



# Preduzetnički informativ

Broj Jul/1-2015

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

Sadržaj novog broja Preduzetničkog informatora:

### OTKAZ UGOVORA O RADU PO OSNOVU VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013 i 75/2014) su regulisani postupak utvrđivanja viška zaposlenih i prava koja imaju zaposleni po tom osnovu.

Poslodavac koji otkáže ugovor o radu zaposlenom kao višku ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa. Ako pre isteka ovog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

#### Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih

U slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih, poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj 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.

Isplata otpremnine zaposlenom višku je uslov prestanka radnog odnosa zbog prestanka potrebe za njegovim radom pa se otpremnina ima isplatiti najkasnije do prestanka radnog odnosa.

#### Neoporezivani iznos otpremnine za „tehnološki višak“

Otpremnina isplaćena zaposlenom koji je proglašen za „tehnološki višak“ oslobođena je plaćanja poreza saglasno članu 9. stav 1. tačka 19) Zakona o porezu na dohodak građana, i to: **porez na dohodak građana ne plaća na primanja ostvarena po osnovu otpremnine, odnosno novčane naknade koje poslodavac isplaćuje zaposlenom za čijim je radom prestala potreba**, u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi (Zakon o radu) – **do iznosa koji je utvrđen Zakonom o radu.**

Na iznos otpremnine iznad neoporezivog iznosa, koja se isplaćuje zaposlenom koji je proglašen za „tehnološki višak“ plaća se porez na dohodak.

#### Pravo na korišćenje godišnjeg odmora

#### Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Primerak rešenja o otkazu ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih ➔ [strana 1.](#)

### PRAVA ZAPOSLENOG POSLE PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Prava zaposlenog posle prestanka radnog odnosa regulisana su Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015), (u daljem tekstu: Zakon).

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti je objavljen u "Sl. glasniku RS", broj 38/2015 i stupio je na snagu 07. maja 2015. godine.

**Dokumentacija za ostvarivanje prava za slučaj nezaposlenosti**

➔ [strana 4](#)

### OTKAZ UGOVORA O RADU PO OSNOVU VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013 i 75/2014) su regulisani postupak utvrđivanja viška zaposlenih i prava koja imaju zaposleni po tom osnovu.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

U skladu sa članom 153. Zakona o radu poslodavac nema obavezu da donese program rešavanja viška zaposlenih ako

*Nastavak na 2. strani*

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



utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za manje od:

- 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme

20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Poslodavac koji otkáže ugovor o radu zaposlenom kao višku ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa. Ako pre isteka ovog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Prema tome, ukoliko se ukazala potreba za novim zapošljavanjem na poslovima na kojima je radio zaposleni kome je prestao radni odnos kao višku, poslodavac može i pre isteka roka od tri meseca da zaposli drugo lice pri čemu prednost ima zaposleni kome je prestao radni odnos. Zaposleni nema prednost ako ne ispunjava uslove za rad na tim poslovima, odnosno ako su izmenjeni uslovi na poslovima na kojima je zaposleni radio.

### **Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih**

U slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih, poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj 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.

Isplata otpremnine zaposlenom višku je uslov prestanka radnog odnosa zbog prestanka potrebe za njegovim radom pa se otpremnina ima isplatiti najkasnije do prestanka radnog odnosa.

Zaposlenom se za obračun radnog staža ne računa celokupan radni staž upisan u radnoj knjižici već samo radni staž:

- kod poslodavca kod koga je zaposlen u trenutku kada mu prestaje radni odnos zbog prestanka potrebe za njegovim radom,
- kod povezanih lica,
- kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kada poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Pod "radnim odnosom", u skladu sa članom 30. Zakona o radu, podrazumeva se ugovorni odnos koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenog i poslodavca.

Pod pojmom "za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu" smatra se ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, u skladu sa propisima o radu. Pojedini periodi (vreme), za koje je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, iako se prema propisima o radnoj knjižici upisuju u radnu knjižicu, ne predstavljaju vreme provedeno u radnom odnosu, ukoliko za to vreme nije zaključen ugovor o radu odnosno nije doneto rešenje o zasnivanju radnog odnosa.

Pod zaradom se smatra prosečna mesečna bruto zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Povodom prava na otpremninu, Ustavni sud je zauzeo stav da se saglasno članu 60. stav 4. Ustava Republike Srbije radi o pravu koga se niko ne može odreći, jer je to protivno prinudnim propisima. U Odluci Ustavnog suda, UŽ. 33/2007 od 19.3.2009. godinu je navedeno: Odredbom člana 60. stav 4. Ustava je, pored ostalog, utvrđeno da se niko ne može odreći prava na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. S obzirom na to da isplata otpremnine predstavlja jedan od zakonom utvrđenih oblika pravne zaštite zaposlenih u slučaju prestanka radnog odnosa, podnosilac ustavne žalbe se tog prava nije mogla odreći.

