO SE IMPOL SEVAL PROMENIO, DO DANAS, U ODNOSU NA VREME KADA STE U IMPOL SEVAL DOŠLI I U ČEMU NAJJASNJE VIDITE SVOJ LIČNI PEČAT?

U odnosu na početak mog rada u Valjaonici aluminijuma 1996. godine, mnogo toga se promenilo, da bi u postprivatizacionom periodu, nakon 2002.godine, fabri-

ka dobila sasvim novi lik, primeren zahtevima privatizacionog procesa.

Ono što imponuje, to je da je fabrika mnogo organizovanija i uređenija nego što je bila. Pri tome, nikako se ne sme zanamariti činjenica da je Valjaonica aluminijuma oduvek imala kapacitet za promene, posebno u segmentu ljudskih resursa. Kadrovska baza Valjaonice aluminijuma je sačuvana i pod najtežim uslovima poslovanja.

Svoj lični pečat najviše vidim upravo u boljoj organizovanosti i uređenju poslova koji se obavljaju u Pravno – kadrovskom centru d.o.o., za koje sam bila neposredno odgovorna, kao i u sposobnosti da od svakog saradnika obezbedim najviše što može da da i ujedinem veoma različite ljude na realizaciji zajedničkih projekata, sa njihovom i mojom punom odgovornošću.

U iznetom smislu, u meri mojih ovlašćenja i odgovornosti sam nastojala da, u saradnji sa najvišim rukovodstvom, po istom principu, dam pun doprinos organizaciji i uređenju fabrike u celini, što nije ostalo nezapaženo, iako na tom planu predstoji još ozbiljnog posla, pre svega na uspostavljanju procesne organizacije u najširem smislu te reči.

To podrazumeva iskrenu i punu posvećenost svih učesnika Projekta krajnjem cilju, a posebno najvišeg rukovodstva i organizatora procesa rada. Tada će i problemi obezbeđenja kadrova, naročito za ključne pozicije biti manje izraženi.

DA LI SE KADROVIK RAĐA ILI STVARA I KOJE KVALITETE MORA POSEDOVATI DA BI SE USPEŠNO BAVIO OVIM POSLOM?

Ništa se ne rađa. Sve se stvara napornim radom i stalnim učenjem. Ne osporavam da je sklonost za obavljanje određenih poslova, pa i kadrovskih, veoma dragocena. Ali bez rada i učenja nema rezultata, posebno ne dugoročno. Koliko god ponekad bila važna snalažljivost, kadrovski posao ne trpi improvizacije i ad hoc pristup.

Kadrovski posao mora biti zasnovan na planiranju i stalnoj proceni mogućih rizika. Kadrovik najviše radi kada sve izgleda savršeno, u punoj sinergiji sa najvišim rukovodstvom i organizatorima procesa rada. Pri tome, ne smemo zaboraviti da se kadrovska funkcija zasniva na visoko profesionalnom i stručnom pristupu, iskrenom poštovanju zaposlenih, otvorenoj i jasnoj komunikaciji u kojoj se čuju sve strane, a posebno na doslednosti i jasnom definisanju kriterijuma za selekciju zaposlenih bilo koje vrste.

Upravo takve osobine treba da krase kadrovika, ali i svakog organizatora procesa rada.

KOJI SU NAJVEĆI IZAZOVI SA KOJIMA STE SE SUSREĆALI NA POSLOVNOM PLANU?

Proteklih dvadeset godina izazova je bilo u kontinuitetu, na pretek. Gotovo svaki veći projekat na nivou Društva je u delokrugu rada Pravno – kadrovskog centra d.o.o. iziskivao neka nova rešenja, do tada



„Ništa se ne rađa. Sve se stvara napornim radom i stalnim učenjem. Ne osporavam da je sklonost za obavljanje određenih poslova, pa i kadrovskih, veoma dragocena. Ali bez rada i učenja nema rezultata, posebno ne dugoročno.“

Gordana Savić, Direktor za ljudske resurse i pravne poslove

uglavnom nepoznata. Slabo smo imali priliku da se ugledamo na nekog drugog, jer smo u društvu tipa Impol Seval-a uvek bili za korak ispred u odnosu na ostale.

Ipak, najvećim izazovom za ukupne poslove Pravno – kadrovskog centra d.o.o. i sopstvene, smatram složene i odgovorne poslove i radne zadatke koje smo uspešno obavili u privatizacionom procesu, neposredno pre i posle samog akta privatizacije, a u vezi sa regulisanjem pravnih i statusnih pitanja Društva i zaposlenih nakon prodaje društvenog kapitala Valjaonice aluminijuma Impol-u. Ti poslovi uključuju, u saradnji sa državom i sprovođenje potpuno autentične procedure dobrovoljnog odlaska iz Društva, uz isplatu otpremnine, određenog broja zaposlenih, bez ugrožavanja njihovih prava i interesa, što je protekli period, uz iskustva drugih poslodavaca i zaposlenih dodatno dokumentovao.

U tom kontekstu, nemam pravo da propustim priliku da ne pomenem moje ključne saradnike iz tog perioda: Mirjanu Grk, Natašu Glogovac i Vlastimira Veljovića. Jer bez tima, nema dobrih poslovnih poduhvata. A tim se stvara i neguje na duži rok.

POSTOJE LI UVEK PRIMENJIVE SMERNICE KAKO PREPOZNATI, ZADRŽATI I UKLOPITI U VEĆ POSTOJEĆI SISTEM TALENTOVANE I SVESTRANE LJUDE?

Uvek primenjive smernice u upravljanju ljudskim resursima, posebno kada je reč o talentovanim ljudima, apsolutno ne postoje. Svaki čovek je svet u malom i za najbolji rezultat iziskuje individualni pristup.

Talentovanim ljudima se treba kontinuirano prilagođavati, pratiti njihove potrebe, motivisati ih odgovarajućim merama radi postizanja što većeg stepena identifikacije njihovih ličnih ciljeva i interesa sa ciljevima i interesima organizacije.

U budućnosti, svet će počivati na talentovanim i izuzetnim, ne na proseku. Sve ostalo je već viđeno i ne daje prednost u svetu rada i na tržištu.

SMATRA SE DA BITI PROFESIONALAC ZNAČI ISKLJUČITI EMOCIJE. KOLIKO SU ONE



ZAPRAVO BITNE U KADROVSKIM POSLOVIMA I DA LI EMPATIJA POMAŽE ILI ŠTETI KADROVIKU?

Emocije i empatija nisu isto. Apsolutno isključivanje emocija u prilog profesionalnosti nije više poželjno, a ni ljudski, posebno u kadrovskim poslovima. Potpuno druga stvar je kontrola emocija, odnosno upravljanje emocijama na način da se, recimo u kadrovskom poslu, zaposleni ne dovode u neravnotežan položaj ili da se generalno, u bilo kom drugom poslu, donese što objektivnija poslovna odluka. Ustvari, kada je u poslu reč o emocijama, bitno je ne biti ličan. Biti ličan u kadrovskom poslu može biti veoma opasno za dobrobit jedne organizacije.

Što se tiče empatije, kao sposobnosti da razumemo ljude i prihvatimo ih onakvima kakvi jesu, ona je za kadrovika neophodna, podrazumevajuća.

VI STE, PORED POSLOVA KOJE OBAVLJATE U DRUŠTVU I IZVRŠNI UREDNIK FABRIČKOG LISTA SEVAL. MOŽETE LI NAM REČI KOLIKO JE JEDNO OVAKO GLASILO BITNO ZA POSLODAVCA I ZAPOSLENE?

