

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST

JUN 2025.

BROJ 196



REVIJALNA UTAKMICA POVODOM JUBILEJA DVE VALJAONICE

Sadržaj

4

AKTIVNOSTI U SEKTORU ODRŽAVANJA I
INVESTICIONOG RAZVOJA



6

TEHNOLOŠKI RAZVOJ I
ZELENO POSLOVANJE U
IMPOL SEVALU



8

PREZENTACIJA RAZVOJNOG PROJEKTA



9

INVESTICIONA ULAGANJA U PJ VALJAONICA



12

MENTORSTVO U IMPOL SEVAL-U



15

PEDESET GODINA POSTOJANJA –
PRIVATIZACIJA





U duhu vrednosti – ka budućnosti koju gradimo zajedno

Tekst: **Danijela Smiljanić, Izvršni urednik**

U vremenu brzih promena, kada se svet oko nas menja gotovo iz dana u dan, važno je da se s vremena na vreme osvrnemo i podsetimo ko smo, odakle dolazimo i na kojim vrednostima gradimo svoju svakodnevnicu. Tradicionalne vrednosti kompanije, utkane u njen razvoj decenijama unazad – posvećenost, odgovornost, radna etika, međusobno poštovanje i vernost poslu – nisu samo deo prošlosti. One su temelj na kome možemo da gradimo budućnost.

Biti svestan tih vrednosti znači razumeti šta nas je dovelo tu gde jesmo – ali i prepoznati šta je potrebno da bismo opstali i napredovali u godinama koje dolaze. Uloga svakog od nas u tome je ključna. Nisu to samo „velike odluke“ koje dolaze odozgo – budućnost se oblikuje i svakim radnim danom, svakom idejom, svakom odgovorno obavljenom smenom, svakim međusobnim razgovorom koji neguje poverenje i zajedništvo.

Prepoznavanje prilika za razvoj i opstajanje nije uvek lako. One često dolaze maskirane kao izazovi, dodatni napor, promene koje od nas traže prilagođavanje. Ipak, ako se oslonimo na ono što nas je uvek vodilo – rad, znanje, timski duh i veru u ono što stvaramo – onda ćemo znati da svaka prepreka može postati odskočna daska.

Naš doprinos, kao zaposlenih, nije samo u onome što radimo – već i u tome kako radimo. Odgovorno, predano, sa željom da i dalje budemo ponosni što smo deo nečeg većeg od sebe, jer kompanija to i jeste – svi mi, zajedno.

U svakom delu ove priče ima mesta za inicijativu, za lični pečat, za ideju više. Negujmo ono što nas povezuje, budimo svesni vrednosti koje nosimo i otvorimo oči za ono što dolazi – jer ono što ćemo biti sutra, oblikujemo već danas.

Skeniraj
i preuzmi
list Seval u
elektronskoj
formi



AKTIVNOSTI U SEKTORU ODRŽAVANJA I INVESTICIONOG RAZVOJA

Tekst: **Aleksandar Kovačević**, Direktor Sektora održavanja i investicionog razvoja



Nema nikakve sumnje da su procesi proizvodnje i održavanja međusobno višestruko isprepleteni, ali takođe nema nikakve sumnje da je ispravnost proizvodne i druge opreme samo jedan od uslova za uspešnu proizvodnju, a nikako njen garant. Da parafraziram onu staru pošalicu – ako se održavanje “izležava” jer su sve mašine ispravne, još uvek postoji dovoljno drugih razloga koji utiču na efikasnost proizvodnje pa ne mora da znači da će poslodavac u tom slučaju biti zadovoljan.

Nekako uvek u senci neosporne činjenice da nijedna fabrika – pa ni ova – ne postoji zbog održavanja nego zbog proizvodnje, ostane jedna druga istina koja nam je svima poznata iz svakodnevnog života: održavanje počinje pravilnim i odgovornim rukovanjem. Nestručno rukovanje je jednako opasno kao i nestručno i neadekvatno održavanje. Tačno je, mašine i uređaji se kvare čak i kada o njima vodimo računa, ali baš zbog toga svi treba da na pravi način reagujemo na nepredviđene događaje. Jer život, u ovom slučaju proizvodnja, mora teći dalje bez obzira na novonastalu situaciju.

Jedan od ciljeva sprovedenih organizacionih promena u Impol Seval a.d. bi trebalo da bude veće učešće planiranih u odnosu na iznuđene i nepredviđene zahvate u smislu održavanja. Usled mnoštva objektivnih i subjektivnih faktora, proces transformacije teče sporo. Mi smo, objektivno, još uvek u fazi u kojoj Održavanje ima ulogu

interventne jedinice (da se poslužim vojno-polijskom terminologijom). U takvim okolnostima, mogućnosti planiranja i realizacije planiranog su prilično ograničene. Proizvodnja je, razumljivo, prioritet i sve aktivnosti održavanja moraju prvenstveno biti usmerene na otklanjanje tekućih problema i obezbeđenje uslova da se ostvare planovi. U uslovima stalne tenzije malo je mesta za ozbiljnu analizu i promenu načina pristupa problemima. Oprema je relativno stara, zaposleni na održavanju su je dovoljno dobro upoznali i rutinski problemi se rešavaju rutinski. U takvim slučajevima, procene vremena potrebnog za otklanjanje problema su vrlo precizne i pouzdane. Tome doprinosi adekvatno praćenje stanja rezervnih delova uz pravovremene nabavke. Međutim, savremeni način poslovanja zahteva racionalan pristup po svim aspektima, pa tako i u pogledu održavanja. Nikada, a danas posebno, nije bilo moguće imati u rezervi sve delove neke mašine ili uređaja.

Otuda su, naročito na savremenoj i modernizovanoj opremi, mogućnosti za pojavu problema koji ne spadaju u rutinu gotovo nepregledne. U takvim slučajevima neophodan je studiozan i

analitički pristup koji traži vremena, ali jedino tako se može doći do pravog rešenja. Panika nikada ne može biti opcija.

Posebnu draž čitavoj ovoj temi daje neverovatan dijapazon oblasti koje, shodno novoj organizaciji, pokriva proces održavanja: pored proizvodne opreme koja se podrazumeva, tu su građevinski objekti, sredstva unutrašnjeg transporta, vage, rasveta, rolo vrata na fabričkim halama, krovni ventilatori, kancelarijski nameštaj, brave i ormari, vodovodne instalacije, ograda fabričkog kruga. Vrlo je moguće da sam slučajno nešto izostavio, ali sasvim namerno dodajem da se u okviru istog Sektora, u Mašinskoj radionici, vrši izrada mašinskih delova, zavarenih čeličnih konstrukcija, hidrauličnih creva i aluminijumskih hilznih, reparacija pumpi i cilindara, demontaža i montaža mašinskih sklopova.

Kada se sve ovo uzme u obzir, jasno je da su aktivnosti na održavanju svakodnevnne i da nema beznačajnih. Uobičajeno je, ipak, da se u ovakvim prilikama akcenat stavlja na poslove većeg obima i širih implikacija na funkcionisanje opreme i proizvodnje u celini. U tom smislu, izdvojio bih sledeće :



- **Remont peći L1/3**, koji je predstavljao završni deo realizacije investicionog projekta "Revitalizacija Livne baterije L3 u cilju obezbeđenja pogonske spremnosti". Remont je imao preventivni karakter, izvršen je od 26.05. do 31.05.2025. i rezultirao boljim radom peći. Pored sanacije vatrostalne obloge i vrata peći, izvršeni su radovi na gorionicima i sistemu za regulaciju pritiska u peći.
- **Revitalizacija peći za zagrevanje blokova V-1/1** je projekat koji je u toku, s tim što se njegova realizacija odvija paralelno sa redovnim aktivnostima održavanja. Na osnovu onoga što je do sada urađeno, može se sa sigurnošću reći da će peć biti osposobljena za rad na višem nivou bezbednosti nego što se na samom startu projekta pretpostavljalo. Realizacija poslova na mehaničkoj revitalizaciji je odložena za početak jula iz objektivnih razloga, zbog povrede vlasnika firme sa kojom je posao ugovoren a koji je istovremeno vodeći majstor i organizator.
- U toku su aktivnosti na stvaranju dodatnih uslova za **zaštitu profilmetra na TVS V-2 od mehaničkih udara trake**. Deo opreme je ugrađen, ali se



ispostavilo da je potrebna dodatna mašinska obrada ploča na postojećoj zaštiti. Budući da je u tom cilju potreban zastoj, termin za predviđene aktivnosti će biti usaglašen sa proizvodnjom.

- U nedelji od 14.07. do 18.07.2025. biće realizovana tri važna projekta na **Liniji za odmašćivanje i ravnanje traka V-8/2 (strečeru)**, i to : zamena glava makaza za ivičenje, zamena trna namotalice i zamena EMG sistema za vođenje trake. Očekivani efekti ovih radova su pouzdaniji rad namotalice, stvaranje uslova za brži rad Linije i, najvažniji od svih, povećanje kvaliteta ivičenja koje direktno utiče na kvalitet proizvoda.

- Revitalizacija CUTRONIC makaza, kao važan preostali posao na **mehaničkoj revitalizaciji Linije V-24 (UNGERER)** koji iziskuje zastoj, načelno je dogovorena za kraj oktobra/početak novembra 2025.

Budući da su održavanje i investicioni razvoj sada integrirani u okviru jednog Sektora, nezaobilazno je učešće Održavanja u realizaciji projekata koji su već ugovoreni – poput revitalizacije i modernizacije peći V-1/3 (EBNER) ili revitalizacije Šnajder filtera za HVS V-3 – kao i onih koji predstoje u narednom periodu, od kojih je u ovom trenutku najvažnija potencijalna rekonstrukcija valjačkog stana V-3 kojom bi se omogućilo valjanje traka veće težine i većeg prečnika ■

ZABRANA KORIŠĆENJA AUDIO UREĐAJA U PROIZVODNIM POGONIMA – NOVA MERA ZA VEĆU BEZBEDNOST

Tekst: **Nikola Pušica**, Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu

Radi povećanja bezbednosti zaposlenih u radnoj okolini, izvršena je izmena i dopuna Naredbe iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kojom se u članu 6. dodaje novi stav 3. koji glasi:

„Najstrožije je zabranjena upotreba audio uređaja (bežičnih i slušalica drugih vrsta) svim zaposlenima dok se nalaze u proizvodnim halama i rukovaocima koji u okviru svog posla upotrebljavaju opremu koja se koristi u procesu rada (mašina, uređaja, postrojenja, instalacija, alata), kao i prilikom rukovanja sredstvima unutrašnjeg transporta.”

