



Preduzetnički informerator

Broj Jul/1-2014

Bitne informacije za preduzetnike, d.o.o. i poljoprivredne proizvođače!

Sadržaj novog broja Preduzetničkog informatora:

ZAKON O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PORESKOM POSTUP- KU I PORESKOJ ADMINISTRACIJI

Usvojen je Zakon o izmenama i dopunama Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji koji je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 68/14, a stupio je na snagu 04. jula 2014. godine.

Obaveze poreskog obveznika

Slučajevi u kojima se ne može dodeliti PIB

Obaveze Organa i Organizacija nadležnih za upis u registar

Obaveze banaka prema Poreskoj upravi

Dostavljanje poreskog akta poreskom obvezniku

Predaja poreskih prijava i rokovi za predaju poreskih prijava

Redosled namirenja obaveze

Elektronska predaja Obrasca PPP za 2014. godinu

Poreski prekršaji

Ovlašćenja Poreske uprave

⇒ strana 1

ZAKON O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Skupština Srbije je dana 18.07.2014. godine usvojila Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu, pa navodimo neke od najvažnijih odredaba Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu.

⇒ strana 4

ZAKON O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PORESKOM POSTUPKU I PORESKOJ ADMINISTRACIJI

Usvojen je Zakon o izmenama i dopunama Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji (u daljem tekstu ZPPPA), koji je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 68/14, a stupio je na snagu 04. jula 2014. godine.

U nastavku teksta navodimo samo neke važne odredbe ZPPPA.

Član 25. ZPPPA reguliše obaveze poreskog obveznika:

"Poreski obveznik, u skladu sa ovim zakonom, obavezan je da:

- 1) u propisanom roku podnese prijavu za registraciju Poreskoj upravi, osim obveznika za čiju je registraciju, odnosno upis u registar, nadležna Agencija za privredne registre i prijavi sve kasnije izmene podataka u prijavi koje se ne prijavljuju Agenciji za privredne registre;
- 2) podnese poresku prijavu Poreskoj upravi na propisanom obrascu, u roku i na način uređen poreskim propisima; podnese dokumentaciju i pruži informacije koje zahteva
- 3) Poreska uprava, u skladu sa poreskim propisima;
- 4) vodi propisane poslovne knjige i evidencije radi oporezivanja; u zakonskim rokovima tačno obračunava porez, kada je
- 5) po zakonu dužan da to sam čini; plaća porez na način, pod uslovima i u roku propisanom
- 6) zakonom; ne ometa i ne sprečava službena lica koja učestvuju u
- 7) poreskom postupku u obavljanju zakonom utvrđene dužnosti; obavesti Poresku upravu o otvaranju ili zatvaranju računa
- 8) kod banke, druge finansijske organizacije, poštanske štedionice ili druge organizacije koja obavlja platni promet (u daljem tekstu: banka) u Autonomnoj pokrajini Kosovo i Metohija ili u inostranstvu - u roku od 15 dana od dana otvaranja, odnosno zatvaranja računa;

Nastavak na 2. strani

**Ovde možete
čitati komentare i
objašnjenja važnih zakon-
skih promena odnosno propisa
koja će olakšati vaše poslovanje!**



9) bude prisutan tokom poreske kontrole;

10) izvršava druge obaveze utvrđene ovim zakonom i drugim poreskim zakonima.”

Stav 2. člana 26. ZPPPA reguliše, u kojim se slučajevima ne može dodeliti PIB:

- 1) „pravnom licu čiji osnivač-pravno lice, preduzetnik ili fizičko lice ima dospele a neizmerene obaveze po osnovu javnih prihoda nastale u vezi sa obavljanjem delatnosti;
- 2) pravnom licu čiji je osnivač fizičko lice koje je istovremeno osnivač i drugog privrednog subjekta koji ima neizmirenih obaveza po osnovu javnih prihoda u vezi sa obavljanjem delatnosti;
- 3) pravnom licu nastalom statusnom promenom izdvajanja uz osnivanje, odnosno mešovito izdvajanja u skladu sa zakonom kojim se uređuju privredna društva, ako pravno lice koje je predmet podele ima neizmerene obaveze po osnovu javnih prihoda;
- 4) preduzetniku koji ima dospele, a neizmirene obaveze po osnovu javnih prihoda, nastale u vezi sa obavljanjem delatnosti.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, Poreska uprava dodeliće PIB ako su dospele a neizmirene obaveze po osnovu javnih prihoda do 100.000 dinara i ukoliko ove obaveze budu izmirene u roku od osam dana od dana podnošenja zahteva za dodelu PIB, odnosno u tom roku bude pružena neopoziva bankarska garancija ili menica avalirana od strane poslovne banke.”

Obaveze Organa i Organizacija nadležnih za upis u registar su regulisani članom 29. ZPPPA.

U nastavku teksta navodimo samo najznačajnije izmene člana 29. ZPPPA i to:

Organ, organizacija ili drugo lice nadležno za upis u propisani registar lica koja obavljaju delatnost ne može brisati lice iz propisanog registra bez dokaza o prestanku poreskih obaveza, odnosno brisanju iz evidencije propisane poreskim zakonom koji izdaje nadležni poreski organ, ne starijeg od pet dana u momentu podnošenja zahteva za brisanje iz propisanog registra.

Izuzetno, organ, organizacija ili drugo lice nadležno za upis u propisani registar lica koja obavljaju delatnost, može brisati poreskog obveznika-preduzetnika iz propisanog registra bez dokaza o prestanku poreskih obaveza.

Agencija za privredne registre ne može izvršiti brisanje privrednog subjekta iz propisanog registra, registrovati statusne promene i vršiti promene podataka koji se odnose na osnivača, odnosno člana, naziv, sedište, ulog i oblik organizovanja u periodu od dobijanja obaveštenja Poreske uprave da će se kod privrednog subjekta vršiti poreska kontrola do dobijanja obaveštenja da je poreska kontrola završena.

Član 30b) ZPPPA propisuje obaveze banaka da Poreskoj upravi dostavi podatke o:

- 1) “izvršenim platnim nalogima za isplatu, odnosno nalogima za prenos po isplatiocima prihoda i šiframa plaćanja, do 5-og u mesecu za prethodni mesec;
- 2) uplaćenim novčanim sredstvima na devizne račune fizičkih lica, u roku od 30 dana od dana uplate;
- 3) o uplatama na račun obveznika poreza na dohodak građana po osnovu prihoda od samostalnih delatnosti u kalendarskom mesecu, u roku od 15 dana po isteku kalendarskog meseca.”

Član 36. ZPPPA reguliše dostavljanje poreskog akta poreskom obvezniku.

Navodimo samo nekoliko važnih odredbi iz ovog člana:

Poreski akt dostavlja se poreskom obvezniku slanjem preporučene pošiljke, obične pošiljke ili preko službenog lica poreskog organa.

Ako se dostavljanje poreskog akta vrši slanjem preporučene pošiljke, poreski akt smatra se dostavljenim danom uručenja, a ako uručenje nije bilo moguće, poreski akt smatra se dostavljenim 15-og dana od dana predaje poreskog akta pošti.

Ako se dostavljanje poreskog akta vrši slanjem obične pošiljke, poreski akt smatra se dostavljenim po isteku roka od 15 dana od dana predaje poreskog akta pošti.

Dostavljanje poreskog akta poreskom obvezniku-pravnom licu i preduzetniku vrši se na adresu njegovog sedišta upisanu u propisanom registru, odnosno na posebnu adresu za prijem pošte koja je registrovana kod Agencije za privredne registre.

Nastavak na 3. strani



Dostavljanje poreskog akta poreskom obvezniku-fizičkom licu vrši se na adresu njegovog prebivališta, odnosno boravišta.

Ako je poreski obveznik pravno lice, poreski akt smatra se dostavljenim i kada se uruči licu zaposlenom kod pravnog lica.

Ako je poreski obveznik fizičko lice, uključujući i preduzetnika, poreski akt smatra se dostavljenim i kada se uruči punoletnom članu njegovog domaćinstva u smislu zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana, odnosno licu zaposlenom kod preduzetnika.

