

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

Sadržaj novog broja Preduzetničkog informatora:

ZAKLJUČIVANJE NOVIH UGOVORA O RADU U SKLADU SA NOVIM ZAKONOM O RADU

Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 75/14, a koji se primenjuje od 29.07.2014.godine. Određen je rok od 60 dana za usklađivanje ugovora o radu sa novim izmenama i dopunama Zakona.

Postupak zasnivanja radnog odnosa

Obavezne elemente Ugovora o radu, kako bi se izvršilo usklađivanje postojećih ugovora o radu u skladu sa odredbama novog Zakona.

Ugovor o radu, kad se ugovora probni rad

Ugovor o radu na određeno vreme

Ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Radno vreme i raspored radnog vremena

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Ugovor o dopunskom radu

Prekovremeni rad

Odmori u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

⇒ strana 1

MINIMALNA CENA RADA ZA 2015.GODINU

Minimalna cena rada u Republici Srbiji za 2015.godinu iznosi 121,00 dinara po radnom času (neto), tj. bez poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, koji će se primenjivati počev od 01. januara 2015.godine.

⇒ strana 4

NOVA DINAMIKA UVOĐENJA OBAVEZE PODNOŠENJA PORESKE PRIJAVE ISKLJUČIVO U ELEKTRONSKOM OBLIKU

Zakon o izmeni Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 105/2014, kojim Zakonom je utvrđena nova dinamika uvođenja obaveze podnošenja poreskih prijava isključivo u elektronskom obliku za pojedine poreske oblike.

⇒ strana 4

UGOVOR O ZAJMU

Ugovor o zajmu je regulisan odredbama člana 557. do 566. Zakona o obligacionim odnosima ("Službeni list SFRJ" br. 29/78, 39/85, 57/89 i "Službeni list SRJ" br. 31/93).

⇒ strana 5

ZAKLJUČIVANJE NOVIH UGOVORA O RADU U SKALDU SA NOVIM ZAKONOM O RADU

U Preduzetničkom informeratoru Jul /1-2014 smo pisali o najvažnijim odredbama Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Zakon), koji je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 75/14, a koji se primenjuje od 29.07.2014.godine.

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.

U ovom broju Preduzetničkog informeratora pišemo o obaveznim elementima Ugovora o radu, kako bi se izvršilo usklađivanje postojećih ugovora o radu u skladu sa odredbama novog Zakona.

Postupak zasnivanja radnog odnosa

Postupak zasnivanja radnog odnosa, radno vreme i raspored radnog vremena je regulisano Zakonom o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14). Zakonom o radu je regulisano da se radni odnos zasniva ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i poslodavac. Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac, s tim da

Nastavak na 2. strani

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



u ime i za račun poslodavca ugovor o radu zaključuje nadležni organ (u pravnom licu direktor ili zaposleni koga on ovlasti, a kod fizičkog lica preduzetnik ili zaposleni koga on ovlasti). Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac. Ugovor o radu može da se zaključi na **neodređeno ili određeno vreme**.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad i obavezno u pisanom obliku. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu pre njegovog stupanja na rad, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Odredbom člana 33 Zakona o radu je utvrđena obavezna sadržina ugovora o radu:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente tačke 11-13) ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Poslodavac ima obavezu da ugovor o radu ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca gde zaposleni radi.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad. Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos

Ugovorom o radu može da se ugovori **PROBNI RAD** za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu koji može da traje najduže šest meseci. Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana, s tim da poslodavac treba da obrazloži otkaz ugovora o radu. Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Ugovor o radu može da se zaključi:

- 1) Na **određeno vreme**, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Ugovor o radu na određeno vreme se može zaključiti za period koji sa prekidima i bez prekida ne može biti duži od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda od 24 meseca.
- 2) **Za obavljanje poslova sa povećanim rizikom** samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima, odnosno samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.
- 3) **Radni odnos sa nepunim radnim vremenom**, na neodređeno ili određeno vreme. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu. Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima i da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom.

Nastavak na 3. strani



Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da tako ostvari puno radno vreme.

Specifične vrste **radnog odnosa je radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca** koji obuhvata rad na daljinu i rad od kuće i **radni odnos koji se zasniva za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja** (ovaj ugovor o radu se ne može zaključiti 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).