Ova mera uvedena je radi sprečavanja smetnji u komunikaciji, smanjene pažnje i povećanog rizika od povreda, naročito u zoni gde se koriste mašine, oprema i transportna sredstva. Korišćenje slušalica može značajno umanjiti sposobnost zaposlenog da reaguje na upozoravajuće zvuke, signalizaciju ili glasovne komande, što direktno ugrožava ličnu i kolektivnu bezbednost.

Sve ostale odredbe prethodne Naredbe ostaju na snazi i primenjuju se u celosti.

TEHNOLOŠKI RAZVOJ I ZELENO POSLOVANJE U IMPOL SEVALU

Tekst: Dušica Filipović, Direktor Sektora tehnologije i tehnološkog razvoja



Razvojni simpozijum grupe Impol 20. po redu, održan je u Slovenskoj Bistrici, 06.juna 2025.god. Ove godine, svoj rad ispred Impol Sevala na Simpozijumu je predstavio Direktor Sektora kvaliteta, zaštite životne sredine i održivog razvoja, Milenko Topalović, sa temom: „Prikupljanje podataka i izveštavanje o vezanim emisijama gasova sa efektom staklene bašte u proizvodima CBAM". Interesantna je činjenica da se ove godine polovina prezentovanih projekata odnosila na zelene proizvode, zakonsku regulativu i metodologiju za proračun ugljeničnog otiska aluminijumskih proizvoda, dok su se ostali projekti uglavnom odnosili na određene optimizacije proizvoda i procesa. Impol Seval je 2024. godine uvođenjem standarda ISO 14001 deklarirao svoju politiku ka ekološkoj odgovornosti i "zelenijem poslovanju". U skladu sa tim trudimo se i da kroz razvojne projekte damo doprinos povećanju energetske efikasnosti i smanjenju emisije CO2. Od ukupno 17 razvojnih projekata u tekućoj godini, prepoznali smo četiri koji imaju značajan uticaj na životnu sredinu:

Tabela : Projekti koji imaju uticaj na energetska efikasnost i životnu sredinu

Razvojni projekat	Vođa razvojnog projekta
Uvođenje jednodokomponentnog deterdženta "Aluclean S 800" na liniji V-8	Božica Stanković
Optimizacija tehnološkog procesa proizvodnje legure P30/H42 debljine 1,5 mm i 2 mm u cilju smanjenja troškova	Mladen Vasilčić
Ispitivanja mogućnosti optimizacije međufaznog žarenja legura serije 5xxx	Aleksa Đokić
Optimizacija procesa bojenja traka A20 H42 dimenzije 0,98x1030mm koje se koriste za proizvodnju saobraćajnih tablica	Aleksandar Čitić
Optimizacija rada peći za livenje L2/2 i L2/3 u cilju smanjenja potrošnje gasa	Nebojša Kojović

Za razvoj zelenih mill finish proizvoda potrebni su: obnovljivi izvori sirovina, energetska efikasnost u proizvodnji,

ispravna oprema i mašine i stalna optimizacija tehnoloških procesa. Posebno je važno obratiti pažnju na kritične tačke u pojedinim fazama proizvodnje zelenih proizvoda, a u cilju smanjenja ugljeničnog otiska:

Faza tehnološkog procesa proizvodnje	Cilj
Topljenje i livenje	Korišćenje recikliranog metala i obnovljivih izvora energije, minimum škarta
Toplo valjanje	Optimalan termo-mehanički režim prerade (zagrevanje i homogenizacija blokova, planovi prolaza), optimalan sastav emulzije za toplo valjanje, korišćenje obnovljivih izvora energije, minimum škarta
Hladno valjanje	Optimalan termo-mehanički režim prerade, optimalan sastav valjačkog ulja, korišćenje obnovljivih izvora energije, minimum škarta
Linija za bojenje	Optimalni parametri mašine, odgovarajuće hemikalije, korišćenje obnovljivih izvora energije, minimum škarta
Završne operacije	Modernizacija mašina, optimalni parametri mašina, korišćenje obnovljivih izvora energije, minimum škarta

Zahtevi za ugljeničnim otiskom valjanih aluminijumskih proizvoda postaju sve važniji, posebno u kontekstu evropskih i globalnih standarda za dekarbonizaciju industrije i održivost lanca snabdevanja.

Kompanije koje nisu u stanju da prate zakonsku regulativu u pogledu ugljeničnog otiska prestaju da budu konkurentne na svetskom tržištu

Ono sa čim se svakodnevno susrećemo jeste sve veći broj upita kupaca sa zahtevom za određenim vrednostima ugljeničnog otiska. Da bi se taj zahtev ispunio potrebno je obezbediti stabilnu i kontinuiranu nabavku sekundara, što u današnjim uslovima poslovanja predstavlja veliki izazov. Smanjenje ugljeničnog otiska je kompleksan zadatak, ali uvek postoje konkretne mere koje se mogu preduzeti.

Svaka mera štednje zapravo, predstavlja i meru za smanjenje ugljeničnog otiska

U Sektoru tehnologije i tehnološkog razvoja, prepoznali smo niz mera koje smo već sprovedi ili je njihova realizacija u toku, a koje imaju direktan uticaj na LCA:



• Smanjenje škarta

- Korekcijom sile zatezanja na valjačkom stanu za hladno valjanje V3 rešen je problem škarta koji je nastajao zbog risanja površine traka u leguri EN AW 1050. U prvih 5 meseci tekuće godine imali smo 48,5t ovog škarta, usled čega je fabrika samo u ovom slučaju izgubila preradu u vrednosti oko 50 000EUR.
- Izvršena je korekcija tehnoloških procesa bojenih traka za određene kupce usled problema sa kvalitetom ivičenja pre bojenja, dok se ne izvrši ugradnja novog seta za ivičenje na V-8 (jul 2025. god.)

Smanjenjem škarta direktno utičemo na smanjenje faktora protoka, kao i na emisiju CO2 u atmosferu, jer smanjujemo broj ponovljenih livenja za realizaciju jednog ugovora.

• Optimizacija tehnoloških procesa

- Izvršena je korekcija tehnološkog procesa proizvodnje bojenih traka za fasade, tako što se materijal proizvodi bez međufaznog žarenja. Procena je da ćemo u drugoj polovini 2025.god. proizvesti preko 800t ovog asortimana. Ako znamo podatak da su troškovi međufaznog žarenja 30EUR/t, eliminacijom međufaznog žarenja uštedeće se min. 24000EUR i značajno smanjiti emisija CO2 u atmosferu.

Globalni pritisak na valjaonice, ne samo aluminijuma, već i čelika, za smanjenje emisije gasova sa efektom staklene bašte kontinuirano raste, a održivost postaje ključni faktor za privlačenje kupaca i partnera. Kao što je već pomenuto kroz tekst, da bismo ostali konkurentni na tržištu potrebno je svakodnevno raditi na svim merama štednje u pogledu potrošnje energenata, ali i individualne štednje gde svako od nas kao pojedinac treba da razvije svest da kroz svakodnevne odluke, odgovorno ponašanje i inicijative unutar radnog mesta, može doprineti uspešnom poslovanju ■

ODBOR ZA BZNR Impol Seval a.d. Sevojno

Tekst: **Nikola Pušica, Savetnik za bezbednost i zdravlje na radu**

Na 7. sednici Odbora za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval Valjaonice aluminijuma, održanoj 12. maja 2025. godine, poseban akcenat stavljen je na pitanja koja se odnose na svakodnevne uslove rada zaposlenih i unapređenje njihove bezbednosti.

Diskutovalo se o poboljšanju sanitarnih prostorija u muškoj garderobi, uključujući toalete, lavaboe i tuševe. Donet je zaključak da su novi lavaboi već obezbeđeni i da će njihova montaža biti završena u najskorijem periodu, dok je za nabavku tuševa u toku proces prikupljanja ponuda od dobavljača. Takođe su razmatrani problemi iz radne sredine prijavljeni od strane zaposlenih u Mašinskoj radionici, kao što su buka od industrijskih ventilatora, sistema grejanja, rolovrata, poboljšanje osvetljenosti u radnim prostorijama, svetlosnih kupola i drugo. Deo navedenih problema je već uključen u tekuće investicione aktivnosti, dok su ostali delegirani tehničkoj službi na rešavanje u najkraćem mogućem roku.

Otvoreno je i pitanje povremenog prisustva uljne magle na HVS V-4, koje se javlja pri radu sa specifičnim materijalima. Iako je izvršeno čišćenje ventilacionih filtera, navedena mera nije dala očekivani efekat. Predloženo je dodatno tehničko unapređenje sistema ventilacije. Takođe je ukazano na povećanje nivoa buke na jednoj od peći za žarenje, uz predlog tehničkog rešenja koje podrazumeva postavljanje prigušnica po već postojećem modelu sa susednih peći. Zaključeno je da su vidljivi pomaci u unapređenju bezbednosti, naročito u pogledu kontinuiranih poboljšanja, ulaganja i podizanja svesti zaposlenih, ali da se i dalje mora sistemski raditi na otklanjanju konkretnih problema iz radnog okruženja.

PREZENTACIJA RAZVOJNOG PROJEKTA

Tekst: **Milenko Topalović**, Direktor Sektora kvaliteta, zaštite životne sredine i održivog razvoja

Prezentacija razvojnog projekta „Prikupljanje podataka i izveštavanje o vezanim emisijama gasova sa efektom staklene bašte u proizvodima – CBAM“ na 20. Razvojnem simpozijumu Grupe Impol



Barbara Hribernik Pigac, Impol Sl. Bistrica.