Glasiло tipa „Sevala” je veoma važno za dobru komunikaciju poslodavca i zaposlenih. „Seval” ima dugu tradiciju u Valjaonici aluminijuma u periodu i pre privatizacije, ali je tokom privatizacije i „Seval” doživeo transformaciju na bolje, kao i čitava fabrika.

„Seval” je neodvojivi deo fabričke stvarnosti. Ono na čemu treba raditi je aktivnije uključivanje zaposlenih u formiranje sadržaja „Sevala”, u nastojanju da zaposleni i na taj način stiču dodatni osećaj pripadnosti Društvu i priliku da otvoreno kažu ono što misle.

UVODNICI KOJE STE PISALI ZA OVAJ LIST SU PRUŽALI NADU U TEŠKIM MOMENTIMA, ALI I POZIVALI NA OPREZ KADA JE SVE IZGLEDALO SAVRŠENO. POSTOJI LI UNIVERZALNI MOTIV KOJI SPAJA SVE TE TEKSTOVE, PORUKA KOJU BI VALJALO PRENETI SADAŠNJIIM ZAPOSLENIMA, ALI I ONIMA KOJI ĆE TEK DOĆI?

Poruka je da nema univerzalne poruke. Poruku diktira poslovni trenutak, aktuelno raspoloženje i problematika u kolektivu, jer i „Seval”, kao i sve drugo, treba da bude u funkciji konkretnog posla, ciljeva, istinitog i blagovremenog informisanja zaposlenih o ključnim pitanjima. Takav pristup održava motivaciju zaposlenih i selektuje prioritete na način da zaposleni shvate šta je u datom momentu najvažnije.

Ako bih se sada, na kraju moje radne karijere usudila da generalizujem neku poruku, ona bi glasila: „Ništa i nikada nije ni tako dobro, ni tako loše kao što izgleda. Bez rada, zasnovanog na ličnom primeru i stalnom učenju, samodiscipline i uzajamnog poštovanja nema napretka ni prijatnog radnog mesta. Na nama je da biramo.”



VESTI IZ ORGANIZACIONIH CELINA

Proverili smo, ukratko, šta su najbitnije vesti iz PJ i Sektora Društva kako bismo, na jednom mestu, pružili jedinstven uvid u dešavanja u Impol Seval-u.

IMPOL SEVAL FINAL D.O.O.

Tekst: **Đorđe Pjević, Direktor Final d.o.o.**

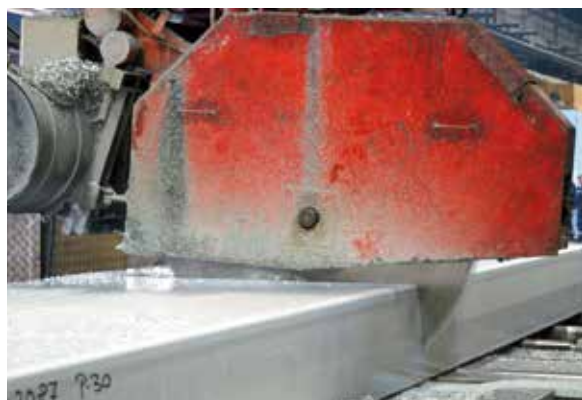
Ostvareni proizvodno-finansijski rezultati Impol Seval a.d u 2022.godini obezbedili su da Impol Seval a.d. održi stabilnu tekuću likvidnost, tako da sve obaveze prema državi, dobavljačima, zaposlenima i poslovnim bankama izmiruje u rokovima dospeća. Pri tome smanjen je nivo kreditne zaduženosti kod poslovnih banaka i poboljšani bilansni pokazatelji poslovanja. U toku je izrada Finansijskih izveštaja za 2022.godinu za Impol Seval a.d i d.o.o. društva iz njegovog sistema, kao i Konsolidovanih finansijskih izveštaja Impol Seval a.d. Paralelno sa izradom Finansijskih izveštaja sprovodi se postupak njihove revizije od strane ovlašćenog revizora Društva. Počev od 01.01.2023.godine u Impol Sevalu se sprovode odredbe Zakona o elektronskom fakturisanju.



PJ LINIJA ZA BOJENJE

Tekst: **Ljubomir Jevtić, Direktor PJ Linija za bojenje**

U prvom mesecu 2023. godine PJ Linija za bojenje je proizvela 771t. U 2022. godini ukupno je proizvedeno 12.565t. Udeo bojenog u proizvodnji hladnovaljanog programa 2022. godine je 33,3%, što je 7,9% više nego 2021. godine. Ukupno je uvedeno 48 novih boja u 2022. godini, broj novih boja i folija se i dalje povećava nesmanjenim tempom. Mesečno se izmeni i do 175 boja. U januaru je pokrenuta realizacija projekta hlađenja Hale 6, izgrađen je temelj za postavljanje hladnjaka za vodu.



SEKTOR MARKETINGA

Tekst: **Miroslav Joksimović, Direktor sektora marketing**

Nizak nivo tržišnih aktivnosti sa kraja prošle godine preneo se i na početak 2023. godine što je za posledicu imalo neostvarenje plana prodaje i realizacije u januaru. U januaru je ostvarena prodaja od 2.064t što je 91% od godišnjeg plana, a otpremljeno je 2.347t hladnovaljanog asortimana što je 93% u odnosu na godišnji plan. LME i MB Premija su na stabilnom nivou a prodajne cene su smanjene u januaru i prisutan je konstantan pritisak za dodatnim sniženjem cena prerade. Kupci i dalje imaju velike zalihe što otežava realizaciju i smanjenje zaliha gotove robe. Nabavka sirovina, repromaterijala i opreme se realizuje redovno i bez većih poteškoća.

IMPOL SEVAL PKC D.O.O.

Tekst: **Gordana Savić, Direktor PKC d.o.o.**

U novembru 2022. godine uspešno su sprovedeni izbori za elektore i članove PTRGI. Imenovana su lica odgovorna za preduzimanje radnji na zaštiti poslovne tajne Društva i organizovana je njihova obuka. Od strane zaposlenih Kadring d.o.o. Slovenska Bistrica 30. i 31. januara sprovedena je opširna i detaljna prezentacija kadrovskog programa HRM 4.0, prilikom koje su se mogle sagledati njegove mogućnosti, planirane nadogradnje i značaj koji će imati kada se u potpunosti implementira u Impol Seval-u. Potpisan je novi ugovor sa Službom medicine rada, kojim je, pored prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda, ugovoreno obavljanje i preventivnih sistematskih lekarskih pregleda za 2023. godinu.

POSETA GRADONAČELNICE UŽICA IMPOL SEVAL-U

Tekst: **Lazar Đokić, Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu**

12. januara, gradonačelnica grada Užica, dr Jelena Raković Radivojević posetila je Impol Seval, kao veliki privredni subjekt, koji je veoma značajan za grad Užice, standard građana i po kome je grad prepoznatljiv u Srbiji i regionu. Gradonačelnica je sa menadžmentom Društva razgovarala o poslovanju, kao i o problematici i izazovima sa kojima se fabrika svakodnevno susreće.