Dostavljanje se, u smislu ovog zakona, smatra urednim i kada lica (fizičko lice, preduzetnik, pravno lice) odbiju da prime poreski akt ili odbiju da potpišu prijem poreskog akta, ako lice koje vrši dostavljanje o tome sačini službenu belešku.

U slučaju kada se poreski akt smatra dostavljenim 15-og dana od dana predaje poreskog akta pošti (slanjem preporučene pošiljke ili slanjem obične pošiljke), Poreska uprava do 5-og u mesecu za prethodni mesec objavljuje na internet strani PIB poreskog obveznika kome je dostavljanje izvršeno, kao i broj poreskog akta čije je dostavljanje izvršeno.

Poreski akt može se dostaviti i elektronskom poštom ako se poreski obveznik saglasi sa tim načinom dostavljanja.

Član 38. ZPPPA reguliše predaju poreskih prijava, kojim su predviđeni i rokovi za predaju poreskih prijava isključivo elektronskim putem, i to:

Poreska prijava podnosi se Poreskoj upravi u roku od 15 dana od dana nastanka poreske obaveze, osim ako nije drukčije propisano ovim ili drugim poreskim zakonom.

Poreska prijava podnosi se isključivo u elektronskom obliku za poreze koji se plaćaju po odbitku u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana i zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje (u daljem tekstu: porez po odbitku), za porez na dodatu vrednost, kao i za:

- 1) porez na dobit pravnih lica – od 1. oktobra 2014. godine;
- 2) akcize i za porez na prihod od samostalnih delatnosti za preduzetnike koji vode poslovne knjige - od 1. januara 2015. godine;
- 3) godišnji porez na dohodak građana – od 1. aprila 2015. godine;
- 4) sve ostale poreske oblike – od 1. oktobra 2015. godine.

Pojedinačne poreske prijave za porez i doprinose po odbitku podnose se isključivo u elektronskoj formi od 01. marta 2014. godine, a poreska prijava za PDV se podnosi na novom obrascu PPP DV isključivo elektronskim putem od 01. jula 2014. godine.

Član 70. ZPPPA reguliše redosled namirenja obaveze, koji predstavlja bitnu promenu, u odnosu na dosadašnje zakonsko rešenje, i to:

Raspored uplaćenog iznosa vrši se po sledećem redosledu, počev od 01. januara 2015. godine:

- 1) troškovi naplate;
- 2) kamata;
- 3) iznos glavne poreske obaveze.

Elektronska predaja Obrasca PPP za 2014. godinu

Za isplate prihoda izvršene u 2014. godini poreski obveznik, odnosno poreski platac dužan je da Poreskoj upravi u elektronskom obliku podnese pojedinačnu poresku prijavu (Obrazac PPP) najkasnije zaključno sa 31. januarom 2015. godine.

Poreski prekršaji

Poreski prekršaji su podeljeni na:

Opšte poreske prekršaje pravnih lica i preduzetnika

Posebne poreske prekršaje

U daljem tekstu navodimo nekoliko prekršaja iz Opštih poreskih prekršaja pravnih lica i preduzetnika iz člana 177. ZPPPA, koji se odnose na nepodnošenje i neblagovremeno podnošenje poreske prijave, neobračunavanje, neplaćanje i neblagovremeno plaćanje poreza.

Nastavak na 4. strani



U skladu sa članom 177. ZPPPA kazna za ne podnošenje, ne obračunavanje i ne plaćanje poreza:

Poreski obveznik-pravno lice ili preduzetnik koji ne podnese poresku prijavu, ne obračuna i ne plati porez, kazniće se za prekršaj novčanom kaznom u visini od 30% do 100% iznosa dugovanog poreza utvrđenog u postupku poreske kontrole, a ne manje od 500.000 dinara za pravno lice, odnosno 100.000 dinara za preduzetnika.

Poreski obveznik-pravno lice koji neblagovremeno podnese poresku prijavu i ne plati porez u zakonom propisanom roku, kazniće se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 150.000 dinara. Za ovaj prekršaj preduzetnik će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 50.000 dinara.