Na početku prezentacije projekta „Prikupljanje podataka i izveštavanje o vezanim emisijama gasova sa efektom staklene bašte u proizvodima – CBAM“, predstavljene su osnovne informacije o prekograničnom mehanizmu Evropske unije za usklađivanje cene vezanih emisija ugljenika (CBAM) i planirano uvođenje prekograničnog poreza na „energetski intenzivne“ proizvode, uključujući aluminijum, koji se iz trećih zemalja uvoze na tržište Evropske unije ■



Dvadeseti Razvojni simpozijum Grupe Impol, održan je 6. juna 2025. godine u Srednjoj školi u Slovenskoj Bistrici. Uvodnim govorom, Razvojni simpozijum je otvorio Glavni izvršni direktor Grupe Impol g. Andrej Kolmanič, dok je moderator simpozijuma bio Dr Peter Cvahte, Direktor strateškog razvoja.

Na simpozijumu su istraživači predstavili razvojne projekte prema usvojenom dnevnom redu, u trajanju od približno 15 minuta po projektu. Imajući u vidu značaj globalnih aktivnosti na smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte i zahteve tržišta usmerene ka proizvodima sa niskim ugljeničnim otiskom, simpozijum je prožet temama vezanim za održivi razvoj.

Predstavljeno je deset razvojnih projekata, od kojih su četiri niže navedena vezana za održivu proizvodnju, razvoj i smanjenje ugljeničnog otiska:

- „Zelena folija“, Dr Jakob Kraner, Impol Sl. Bistrica;
- „Prikupljanje podataka i izveštavanje o vezanim emisijama gasova sa efektom staklene bašte u proizvodima – CBAM“, Milenko Topalović, Impol Seval a.d.;
- „Uključivanje planiranih sekundarnih sirovina SOWS/RSI u uložak“, Uroš Kovačec, Impol Sl. Bistrica;
- „Razvoj metodologije za izračunavanje ugljeničnog otiska aluminijumskih poluproizvoda proizvedenih u kompanijama Impol Grupe“, Sonja Tomazini,

Sertifikaciona provera za CE znak i Kontrolna provera sistema menadžmenta kvalitetom u Impol Seval a.d.

Tekst: **Vesna Daničić**, Vođa Službe za sisteme menadžmenta i zaštitu životne sredine

Proveravač TÜV SÜD Ljubljana, Nevenka Vančina Gale, 9. aprila 2025. godine je sprovedla resertifikacionu proveru prema standardu **EN 15088** za grupu proizvoda koji se označavaju CE znakom. Tokom provere nisu utvrđene neusaglašenosti.

Na osnovu rezultata sprovedene provere, proveravač je predložio TÜV SÜD Ljubljana, da potvrdi kontinuitet i izda novi sertifikat prema standardu **EN 15088** za naredni trogodišnji sertifikacioni period. Sertifikat je dostavljen 16. maja 2025. godine.

U periodu od 14. do 16. maja 2025. godine, Marko Mitrović, vodeći proveravač Bureau Veritas Certification iz Ljubljane, sproveo je kontrolnu proveru sistema menadžmenta kvalitetom u Društvu Impol Seval, prema modelu Standarda **ISO 9001:2015**.

Tokom provere nisu utvrđene neusaglašenosti za koje bi bile pokrenute korektivne mere, već su dati predlozi za poboljšanja, čije prihvatanje i implementacija će unaprediti funkcionisanje sistema menadžmenta kvalitetom u Društvu.

INVESTICIONA ULAGANJA U PJ VALJAONICA

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



U 2025. godini planirana su sledeća investiciona ulaganja u mašine i opremu u PJ Valjaonici. U 29kw na V8/2 planirana je zamena trna namotalice, makaza za ivičenje traka i EMG-a na ulaznoj strani mašine. Ovo je vrlo važna investicija nakon koje će se kvalitet traka koji silaze sa V8/2 podići na znatno viši nivo. Krajem godine planirana je modernizacija peći za zagrevanje i homogenizaciju blokova V1/3. Za ovu investiciju možemo reći da je vezana i investicija na modernizaciji i puštanju u rad peći

V1/1 koja će u određenoj meri zameniti peć V1/3 za vreme zastoja iste.

Na jesen je planirana investicija na zamenu ploča Šnajder filtera za filtriranje valjačkog ulja za HVS V3.

Pored navedenih direktnih investicija na mašinama planirana su i investiciona ulaganja u nabavku visokonaponskog prekidača na toplom valjačkom stanu V2, zatim instaliranje protivpožarnog sistema na TVS V2 kao i implementacija Levela 2 na mašini za sečenje traka na limove V24 ■

1. redovna sednica Nadzornog odbora Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno

Tekst: **Danilo Vasović, Sekretar Društva**

Dana 09.05.2025. godine, sa početkom u 09 časova u poslovnim prostorijama Impol Seval Valjaonice aluminijuma a.d. u Sevojno održana je 1. redovna sednica Nadzornog odbora Društva u 2025. godini. Tom prilikom, saglasno usvojenom dnevnom redu, doneti su zaključci kojima su utvrđeni predlozi odluka neophodnih za pripremu redovne sednice Skupštine Društva. Posebno bih izdvojio Zaključak o razrešenju i izboru članova Nadzornog odbora Društva. Od ostalih odluka istakao bih Odluku o sazivanju 40. redovne sednice Skupštine Društva, Odluku o prihvatanju informacije Izvršnog odbora o odlukama koje je Izvršni odbor doneo u funkciji Skupštine d.o.o. društava iz sistema Impol Seval pre okončanja statutske promene pripajanje, Odluku o usvajanju informacija o poslovanju Društva za period I-III 2025. godine i proizvodnih rezultata za period I-IV 2025. godine, Odluku o reklamacijama, Odluke o investicijama, kao i Odluke o raspodeli.

40. redovna sednica Skupštine Društva Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno

Tekst: **Danilo Vasović, Sekretar Društva**

Dana 19.06.2025. godine sa početkom u 11 časova u poslovnim prostorijama Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno održana je 40. redovna sednica Skupštine Društva. Saglasno usvojenom dnevnom redu sednice donete su: odluka o usvajanju Godišnjeg izveštaja o poslovanju i finansijskih izveštaja Društva za 2024. godinu, odluka o raspodeli dobiti, odluka o usvajanju izveštaja Revizora o izvršenoj reviziji Finansijskih izveštaja Društva za 2024. godinu, odluka o usvajanju izveštaja Komisije za reviziju, odluka o izboru revizora Društva za 2025. godinu, odluka o usvajanju izveštaja Nadzornog odbora o poslovanju Društva i sprovedenom nadzoru nad radom Izvršnog odbora Društva, odluka o usvajanju izveštaja o naknadama Izvršnih direktora i članova Nadzornog odbora Društva, kao i odluka o razrešenju i izboru članova Nadzornog odbora Društva.

Dividenda

Na 40. redovnoj sednici Skupštine Društva, održanoj dana 19.06.2025. godine, između ostalih, doneta je odluka o raspodeli dobiti. Saglasno navedenoj odluci, deo ukupno neraspoređene dobiti u iznosu od 351.001.907,50 dinara biće raspoređen za isplatu dividende. Vrednost dividende po akciji iznosi 372,50 dinara. Isplata dividende izvršiće se u roku od 90 dana od dana donošenja predmetne odluke Skupštine Društva.

**3 OMILJENE KNJIGE:**

Ježeva kućica, Životinjska farma, Tvrđava

**3 REČI KOJE VAS NAJBOLJE OPISUJU:**

...

**3 STVARI KOJIMA ISPUNJAVATE SLOBODNO VREME:**

Nemam puno slobodnog vremena. Porodica u svakom slučaju.

**ŠTA NAJVIŠE VOLITE KOD LJUDI?**

Iskrenost

**ŠTA NE VOLITE KOD LJUDI?**

Glupost

**KOJI JE TRENUTAK VAŠE NAJVEĆE SREĆE?**

Kad se probudim ujutru, a telefon nije zazvonio cele noći.

SVAKO KO VOLI SVOJ POSAO I IMA ŽELJU DA UČI MOŽE DA BUDE „SPECIJALISTA“ UZ PUNO VOLJE I RADA

Tekst: **Darko Vasiljević, Tehnički saradnik**

KAKO JE TEKAO VAŠ KARIJERNI PUT U DRUŠTVU?

Počeo sam da radim u Društvu 3.1.2005. godine na mestu Tehnolog održavanja PJ Valjaonica I. Na tom radnom mestu radim već 20 godina. Radim na poslovima održavanja mašina u PJ Valjaonica. Za dvadeset godina u Društvu bio sam angažovan na nizu investicionih projekata: Modernizacija Toplog valjačkog stana V2, Modernizacija Hladne valjaonice V3, Modernizacija mašina za frezovanje blokova L5, testere za ploče, Makaza V6 i V7, brusilice V13/1...

RELATIVNO SKORO STE IZ PJ VALJAONICA PREŠLI U SEKTOR ODRŽAVANJA I INVESTICIONOG RAZVOJA. KAKVE PROMENE JE TAJ PREMEŠTAJ DONEO U VAŠIM SVAKODNEVNIM POSLOVNIM AKTIVNOSTIMA?

Izdvajanje službe održavanja u Sektor održavanja i investicionog razvoja donelo je, pre svega, bolju organizaciju posla, bolju povezanost službi održavanja, koje su ranije bile u različitim PJ. Sa centralizovanom strukturom upravljanja došla je bolja organizacija posla, lakši protok informacija i jasnija podela posla. Za mene lično, sada je lakše dogovoriti poslove koji, skoro uvek, obuhvataju učešće zaposlenih iz različitih sektora. To omogućava efikasniji završetak definisanih zadataka.

ŠTA TEHNOLOGA ELEKTROODRŽAVANJA – SPECIJALISTU IZDVAJA OD DRUGIH TEHNOLOGA ISTE STRUKE ZAPOSLENIH U DRUŠTVU?

Pre svega iskustvo. Da bi se postao “specijalista” mora da se zaista mnogo radi, pregrmi puno rešenih problema i mnogo uči. Svako ko voli svoj posao i ima želju da uči može da bude “specijalista” uz puno volje i rada.

KOLIKO JE KONSTANTNO USAVRŠAVANJE I PRAĆENJE NOVIH TEHNOLOGIJA KOJE SE POJAVLJUJU U SVETU I KOD NAS BITNO ZA VAŠ POSAO?