SEKTOR INVESTICIONOG RAZVOJA

Tekst: **Aleksandar Kovačević, Direktor za investicioni razvoj**

Prvo šaržiranje revitalizovane peći za topljenje L-1/2 izvršeno je 01.02.2023. godine. U prvoj polovini 2023. godine biće završena realizacija sledećih projekata: Nabavka i zamena glodala na Frezmašini L-5; Nabavka i ugradnja novog kрана nosivosti 45/15 t u Hali 4 PJ Valjaonica; Rekonstrukcija sistema za hlađenje i ventilaciju na Liniji za bojenje V-9; Revitalizacija i modernizacija kрана D438. U toku su aktivnosti u vezi sa projektima čiji je završetak planiran za 2024. godinu: Zamena upravljanja i mikrometra na Valjačkom stanu V-3; Rekonstrukcija i modernizacija potisne peći za zagrevanje blokova V-1/3 (EBNER); Revitalizacija i modernizacija Linije za sečenje limova V-24 (UNGERER). Pored navedenih, u toku je izrada projekta rekonstrukcije postojeće kanalizacione mreže u ImpolSeval a.d. koji ima veliki značaj u postupku dobijanja Integrisane dozvole. U toku su, takođe, pripremne aktivnosti u vezi sa realizacijom projekta "Revitalizacija peći za žarenje aluminijumskih traka" V-5/3 u cilju smanjenja emisije gasova sa efektom staklene bašte" sa kojim je Impol Seval aplicirao u okviru inicijative "EU za Zelenu agendu u Srbiji".



SEKTOR TEHNOLOGIJE I TEHNOLOŠKOG RAZVOJA

Tekst: **Duška Filipović, Direktor sektora tehnologije i tehnološkog razvoja**

U poslednje vreme intenzivno se odgovara na sve veći broj upita sa specifičnim zahtevima kupaca kako u pogledu kvaliteta, tako i u pogledu traženja preporuka za izbor odgovarajućeg materijala. Zaposleni ovog sektora su prisustvovali obuci za razumevanje standarda IATF 16949:2016. Završeni su razvojni projekti za 2022.god. i u toku su pripreme za početak rada na razvojnim projektima za 2023.godinu.

PJ LIVNICA

Tekst: **Jelena Matić, Direktor PJ Livnica**

U januaru 2023. godine izvršeno je prezidičanje plafona i poda peći L1/2 i navedena peć je puštena u rad 01.02.2023. godine. U mesecu februaru je planirana zamena glodala na Frezmašini. Isporučilac "Georg" Nemačka je izvršio isporuku novog glodala za Frezmašinu, koje će biti instalirano krajem meseca. Predmetnom zamenom glodala znatno će se poboljšati površina ofrezovanog bloka.

PJ VALJAONICA

Tekst: **Ivan Matić, Direktor PJ Valjaonica**

U toku je podizanje kрана nosivosti 45/15 u Hali 4. Ugrađen je "Booster" na V8, što će doprineti boljem kvalitetu namotavanja traka. U toku su i aktivnosti na investiciji "Revitalizacije peći za zagrevanje blokova V1/3", kao i na investiciji "Revitalizacija i modernizacija linije za sečenje limova V24". Takođe, vrši se revitalizacija pogonskog sistema na mašini za istezanje TVT ploča V22. Dodatno, sprovodi se zamena sistema upravljanja na hladnom valjačkom stanu V3.

SEKTOR KVALITETA

Tekst: **Saša Luburić, Šef službe za kontrolu kvaliteta**

Uvedena su redovna ispitivanja indeksa deformacionog ojačavanja n5% i Faktora plastične anizotropije R10% za potrebe auto-industrije. Od strane kancelarije UNDP u Srbiji, Društvu je odobrena ekspertska tehnička podrška za evaluaciju, izmene i dopune Zahteva za izdavanje integrisane (IPPC) dozvole. Nakon ažuriranja, Zahtev će ponovno biti dostavljen Ministarstvu zaštite životne sredine. Započete su aktivnosti u cilju izrade Procene životnog ciklusa proizvoda (LCA), uključujući proračun ugljeničnog otiska. U narednom periodu, planira se sertifikacija Društva prema Environmental Product Directive (EPD), za proizvode namenjene građevinskoj industriji. Dana 30. i 31. januara 2023. godine realizovana je Obuka za tumačenje zahteva Standarda za sistemupravljanja kvalitetom u auto industriji IATF 16949:2016 za 20 polaznika.

SEKTOR INFRASTRUKTURE

Tekst: **Dragan Mičić, Direktor sektora infrastrukture**

Snabdevanje energentima je idalje uredno uz pozitivne trendove na svetskim tržištima, cene su stabilizovane i to na znatno nižem nivou od prošlogodišnjih. Potrošnja energenata je i dalje u određenoj meri redukovana zbog smanjene proizvodnje, ali sa tendencijom porasta. U poslednjih nekoliko meseci sprovedeno je nekoliko projekata koji se tiču informacionih tehnologija: zamena telefonske centrale, nadogradnja servera, a u toku je nabavka generatora koji bi obezbedio rezervno napajanje data-centra. Od 01.01.2023.godine u funkciji je Sistem elektronskih faktura (SEF). U toku je implementacija programa HRM, DNA i programa za carinsko poslovanje.

IMPOL SEVAL TEHNIKA D.O.O.

Tekst: **Milan Đoković, Direktor Tehnika d.o.o.**

Trenutne važnije aktivnosti Impol Seval Tehnike d.o.o su: proizvodnja drvene ambalaze, proizvodnja kartonskih hilznih, održavanje viljuškara, kрана, osvetljenja, brzootvarajućih vrata i drugog. Zatim, izrada livnog stola 1050 mm X 400 mm sa alatima za tri livna mesta, projektovanje i izrada makaza za poprečno sečenje za V8/2, brušenje valjaka za V9 i izrada mašinskih delova po narudžbini u Mašinskoj radionici.



IMPLEMENTACIJA PRAVILNIKA O ZAŠTITI POSLOVNE TAJNE

Tekst: **Danilo Vasović,**
Vođa pravnih poslova



Pravilnikom o zaštiti poslovne tajne (Sl. bilten Društva broj:21 od 19.09.2022. godine) u saradnji sa rukovodiocima svih organizacionih celina u Društvu, izvršeno je prepoznavanje i identifikacija informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu, navedena su lica koja imaju dužnost čuvanja poslovne tajne, određen je način rukovanja sa ispravama koje sadrže takve informacije, propisana je njihova zaštita. Sa tim u vezi, odlukom Izvršnog odbora, kao i odlukama direktora zavisnih društava iz sistema Impol Seval, imenovana su lica koja su ovlašćena da za potrebe posla mogu da obeležavaju oznakom „Poslovna tajna“, evidentiraju u posebnoj knjizi, arhiviraju i čuvaju na adekvatan način sve isprave i podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu Društva. U tu svrhu, u međuvremenu su nabavljeni štambilji za oznakom „Poslovna tajna“ koji su zatim podeljeni navedenim ovlašćenim licima.

Postojeći NDA ugovori (Ugovori o poverljivosti) koji se zaključuju sa trećim licima -primaocima u slučaju da je na ta lica preneto pravo korišćenja poslovne tajne po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji (ugovori o isporuci, izvođenju radova, pružanju usluga i sl) su ažurirani, tj njihova sadržina je prilagođena odredbama novog Pravilnika o zaštiti poslovne tajne.

Sačinjen je i obrazac izjave o poverljivosti odnosno neotkrivanju poverljivih podataka i informacija, koju izjavu su lica zaposlena u Društvu, članovi organa Društva i sva druga lica koja na osnovu ugovora obavljaju delatnost u ime i za račun Društva, a mogu doći ili dolaze u posed poslovnih tajni Društva, dužna da potpišu, a kojom se obavezuju da neće otkrivati informacije poverljive prirode neovlašćenim licima.