U Odluci Ustavnog suda Republike Srbije, UŽ. 177/2007 od 4.6.2009. godine navedeno je: "Davanjem

*Nastavak na 3. strani*



izjave kojim se odriče prava da sudskim putem traži svoja prava iz radnog odnosa pa i prava na neisplaćenu otpremninu kao jedne od zakonom utvrđenih mera zaštite zaposlenih za čijim je radom prestala potreba zaposleni se u suštini odrekao neotuđivog prava na pravnu zaštitu povodom prestanka radnog odnosa."

### **Neoporezivani iznos otpremnine za „tehnološki višak“**

Otpremnina isplaćena zaposlenom koji je proglašen za „tehnološki višak“ oslobođena je plaćanja poreza saglasno članu 9. stav 1. tačka 19) Zakona o porezu na dohodak građana, i to:

Člana 9. stav 1. tačka 19) Zakona o porezu na dohodak građana ("Službeni glasnik RS", br. 24/01, 80/02 - dr. zakon, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06 - ispravka, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 - US, 93/12, 114/12 - US, 47/13, 48/13 - ispravka, 108/13, 57/14, 68/14 - dr. zakon) propisuje **da se porez na dohodak građana ne plaća na primanja ostvarena po osnovu otpremnine, odnosno novčane naknade koje poslodavac isplaćuje zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi (Zakon o radu) – do iznosa koji je utvrđen Zakonom o radu (tj. zbir trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu).**

Na iznos otpremnine iznad neoporezivog iznosa, koja se isplaćuje zaposlenom koji je proglašen za "tehnološki višak" plaća se porez na dohodak. Porez na dohodak građana se obračunava i plaća na druge (ostale) prihode prema odredbi člana 85. stav 1. tačka 11.) Zakona. Porez na druge prihode plaća se po stopi od 20%, na osnovicu koju čini oporezivi prihod kao bruto prihod umanjen za normirane troškove u visini od 20% (član 85. stav 3. i član 86. Zakona).

Iznos otpremnine, koja se isplaćuje zaposlenom koji je proglašen za "tehnološki višak" (umanjeni za plaćeni porez i doprinose ako se plaćaju), ako zajedno sa prihodima po drugim osnovima koji ulaze u osnovicu godišnjeg poreza prelaze propisani neoporezivi iznos, **podležu plaćanju i godišnjeg poreza na dohodak građana** (na iznos iznad neoporezivog iznosa), kao dodatnog poreza, u skladu sa odredbama čl. 87. do 89. Zakona o porezu na dohodak građana.

### **Obaveza isplate zarade i naknade zarade u slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati i sve neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### **Pravo na korišćenje godišnjeg odmora**

Pre otkaza ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih, poslodavac može da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora za godinu u kojoj mu prestaje radni odnos i to u srazmernom trajanju. U slučaju da zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, poslodavac je dužan da mu isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

### **Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu**

Poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu:

- Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta i
- zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

### **Primerak rešenja o otkazu ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih:**

..... (poslovno ime)  
 ..... (sedište društva)

Matični broj: .....

PIB: .....

Del. broj: .....

Dana: .....

*Nastavak na 4. strani*



Na osnovu člana 192. a u vezi sa članom 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), Poslodavac \_\_\_\_\_, sa sedištem u \_\_\_\_\_, koje zastupa \_\_\_\_\_, dana \_\_\_\_\_ 2015. godine, donosi:

## **REŠENJE O OTKAZU UGOVORA O RADU**

Zaposlenoj \_\_\_\_\_ sa JMBG: \_\_\_\_\_, broj radne knjižice: \_\_\_\_\_, adresa stanovanja: \_\_\_\_\_, na poslovima \_\_\_\_\_, otkazuje se Ugovora o radu broj: \_\_\_\_\_ od \_\_\_\_\_ godine, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova na koje je raspoređena.

Zaposlenoj prestaje radni odnos dana \_\_\_\_\_.

Zaposlenoj je u skladu sa članom 158. Zakona o radu isplaćena otpremnina u visini 1/3 zarade za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca, što iznosi \_\_\_\_\_ dinara. Osnovica za obračun otpremnine se utvrđuje prema prosečnoj mesečnoj zaradi zaposlene koja joj je isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, a u skladu sa članom 159. Zakona o radu.