Tehnologija se danas razvija mnogo brže nego što iko može da u potpunosti isprati. Informacione tehnologije posebno. U fabrici kao što je naša ove tehnologije se sve više koriste i koristiće se sve više. To predstavlja poseban izazov. Zbog toga je vrlo važno da se svi zaposleni, ali pre svega oni koji se bave tehnikom što više usavršavaju i obrazuju. Kompanija mora u godinama koje dolaze da posveti posebnu pažnju uvođenju novih tehnologija i obrazovanju zaposlenih da bi bili u stanju da ove tehnologije koriste i njima upravljaju.

KOJI JE NAJVEĆI IZAZOV SA KOLIM STE SE SUSRELI U DOSADAŠNJOJ KARIJERI?

Najveći izazov je bila modernizacija V2 iz 2005. godine. Kao inženjeru koji tek počinje ovo je bio zaista veliki izazov. Mnogo se radilo i mnogo naučilo od starijih kolega, od Ljubiše Kostića, Dragana Lazića, Miće Pavlovića... U nekoliko meseci koliko je proces modernizacije trajao nauči se više nego za par godina redovnog rada.

KOJI INVESTICIONI PROJEKAT U DRUŠTVU, BILO ZAPOČET ILI U FAZI PLANIRANJA BI STE OKARAKTERISALI KAO NAJVEĆI NAPREDAK U TEHNOLOŠKOM SMISLU?

Mislim da su to projekti Livnice i Postrojenja za bojenje traka V9. Mislim da su ovi projekti, u tehnološkom smislu, najviše unapredili proizvodni proces u Društvu.



ČIME SE NAJVIŠE PONOSITE U SVOJOJ RADNOJ KARIJERI?

Dobrim odnosima koje sam izgradio sa svojim kolegama tokom ovih 20 godina u Društvu. Poverenjem koje imam u njih i koje oni, nadam se imaju u mene.

DA LI I KOLIKO DIGITALIZACIJA KOJA SE SPROVODI U DRUŠTVU IMA BENEFITA U VAŠEM DELOKRUGU RADA?

Digitalizacija doprinosi lakšem izvršavanju dnevnih poslova i boljoj i lakšoj komunikaciji između zaposlenih, lakšem pristupu informacijama. Verovatno niko od nas, koji danas radimo, ne može ni da zamisli kako je bilo raditi bez mobilnog, interneta i računara ■

MENTORSTVO U IMPOL SEVAL-U

Tekst: Sanja Didanović, Saradnik za obrazovanje i razvoj

Ekolozi nam govore kako će mladica koju zasadimo na mestu nekadašnje šume znatno uspješnije rasti, nego da smo je zasadili na čistini. Čini se da je razlog tome što je drveće u stanju da prati zapetljane puteve koje su stvorili njihovi prethodnici i na taj način se dublje veže za tlo. Vremenom se korenje drveća može uhvatiti jedno za drugo i tako stvoriti međuzavisnu mrežu života, sakrivenu ispod zemlje. Ovo, bukvalno, omogućava da snažni je drveće deli svoje resurse sa onim slabijim, što posledično čini celu šumu zdravijom.



Laurent A. Parks Daloz

Pri susretu sa novim okruženjem, ljudima, poslovima, situacijama... u svima nama, ili bar većini nas, prirodno je da postoji određena doza nesigurnosti, neprijatnosti, straha... Kako se što bezbolnije adaptirati na novu radnu sredinu, kako što lakše i brže usvojiti nova, trajna znanja, kako otkriti potencijal zaposlenog, kako ga dalje razvijati...? Vođeni ovim i sličnim mnogobrojnim pitanjima i dilemama koja su se prirodno nametala tokom rada, ali i uočenim neusaglašenostima u određenim procesima i procedurama, **2014. godine stupila je na snagu primena novog postupka Mentorstvo**, čiji je cilj, između ostalih pobrojanih, bio da planskim i sistematičnim procesom obučavanja značajno doprinesemo našoj fabrici da poboljša svoje sposobnosti i da postigne svoje ciljeve kvaliteta.

„Mentorstvo je kompleksan, interaktivan proces koji se odvija između osoba različitog nivoa iskustva i stručnosti, u kojem stručnija i iskusnija osoba (mentor) daje podršku manje iskusnoj osobi (mentorisanom) kako bi postala efikasnija u radu i doprinosila ostvarenju ciljeva organizacije u kojoj radi.“

Stoga, njegova prva i najvažnija faza je izbor mentora. Mentori se određuju po predlogu direktora organizacionih celina, na osnovu njihovih profesionalnih dostignuća, posvećenosti i radnog iskustva. Imajući u vidu značaj mentorstva na razvoj zaposlenog, veoma je važno pri izboru mentora voditi računa da posедуje karakteristike koje mentora čine uspešnim: **spособnost da prenese znanje, sposobnost da vodi i usmerava, bude inspirativan, sposobnost empatije, zainteresovanost za mentorstvo, pozitivni stavovi, odsustvo autoritarnog, superiornog, arogantnog odnosa prema zaposlenima, koji zna da sluša i slično.**

Mentorski rad se mora odvijati u skladu sa određenim standardima, naročito u pogledu ciljeva mentorskog rada, odobrenog programa, metodike i etičkih načela pedagoškog rada mentora i mentorisanih. Stoga se izabrani mentori šalju u ovlašćenu instituciju na edukaciju iz ove oblasti.

U Impol Seval-u mentorstvo se primenjuje kod uvodnog osposobljavanja novozaposlenih, osposobljavanja lica angažovanih van radnog odnosa, premeštaja zaposlenih na druge

poslove, pripreme za ključne pozicije i obavljanja praktične nastave i stručne prakse učenika i studenata.

U svakom od navedenih slučajeva, mentorstvo se odvija kroz određene faze:

Izrada Programa osposobljavanja/prakse od strane mentora, inicijalni sastanak mentora i mentorisanog, periodični sastanci i završni sastanak mentora, mentorisanog i Saradnika za obrazovanje i razvoj i evaluacija mentorstva.

Inicijalni sastanak ima za cilj upoznavanje mentora i mentorisanog, formulisane i usaglašavanje očekivanja i dogovor o mogućim načinima rada i ponašanja. U ovoj fazi od izuzetnog značaja je izgradnja poverenja između mentora i mentorisanog.

Periodični sastanci služe u svrhu razmene informacija, produbljivanja odnosa i razmatranja mogućnosti unapređenja istog, praćenja rada i napredovanja ohrabriranjem mentorisanog, ukazivanjem na ono što je uradio dobro, sugerisanjem nekih izmena. U ovoj fazi može doći do dodavanja novih aktivnosti u usvojen plan rada, definisanja dodatne obuke i slično.

Na **završnom sastanku** razmatraju se eventualni propusti u zajedničkom radu i daju opšta zapažanja o mentorskom radu, ocenjuju sadržajne i organizacione vrednosti mentorskog rada i po potrebi predlažu odgovarajuće mere.

Analiza pojedinih pokazatelja mentorskog rada za prethodne tri godine (tabelarni prikaz br.1) pokazuje veoma visoke prosečne ocene, koje se kreću u rasponu od 4,20 do 5,00.

Tabela broj 1: Kvantitativni pokazatelji mentorstva u Impol Seval-u

Pokazatelj	Prosek		
	2022.	2023.	2024.
Ocena mentorisanih o sadržajnim i organizacionim vrednostima mentorstva	4,94	4,89	4,90
Ocena mentora od strane mentorisanih	4,96	5,00	4,89
Ocena osposobljenosti mentorisanih	4,47	4,33	4,55
Ocena rada/premeštaja	4,34	4,20	4,23
Ostvareni poeni na pripravničkom ispitu	97,47	/	/

Osvrnuvši se na desetogodišnji period funkcionisanja ovakvog sistema mentorstva u Impol Seval-u, uz snažnu argumentaciju i prethodno navedene kvantitativne pokazatelje ovog procesa, pokušavajući da ipak ostanemo realni u sagledavanju ove tematike, možemo zaključiti da, iako je **postupak mentorstva efikasan i efektivan**, ipak, treba nastaviti sa daljim unapređivanjem mentorskog rada, kroz inoviranje relevantnih postupaka i procedura, kao i edukaciju novih

mentora i uvođenje obaveze obnove/osvežavanja znanja „starih“ mentora.

S obzirom na specifičnost naše kompanije, retko možemo na tržištu radne snage da pronademo kandidate sa relevantnim iskustvom, koji bi odmah mogli da se uključe u proces rada. **Zato je od posebne važnosti da razvijamo kvalitetne i prilagođene procese podrške zaposlenima kroz programe mentorstva od strane iskusnijih kolega.**

U cilju daljeg razvoja uspostavljenog sistema mentorstva i adekvatnog motivisanja mentora, od aprila 2024. godine mentor ostvaruju pravo na poseban projektni dodatak, za mesec u kome su bili angažovani u te svrhe.

I na kraju, umesto zaključka:

Ono što čini našu fabriku posebnom je i znanje organizacije, odnosno posedovanje specifičnih znanja i iskustva naših zaposlenih. Ta činjenica nas ohrabruje, ali posebno obavezuje da tako važan izvor održive konkurentске prednosti, negujemo i dalje kontinuirano razvijamo.

Uloga mentora nije samo prenos novih znanja. Od mentora se očekuje i da podstiče zaposlene na samostalno i inovativno razmišljanje i donošenje odluka, gradi poverenje, ohrabruje, razvija samopouzdanje i samopoštovanje i slično. Predstavljamo vam tri iskusna mentora, koji su, svako na svoj način, iskrenim i konstruktivnim savetima, svojim profesionalnim i ljudskim autoritetom, ispunili zahtevana očekivanja i pomogli brojnim zaposlenima u profesionalnom i ličnom razvoju.



Mile Jeremić, Poslovođa Proizvodnje PJ Livnica

Kako izgraditi dobar mentorski odnos?

Jedan od osnovnih zadataka mentorstva je da se stvori odnos sa novozaposlenim, koji su često vrlo mladi ljudi. Za njih je rad u Društvu velika promena, pogotovo

ukoliko je to prvi put da zasnivaju radni odnos, i potrebno je potruditi se da se što bezbolnije adaptiraju i naviknu na način života i rada koji diktira rad u proizvodnji.

U čemu se ogleda Vaš lični mentorski pristup?