Povodom navedenog, a u cilju implementacije odredbi Pravilnika o zaštiti poslovne tajne u društvima iz sistema Impol Seval, direktori organizacionih celina, kao i direktori zavisnih društava koji su uz Izvršni odbor Društva odgovorni za primenu ovog Pravilnika, obavezni su da svako iz delokruga svojih nadležnosti, u situaciji kada se u okviru realizacije nekog projekta ili sprovođenja odgovarajućeg postupka u

Društvu u opticaju nađe pisani dokument koji u sebi sadrži informaciju ili podatak koji je identifikovan kao poslovna tajna, daju nalog gore navedenim ovlašćenim licima da izvrše radnje koje su usmerene na zaštitu tih informacija ili podataka (obeležavanje, evidentiranje, arhiviranje, čuvanje). Prilikom saopštavanja isprava ili podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu trećim licima, odnosno njihovog dostavljanja elektronskim putem, lica koja vrše saopštavanje/dostavu dužna su naglasiti da se vrši dostava podataka odnosno informacija koji predstavljaju poslovnu tajnu Društva, kao i da upozore lica kojima se oni saopštavaju/dostavljaju na obavezu čuvanja poslovne tajne i odgovornost u slučaju njenog otkrivanja. Dodatno, direktori organizacionih celina, kao i direktori zavisnih društava obavezni su da u svojim celinama/društvima obezbede potpisivanje i čuvanje opisanih izjava o poverljivosti od strane onih zaposlenih koji dolaze ili mogu doći u posed poslovnih tajni Društva.



IMPOL SEVAL DOMAĆIN SLAVE U OŠ „ALEKSA DEJOVIĆ“



U OŠ „Aleksa Dežović“ u izdvojenom odeljenju u Krvavcima održana je, povodom Savindana, svečanost i bogat kulturni program. Kao i svake godine, tako i ove, učenici i njihovi nastavnici nastoje da Savindan proslave uz prigodne tekstove, predstave, hor, recitacije i likovni prikaz vremena.

Celu priredbu je učinio još svečanijom KUD „Naš zavičaj“ u kom su čuvari tradicije deca iz škole u Sevojnu, Zlakusi i Krvavcima.

Događaj je započeo poveljom Vojislavu Lalu Stefanoviću, čija je plaketa postavljena u holu škole u Sevojnu i Krvavcima za dobročinstvo koje je ostavio školi, jer je značajna novčana sredstva opredelio za modernizaciju nastave.

Škola u Krvavcima ima sada novi izgled, značajno opremljena i renovirana kroz projekte. Direktorka Škole Irena Drndarević, uručila je zahvalnice i ljudima koji su zaslužni za njenu rekonstrukciju: vladici Teodosiju, episkopu Raško-prizrenske eparhije, gradonačelnici Grada Užica dr Jeleni Raković Radivojević, Generalnom direktoru Impol Sevala Valjaonice aluminijuma a.d. Sevojno i ovogodišnjem domaćinu slave Ninku Tešiću, Zoranu Šibaliću i pomoćnici ministarke trgovine i telekomunikacija Dunji Đenić.



IZRADA MATRICE KOMPETENCIJA U IMPOL SEVAL-U

Tekst: **Sanja Didanović, Vodeći saradnik za razvoj i obrazovanje kadrova**

Matrica kompetencija, kao alat za upravljanje kompetencijama, služi za identifikaciju ključnih kompetencija (znanja, veština, stavova, ponašanja) za određene poslove/procese/radne zadatke/timove, kao pomoć u razvoju zaposlenih prilikom planiranja osposobljavanja, utvrđivanjem razlika između stvarnih i željenih kompetencija zaposlenih, ali i kao pomoć u planiranju odsutva zaposlenih i njihove adekvatne zamene.

Za ulazak u projekat uspostavljanja matrice kompetencija u Impol Seval a.d. poslužila su zapažanja eksternog proveravača BUREAU VERITAS d.o.o. sa prethodnih provera QMS, kao i zapažanja sa nedavne provere od strane kupca, a takođe i povećanje broja kupaca čija je delatnost povezana sa automobilskom industrijom, što podrazumeva poštovanje zahteva standarda IATF 16949:2016, čiji je jedan od indirektnih zahteva matrica kompetencija.

Polazna osnova u sagledavanju samog koncepta projekta i pronalaženju mogućih alternativnih rešenja nam je bio uspostavljeni sistem kompetencija u Društvu, uz istraživanje dostupne literature, a uz konsultaciju sa Šeficom Službe za sistem kvaliteta. Razmatrana su moguća polazišta izrade: po procesima, po organizacionim celina, po poslovima...

U periodu 30-31. januar 2023.godine kolege iz Kadrin-a su održale obuku vezano za implementaciju Programa HRM, u okviru koje je bilo reči i o matrici kompetencija. Naime, HRM nudi mogućnost izrade matrice kompetencija po raznim osnovama, u zavisnosti od zadatih kriterijuma i kao takva, validna je na eksternim proverama sistema menadžmenta kvalitetom.

Paralelno sa prezentacijom i usklađivanjem parametara rada HRM realizovana je i obuka za tumečenje zahteva Standarda za sistem upravljanja kvalitetom u auto industriji IATF 16949 :2016, tako da smo iskoristili prisustvo predavača, gospodina Dušana Begovića, iz kompanije QES-System Kragujevac, koji nam je potvrdio da ponuđeni ogledni primerak matrice koju nudi HRM odgovara zahtevima pomenutog Standarda, pri čemu je naglasio da je neophodno utvrditi kriterijume za prelazak sa jednog nivoa obučenosti na drugi (na skali od 1-5 navedenoj u matrici).

Sledeća faza u Projektu Izrade matrice kompetencija u Impol Seval-u je unos u HRM naziva kompetencija , razreda, tipova i ostalih parametara vezano za kompetencije od strane programera iz Kadrin-a za sve obrazovne aktivnosti koje smo prosledili na dan 24.01.2023.godine, kao i unos našeg sistema ocenjivanja kompetencija u program HRM. Nakon toga slede odgovarajuća zajednička podešavanja i usklađivanja unetih podataka, što će stvoriti mogućnost izrade oglednih primeraka matrica kompetencija u Društvu.



TUMAČENJE ZAHTEVA STANDARDA ZA SISTEM UPRAVLJANJA KVALITETOM U AUTO INDUSTRIJI IATF 16949:2016

Tekst: **Vesna Daničić, Šef službe za sistem kvaliteta**

Dana 30. i 31. januara 2023. realizovan je seminar iz oblasti kvaliteta: Tumačenje zahteva standarda za sistem upravljanja kvalitetom u auto industriji IATF 16949:2016.

Predavač na seminarima je bio mr. D. Begović diplomirani mašinski inženjer, IATF Auditor sistema upravljanja kvalitetom prema ISO/TS 16949 , vodeći auditor OeQS (Austrijskog certifikacionog tela za sisteme upravljanja), za standarde , ISO 9001 i ISO 14001, EOQ Menadžer sistema upravljanja kvalitetom, EOQ Auditor kvaliteta i OeVQ Proces Menadžer iz Q SISTEMA Kragujevac.

Cilj ovog seminara da se steknu nova znanja iz oblasti sistema kvaliteta koji se odnosi na automobilsku industriju, kako bi se ispunili zahtevi kupaca koji naše proizvode koriste u automobilskoj industriji.

Seminaru je prisustvovalo 19 polaznika.





3 OMILJENE KNJIGE:

Mali princ, Nindža, Đijan



3 REČI KOJE VAS NAJBOLJE OPISUJU:

Uporan, vredan, odgovoran



3 STVARI KOJIMA ISPUJAVATE SLOBODNO VREME:

Provodim sa devojkom, čitam raznu literaturu, sport



ŠTA NAJVIŠE VOLITE KOD LJUDI?

Iskrenost.



ŠTA NE VOLITE KOD LJUDI?

Sebičnost



KOJI JE TRENUTAK VAŠE NAJVEĆE SREĆE?