Radno vreme i raspored radnog vremena

Prema odredbi člana 50. Zakonu o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) **PUNO RADNO VREME** iznosi 40 časova nedeljno. Radna nedelja traje pet radnih dana. Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac, u pravnom licu direktor ili zaposleni koga on ovlasti, a kod fizičkog lica preduzetnik ili zaposleni koga on ovlasti. Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Raspored radnog vremena, u toku radne nedelje, se utvrđuje odlukom poslodavca. Dužnost je poslodavca da o rasporedu radnog vremena i promeni rasporeda obavesti zaposlene najmanje pet dana pre promene rasporeda radnog vremena. Način na koji će poslodavac obavestavati zaposlene (dostavljanje lično zaposlenom, putem oglasne table i dr.) nije propisan zakonom, pa se predlaže da se ovo pitanje uredi opštim aktom.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način tako da radna nedelja traje šest radnih dana. Tada se donosi odluka da radna nedelja traje šest radnih dana u okviru 40 časova nedeljno i u tom slučaju i subota je redovan radni dan.

Poslodavac svojim opštim aktom može da utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Radni odnos može da se zasnuje sa **NEPUNIM RADNIM VREMENOM** na neodređeno ili određeno vreme, a zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme. U tom slučaju zaposleni zasniva radni odnos sa nepunim radnim vremenom zaključivanjem ugovora o radu sa svakim poslodavcem. Prilikom zasnivanja radnog odnosa kod drugog poslodavca zaposlenom nije potrebna nikakva saglasnost poslodavca kod koga je već u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom, niti je potrebno da se zaključuje formalni sporazum između poslodavaca.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, ako zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno. Zaposleni s nepunim radnim vremenom ima pravo u punom iznosu na godišnji odmor, a što se tiče naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora. Zaposleni ima zaradu srazmerno zaradi koju bi ostvario da je na radu. Ima pravo i na troškove prevoza za dolazak na rad i povratak s rada i na druge dodatke koji su utvrđeni opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u svemu i u obimu kao i ostali zaposleni. Poslodavci, svaki posebno, su dužni da nadležnim službama dostavljaju obrasce (M1, M2, M4) kao i za ostale zaposlene koji radi s punim radnim vremenom, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ne može da zaključi dva ugovora o radu sa punim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod jednog poslodavca ima pravo da zaključi ugovor o dopunskom radu najviše do jedne trećine punog radnog vremena, kod drugog poslodavca (**DOPUNSKI RAD**).

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran - **PREKOVREMENI RAD**. Prekovremeni rad može trajati najduže četiri časa dnevno po zaposlenom i ne može biti duži od 12 časova nedeljno.

Zaposlenom se može naložiti da radi prekovremeno ako se radi o iznenada povećanom obimu posla koji bi mogao da traje kraće vreme. Ukoliko bi ti poslovi mogli trajati duže, poslodavac mora zaposliti druge zaposlene na određeno vreme.

Prekovremeni rad se posebno vrednuje. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu za rad obavljen kao prekovremeni čija se zarada uvećava za najmanje 26%.

Nastavak na 4. strani



Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstva i opreme na ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu poslovost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno - **SKRAĆENO RADNO VREME**. Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom. Na ovim poslovima ne može se vršiti preraspodela radnog vremena. Odluku o uvođenju skraćenog radnog vremena donosi direktor pod uslovom da postoji stručna analiza za donošenje takve odluke.

Odmori u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji rade duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta, a zaposleni koji rade duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena. Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način da se rad ne prekida. Vreme odmora uračunava se u radno vreme. Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno i nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. ■

MINIMALNA CENA RADA ZA 2015.GODINU

Vlada Republike Srbije je dana 29. septembra 2014.godine donela Odluku o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2015.godine. Ova Odluka je objavljena u "Službenom glasniku RS" broj 104/2014 od 01. oktobra 2014.godine.