Uvek krećem od uspostavljanja poverenja, kako bi novozaposleni lakše prihvatili savete i instrukcije koje im dajem. Trudim se da im pokažem da sam uvek tu za njih, ukoliko mogu da pomognem, ne samo oko bilo čega vezanog za poslove koje obavljaju, već i za bilo koji problem za koji misle da mogu da im pomognem. Takođe, trudim se da im ukažem i kroz konkretne primere na zaposlene koji se ističu znanjem, trudom i radom, kao na uzore na koje treba da se ugledaju.

Koje su glavne prepreke sa kojima se srećete u mentorskom radu?

Najveća prepreka može biti nemotivisanost novozaposlenog da radi i zadrži se u Društvu. Manja prepreka može biti prihvatanje sistema rada i smenskog rada od strane novozaposlenog.

Ponekad se dešava da odnos mentora i mentorisanog ne uspe. Imate li Vi nekih loših iskustava u mentorisanju?

Ne sećam se da je iko od ljudi koje sam mentorisao odustao od rada u Društvu. Iskustva su uglavnom dobra.

Šta se dešava između Vas i mentorisanog kada se završi zvanični program mentorstva?

Bilo da kao zaposleni ostanu u mojoj brigadi ili da se srećemo prilikom primopredaje smene, uvek zadržavamo dobar odnos i nije retko da mi se obrate za savet ili čak daju neku dobru ideju vezano za rešavanje problema ili unapređenje rada.

Šta za Vas predstavlja dodeljena uloga mentora? Kakako se osećate u toj ulozi?

Uloga mentora nosi veliku odgovornost i nije laka, ali kada sve prođe i oformi se dobar radnik, čoveku bude drago jer u onome koga je mentorisao vidi deo sebe koji nastavlja da doprinosi Društvu i zaposlenima.



Željko Stanojčić, Rukovalac HVS PJ Valjaonica I

- Kako izgraditi dobar mentorski odnos?

Najbitnije je stvoriti poverenje kod novozaposlenog da bi mentor mogao da prenese svoje znanje stečeno iskustvom na mlađeg kolegu.

U čemu se ogleda Vaš lični mentorski pristup?

Mladi ljudi koji počinju da rade kod nas su mi izuzetno dragi, trudim se da im se približim i uputim ih u posao na način koji će ih zainteresovati. Ono o čemu posebno vodim računa i na šta sam ponosan je činjenica da nijedan zaposleni kome sam bio mentor nije imao povredu na radu za vreme dok sam mu bio mentor. S obzirom da su u pitanju često ljudi koji ranije nisu radili u pogonu, jako je bitno voditi računa o njihovoj bezbednosti.

Koje su glavne prepreke sa kojima se srećete u mentorskom radu?

Možemo reći da smenski rad u određenom stepenu otežava taj proces. Za novozaposlenog je teže da održi koncentraciju u III smeni. Takođe, ukoliko se desi da u smeni ima manjka ljudi, i to može otežati mentorski rad, odnosno skratiti vreme koje bih u idealnim uslovima posvetio mentorisanom.

Ponekad se dešava da odnos mentora i mentorisanog ne uspe. Imate li Vi nekih loših iskustava u mentorisanju?

Do sada sam bio mentor za preko 20 zaposlenih i samo jednom mi se dogodilo da zaposleni nije pokazivao dovoljno interesovanja da nauči sve što sam bio spreman da mu prenesem. U suštini sam vrlo zadovoljan generalnim uspehom.



Šta se dešava između Vas i mentorisanog kada se završi zvanični program mentorstva?

Naš odnos ostaje kolegijalan bez ikakve nadmenosti ili distance. Mi smo punopravne kolege koji se razumeju i pomažu jedan drugom po potrebi.

Šta za Vas predstavlja dodeljena uloga mentora? Kakako se osećate u toj ulozi?

Za mene to predstavlja svojevrsno priznanje i pokazivanje poštovanja od strane poslodavca.



Dejan Nikitović, Rukovalac L- 4/5 I

Kako izgraditi dobar mentorski odnos?

Uspeh mentorskog posla zavisi od želje mentorisanog da nauči posao i pristupa mentora, na koji način će pokušati da prenese znanje. Potrebno je naći zajed-

nički jezik i imati strpljenja.

U čemu se ogleda Vaš lični mentorski pristup?

Smatram da, čim sam odabran za ulogu mentora, svoj posao obavljam dobro i moj prvi i osnovni cilj je da zaposlenog kome sam mentor obučim da radi na isti način kao i ja. Što bolje uspem u toj nameri, lakše će biti svima jer dobijamo još jednog kolegu na koga možemo u potpunosti da se oslonimo prilikom izvršenja radnih zadataka.

Koje su glavne prepreke sa kojima se srećete u mentorskom radu?

Do sada nisam nailazio na prepreke koje bih smatrao problemom. Mentorisani su do sada uvek iskazivali želju da što bolje nauče posao i ostanu u Društvu.

Ponekad se dešava da odnos mentora i mentorisanog ne uspe. Imate li Vi nekih loših iskustava u mentorisanju?

Nisam imao loših iskustava.

Šta se dešava između Vas i mentorisanog kada se završi zvanični program mentorstva?

Imamo kolegijalan odnos, sa tim da nas je to mentorstvo dodatno zbližilo. Čak i ako je program završen, oni znaju da uvek mogu da mi se obrate za savet i da sam tu za njih dokle god imaju želje da uče.

Šta za Vas predstavlja dodeljena uloga mentora? Kakako se osećate u toj ulozi?

Osećam se zaista privilegovano. Ponavljam, to što sam mentor za mene je samo potvrda kvaliteta mog rada i poverenja u mene da ću kvalitetno i odgovorno obaviti taj zadatak.

Plakalović Radoje, Rukovalac HVS PJ Valjaonica I

Zašto ste se odlučili da se zaposlite u Impol Seval-u?

Impol je bio logičan izbor jer je slovio za stabilnu i dobru firmu koja redovno ispunjava svoje obaveze prema zaposlenima, a ima potrebu za kandidatima moje struke.

Da li su Vaša očekivanja ispunjena?

Da. Uslovi koji su mi ponuđeni prilikom zapošljavanja su ispunjeni. Ono što je ponuđeno i dogovoreno, to sam i dobio.

U kakvom sećanju Vam je ostao prvi radni dan? Kako su Vas pretpostavljeni i kolege dočekali?

Kolege su me dočekale vrlo prijatno i imali razumevanja za početnu uplašenost i zbunjenost pri prvom susretu sa pogonom.

Ko je najviše doprineo Vašoj adaptaciji u radnoj sredini i sticanju neophodnih kompetencija?

Mentor koji mi je dodeljen, Stanojčić Željko. Nas dvojica

smo dugo sarađivali, i nakon perioda mentorisanja. Moram da istaknem da mi je veliko znanje i iskustvo koje poseduje prenosio sa pažnjom i strpljenjem. Njegov pristup se često mogao uporediti sa roditeljskim. Znanje je uvek prenosio precizno, sažeto i jasno, stavljajući poseban naglasak na bezbednost na radu, što je vrlo značajno za nekoga ko se prvi put upoznaje sa pogonom.

Da li imate neki predlog za mentore za što bolju integraciju novozaposlenog u radnu sredinu?

Mislim da je najbitnije uvek se prema drugima ophoditi onako kako bismo voleli da se drugi ophode prema nama.

Petrović Lazar, Topioničar II

Zašto ste se odlučili da se zaposlite u Impol Seval-u?

Svako se trudi, pri izboru poslodavca, da se zaposli tamo gde može imati sigurnost, što se prvenstveno odnosi na redovnu zaradu i uslove u kojima se radi.

Da li su Vaša očekivanja ispunjena?

Jesu. Posao je raznovrstan i konstantno se radi, tako da nema stagniranja u bilo kom smislu.

U kakvom sećanju Vam je ostao prvi radni dan? Kakko su Vas pretpostavljeni i kolege dočekali?

Zaposleni koji su tog dana postali moje kolege su me zaista lepo prihvatili i trudili se da se osetim kao deo kolektiva.

Ko je najviše doprineo Vašoj adaptaciji u radnoj sredini i sticanju neophodnih kompetencija?

Trudim se da uvek zapitkujem sve što smatram da može biti bitno u radu. Sve kolege, kada bih im se obratio, mi izlaze u susret i odgovaraju najbolje što mogu.

Da li imate neki predlog za mentore za što bolju integraciju novozaposlenog u radnu sredinu?

Nemam. Mislim da mentori, bar onaj deo mentorisanja koji ja vidim i dobijam, rade najbolje što mogu i dobro prenose znanje.

Ilić Marko, Rukovalac L-4/5 II

Zašto ste se odlučili da se zaposlite u Impol Seval-u?

Zato što sam imao sreću da je najbolja firma u okruženju, koja pruža najbolje uslove zaposlenima iskazala potrebu za zapošljavanjem novih zaposlenih sa kvalifikacijama koje ja posedujem.

Da li su Vaša očekivanja ispunjena?

Sve je onako kako sam i očekivao, tako da sam vrlo zadovoljan.

U kakvom sećanju Vam je ostao prvi radni dan? Kakko su Vas pretpostavljeni i kolege dočekali?

Prvi susret sa pogonom mi je delovao malo zastrašujuće, što je valjda i normalno. Na moju sreću, kolege su ublažile taj prvi utisak i pomogle mi da se brzo adaptiram i osetim da tu pripadam.

Ko je najviše doprineo Vašoj adaptaciji u radnoj sredini i sticanju neophodnih kompetencija?

Nikitović Dejan, mentor koji mi je dodeljen uvek uspeva da izdvoji vreme kako bi mi pojasnio sve što je neophodno u vezi poslova.

Da li imate neki predlog za mentore za što bolju integraciju novozaposlenog u radnu sredinu?

Mišljenja sam da je najbitnije da mentori provode što je više vremena moguće sa novozaposlenima kako bi što temeljnije i detaljnije preneli svoja znanja na nove generacije. ■

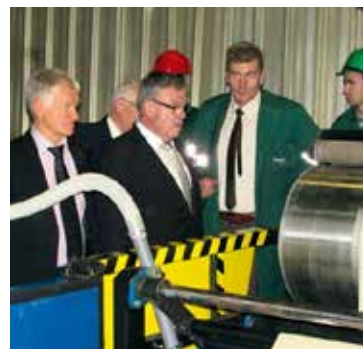
PEDESET GODINA POSTOJANJA – PRIVATIZACIJA

Ove godine Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno obeležava jubilej, 50 godina postojanja i tim povodom u ovogodišnjim brojevima lista Seval potrudimo se da vas ukratko provedemo kroz period od nastanka Društva do danas.