Završetak fakulteta za sada, naravno ima ih još, ali ovaj treuntak je ostao upečatljiv

METALURGIJA JE ŠIROK POJAM, NAUKA SA DOSTA PRAVACA

Tekst: **Darko Vasiljević, Saradnik za kadrovske poslove**

DA LI JE POSAO KOJI TRENUTNO OBAVLJATE ONAJ KOJI STE PRIŽELJKIVALI KAO UČENIK, PRILIKOM ODABIRA PROFESIJE ILI STE KROZ RAD PREPOZNALI ŠTA VAM PROFESIONALNO NAJVIŠE ODGOVARA?

Metalurgija je širok pojam, nauka sa dosta pravaca, kao student imao sam viziju da posao koji ću obavljati bude sličan poslu kojim se trenutno bavim, nisam mogao da pretpostavim da ću da se okrenem ka plastičnoj deformaciji metala, ali sam kroz studije razmišljao da će taj posao obuhvatiti kontrolu određenih tehnoloških procesa, poboljšanje istih, davanje korisnih predloga, ideja što i jeste ono čime se trenutno bavim.

KOJA JE ULOGA TEHNOLOGA METALURŠKE TEHNOLOGIJE U DRUŠTVU I U KOJIM SEGMENTIMA JE VAŠ RAD NAJUOČLJIVIJU DRUGIM ZAPOSLENIMA?

Uloga Tehnologa u društvu je mnogobrojna i raznovrsna, učestvovanje u investicijama, inovacijama, pravljenje tehnoloških procesa za nove proizvode, poznavanje celokupnog procesa kako bi bili u mogućnosti otkriti uzrok problema u proizvodnji, a sa druge strane poznavati mogućnosti proizvodnje kako bi dali odgovarajuće odgovore na zahteve kupca, da li određene proizvode možemo da napravimo ili ne. Najuočljiviji za druge zaposlene je dobijeni proizvod na kraju procesa, naš proizvod kao i svaki drugi proizvod iz raznih oblasti prolazi određeni tehnološki proces. Za tehnološki proces odgovorni su tehnolozi, a u našem Društvu među tehnologima je i Tehnolog metalurške tehnologije. Tehnolog daje predlog, koriguje, kontroliše tehnološki proces, a samim time nosi odgovornost da krajnji proizvod bude urađen po zahtevanim specifikacijama od strane kupca, kako nama tako i ostalim zaposlenima u interesu je da kupac bude zadovoljan.

KAKO IZGLEDA VAŠ DOSADAŠNJI KARIJERNI PLAN?

Moj karijerni plan nakon završenog Tehnološko-metalurškog fakulteta bio je da se bavim vrstom posla u koje sam uložio trud i vreme u toku školovanja, a to je svakako metalurgija, za sada se moj karijerni plan ispunjava, i voleo bih da tako i ostane.

KOLIKO SU KREATIVNOST I RAZMIŠLJANJE „VAN OKVIRA“ BITNI ZA POSLOVE KOJE OBAVLJATE?

Posao tehnologa pored poslova koji su svakodnevnica je i posao da konstantno razmišlja o unapređenju postojećih proce-

sa, o smanjenju troškova proizvodnje i o pravljenju novih proizvoda, a da sa jedne strane “osluškuje” kupca kako bi znali u kojoj meri je zadovoljan sa našim proizvodima, da bude u informaciji šta je aktuelno u Evropi i šire. Tako da razmišljanje i kreativnost „van okvira” je dosta bitna za poslove koje obavljamo jer na taj način najviše možemo doprineti Društvu.

Protoklih godina, zajedno sa kolegama, imali smo određeni broj korisnih ideja koje su kompaniji doneli uštede.

LIČNO USAVRŠAVANJE JE BITNO U SVAKOJ STRUCI. DA LI JE NA POSLOVIMA KOJE OBAVLJATE DOVOLJNO SAMO PRATITI INOVACIJE I TRENDOVE ILI SE UVEK MORA BITI KORAK ISPRED?

Lično usavršavanje svakog od zaposlenih je ključ da kompanija napreduje. Sa strane tehnologa bitno je da se ispoštuju zahtevi kupca, a da bi bili u mogućnosti da ponudimo nešto novo kupcima moramo biti korak ispred, kako bi bili ispred potrebno je pratiti aktuelnosti u Evropi i svetu, a shodno tome organizovati odgovarajuće obuke, kako bi bili spremni za nove zahteve. U Protekloj godini imali smo obuke za ISO standard 9001, 14001, obuke za internog auditora (proverača), kao i druge. Prisustvovali smo kursu “Slitting Training Course” koji se odnosio na rasecanje hladno valjanih i bojenih traka, pri čemu smo čuli dosta korisnih stvari. Kurs je održan od strane „Innoval Technology” koji su deo „Danieli Group”, u prostorijama Obrazovnog centra Impol doo, u Slovenskoj Bistrici.

ŠTA JE NAJVEĆI IZAZOV U VAŠEM DOSADAŠNJE RADU?

Najveći izazov je savladati i naučiti posao tehnologa, ući u samu srž procesa i komandovati informacijama koje posedujemo na pravi način, pri tome se svaki dan nauči nešto novo i prikupi još dodatnih informacija. Potrebno je dosta vremena,

kako mi to metalurzi volimo da kažemo, da se stekne “osećaj” za materijal.

ČIME SE NAJVIŠE PONOSITE U SVOJOJ RADNOJ KARIJERI?

Ponosim se time što sam kroz 5 godina radnog iskustva stekao veliko znanje vezano za aluminijum i preradu aluminijuma, što sam stekao veliki broj sertifikata koji mi pomažu da na lakši način završavam svoje poslove.

IMALI STE PRILIKU DA BUDETE MENTOR SREDNJOŠKOLCIMA KOJI SU U IMPOL SEVAL-U IMALI PRAKTIČNI DEO NASTAVE. KOLIKO TRUDA JE POTREBNO DA BI SE DECATOG UZRASTA OBLIKOVALA U PRODUKTIVNE, DOBRE RADNIKE I KOLIKU LIČNU SATISFAKCIJU NOSI TAKVA ODGOVORNOST?

Imao sam tu čast, imam je i dalje, tačnije 3 godine se bavim mentorisanjem učenika, a tako i studenata koji dolaze na praksu. Sa deca treba provesti dosta vremena kako bi im se sve predočilo, probudilo interesovanje, objasniti, pokazati, dati šansu da sami rukovode pojedinim operacijama na mašinama. Sa strane mentora najbitnije je da deca prođu praksu na najbezbedniji način, a pri tome da nauče kako pristupiti poslu. U ovom poslu mentora dosta pomažu profesori koji su zaduženi za đake na praksi, a takođe i rukovaoci koji najviše provode vreme sa njima i koji su im prvi i pravi “učitelji” na mašinama. Najzadovoljniji sam kad vidim da đaci uspešno rade u našoj kompaniji.

KAKO ISPUNJAVATE SLOBODNO VREME?

Jedno deo slobodnog vremena koristim za proširenje znanja i veština, a ostatak slobodnog vremena koristim da što više vremena provodim u prirodi na otvorenom prostoru, svežem vazduhu. Takođe, kada se nađe vremena rekreativno se odigra partija fudbala, održava kondicija, kao što kažemo u zdravom telu zdrav duh.



PREVENTIVNOM DIJAGNOSTIKOM DO OČUVANJA ZDRAVLJA

Značajno je redovno sprovoditi preventivne preglede radi očuvanja zdravlja i radne sposobnosti čoveka.