Minimalna cena rada u Republici Srbiji za 2015.godinu iznosi 121,00 dinara po radnom času (neto), tj. bez poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, koji će se primenjivati počev od 01. januara 2015.godine. ■

NOVA DINAMIKA UVOĐENJA OBAVEZE PODNOŠENJA PORESKE PRIJAVE ISKLJUČIVO U ELEKTRONSKOM OBLIKU

Počev od 01. marta 2014. godine primenjuje se objedinjena naplata poreza i doprinosa, tj. za sve isplate prihoda na koji se plaća porez i/ili doprinosi po odbitku, poreski obveznik, odnosno poreski platac pre isplate prihoda podnosi Poreskoj upravi isključivo elektronskim putem pojedinačnu poresku prijavu na novopropisanom obrascu PPP -PD (pojedinačna poreska prijava o obračunatim porezima i doprinosima). O ovoj temi detaljno smo pisali u Preduzetničkom informatoru Januar/1-2014.

U skladu sa stavom 7. člana 38. Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji ("Sl. glasnik RS", br. 80/2002, 84/2002 - ispr., 23/2003 - ispr., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005 - dr. zakon, 62/2006 - dr. zakon, 63/2006 - ispr. dr. zakona, 61/2007, 20/2009, 72/2009 - dr. zakon, 53/2010, 101/2011, 2/2012 - ispr., 93/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 i 105/2014) 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 (porez po odbitku), kao i za porez na dodatu vrednost.

Zakon o izmeni Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji je objavljen u "Službenom glasniku RS" broj 105/2014, kojim Zakonom je utvrđena nova dinamika uvođenja obaveze podnošenja poreskih prijava isključivo u elektronskom obliku za pojedine poreske oblike, i to:

- 1) porez na dobit pravnih lica, osim poreza na dobit pravnih lica po odbitku – od 1. aprila 2015. godine;
- 2) godišnji porez na dohodak građana – od 1. aprila 2015. godine;
- 3) porez na dobit pravnih lica po odbitku – od 1. januara 2016. godine;
- 4) akcize – od 1. januara 2016. godine;
- 5) porez na prihod od samostalnih delatnosti za preduzetnike koji vode poslovne knjige – od 1. januara 2016. g.;
- 6) porez na premije neživotnog osiguranja – od 1. januara 2016. godine;
- 7) sve ostale poreske oblike – od 1. januara 2017. godine. ■



UGOVOR O ZAJMU

Pojam ugovora o zajmu

Ugovor o zajmu je regulisan odredbama člana 557. do 566. Zakona o obligacionim odnosima ("Službeni list SFRJ" br. 29/78, 39/85, 57/89 i "Službeni list SRJ" br. 31/93).

Ugovor o zajmu je ugovor kojim se jedno lice, zajmodavac, obavezuje da drugom licu, zajmoprimcu, preda u svojinu određenu količinu novca ili drugih zamenljivih stvari, a zajmoprimac se obavezuje da mu istu količinu stvari iste vrste i kvaliteta vrati u određenom roku.

Zajmodavac može biti banka i druga pravna i fizička lica. Privredni subjekti (pravna i fizička lica koja obavljaju privrednu delatnost) mogu davati zajam u vidu pružanja finansijske pomoći ili podrške poslovnom partneru iz slobodnih novčanih sredstava. Česti su slučajevi davanja zajmova između člana društva (tzv. osnivača) i privrednog društva u kome on ima to svojstvo za obezbeđenje tekuće likvidnosti društva, između povezanih pravnih lica i između društava koja poslovno saraduju.

Na osnovu ugovora o zajmu zajmoprimac stiče pravo svojine, odnosno raspolaganja na stvari koju je pozajmio, s tim što je zajmoprimac u obavezi da posle određenog vremena, zajmodavcu, vrati istu količinu stvari, iste vrste i kvaliteta.

Ugovor o zajmu nastaje u trenutku kada se ugovorne strane dogovore o bitnim elementima ugovora, što znači da se može zaključiti usmeno. Ugovor o zajmu koji se zaključuje između pravnih lica, odnosno preduzetnika, mora se sačiniti ugovor u pisanoj formi kao dokaz da se radi o zajmu.

Ovaj ugovor je dvostrano obavezan jer zajmodavac preuzima obavezu da preda stvar koja je predmet ugovora, a zajmoprimac je dužan da vrati pozajmljene stvari u ugovoreno vreme i da plati naknadu za korišćenje stvari (kamatu).