Nakon turbulentne poslednje dekade XX veka, Valjaonicu aluminijuma Sevojno čekala je nova prekretnica. Svojinska transformacija izvršena je tenderskom prodajom 16. oktobra 2022. godine, a vlasnik 70% kapitala je postao Impol d.d. iz Slovenske Bistrice. Od tada, Valjaonica aluminijuma Sevojno nastupa na tržištu pod imenom Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno.

Impol je došao u nameri da poveća snagu celokupnog sistema preko sinergijskih rezultata i da proizvodi za tržišne programe koje, možda u Sloveniji, iz različitih razloga, ne bi radio. Sa druge strane, Valjaonica aluminijuma Sevojno u to vreme nije bila u dobrom stanju, zbog ukupne situacije u privrednom sistemu države, tako da se našla u posebnom programu Vlade radi privatizacije tenderskom prodajom strateškom partneru koji će nastaviti postojeće proizvodne aktivnosti i koji će preuzeti obavezu investiranja u cilju daljeg razvoja subjekta privatizacije. Dalja događanja su istorija jedne od najuspešnijih velikih privatizacija u Srbiji.

Impol Seval a.d. postaje i osnivač i član Društva za upravljanje Slobodnom zonom Užice d.o.o. Sevojno sa 33% uдела.



01. oktobra izvršena je svojinska transformacija preduzeća tenderskom prodajom, a vlasnik 70% kapitala postaje Impol d.d. Slovenska Bistrica.

Od tada preduzeće nastupa na tržištu pod imenom Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno.



06. juna pušten je u funkcionalnu probu gasovod Preljina Užice, puštanjem gasa u gasovodni sistem Impol Seval-a.
20. novembra puštene su u rad nova Livnica i linija UNGERER.



26. oktobra puštena u rad nova Linija za bojenje.



Ostvarena proizvodnja HVP od 51.006 t i 10.407 t TVT, blokova i trupaca za Impol, odnosno **ukupna proizvodnja od 61.413 t**

2002.

2006.

2012.

2015.

ZDRAVLJE NA PRVOM MESTU – ZAJEDNO STVARAMO ODGOVORNO RADNO OKRUŽENJE

Tekst: **Nevenka Milutinović**, Saradnik za pravne poslove

Analiza bolovanja u prvom kvartalu ove godine pokazuje da su zdravlje i blagostanje naših zaposlenih tema kojoj svi moramo pristupiti ozbiljno i sa međusobnim razumevanjem. Privremena sprečenost za rad je zakonsko pravo, ali i trenutak kada svako od nas ima odgovornost – prema sebi, svom zdravlju, kolegama i organizaciji. Zato vas podsećamo da tokom bolovanja poštujete preporuke lekara, a u redovnim uslovima posla – da čuvate svoje fizičko i mentalno zdravlje.

U slučaju bolesti, povrede na radu ili drugih opravdanih zdravstvenih razloga zaposleni ima pravo na privremeno odsustvo sa rada ali i određene obaveze, u skladu sa Zakonom o radu i propisima o zdravstvenom osiguranju.

Obaveze zaposlenog:

- da se javi svom izabranom lekaru radi otvaranja bolovanja
- da najkasnije u roku od 24 časa od početka otvaranja bolovanja o tome obavesti Poslodavca, odnosno neposredno pretpostavljenog
- da najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad dostavi potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad
- da poštuje propisane mere lečenja i preporuke lekara tokom bolovanja i da se ne bavi aktivnostima koje su u suprotnostima sa razlogom bolovanja (fizički rad, rad kod drugog poslodavca..)
- da se odazove pozivu na lekarski pregled i lekarsku komisiju. Zaposleni koji je privremeno sprečen za rad ima pravo na naknadu zarade. Visina naknade zavisi od uzroka bolovanja:

Uzrok odsutnosti	Visina naknade	Platilac
Bolest	65% od zakonske osnovice	-do 30 dana – Poslodavac -preko 30 dana- filijala RFZO
Povreda van rada	65% od zakonske osnovice	-do 30 dana – Poslodavac -preko 30 dana- filijala RFZO
Povreda na radu	100% od zakonske osnovice	Poslodavac
Trudničko bolovanje	100% od zakonske osnovice	-do 30 dana – Poslodavac -preko 30 dana- filijala RFZO
Porodiljsko bolovanje	100% od zakonske osnovice	RFZO

Privremena sprečenost za rad podrazumeva da je za vreme njenog trajanja zaposleni zbog bolesti sprečen da radi usled čega je dužan da se na odgovarajući način

leči i ne preduzima radnje koje bi onemogućavale i odugovlačile njegovo osposobljavanje za rad.

Shodno Zakonu i Odlukama u postupku praćenja i kontrole bolovanja Poslodavac može podneti zahtev nadležnoj zdravstvenoj ustanovi radi preispitivanja ocene o privremenoj sprečenosti za rad ili utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog. Takođe, zaposlenog može uputiti na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu, radi provere opravdanosti sprečenosti za rad. Ukoliko zaposleni odbije da se podvrgne pomenutoj analizi, poslodavac mu može otkazati Ugovor o radu ili izreći neku blažu disciplinsku sankciju.

U periodu januar–april 2025. godine, na bolovanju je bilo ukupno 173 zaposlenih. Evo pregleda po starosnim grupama:

- Stariji od 56 godina činili su 22% zaposlenih na bolovanju, što predstavlja 28% svih zaposlenih te starosti.
- Zaposleni od 46 do 55 godina činili su 16% bolovanja, odnosno 27% svoje starosne grupe.
- Zaposleni između 36 i 45 godina učestvovali su sa 31% u ukupnom broju bolovanja, što čini 32% zaposlenih te starosne grupe.
- Mlađi od 36 godina takođe su činili 31% bolovanja, što je 34% zaposlenih iz te grupe.

Ovaj raspored pokazuje da su mlađe i srednje starosne grupe najzastupljenije među privremeno odsutnima, ali i da procenat bolovanja raste srazmerno ukupnom broju zaposlenih u svakoj kategoriji.

Ukupna stopa odsutnosti zbog bolovanja: 6,83%

Od toga:

- 4,04% odnosi se na bolovanja kraća od 30 dana, koja su na teret poslodavca,
- 2,79% otpada na bolovanja duža od 30 dana, na teret RFZO.

Važno da znate:

Zaposleni koji je na bolovanju treba da se fokusira na oporavak i poštuje uputstva lekara. Kroz odgovorno ponašanje tokom bolovanja štitimo svoje zdravlje, ali i međusobno poverenje i kontinuitet rada celog tima.

Ukoliko imate pitanja ili dileme u vezi sa pravima i obavezama u toku bolovanja, pravni tim vam je na raspolaganju za podršku i pojašnjenja.



HIPERTENZIJA – VISOK KRVNI PRITISAK

Izvor: Internet

Skoro polovina odraslih stanovnika Srbije (oko 46%) ima povišen sistolni (viši od 140 mmHg) ili dijastolni pritisak (viši od 90 mmHg) ili uzima lekove za snižavanje krvnog pritiska. Procenat obolelih od hipertenzije raste sa godinama, posebno posle 50 godine i tada obuhvata više od 50% populacije. Posebno je zabrinjavajuća činjenica da je sve više mladih obolelih. Slična situacija je i u Evropi i svetu.

Simptomi visokog krvnog pritiska ili hipertenzije

Ukoliko se simptomi visokog krvnog pritiska pojave, to najčešće mogu da budu:

- glavobolja jakog intenziteta
- umor
- pritisak u glavi
- ubrzan ili kratak dah
- probadanje u grudnom košu
- curenje krvi iz nosa
- pojavljivanje crvenila na licu
- zujanje u ušima
- pojava krvavih tačkica u očima
- mučnina
- povraćanje
- grčevi u ekstremitetima

Ukoliko primetite neki od simptoma, moguće je da imate problema sa pritiskom i trebalo bi da ga merite i pratite, posebno u trenutku kada se tegobe pojave.

Faktori rizika za nastanak hipertenzije

Uzroci visokog krvnog pritiska nisu uvek najjasniji, ali mogu da budu povezani sa određenim stvarima koje i inače doprinose razvoju problema sa kardiovaskularnim sistemom.

- Godine i pol – kako starimo, sve smo podložniji kardiovaskularnim bolestima, pa i problemima sa pritiskom. Posle 45. godine broj pacijenata značajno raste, a posle 65. godine se posebno uočava porast broja pacijenata ženskog pola.
- Genetski faktor – osobe koje u porodici imaju članove sa hipertenzijom imaju značajno veće šanse da će se i kod njih ona razviti u nekom periodu života. Zato je neophodno redovno merenje i praćenje vrednosti.
- Ishrana – spada u važne faktore rizika za nastanak visokog pritiska. Dokazano je da mnogo tečnosti, slatka i slana hrana utiču na pogoršanje situacije, pa

pacijenti kojima je dijagnostikovana hipertenzija moraju strogo da vode računa o ishrani.

- Pasivnost – nedostatak fizičke aktivnosti utiče na krvotok i rad srca, pa samim tim i na pritisak. Nije neophodno raditi iscrpljujuće vežbe ili trčati kilometrima da bi se smatralo da ste aktivni. Aktivnost treba da birate na osnovu svojih godina, interesovanja, sposobnosti i slobodnog vremena, ali minimum pola sata šetnje dnevno je nešto što svako može da učini za svoje zdravlje i na taj način utiče na smanjenje pritiska.
- Trudnoća – visok krvni pritisak u ovom periodu života žene može da se desi usled genetskih predispozicija, imunoloških problema, zbog pušenja, gojaznosti, ali i zbog nedostatka kalcijuma. Visok pritisak u trudnoći može biti upozorenje za veći problem i mora se strogo kontrolisati.
- Pušenje i konzumiranje alkohola – ovo su izuzetno štetne supstance koje utiču na krvne sudove, protok krvi, vezivanje i prenošenje kiseonika kroz organizam i rad srca uopšte. Čak i pasivno pušenje može da vas izloži riziku od pojave visokog pritiska, a aktivno pušenje vas prilično sigurno vodi do velikih problema sa srcem i pritiskom.
- Lekovi – pojedini medikamenti takođe mogu biti okidači za visok pritisak, a među njima su oni koji sadrže kortikosteroide, kontraceptivna sredstva, neke kapi za nos itd.