Tekst: **dr Miloje Stanić, lekar specijalista**



Dr Miloje Stanić, lekar specijalista

Nakon uspešne realizacije preventivnih sistematskih lekarskih pregleda, zaposlenih u Impol Sevalu, u periodu novembar – decembar 2021. godine, zapaženo je da u toku istih dijagnostikovano nekoliko hroničnih oboljenja (hipertenzija, šećerna bolest, bolesti štitaste žlezde, itd.) u početnoj fazi, pa su blagovremenom terapijom i redovnim praćenjem bolesti stavljene pod kontrolu i sprečene teže komplikacije bolesti. Takođe je tokom pregleda dijagnostikovano i mali broj težih oboljenja (maligne bolesti, hronična bubrežna slabost, itd.).

Radi unapređenja samih pregleda kolega dr Vuk Mijailović i ja smo obišli proizvodne pogone Impol Seval-a da bi bolje sagledali faktore rizika i prema tome prilagodili elemente preventivnih pregleda i na taj način pokušali da obuhvatimo sve moguće uzroke oboljevanja u fabrici. Tokom obilaska ustanovili smo koja radna mesta nose povećane rizike, kojim laboratorijskim analizama i pregledima treba da dopunimo preventivne preglede da bi bili što obuhvatniji i svrsishodniji. Takođe smo ustanovili da neka radna mesta (jonizujuće zračenje, unutrašnji transport, itd.) nose najveće rizike od oboljevanja i povređivanja.

Elementi pregleda su malo korigovani u odnosu na 2021. godinu radi unapređenja samih preventivnih pregleda. Laboratorijski nalazi, koji su osnov svakog ozbiljnog sistematskog pregleda, sa dodatnim

analizama za radna mesta sa povećanim rizikom. Ultrazvuk stomaka, kao neinvazivna, bezbedna (radiološka metoda bez zračenja) i najčešće korišćena metoda za pregled kompaktnih organa i velikih krvnih sudova u stomaku. Neurološki pregled i zaključak sa propisivanjem terapije i davanjem saveta (neurološka oboljenja su jedan od najčešćih razloga privremene ili trajne sprečenosti za rad). Internistički fizički pregled sa interpretacijom EKG-a, laboratorijskih nalaza, ultrazvuka stomaka i zaključkom sa propisivanjem terapije i davanjem saveta (internistička oboljenja su najčešća oboljenja u opštoj populaciji). Ultrazvuk srca kojim se verifikuje anatomsko i funkcionalno stanje srca, radi prevencije srčanih oboljenja i otkrivanja potrebe za daljom kardiološkom dijagnostikom i lečenjem.

Značaj redovne preventivne dijagnostike se ogleda u tome da se pravovremeno otkriju bolesti, adekvatno započne lečenje i redovno praćenje bolesti, spreče ozbiljne komplikacije i samim tim očuva zdravlje i radna sposobnost čoveka. Svaka hronična bolest koja se ne leči i ne prati redovno nosi veliki rizik od razvoja velikog broja ozbiljnih komplikacija. Naročito što veliki broj bolesti nema upadljivu simptomatologiju, pa je jedini sigurni način za otkrivanje redovni preventivni pregledi.

Nakon završenog preventivnog pregleda svaki zaposleni dobija zaključak sa

terapijom i savetima, a po potrebi i predlozima za dodatne preglede. Nakon toga zaposleni treba da se pridržavaju predloženih mera i da se redovno kontrolišu po navedenom režimu.

Značajno je redovno sprovoditi preventivne preglede radi očuvanja zdravlja i radne sposobnosti čoveka. Tako da preventivni pregledi treba da budu redovni i adekvatni, a da bi bili takvi bitna je saradnja između firme i zdravstvene ustanove u kojoj se pregledi obavljaju.

PREVENTIVNI LEKARSKI PREGLEDI U 2023. GODINI

U skladu sa Kolektivnim ugovorom, Impol Seval je sklopio Ugovor sa Poliklinikom DR Lune za realizaciju preventivnih lekarskih pregleda svih zaposlenih u 2023. godini. Preventivni sistematski lekarski pregledi su dobrovoljni, a dobijeni lekarski izveštaji i rezultati neće se razmatrati u sklopu ocene radne sposobnosti, već će se koristiti isključivo u svrhu preventivne dijagnostike i uvid u iste imaće isključivo zaposleni. Realizacije preventivnih lekarskih pregleda je planirana postepeno, tokom cele 2023. godine.

Elementi preventivnog sistematskog pregleda su sledeći:

- Sveobuhvatna laboratorijska analiza krvi i urina;
- Ultrazvučni pregled srca i pregled kardiologa;
- Ultrazvučni pregled abdomena;
- Neurološki pregled;
- Pregled interniste sa mišljenjem i zaključkom.



ISHRANA NA POSLU



Tekst: **Darko Vasiljević, Saradnik za kadrovske poslove**

Obično, kada se govori o hrani, misli se o vremenu za odmor. Posao je aktivnost, skoncentrisanost, rad. Naizgled dve suprotne konstante u životu veoma su povezane i utiču jedna na drugu. U slobodno vreme hrana zasigurno može biti veliki užitek, ali kako gledati na obroke u radno vreme? Koliko su oni bitni, i na koji način utiču na našu efikasnost. O tome smo razgovarali sa našim zaposlenima:



GORAN KOVČIĆ

Da li i koliko ishrana na poslu utiče na kvalitet rada?

Naravno da utiče. Da bi zaposleni mogao da se koncentriše i optimalno obavlja svoje poslove, njegove osnovne potrebe moraju biti zadovoljene kako ne bi odvlačile pažnju i izazivale nervozu.

Da li koristite usluge restorana za iskranu radnika?

Isključivo koristim usluge restorana. Zadovoljan sam izborom hrane koji nude, a bitna stavka je i to što mi odgovara da obrok pojedem na mestu koje je predviđeno u te svrhe.

Planirate li da promenite ishranu ili ste pronašli pravu kombinaciju?

Što je čovek stariji, potreba za hranom mu je manja. Trudim se da se prilagodim tom mišljenju.



DUŠAN BOŠKOVIĆ

Da li i koliko ishrana na poslu utiče na kvalitet rada?

Mislim da itekako utiče. Radnik koji je gladan brže se umara i nema snage da izvrši svoje zadatke. Ukoliko se to učestalo dešava može da dovede do ozbiljnih problema i greški sa teškim posledicama.

Da li koristite usluge restorana za iskranu radnika?

Povremeno, ne mogu reći da imam naviku da tamo odlazim.

Planirate li da promenite ishranu ili ste pronašli pravu kombinaciju?

Od skora sam počeo da se hranim zdravije, kako na poslu, tako i van njega. Za sada mi ovakav režim odgovara i ne planiram da ga menjam.



ALEKSANDAR JOKSIMOVIĆ

Da li i koliko ishrana na poslu utiče na kvalitet rada?

Može da utiče. Ne samo na očigledne načine, već i suptilno. Iako posao naizgled ne trpi, čovek čije osnovne potrebe nisu valjano zadovoljene postaje nervozniji i razdražljiviji što dovodi do opadanja koncentracije i lošijeg odnosa sa drugim zaposlenima.

Da li koristite usluge restorana za iskranu radnika?

Vrlo retko. Uglavnom donosim kuvana jela spremljena kod kuće za koja znam da su zdrava i spremljena po mom ukusu.

Planirate li da promenite ishranu ili ste pronašli pravu kombinaciju?

Uživam u hrani i kada se ukaže prilika volim da probam nova jela.



RADMILA RADOVIĆ

Da li i koliko ishrana na poslu utiče na kvalitet rada?

U mom slučaju ne utiče bitno. Svesna sam da ima ljudi koji lošije funkcionišu ukoliko su gladni, ali ja nisam jedna od njih.

Da li koristite usluge restorana za iskranu radnika?