Zaposlenoj će, u skladu sa članom 186. Zakona o radu Srbije, biti isplaćena zarada, naknada zarade i druga primanja koja je zaposlena ostvarila zaključno sa danom prestanka radnog odnosa, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### **OBRAZLOŽENJE**

Kod poslodavca \_\_\_\_\_, je smanjen obim poslovanja i donete su izmene pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, kojima je smanjen broj izvršilaca na poslovima \_\_\_\_\_, pa je zaposlena određena kao zaposlena za čijim je radom prestala potreba usled ekonomskih i organizacionih promena.

Poslodavac nema mogućnosti da obezbedi drugi posao koji odgovara stručnoj spremi i radnim sposobnostima zaposlene. Takođe, poslodavac nema mogućnosti da zaposlenoj obezbedi drugi posao u nižem stepenu stručne spreme odgovarajućeg zanimanja, niti da obezbedi prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili ponudi posao kod drugog poslodavca.

Na osnovu napred navedenog doneto je rešenje kao u dispozitivu.

Ovo rešenje je konačno.

### **POUKA O PRAVNOM LEKU:**

1. Protiv ovog rešenja zaposlena može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja Rešenja o otkazu ugovora o radu.
2. Zaposlena ima pravo da se u roku od 30 dana od dana dostavljanja ovog Rešenja prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje, radi ostvarivanja prava za slučaj nezaposlenosti.

Poslodavac: \_\_\_\_\_

Dostaviti:

Zaposlenoj

Računovodstvenoj službi

Arhivi

Primila Rešenje Zaposlena: \_\_\_\_\_, dana \_\_\_\_\_ 2015. godine ■

## **PRAVA ZAPOSLENOG POSLE PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

Prava zaposlenog posle prestanka radnog odnosa regulisana su Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015), (u daljem tekstu: Zakon).

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti je objavljen u "Sl. glasniku RS", broj 38/2015 i stupio je na snagu 07. maja 2015. godine.

Lica koja su do dana stupanja na snagu ovog zakona ostvarila prava u skladu sa propisima i opštim aktima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona, ostvaruju prava u obimu i na način utvrđen tim propisima i opštim aktima;

Postupci započeti pre stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po odredbama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 36/09 i 88/10).

### **Pravo na novčanu naknadu koja se ostvaruje kod Nacionalne službe za zapošljavanje**

U skladu sa članom 66. Zakona:

„Obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci.

Neprekidnim osiguranjem iz stava 1. ovog člana smatra se i prekid obaveznog osiguranja kraći od 30 dana.”

*Nastavak na 5. strani*





U skladu sa članom 67. Zakona:

„Nezaposleni ima pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa ili prestanka obaveznog osiguranja, po osnovu:

- 1) prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, u skladu sa propisima o radu, i to:
  - 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, u skladu sa zakonom, osim lica koja su se, u skladu sa odlukom Vlade o utvrđivanju programa rešavanja viška zaposlenih, svojevoljno opredelila za novčanu naknadu ili posebnu novčanu naknadu - u većem iznosu od visine otpremnine utvrđene Zakonom o radu,
  - 2) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) prestanka radnog odnosa na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova, probnog rada;
- 3) prestanka funkcije izabranih, imenovanih i postavljenih lica, ukoliko nije ostvareno pravo na mirovanje radnog odnosa ili naknadu plate, u skladu sa zakonom;
- 4) prenosa osnivačkih prava vlasnika, odnosno člana privrednog društva;
- 5) otvaranja stečaja, pokretanja likvidacionog postupka i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;
- 6) premeštaja bračnog druga, u skladu sa posebnim propisima;
- 7) prestanka radnog odnosa u inostranstvu, u skladu sa zakonom, odnosno međunarodnim sporazumom.

Nezaposleni kome je radni odnos, odnosno osiguranje prestalo njegovom voljom ili krivicom, odnosno ako je radni odnos prestao svojevoljnim opredeljivanjem za otpremninu, novčanu naknadu ili posebnu novčanu naknadu po odluci Vlade o utvrđivanju programa rešavanja viška zaposlenih, u većem iznosu od visine otpremnine utvrđene Zakonom o radu, može ostvariti pravo na novčanu naknadu ako ponovo ispuni uslove iz člana 66. ovog zakona.”