Kako se otkriva hipertenzija?

Za otkrivanje hipertenzije dovoljan je merač pritiska, a granice su jasne – vrednosti pritiska ne smeju da pređu 140/90 mmHg. Pritisak se meri tri puta u razmaku tri do pet minuta. Lekar treba da izmeri krvni pritisak na obe ruke u sva tri položaja, dok pacijent leži, sedi i stoji. Dozvoljena razlika u vrednosti pritiska između leve i desne ruke je 20/10 mmHg. Srednja vrednost je prava vrednost pritiska.

Kada pacijent kontroliše krvni pritisak kod kuće, primenjuje isti princip kao i kod lekara. Važno je da se pritisak meri uvek u isto doba dana, da bi osoba mogla da poredi svoje vrednosti pritiska. Lekari čak preporučuju to merenje u kućnim uslovima, jer je pacijent tada najopušteniji. Mnogi ljudi imaju tremu kad su kod doktora, pa vrednosti budu veće u ordinaciji i nisu odraz pravog stanja. Dakle, nekad pacijenti sami primete da su vrednosti veće. Kada se to desi, treba zakazati pregled kod kardiologa i proveriti šta se može uraditi kako bi bio stabilizovan.

Na pregledu kod kardiologa možete očekivati: merenje pritiska, razgovor sa doktorom o simptomima, porodičnoj situaciji vezanoj za kardiovaskularna oboljenja, analizu krvne slike i drugih važnih parametara za krvni pritisak, a osim toga



moguće je da će vam biti preporučen EKG, ultrazvuk srca, u nekim situacijama čak i CT, ali i pregledi koji bi možda povezali hipertenziju sa nekim drugim bolestima, kao što su hipertireoza ili bolesti bubrega.

Kako brzo sniziti krvni pritisak bez lekova

Postoji nekoliko saveta pomoću kojih može da se pokuša sa snižavanjem krvnog pritiska bez upotrebe lekova:

- Duboko disanje 60 sekundi: Duboko udahnuti, zadržati dah 3-5 sekundi, a zatim polako izdahnuti, i tako 60 sekundi. Osoba treba da pokuša da se opusti, jer stres i anksioznost podižu krvni pritisak. Praktikovanje vežbi disanja usporava rad srca i podstiče opuštanje.
- Popiti malo vode: Dehidracija može da dovede do porasta krvnog pritiska, tako da ispijanje čaše vode može biti od pomoći u snižavanju krvnog pritiska.
- Blaga fizička aktivnost: Odlazak u šetnju ili lagano istezanje takođe mogu pomoći u brzom snižavanju krvnog pritiska.
- Nekoliko kockica crne čokolade: Tamna čokolada sadrži flavonoide, za koje se pokazalo da snižavaju krvni pritisak. Ipak, treba biti umeren.
- Tuširanje hladnom vodom: Hladna voda može da smiri osobu i pomogne joj da se opusti, što posledično smanjuje krvni pritisak.
- Umereno sunčanje: Postoji veza između izlaganja suncu i krvnog pritiska. Istraživanja pokazuju da vitamin D, poznat i kao "sunčev vitamin" ima značajnu ulogu u regulaciji krvnog pritiska. Jedna studija je pokazala da 30 minuta izlaganja sunčevim zracima smanjuje krvni pritisak u proseku za 4,90 mmHg. Svakako, treba biti oprezan i umeren pri izlaganju suncu tokom leta.
- Sok od cvekle i jabuke: Istraživanje je pokazalo da piće koje sadrži sok od cvekle i jabuke pomaže u snižavanju visokog krvnog pritiska.
- Čaj od hibiskusa: Svakodnevno ispijanje čaja od hibiskusa može pomoći u kontroli hronične hipertenzije.
- Akupunktura: Istraživanje je pokazalo da akupunkturna terapija svakog drugog dana tokom mesec dana pomaže u snižavanju visokog krvnog pritiska.



DUŠICA TOTIĆ
SEKTOR FINANSIJSKIH I
RAČUNOVODSTVENIH POSLOVA

Obrazovanje: Ekonomski tehničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlena u Impol Seval-u od: 2012. godine

Trenutno na poslovima: Referent obračuna zarada II

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

Najpre po očevoj želji i na njegovu inicijativu, pošto je bio zaposlen u Impol Seval-u. Kasnije je to bila i moja želja.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao je vrlo dinamičan jer uključuje rad sa strankama, što ponekad ume da bude i izazovno.

Porodica?

Neudata

Slobodno vreme/hobi?

Šetnja, teretana, knjige, serije, muzika

Hrana koju najviše volite?

Karbonare testeninu

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovorna, disciplinovana, duhovita

Vaša poruka zaposlenima?

Kolegijalnost i dobra komunikacija doprinose boljoj atmosferi na poslu, lakšem i efikasnijem obavljanju zadataka.



SLOBODAN MARIĆ
PJ VALJAONICA

Obrazovanje: Osnovno obrazovanje

Mesto stanovanja: Zlakusa

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2019. godine

Trenutno na poslovima: Pomoćni radnik na adjustaži

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

Tražio sam poslodavca koji je stabilan, ozbiljan i sa tradicijom, kod koga mogu pronaći sigurnost i mogućnost napredovanja.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Kolegijalnost i dinamičnost poslova

Porodica?

Neoženjen

Slobodno vreme/hobi?

DJ

Hrana koju najviše volite?

Sarma, pica

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Pošten, dobar, vredan

Vaša poruka zaposlenima?

Kada god želimo nešto da menjamo na bolje, potrebno je da prvo krenemo od sebe, potrudimo se da budemo najbolja moguća verzija, i tek tada, ako je neophodno, utičemo na druge.



VESNA JOVANOVIĆ
KOMERCIJALNI SEKTOR

Obrazovanje: Gimnazija

Mesto stanovanja: Arilje

Zaposlena u Impol Seval-u od: 2001. godine

Trenutno na poslovima: Skladištar u Centralnom magacinu II

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

Moj otac je bivši zaposleni ovog Društva, tako da sam krenula njegovim stopama.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Poslovi koje obavljam podrazumevaju stalnu komunikaciju sa drugim zaposlenima, raznovrsni su i imam sjajnu saradnju sa kolegama.

Porodica?

Udata, tri sina

Slobodno vreme/hobi?

Uređivanje plaže na Rzavu

Hrana koju najviše volite?

Lazanje

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativna, odgovorna, pozitivna

Vaša poruka zaposlenima?

Gradite što bolje odnose sa ljudima koje svakodnevno srećete na poslu, sa kojima sarađujete i od kojih, na kraju, zavisi kako uspeh Društva, tako i vaš lični uspeh.



STEFAN STANIŠIĆ
SEKTOR INFRASTRUKTURE

Obrazovanje: Tehničar drumskog saobraćaja

Mesto stanovanja: Arilje

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2022. godine

Trenutno na poslovima: Vatrogasac II

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

Želeo sam da se bavim poslovima vatrogasca i ovde mi se ukazala prilika za to.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Ovo je pre svega jedan plemenit posao koji nije monoton i zahteva discipline i posvećenost.

Porodica?

Žena i dete

Slobodno vreme/hobi?

Plivanje

Hrana koju najviše volite?

Roštilj

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Druželjubiv, komunikativan, vredan

Vaša poruka zaposlenima?

U poslovima koje obavljam najbitnije je voditi računa o svojoj i bezbednosti drugih zaposlenih kao i negovati timski rad. Mislim da se to može, u nekoj meri, preneti i na sve druge poslove u Društvu.

REGRES ZA GODIŠNJI ODMOR – PODRŠKA ODMORU KOJI ZASLUŽUJEMO

Tekst: **Nevenka Milutinović, Saradnik za pravne poslove**

Godišnji odmor je pravo svakog zaposlenog, a regres koji se uz njega isplaćuje – podrška da taj odmor zaista bude kvalitetan i bezbrižan. U našem Društvu, regres za korišćenje godišnjeg odmora se tradicionalno isplaćuje kvartalno, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i internim aktima.

Iznos regresa određuje se na osnovu prosečne mesečne zarade u Društvu u trenutku isplate, što osigurava realnu i pravednu osnovicu za sve zaposlene. Pravo na puni regres ostvaruju zaposleni koji imaju pravo na najmanje 20 radnih dana godišnjeg odmora, dok ostali ostvaruju srazmeran iznos.

U ovoj godini, drugi kvartalni deo regresa isplaćen je uz zaradu za jun i iznosio je 25% prosečne zarade isplaćene za maj – tačno 46.260,23 dinara (bruto). Prvi deo regresa već je isplaćen, a preostali delovi stižu u narednim kvartalima.

Naša praksa pokazuje da regres za odmor u Društvu nije samo zakonska obaveza – to je ulaganje u zadovoljstvo, motivaciju i dobrobit zaposlenih. U poređenju sa prosečnim regresima u zemlji, koji u privatnom i javnom sektoru često variraju i ne prelaze simbolične iznose, naš model isplate pokazuje jasno opredeljenje: da



cenimo svoj tim i želimo da nagradimo trud koji ulažete tokom cele godine.

Zasluženi odmor uz dostojan regres – još jedan razlog da leto dočekamo sa osmehom!



Kamp u Buljaricama

Kao i prethodnih godina, i ovog leta, u organizaciji Samostalnog sindikata, kamp u Buljaricama je otvoren za sve zainteresovane (prednost imaju zaposleni Impol Seval-a). Termini od deset dana, počevši od 01.07.2025. do 16.09.2025. godine i moguće ih je otplaćivati do 6 mesečnih rata. Kamp „Buljarice“ se sastoji od 12 aluminijumskih kućica. Šest kućica je sa francuskim ležajem i krevetom na sprat, a drugih šest je sa dva kreveta na sprat. Takođe, svaka kućica sadrži šporet i frižider, a sanitarna infrastruktura je renovirana. Takođe, inventar se redovno obnavlja i održava. Pored dostupnog interneta, bitno je napomenuti da je kamp ograđen i bezbedan za decu kao i da se nalazi u neposrednoj blizini plaže. Za više informacija i prijave zainteresovani se mogu javiti na brojeve telefona: 031/591-353 i 063/116 39 60.