Ne, daleko mi je i oduzima previše vremena dok odem i vratim se. Jednostavnije mi je poneti hranu.

Planirate li da promenite ishranu ili ste pronašli pravu kombinaciju?

Nisam neko ko je probirljiv i zahtevan. Imam ustaljeni način ishrane koji ne menjam jer mi odgovara.



MARKO JOVIĆ

Da li i koliko ishrana na poslu utiče na kvalitet rada?

Ključno je da se obroci ne preskaču i da je ishrana adekvatna, prvenstveno zbog zdravlja. Zdravstveno stanje, kada se naruši, utiče na sve sfere života, pa i na rad.

Da li koristite usluge restorana za iskranu radnika?

Da. Jednostavnije je nego kupovati hranu pre posla, a i ponuda je raznovrsna.

Planirate li da promenite ishranu ili ste pronašli pravu kombinaciju?

Nedavno sam svoju ishranu prilagodio da bude zdravija. Zdravlje je polazna tačka kojoj se moraju prilagoditi sve aktivnosti u životu.



NIKOLA MILOSAVLJEVIĆ
PJ Valjaonica

Obrazovanje: Valjaoničar

Mesto stanovanja: Kremna

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2019.

Trenutno na poslovima: Rukovalac HVS PJ Valjaonica II

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

Impol važi za firmu u kojoj postoji red i međuljudski odnosi su dobri. Druga bitna stvar, bila je što postoji mogućnost napredovanja.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Nema monotonije, uvek sam u pokretu i zaokupljen poslom

Porodica?

Neoženjen

Slobodno vreme/hobi?

Fudbal

Hrana koju najviše volite?

Piletina u sosu od pečuraka

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Pouzdan, brz, radan

Vaša poruka zaposlenima?

Mislim da bi svi trebali da se spremimo za povećanje obima posla i optimistično gledamo u budućnost koju sami stvaramo svojim radom.



ŽELJKO KRSMANOVIĆ
Sektor Infrastrukture

Obrazovanje: Mašinski tehničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2019.

Trenutno na poslovima: Vatrogasac II

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

Radni odnos sam zasnovao ovde znajući da dolazim u firmu visokog renomea koja pruža sigurnost svojim zaposlenima.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Kolegijalnost, otvorenost i prisnost među saradnicima koji su uvek spremni da pomognu jedni drugima

Porodica?

Supruga i dvoje dece

Slobodno vreme/hobi?

Šetnje

Hrana koju najviše volite?

Roštilj

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovoran, kolegijalan, vredan

Vaša poruka zaposlenima?

U ovakvim vremenima svi treba ravnomerno da podnesemo teret trenutne situacije i ponašamo se kao celina, a ne skup pojedinaca.



DRAGAN BONDŽULIĆ

PJ Valjaonica

Obrazovanje: Mašin bravar

Mesto stanovanja: Karan

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2012.

Trenutno na poslovima: Radnik MO PJ Valjaonica

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

Znao sam da dolazim u uspešnu firmu koja će pošteno platiti moj rad

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Kolegijalnost, dobri odnosi među kolegama su izuzetno bitni, imajući u vidu da svakodnevno provodimo 8 sati zajedno.

Porodica?

Neoženjen

Slobodno vreme/hobi?

Muzičar

Hrana koju najviše volite?

Kaćamak sa mlekom

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Duhovit, komunikativan, vredan

Vaša poruka zaposlenima?

Biti dobar radnik, pored pedantnosti i odgovornosti za svoj posao, znači i stalno usavršavanje, ali i poštovanje znanja koje iskusniji radnici mogu da nam prenesu.



MARKO RAKOVIĆ

PJ Livnica

Obrazovanje: Osnovno obrazovanje

Mesto stanovanja: Gorjani

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2020. godine

Trenutno na poslovima: Radnik na pripremi šarže

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

Pri izboru poslodavca najbitnija mi je bila sigurnost.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Dinamičan je. Stalno sam uposlen i nema vremena za dokolicu i dosadu.

Porodica?

Dve ćerke

Slobodno vreme/hobi?

Fudbal

Hrana koju najviše volite?

Pasulj

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativan, radan, uporan

Vaša poruka zaposlenima?

Najbitnije je vredno raditi, ali i pritom voditi računa o svojoj i bezbednosti svojih kolega.

HRM 4.0

Tekst: **Darko Vasiljević, Saradnik za kadrovske poslove**

U Impol Seval PKC d.o.o. pored svakodnevnih poslova, jedno dešavanje se izdvojilo kako svojom važnošću, tako i širinom uticaja na sve segmente poslovanja. Poseta kolega iz Kadringa rezultirala je opširnim i detaljnim prezentacijama programa HRM 4.0, njegovih mogućnosti, planiranih nadogradnji i uticaja koji će imati kada se u potpunosti implementira u Impol Seval-u.

Prvog dana, 30. januara, održana je prezentacija funkcionalnosti za HRM 4.0 na kojoj su članovi Izvršnog odbora imali priliku da se bliže upoznaju sa trenutnim mogućnostima programa, kao i planovima za buduće nadogradnje koje će omogućiti potpunu implementaciju u Impol Seval-u. Istog dana održana je obuka za zaposlene u Impol Seval PKC d.o.o. Tom prilikom razmenjena su iskustva o sličnostima i razlikama funkcionisanja kadrovskih poslova i do koje mere se iskustva iz Kadringa u radu sa programom HRM 4.0 mogu primeniti u Impol Seval-u. Kroz obuku je postalo jasno da, već sada, program HRM 4.0. ima potencijal da olakša rad u kadrovskim poslovima, a i da će omogućiti napredak područja ljudskih resursa u smislu digitalizacije samih poslova. Fokus je bio na izradi dokumenata kroz program, kao i korišćenju programa Analitike za efikasnu izradu potrebnih izveštaja. Konstatovano je da je implementacija u poslovima Bezbednosti i zdravlja na radu izvršena.

Drugog dana posete, 31.01. održana je prezentacija kojoj su prisustvovali zaposleni koji su administrator i organizatori

procesa rada. Svrha prezentacije bila je da približi i razjasni mogućnosti programa HRM 4.0 u pogledu jednostavnije organizacije zaposlenih. Olakšana komunikacija i delegiranje zadataka, lako dostupna neophodna dokumentacija i preglednost podataka o zaposlenima samo su neke od prednosti koje nudi ovaj program. U području Obrazovanja i razvoja zaposlenih, posebno su istaknute mogućnosti izrade Matrice kompetencija i mogućnosti koje HRM 4.0 pruža po tom pitanju. Takođe, bitno je pomenuti da program HRM 4.0 ima vrlo široku primenu, a naročito će biti interesantan za zaposlene jer će im omogućiti upozorenja na istek zdravstvenih pregleda, elektronske: prijave incidenata, korisnih predloga, prijave zaposlenih za osposobljavanje, popunjavanja anketa, upitnika, merenja organizacione klime i drugog.

U budućnosti, a u cilju opšte digitalizacije, posebno se izdva-ja E-info desk koji pruža mogućnosti mesečnog informatora, vesti, objave i pregleda realizacije planova. Takođe ova aplikacija omogućava brz pristup podacima o zaposlenima, proračunima odsustava zaposlenih i forumu na kom zaposleni mogu da razmenjuju svoja mišljenja i iskustva.



IZVEŠTAJ SA SASTANKA ELEKTORA U SLOVENIJI

Tekst: **Bojan Đajić, Terminer proizvodnje I**



Dana 24.1.2023. održan je sastanak elektora u Sloveniji.

