

## **1. SVRHA I CILJEVI**

Ovom Politikom ljudskih resursa **Novi Trading NS** definiše osnovne principe, pravila i odgovornosti u oblasti upravljanja zaposlenima, sa ciljem obezbeđivanja zakonitog, pravičnog i odgovornog radnog okruženja.

Ciljevi politike su da:

- obezbedi transparentno i profesionalno upravljanje ljudskim resursima,
- podstakne razvoj kompetencija i dugoročnu zapošljivost zaposlenih,
- obezbedi jednake mogućnosti i zabranu diskriminacije,
- unapredi bezbednost, zdravlje i zadovoljstvo zaposlenih,
- podrži stabilnost i kontinuitet poslovanja.

Ova politika se primenjuje na sve zaposlene, rukovodstvo i kandidate za zapošljavanje.

## **2. OSNOVNI PRINCIPI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA**

Upravljanje ljudskim resursima zasniva se na poštovanju ljudskog dostojanstva, zakonitosti i profesionalizma. Kompanija primenjuje principe jednakog tretmana, transparentnosti i odgovornosti u svim fazama radnog odnosa.

Svi procesi u oblasti ljudskih resursa planiraju se i sprovode na način koji:

- obezbeđuje usklađenost sa važećim zakonodavstvom,
- doprinosi razvoju kompetencija zaposlenih,
- podstiče odgovorno ponašanje i kulturu poverenja,
- omogućava jasno definisane uloge, odgovornosti i očekivanja.

## **3. ZAPOŠLJAVANJE I SELEKCIJA**

Proces zapošljavanja i selekcije je dokumentovan, transparentan i zasnovan isključivo na stručnim kvalifikacijama, znanju, iskustvu i kompetencijama kandidata.

Kompanija:

- jasno definiše zahteve svakog radnog mesta kroz sistematizaciju i opise poslova,
- primenjuje objektivne kriterijume selekcije i standardizovan proces intervjuisanja,
- daje prednost **internim kandidatima** kada ispunjavaju zahteve radnog mesta,
- obezbeđuje formalnu i jasnu komunikaciju sa kandidatima tokom procesa zapošljavanja.

Zabranjen je dečiji i prinudni rad, a zapošljavanje se vrši isključivo u skladu sa zakonom i važećim međunarodnim standardima.

## **4. JEDNAKE MOGUĆNOSTI I NEDISKRIMINACIJA**

Kompanija obezbeđuje jednake mogućnosti svim zaposlenima i kandidatima za zapošljavanje, bez obzira na pol, starost, rasu, nacionalno ili etničko poreklo, invaliditet, religiju, bračni status, seksualnu orijentaciju, političko opredeljenje ili drugo lično svojstvo.

Diskriminacija, uznemiravanje, zastrašivanje ili bilo koji oblik neprimerenog ponašanja nisu dozvoljeni i smatraju se teškom povredom radne discipline.

Odluke u vezi sa zapošljavanjem, obukama, raspoređivanjem, napredovanjem i prestankom radnog odnosa donose se isključivo na osnovu objektivnih i profesionalnih kriterijuma.

## **5. RADNI ODNOSI, RADNI USLOVI I DISCIPLINA**

Kompanija obezbeđuje stabilan i zakonit radni odnos, sa jasno definisanim pravima i obavezama zaposlenih. Poštuju se propisi u vezi sa radnim vremenom, odmorima, naknadama i zaštitom prava zaposlenih.

Od zaposlenih se očekuje profesionalno ponašanje, poštovanje internih pravila i odgovorno izvršavanje radnih zadataka. Kršenje radne discipline podleže merama u skladu sa zakonom i internim aktima.

Primjenjuje se politika **nulte tolerancije na alkohol, drogu i psihoaktivne supstance na radu**, sa ciljem zaštite bezbednosti zaposlenih i drugih lica.

## **6. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

Bezbednost i zdravlje zaposlenih predstavljaju jedan od osnovnih prioriteta kompanije. Identifikuju se, procenjuju i kontrolišu svi rizici povezani sa radnim aktivnostima.

Kompanija sprovodi:

- redovne obuke iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu,
- preventivne i korektivne mere za sprečavanje povreda i profesionalnih oboljenja,
- upotrebu propisane lične zaštitne opreme,
- postupke za reagovanje u vanrednim situacijama.

Cilj je razvoj kulture bezbednosti i lične odgovornosti svih zaposlenih.

## **7. OBUKE, RAZVOJ I UPRAVLJANJE KARIJEROM**

Kompanija kontinuirano ulaže u razvoj znanja i veština zaposlenih. Potrebe za obukama identifikuju se planski, na osnovu zahteva radnog mesta, rezultata procene učinka i strateških ciljeva kompanije.

Razvoj zaposlenih obuhvata:

- interne i eksterne obuke,
- stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- razvoj tehničkih i organizacionih kompetencija,
- planiranje karijere i interne mobilnosti.

Razvoj se prati i dokumentuje kroz odgovarajuće zapise.

## **8. PROCENA RADNOG UČINKA**

Za sve zaposlene sprovodi se **redovna godišnja procena radnog učinka**, sa ciljem objektivnog vrednovanja rada i planiranja daljeg razvoja.

Procena obuhvata:

- ostvarene rezultate i kvalitet rada,
- poštovanje procedura, pravila i bezbednosnih zahteva,
- profesionalno ponašanje i saradnju,
- potrebe za dodatnim obukama i razvojem.

Rezultati procene koriste se kao osnov za planiranje obuka, razvoja i karijere.

---

## **9. KOMUNIKACIJA, UČEŠĆE ZAPOSLENIH I UZBUNJIVANJE**

Kompanija podstiče otvorenu komunikaciju i aktivno učešće zaposlenih u unapređenju procesa. Zaposleni imaju pravo da iznose predloge, sugestije i zabrinutosti bez straha od negativnih posledica.

Uspostavljen je mehanizam za prijavu nepravilnosti, uz punu zaštitu uzbunjivača i **nultu toleranciju na odmazdu**, u skladu sa Politikom uzbunjivanja.

## **10. PRESTANAK RADNOG ODNOSA I SOCIJALNE MERE**

U slučaju prestanka radnog odnosa, kompanija postupa u skladu sa zakonom i internim aktima, uz poštovanje dostojanstva zaposlenog.

Gde god je moguće, preduzimaju se mere za ublažavanje negativnih efekata, kao što su pravovremena komunikacija, preraspodela na druga radna mesta ili dodatna obuka.

**Datum: 20.10.2025.**

**Marko Hristić, Direktor**