**Rok za podnošenje zahteva i početak ostvarivanja prava na novčanu naknadu** su regulisani odredbom člana 68. Zakona:

„Novčana naknada pripada nezaposlenom od prvog dana od dana prestanka obaveznog osiguranja, **ako se prijavi i podnese zahtev Nacionalnoj službi u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa** ili prestanka osiguranja.

Nezaposlenom koji podnese zahtev iz stava 1. ovog člana po isteku roka od 30 dana, novčana naknada pripada od dana podnošenja zahteva.

Pravo na novčanu naknadu nema nezaposleni koji podnese zahtev po isteku vremena za koje bi mu pravo na novčanu naknadu pripadalo, u skladu sa ovim zakonom.

U rok iz st. 1-3. ovog člana ne računa se vreme za koje je nezaposleni po propisima o zdravstvenom osiguranju bio privremeno sprečen za rad.”

**Utvrđivanje visine, isplata novčane naknade i trajanje prava na novčanu naknadu** su regulisani članom 69., 70., 71., 72., 73., 74., 75. i 76. Zakona, prema sledećem:

„Član 69.

Osnovica za utvrđivanje visine novčane naknade jeste prosečna zarada, odnosno plata ili naknada zarade, odnosno naknada plate koja je nezaposlenom isplaćena u skladu sa zakonom u poslednjih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem je prestalo osiguranje.

Ako zarada nije isplaćena ili je isplaćena u iznosu nižem od osnovice na koju je obračunat doprinos, osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini osnovica na koju je obračunat doprinos za obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti i za koju je podneta pojedinačna poreska prijava nadležnom organu, u skladu sa zakonom.

Ako nezaposlenom u periodu iz stava 1. ovog člana nije obračunat doprinos za obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti i nije podneta pojedinačna poreska prijava nadležnom organu u skladu sa zakonom, visina novčane naknade utvrđuje se u najnižem iznosu, u skladu sa zakonom.

*Nastavak na 6. strani*



U Republici Srbiji se praznuje i obeležava radno Vidovdan - spomen na Kosovsku bitku 28. juna shodno odredbama Zakona o državnim i drugim praznicima u republici srbiji ("Sl. glasnik RS", br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011).

#### Član 70

Novčana naknada utvrđuje se u visini od 50% osnovice iz člana 69. ovog zakona.

Novčana naknada iz stava 1. ovog člana ne može biti viša od 160% niti niža od 80% minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu za mesec u kojem se vrši isplata novčane naknade.

Novčana naknada iz stava 2. ovog člana određuje se na osnovu broja radnih časova za mesec za koji se vrši isplata novčane naknade.

#### Član 71

Novčana naknada se isplaćuje za mesec koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata.

#### Član 72

Novčana naknada isplaćuje se nezaposlenom:

- 1) tri meseca, ako ima staž osiguranja od jedne do pet godina;
- 2) šest meseci, ako ima staž osiguranja od pet do 15 godina;
- 3) devet meseci, ako ima staž osiguranja od 15 do 25 godina;
- 4) dvanaest meseci, ako ima staž osiguranja duži od 25 godina.

Godinom staža osiguranja, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se navršenih 12 meseci za koje je obveznik doprinosa bio obavezno osiguran.

Izuzetno, novčana naknada pripada nezaposlenom u trajanju od 24 meseca, ukoliko nezaposlenom do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, nedostaje do dve godine.

Ispunjenost uslova za ostvarivanje prava na penziju, po osnovu staža osiguranja, nezaposleni dokazuje pojedinačnim aktom organizacije nadležne za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Korisnik novčane naknade dužan je da se lično javlja Nacionalnoj službi radi obaveštavanja o mogućnostima i uslovima zaposlenja i posredovanja u zapošljavanju svakih 30 dana, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja.

#### Član 73

Isplata novčane naknade se nastavlja za vreme:

- 1) trajanja dodatnog obrazovanja i obuke, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja;
- 2) privremene sprečenosti za rad utvrđene prema propisima o zdravstvenom osiguranju, ali ne duže od 30 dana od dana nastanka privremene sprečenosti;
- 3) **porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada zbog posebne nege deteta, prema propisima iz oblasti rada ili drugim propisima kojima se reguliše odsustvo sa rada.**

#### Član 74

Novčana naknada može da se isplati u jednokratnom iznosu radi samozapošljavanja, na zahtev nezaposlenog, u skladu sa opštim aktom Nacionalne službe.