Poreski obveznik-pravno lice koji neblagovremeno podnese poresku prijavu, a plati porez u zakonom propisanom roku, kazniće se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 100.000 dinara. Za ovaj prekršaj preduzetnik će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 40.000 dinara.

Poreski obveznik-pravno lice koji blagovremeno podnese poresku prijavu, a ne plati porez u zakonom propisanom roku, kazniće se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 100.000 dinara. Za ovaj prekršaj preduzetnik će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 40.000 dinara.

Poreski obveznik-pravno lice koji po isteku propisanog roka izvrši uplatu poreza utvrđenog rešenjem Poreske uprave kazniće se novčanom kaznom u iznosu od 100.000 dinara. Za ovaj prekršaj preduzetnik će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 40.000 dinara.

Ovlašćenja Poreske uprave

Poreska uprava nije više nadležna da vodi prekršajni postupak. Poreska uprava može da podnese nadležnom prekršajnom sudu zahtev za pokretanje prekršajnog postupka za poreske i neke druge prekršaje. Nadležni prekršajni sud sprovodi prekršajni postupak.

Novina je u ZPPPA, da Poreska uprava ima pravo da izda prekršajni nalog, koji se izdaje u skladu sa Zakonom o prekršajima ("Službeni glasnik RS" br. 65/13). Prekršajni nalog se izdaje samo kada je za prekršaj zakonom ili drugim propisom od prekršajnih sankcija predviđena samo novčana kazna u fiksnom iznosu. ■

ZAKON O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Skupština Srbije je dana 18.07.2014. godine usvojila Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu.

U nastavku teksta navodimo samo neke najvažnije odredbe Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Zakon).

Zakonom je uređeno da se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca. Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom. Određena je obaveza poslodavca da donese ovaj pravilnik ukoliko ima više od deset zaposlenih.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

U članu 33. Zakona u kome su navedeni obavezni elementi ugovora o radu izostavljena je tačka 12), odnosno pozivanje na kolektivni ugovor ili pravilnik o radu.

Utvrđena je obaveza poslodavca da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim Zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi, umesto dosadašnje obaveze da poslodavac dostavi zaposlenom fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje u roku od 15 dana.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca (radni odnos na određeno vreme). Izuzeci od ovog pravila su:

- 1)** ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2)** za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;

Nastavak na 5. strani



Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom. Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Uvedeno je ograničenje kod zaključenja ugovora za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja, odnosno taj ugovor ne može da se zaključi sa supružnikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.

Skraćeno radno vreme je preformulisano kao nepuno radno vreme.

Predviđena je zabrana prekovremenog rada zaposlenima sa nepunim radnim vremenom.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred (umesto do sada sedam dana), osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada. Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Pod zaposlenim koji radi smenski rad smatra se samo onaj zaposleni koji bar trećinu svog radnog vremena na mesečnom nivou obavlja u različitim smenama.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Poslodavac nema obavezu da izda potvrdu zaposlenom o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, umesto do sada tri nedelje.

Brisana je odredba prema kojoj nedostavljanje rešenja o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom predstavlja uskraćivanje prava korišćenja godišnjeg odmora. Regulisano je da ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora. U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, koja ima karakter naknade štete.

Dužina trajanja plaćenog odsustva zaposlenog smanjena je sa sedam na pet dana u toku kalendarske godine, a opštim aktom ili ugovorom o radu se može utvrditi i duže trajanje. Poslodavac može da odobri zaposlenom plaćeno odsustvo za srodnike i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Osoba sa invaliditetom koju poslodavac ne može da angažuje na odgovarajućim poslovima, će se smatrati viškom zaposlenih.

Ukinuta je uvećana zarada za rad u smenama, a uvećana zarada po osnovu minulog rada predviđena je za godine radnog staža ostvarenog kod poslodavca.

Minimalna zarada se određuje na osnovu minimalne cene rada, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Poslodavac može isplaćivati minimalne zarade i duže od šest meseci, a po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade. Minimalna cena rada za narednu kalendarsku godinu, utvrđuje se najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.