Neke od tema bile su:

1. Pregled poslovanja Impol grupe i akcionarskog društva Impol za 2022. godinu

2. Planovi i prognoze za 2023. Godinu

• 2022. Impol grupa je bila veoma uspešna. Sve kompanije u grupi su ostvarile profit.

• Investicije za 2023. godinu : u Slovenskoj Bistrici se završava projekat proširenja kovačkih kapaciteta. U Šibeniku je u toku pribavljanje potrebne dokumentacije za novu livnicu. U Sevojnu trenutno ne postoji veći projekat, ima predlog za renoviranje hladne valjaonice.

2023. godina će biti teška i puna izazova.

Što se kadrovskih poslova tiče, plan je da do 30. juna ove godine ukupan broj zaposlenih u Impolu bude 2402. (Bistrica-do 1438, Sevojno- do 561 i Šibenik do 400)

Planirana dobit za ovu godinu je 58 miliona evra.

Prijave za korisne predloge u Sevojnu i Šibeniku su veoma slabe, apeluje se na zaposlene da daju svoje predloge.

Od februara/marta se očekuje stabilizacija i povećan obim proizvodnje, a od polovine godine možda i nivo proizvodnje iz prve polovine 2022. Godine

PTDSI je održan u velikoj sali za sastanke, Slovenska Bistrica od 13.30 do 14.30. časova.

NOVI KRAN U HALI IV

Tekst: **Lazar Đokić, Vođa poslova bezbednost i zdravlja na radu**

U Hali IV PJ Valjaonica montirana je nova dvogredna mosna dizalica, sa dve kuke, nosivosti 45/15 tona. Zbog dotrajlosti postojećeg kрана, izvršena je nabavka nove dizalice koja će se najviše koristiti za opsluživanje mašina HVS V3 i V4. Proizvođač opreme je Nemačka kompanija SWF, a metalnu konstrukciju je proizveo Vamnić d.o.o. Beograd, koji je izvršio i montažu dizalice na licu mesta. Nova dizalica ima mogućnost daljinskog rukovanja, kao i rukovanja iz kabine.



USPESI ZAPOSLENIH – VITOROVIĆ SLOBODAN

Tekst: **Darko Vasiljević, Saradnik za kadrovske poslove**



Zaposleni značajan deo svog vremena odvajaju na rad, trud uložen u lični i napredak Društva. Preostalo, slobodno vreme sem za porodicu, odmor i druženje mnogi koriste za uživanje u hobijima, a retki uspeju da budu i najbolji u svojim sporednim aktivnostima. Jedan od takvih je Vitorović Slobodan, koji je osvojio prvo mesto u Šampionatu Srbije u disciplini hard enduro – C klasa.

MOŽETE LI NAM REĆI NEŠTO VIŠE O SAMOM SPORTU KOJIM SE BAVITE?

Radi se o ekstremnom sportu koji, uz veliku dozu adrenalina, spaja ljubav prema prirodi u njenom najčistijem i najsurovijem obliku i strast prema motociklizmu. Trke se odvijaju na vrlo nepristupačnim terenima, kuda je gotovo nemoguće proći peške, tražu dva do tri dana. Svaki dan prelazi se 20 do 50 kilometara.

ZAŠTO SE HARD ENDURO SMATRA EKSTREMNIH SPORTOM?

Za početak, to je jedan od najtežih formata "offroad" trke motora. Radi se o testu izdržljivosti vozača i motocikla na terenima sa prirodnim preprekama gde ste prepušteni sami sebi. Sem markera kojima je staza obeležena i GPS-a nikakva

druga pomoć nije dopuštena, u kakvoj god se situaciji nalazili. Prepreke su takve da, pored dobrog vladanja motociklom, takmičari moraju posedovati dosta fizičke snage i izdržljivosti jer je potrebno, u zavisnosti od prepreke, podići ili povući motocikl, zadržati ga u određenoj poziciji... Na žalost, povrede i nezgode su često sastavni deo ovog sporta.

SADA, KADA SMO DOVOLJNO UPOZNATI SA OSNOVAMA ENDURA, MOŽEMO NEŠTO REĆI O USPEHU KOJI STE POSTIGLI?

Šampionat Srbije u disciplini hard enduro – C klasa sastoji se od pet trka, a konačno rangiranje se vrši na osnovu ukupnog plasmana, po kome sam bio prvi. U trkama koje su se odvijale na lokacijama Gučevo – Loznica i na Rudniku zauzeo sam drugo mesto. Bio sam četvrti na trci Raška – Golija, a na Divčibarama i X – cross reliju, u okviru svetskog šampionata, gde su i staze duže (100 kilometara po danu), osvojio sam prvo mesto. Moram priznati da su mi srećne okolnosti išle na ruku. Pre svega, motor me je dobro služio, a i dobro sam poznavao podlogu na stazama. Jedino nas je u Loznici iznenadio sneg, a na Rudniku je tlo bilo klizavije nego što sam očekivao.

KAKO STE POČELI DA SE BAVITE OVIM SPORTOM I KOLIKO DUGO SE TAKMIČITE?

Već dvadeset godina traje moja ljubav prema motociklima. Interesovao sam se za moto kroseve i malo

po malo to interesovanje me je odvelo do endura. Ovo je prva godina u kojoj se takmičim. Sticajem okolnosti sam se našao u šampionatu jer mi je, zbog smenskog rada u firmi, bilo lakše da se uklopim u unapred isplanirane i zakazane trke.

ŠTA BI STE PORUČILI ONIMA KOJI BI ŽELELI DA KRENU VAŠIM STOPAMA I OPROBAJU SE U OVOJ DISCIPLINI?

Pre svega, i to ne mogu dovoljno da naglasim, bitna je dobra zaštitna oprema. Naravno, prikladan motocikl je podrazumevajući kao i dosta snage, upornosti i strpljenja. Najbolje bi bilo početi sa nekim lakšim preprekama i postepeno ići na teže.

KAKVI SU VAM PLANOVİ ZA BUDUĆNOST, ŠTO SE TIČE DALJEG TAKMIČENJA?

Nema ih. Ovo je veoma zahtevan i skup sport. Samo održavanje motocikla iziskuje puno materijalnih sredstava. Imajući u vidu da je ovo moj hobi, a ne primarno zanimanje, ne mogu da posvetim dovoljno vremena samim pripremama, tako da ne mogu da pravim neke dugoročne planove.



FUDBALERI NA HUMANITARNOM TURNIRU

Tekst: **Lazar Đokić, Vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu**

Pod pokroviteljstvom Samostalnog sindikata, fudbalska ekipa Impol Sevala uzela je učešće na humanitarnom turniru, koji je organizovao Nezavisni policijski sindikat Srbije. Fudbalski turnir održan je u sportskoj hali Veliki park 01.02.2023. godine, i na istom učestvovalo je 15 ekipa. Na humanitarnom turniru prikupljana su novčana sredstva za naše sugrađane kojima je pomoć najpotrebnija.



NAŠI PENZIONERI

Ristićević Dragan, zasnovao je radni odnos u Društvu 25.06.1984.godine. U penziju je otišao 02.01.2023. godine sa poslova Referent finansijske operative sa inostranstvom.

Gordana Savić, zasnovala je radni odnos u Društvu 04.06.1985.godine. U penziju je otišla 28.02.2023. godine sa poslova Direktor za ljudske resurse i pravne poslove.



Izvršni urednik: Gordana Savić

Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Dušan Prtenjak, Sanja Bosiljčić

Obradili i uredili: Gordana Savić, Lazar Đokić i Darko Vasiljević

Fotografije: Lazar Đokić i privatna arhiva

Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb

e-mail: gordana.savic@impol.rs

Štampa: Grafičar Užice

Tiraž: 500 primeraka