#### Član 75

Isplata novčane naknade obustavlja se za vreme za koje miruju prava po osnovu nezaposlenosti, i to:

- 1) trajanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova;
- 2) odsluženja ili dosluženja vojnog roka;
- 3) izdržavanja kazne zatvora, trajanja pritvora, izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci;
- 4) boravka u inostranstvu u slučaju kada je nezaposleni ili njegov bračni drug upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

*Nastavak na 7. strani*



Po prestanku razloga iz stava 1. ovog člana, nezaposleni ostvaruje pravo na isplatu novčane naknade za preostalo vreme za koje je priznato pravo na novčanu naknadu ako se prijavi i podnese zahtev za ostvarivanje prava u roku od 30 dana.

#### Član 76

Korisniku novčane naknade prestaje pravo na novčanu naknadu, ako:

- 1) se briše sa evidencije, u skladu sa ovim zakonom;
- 2) prestane da se vodi evidencija o nezaposlenom, u skladu sa zakonom;
- 3) ne obavesti Nacionalnu službu u roku od pet dana o promeni koja je uslov ili osnov za sticanje, ostvarivanje ili prestanak prava na novčanu naknadu;
- 4) se od strane nadležnog organa utvrdi da radi kod poslodavca bez ugovora o radu ili ugovora o privremenim i povremenim poslovima;
- 5) podnese zahtev za prestanak prava. „

#### **Pravo na zdravstvenu zaštitu, penzijsko i invalidsko osiguranje**

Pravo na na zdravstveno i penzijsko invalidsko osiguranje korisnik ima za vreme ostvarivanja prava na novčanu naknadu.

Osnovica na koju se plaćaju doprinosi je iznos novčane naknade a obračun i uplatu doprinosa za osiguranje vrši Nacionalna služba za zapošljavanje.

#### **Dokumentacija koju predlažemo da se pripremi za ostvarivanje prava za slučaj nezaposlenosti:**

- 1) Fotokopija lične karte;
- 2) Ugovor o radu;
- 3) Dokumentacija u vezi otpremnine;
- 4) Dokaz o stručnoj spremi ili osposobljenosti – fotokopija (svedočanstvo, diploma ili uverenje – original dokumenata na uvid);
- 5) Akt o prestanku radnog odnosa (rešenje o prestanku radnog odnosa, akt o otkazu ugovora o radu);
- 6) Zaključena radna knjižica i fotokopija radne knjižice (ukoliko lice ima staž ostvaren u inostranstvu prilaže dve fotokopije radne knjižice);
- 7) Dokaz o prijavi i odjavi na obavezno socijalno osiguranje (Fotokopija Potvrde o podnetoj prijavi, promeni i odjavi na obavezno socijalno osiguranje tj. fotokopija obrasca M-A );
- 8) Ukoliko se radi o vlasniku ili osnivaču preduzeća ili preduzetniku, potrebno je dostaviti i rešenje nadležnog suda o otvaranju stečaja ili rešenje o brisanju iz Agencije za privredne registre i dokaz o osnovicama osiguranja iz Poreske uprave ili RF PIO;
- 9) Potvrda o zaradi, odnosno osnovici osiguranja - Osnovica za utvrđivanje visine novčane naknade jeste prosečna zarada, odnosno plata ili naknada zarade, odnosno naknada plate koja je nezaposlenom isplaćena u skladu sa zakonom u poslednjih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem je prestalo osiguranje;
- 10) Pojedinačna poreska prijava o obračunatim porezima i doprinosima (Obrazac PPP-PD) za poslednjih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem je prestalo osiguranje (pečatirana i potpisana);
- 11) Dokaz o penzijskom stažu koji nije staž osiguranja za slučaj nezaposlenosti (beneficirani staž, staž u inostranstvu, staž u vojsci u drugim republikama, staž po osnovu produženog osiguranja, poseban penzijski staž po osnovu trećeg deteta i staž po osnovu učešća u ratnim zbivanjima u dvostrukom trajanju);
- 12) Dokaz o periodima osiguranja iz matične evidencije Republičkog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja za lica kojima do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju nedostaje do dve godine. ■



**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:



**BETHLEN GÁBOR**  
Alapkezelő Nonprofit Zrt.

# Preduzetnički informatior

Broj Jul/1-2015

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

CIP - Katalogizacija u publikaciji  
Biblioteka Matice srpske, Novi Sad  
334.72  
PREDUZETNIČKI informatior = Vállalkozói tájékoztató /  
glavni urednik Tivadar Bunford. - 2015, Jul/1-2015. - Subotica :  
Vojvođanska Fondacija za razvoj “Halo”, 2015-. - 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!**