Ugovor o zajmu može biti dobročin (besplatan) ili teretan. Ukoliko zajmoprimac pored glavnice duguje i kamatu, odnosno određenu naknadu, onda se radi o teretnom ugovoru.

Bitni elementi ugovora o zajmu

Bitni elementi ugovora o zajmu su predmet i vreme trajanja ugovora.

Predmet ugovora o zajmu je najčešće novac, ali to mogu biti i druge zamenljive stvari (koje su određene po rodu, broju, meri ili težini).

Ukoliko je predmet zajma novac neopodno je da se zajam preda uplatom ugovorenog novčanog iznosa na račun zajmoprimca, a vraćanje zajma da se izvrši uplatom novčanog iznosa sa računa zajmoprimca na račun zajmodavca, sa jasnom naznakom o davanju, odnosno o povraćaju novčanog zajma uz navođenje konkretnog ugovora o zajmu koji se vraća (broj pod kojim je ugovor zaveden i datum zaključenja ugovora).

Ugovorne strane mogu ugovorom o zajmu regulisati da se zajam dat u novcu vrati u stvarima koje odgovaraju vrednosti novčanog zajma u vreme i u mestu koji su ugovorom određeni za vraćanje.

Ako predmet zajma nije novac, ugovorne strane su ovlašćene ugovoriti da se zajam vrati u novcu. Zajmoprimac je ipak ovlašćen da po svom izboru vrati pozajmljene stvari ili iznos novca koji odgovara vrednosti tih stvari u vreme i u mestu koji su ugovorom određeni za vraćanje. Isto važi i u slučaju kada nije moguće vratiti istu količinu stvari, iste vrste i istog kvaliteta.

Zajmoprimac je dužan vratiti zajam u roku određenom ugovorom. Vreme trajanja ugovora se obično određuje tako da se zajmoprimcu ostavlja vremenski rok kada se zajam ima vratiti. Ako rok nije određen zajmoprimac je dužan vratiti zajam u primerenom roku, koji ne može biti kraći od dva meseca računajući od zajmodavčevog traženja da mu se zajam vrati. Zajmodavac ne može tražiti vraćanje stvari pre ugovorenog roka, a zajmoprimac može zajam vratiti i pre roka određenog za vraćanje, ako o svojoj nameri obavesti zajmodavca unapred i naknadi mu štetu koja bi zbog toga nastala. Ako je zajam besplatan (bez ugovorene kamate), za zajmodavca neće nastati šteta vraćanjem zajma pre roka.

Nastavak na 6. strani



Bitan element ugovora je iznos naknade (kamate ili druge koristi) i rok u kome je zajmodavac dužan predati novac ili drugu zamenljivu stvar zajmoprimcu.

Kod ugovora u privredi se podrazumeva da zajmoprimac duguje kamatu i kada ona nije ugovorena. Zakon o obligacionim odnosima određuje da se pitanje visine stope ugovorne kamate uređuje posebnim zakonom (koji do sada nije nikada donet).

Zajmodavac je dužan predati određene stvari u ugovoreno vreme, a ako rok za predaju nije određen, onda kada to zajmoprimac zatraži.

Zajmodavac može odbiti da izvrši predaju određene stvari ako se, posle zaključenja ugovora, materijalne prilike zajmoprimca pogoršaju tako da je neizvesno da li će moći da vrati zajam.

Ugovorom se može regulisati i zakonska zatezna kamata koju plaća dužnik koji zadocni sa ispunjenjem glavnice novčane obaveze. Zakonska zatezna kamata se računa u skladu sa Zakonom o zateznoj kamati.

Razlike ugovora o zajmu i ugovora o kreditu

Ugovor o zajmu se razlikuje od ugovora o kreditu, jer se kreditnim poslovima mogu baviti samo banke, dok ugovor o zajmu mogu zaključivati fizička i pravna lica. Predmet ugovora o zajmu može biti novac i druge zamenljive stvari na kojima zajmoprimac stiče pravo svojine, a kod ugovora o kreditu je to samo novac. Kamata je bitan element ugovora o kreditu, dok se kod ugovora o zajmu može ugovoriti, ali i ne mora. ■

Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány - Szabadka
Vojvodanska 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 Okt/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, Okt/1-2014. - Subotica :
Vojvodanska 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!**