Poslodavac ima mogućnost da naknadu za prevoz i ishranu na radu reši na drugi način, osim novčanim davanjima.

Nastavak na 6. strani



Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

Otpremnina pri odlasku u penziju smanjena je sa tri na dve prosečne zarade.

Obračun zarade, odnosno naknada zarade može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi. Obračun zarade ili naknade zarade predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Evidenciju o zaradama i naknadama zarada potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje, ili drugo lice koje ono ovlasti.

Utvrđena su potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja i to:

- pravo na isplatu potraživanja neće imati preduzetnik i osnivač, član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ukoliko nije zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom;
- pravo na isplatu potraživanja takođe neće imati zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj.

Produžen je rok za podnošenje zahteva Fondu solidarnosti, sa 15 na 45 dana.

Uz aneks ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Visina otpremnine u slučaju viška zaposlenog, odnosno "tehnološkog viška" utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu. Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Rok za zapošljavanje lica umesto zaposlenog za čijim je radom prestala potreba je smanjen sa šest meseci na tri meseca.

Zakonom je uređeno da otkazni rok može biti regulisan opštim aktom i u dužem trajanju od 15 dana, ali ne duže od 30 dana.

U članu 179. Zakona, razlozi za otkaz od strane poslodavca su preformulisani i drugačije grupisani, a dodat je i novi član 179a. kojim se uređuju disciplinske sankcije:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline."

Izmenjen je rok za odgovor na upozorenje pred otkaz ugovora o radu, umesto pet radnih dana utvrđen je rok od osam dana.

Otkaz ugovora o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, koji ne poštuje radnu disciplinu, poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio, kao i ocenu ponašanja zaposlenog i njegovih rezultata rada.

Zaposleni kome je radni odnos prestao na nezakonit način ima pravo na naknadu materijalne štete sa pripadajućim doprinosima za socijalno osiguranje, kao i da se vrati na rad. Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti

Nastavak na 7. strani



od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržanih članova porodice. Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete od najviše 36 zarada zaposlenog. Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Rok za pokretanje radnog spora smanjen sa 90 na 60 dana.

Dato je ovlašćenje inspektorima rada da nalože poslodavcima da zaključe ugovor u pisanom obliku sa licima koja kod njih obavljaju rad bez pravnog osnova.

U članovima 273-276. Zakona su regulisane kazne za prekršaje koje su povećane.

Poslodavac je dužan da pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu u roku od 60 dana od dana stupanja Zakona na snagu. Isti rok od 60 dana je određen za usklađivanje ugovora o radu sa novim izmenama i dopunama. Ako poslodavac sa zaposlenima ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu Zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

Predviđeno je ukidanje radnih knjižica od 1. januara 2016. godine. Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu Zakona, a koje nisu u suprotnosti sa Zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Nakon isteka tog roka, prestaju da važe. ■

Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány - Szabadka
Vojvođanska Fondacija za razvoj "Halo" - Subotica
Development Foundation of Vojvodina Halo - Subotica

Age Mamužića 11, Subotica - Szabadka
Tel.: +381 24 557 015, Fax: +381 24 555 775
office@vfhalo.eu

Izdanje podržali:

**Közgazgatási és
Igazságügyi
Minisztérium**

Preduzetnički informator

Broj Jul/1-2014

**Bitne informacije za
preduzetnike, d.o.o. i
poljoprivredne
proizvođače**

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Biblioteka Matice srpske, Novi Sad
334.72
PREDUZETNIČKI informator = Vállalkozói tájékoztató /
glavni urednik Tivadar Bunford. - 2014, Jul/1-2014. - Subotica :
Vojvođanska Fondacija za razvoj "Halo", 2014.-. - 30 cm
Mesečno. - Tekst na srp. i mađ. jeziku
ISSN 2217-9623
COBISS.SR-ID 272563463

**Ovde možete
čitati komentare i
objašnjenja važnih zakon-
skih promena odnosno propisa
koja će olakšati vaše poslovanje!**