Termini		Cena		
Početak termina	Trajanje termina	Za zaposlene u Impol Sevalu članove sindikata	Za zaposlene Impol Seval-a koji nisu članovi sindikata	Za ostale
01.07. 11.07. 21.07. 31.08. 10.08. 20.08. 30.08.	10 dana	20.000 rsd	22.000 rsd	24.000 rsd
09.09.	7 dana	16.000 rsd	16.000 rsd	16.000 rsd

Radničke igre

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



Od 01.06. do 06.06., na sportskim terenima Hotela Park u Budvi, održani su 43. sportski susreti radnika Srbije i Crne Gore u organizaciji agencije Dest d.o.o. Pod pokroviteljstvom Samostalnog sindikata Impol Seval-a, na ovim sportskim igrama, po odluci IO Samostalnog sindikata, uzeo je učešće 21 zaposleni član sindikata. Naša sportska ekipa nadmetala se u sportovima: mali fudbal, basket, šutiranje trojki, odbojka, odbojka na pesku, šah, pikado, bacanje pločica, stoni tenis i skok iz mesta. Sportisti Impol Seval-a su ostvarili sledeće rezultate:

I mesto – skok iz mesta (m) - pojedinačno

I mesto – skok iz mesta (ž) - pojedinačno

II mesto – skok iz mesta (m) - ekipno

II mesto – šutiranje trojki (ž)

III mesto – bacanje pločica (ž)

Na ovogodišnjim igrama učestvovalo je oko 300 sportista iz 16 radnih organizacija, kao što su Rudnik uglja Pljevlja, Valjaonica bakra Sevojno, Oružari Kragujevac, Beogradski vodovod, Beogradski parking servis, itd.

Takmičenja su prošla u fer i sportskoj atmosferi, dok je naša sportska ekipa svojim ponašanjem kako na sportskim borilištima, tako i van njih predstavila fabriku u najboljem svetlu.





METALURŠKI KLASIKO: FUDBALSKI OKRŠAJ DVE VALJAONICE

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

O beležavanje dva velika jubileja, 75 godina postojanja Valjaonice bakra i 50 godina postojanja Impol Seval Valjaonice aluminijuma bio je povod da se u nedelju 18.05.2025. godine odigra revijalna, prijateljska fudbalska utakmica između zaposlenih ove dve fabrike. Fudbaleri Valjaonice bakra su na stadionu „Kraj Valjaonice“ u Sevojnu, po lepom, sunčanom i prijatnom nedeljnom danu, ugodili svoje kolege, fudbalere iz Impol Seval-a.

Nakon prijateljskih pozdrava, zajedničkog fotografisanja i podele prigodnih poklona, čuo se prvi sudijski zvižduk koji je označio početak utakmice. Prvih 15 minuta prvog poluvremena proteklo je u opreznom odmeravanju snaga, sa po nekoliko šansi na obe strane. Igrači Impol Seval-a su napadali gol VBS-a kroz sredinu terena preko Pešića i Tešića, dok su igrači Valjaonice bakra svoju priliku stvarali prodorima po strani i centaršutevima tražeći prekaljenog napadača Gajića. Do kraja prvog poluvremena igralo se više na polovini Impol

Seval-a. Igrači VBS-a su više držali loptu u nogama, pokušavajući kratkim pasovima da probiju dobro postavljenu odbranu aluminijaša. Sa druge strane gosti su dugim dodavanjima iz dubine, preskačući sredinu terena, stvarali šanse kroz kontre i polukontre. Najbolju priliku u prvom poluvremenu nije

iskoristio Marko Tešić kada se, nakon dobrog kontra napada, našao „oči u oči“ sa golmanom Krćom. Prvo poluvreme završeno je rezultatom 0:0. Drugo poluvreme je počelo opsadom šesnaesterca Impol Seval-a. Međutim, u 10. minutu, nakon ukradene lopte i brzog kontra napada, Milovan Pante-



Sastavi ekipa:

Impol Seval: Ćirjanić S. (G), Jelić Đ., Čolić U., Ivanović Lj., Kovčić G., Milosavljević N., Vujović G., Tešić M., Pešić V., Čolić S., Krejović N., Popović A., Pantelić M., Vićović Đ., Pavlović D., Đajić B., Marjanović Đ., Jevtić N.

Valjaonica bakra Sevojno: Krća V. (G), Popović N., Đokić M. (G), Kovačević I., Stranjaković S., Ječmenica R., Gajić B., Erić N., Đurđić S., Vidić V., Dimitrijević M., Sokić A., Savić I., Milošević A., Petrović M., Simić N., Ilić A., Radojičić Đ., Nikitović B., Radovanović S., Đuričić N.

lić je centaršutom pronašao Đajića na ivici kaznenog prostora Bakra. Đajić je nogom uputio dobar udarac, međutim golman VBS-a se dobro postavio i bez većih problema neutralisao pretnju. Nakon ove prilike, potpuna inicijativa je prešla na stranu Valjaonice bakra. Gotovo sve vreme, do kraja utakmice, se igralo na polovini Impol-a. Zbog gre-



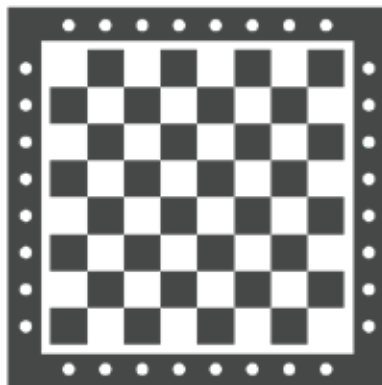
ška u dodavanjima u napadu i sredini terena, šanse za Bakar su se redale kao na traci. Ipak Impol-ova odbrana je ostala nerešiva enigma za igrače VBS-a. Jelić, Marjanović, Čolić i Vujović su odradili besprekoran posao, zatvorili su sve prilaze svom голу i uspešno zaustavili Bakrove napadače. Golman Impol-a, Ćirjanić, zahvaljući požrtvovanosti zadnje linije, nije imao problem da sačuva svoj mrežu. Utakmica je završena rezultatom 0:0.

I pored toga što je ostala žal zbog izostanka golova na utakmici, 150 navijača na stadionu „Kraj Valjaonice“ je moglo da uživa u lepoj fudbalskoj predstavi. Utakmica je protekla u fer i korektnoj atmosferi, jer sudijska trojka u sastavu Cicvarić, Kojović i Lazarević nije imala mnogo posla. Uz dosuđen tek po neki prekršaj, glavni sudija nije pokazao niti jedan karton ■

NAŠI PENZIONERI



Tarabić Mićan – Zasnovao je radni odnos u Društvu 02.09.1987. godine. Zbog gubitka radne sposobnosti otišao je u penziju 30.04.2025. godine sa poslova Poslovođa hladne i tople valjaonice.



Sokić Duško – Zasnovao je radni odnos u Društvu 18.06.1984. godine. U penziju je otišao 31.05.2025. godine sa poslova Inženjer infosisistema.

AUTOR: MILINKO PUČIJAŠEVIĆ	ODGAJIVAČ SOKOLOVA ZA LOV	POEN U DŽUDOU	ENGLISKI PISAC SOMERSET	VIŠE PUTA PEČENA RAKIJA	?	IZRAĐIVATI TKANINU	ISTORIJSKI ARHIV (SKR.)	ČAS	NERVNE ĆELIJE (GRČ.)	ITALIJANSKA POP PEVAČICA ANA	SO (LAT.)	ZA UVEK, NEPRE- KIDNO
PRIVLAČ- NOST, MILOST												
ZAVE- STANJE, TESTAMENT								BERZANSKA RAZLIKA U KURSU SVE REDOM UKOČITI				
ZVEZDA REPATICA							SLATKIŠ OD BELANACA I SECERA SIN MONARHA					
LIČNA ZAMENICA			OSLONAC, PODUPIRAČ TURSKI VOJNIK (IST.)								JUG BILO KAKO	
LEVI		NEMIRAN DEČAK, NESTAŠKO LICE U TALAŠTVU								INDIJA NASILNO PRIPOJITI TUĐU TERI- TORIJU		
GRČKO POLU- OSTRVO						BEZ OBZIRA NA SVE REČENO MALOKRV- NOST (MED.)						
DEO PLUGA				TANANOST, TANKOČA VODENI INSEKT, TULARAČ								MLADI NARAŠTAJ, PODMILA- DAK
PRIPADNICI MORMON- SKE CRKVE	PROFESORI LATINSKOG JEZIKA								ITAL. PISAC UMBERTO REPUBLIKA SAN MARINO (SKR.)			
DEO JAHAAČKE OPREME (MN.)							TRČEĆI, ŽURNO POJEDINI KOMAD ALATA					
OPŠTINSKI CENTAR (SKR.)			SLEDBENIK LAMAIZMA BITI BUDAN								LICE CRKVENI ZAKON (GRČ.)	
RAZRED		ŠTAPIČASTA BAKTERIJA SILOVIT NALET VETRA						NAŠ PESNIK ANTIĆ DRAŽ, LJUPKOŠT				
DOVITLJIV ČOVEK									POSAD, DELATNOST BIOLOŠKA JEDINIČA NASLEĐA			
SVEČANE PESME				KRIVE TUR- SKE SABLJE RVAČKI SAVEZ (SKR.)								
NAPRAVA ZA TKANJE, RAZBOJ						VRSTA JAKE, PAMUČNE TKANINE TESLA						
UKRASNA BILJKA, PERUNIKA					TAMA, MRAK							

Rešavanjem nagradne skandinavke, otkrićete traženi pojam: _____

Skandinavku sa otkrivenim nagradnim pojmom dostavite u zatvorenom kovertu u Kadrovsku službu, kancelarija broj 8, do 15.08.2025. godine
Jedan izvučeni pošiljalac sa tačnim nagradnim pojmom biće nagrađen.

Vaše ime i prezime: _____

Dobitnik nagrade iz predhodnog broja je Paunović Jakov

