

## **PRIJAVA I ODJAVA ZAPOSLENIH SA OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA**

Usled problema sa kojima se suočavaju poslodavci i nadležne službe socijalnog osiguranja, kao i Nacionalna služba za zapošljavanje, ponovo ukazujemo poslodavcima na **neophodnost poštovanja zakonskog roka za prijavu, odnosno odjavu zaposlenih sa obaveznog socijalnog osiguranja**, a koji rokovi su određeni poslednjim izmenama Zakona o radu, kao i Zakonom o centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja.

Naime, u skladu sa poslednjim izmenama Zakona o radu, propisana je obaveza poslodavaca da na osnovu ugovora o radu, odnosno drugog ugovora o obavljanju poslova, podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (koji rok je tri radna dana), a najkasnije pre stupanja zaposlenog i drugog radno angažovanog lica na rad.

Registracija osiguranika i osiguranih lica u Centralni registar vrši se podnošenjem jedinstvene prijave u elektronskom obliku od strane podnosioca jedinstvene prijave (u ovom slučaju poslodavca).

Jedinstvena prijava podnosi se u roku od tri radna dana od dana zaposlenja, odnosno od dana zaključenja ugovora o radu, odnosno drugog ugovora o obavljanju poslova, odnosno od dana prestanka zaposlenja, prestanka obavljanja poslova, odnosno od dana nastale promene u toku osiguranja.

Jedinstvena prijava sadrži podatke koji su potrebni za ostvarivanje prava iz obaveznog socijalnog osiguranja, a koji su utvrđeni propisima koji uređuju penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Dan prijema jedinstvene prijave u Centralnom registru smatra se danom prijema jedinstvene prijave u svim organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja.

Propuštanje roka od tri dana, predstavlja prekršaj za koji se izriče kazna, u skladu sa članom 31. Zakona o centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja, koji glasi:

“Novčanom kaznom od 300.000,00 do 1.500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako ne podnese jedinstvenu prijavu ili ako jedinstvenu prijavu podnese po proteku roka iz člana 11. ovog zakona.

Novčanom kaznom od 50.000,00 do 500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice ako ne podnese jedinstvenu prijavu ili ako jedinstvenu prijavu podnese po proteku roka iz člana 11. ovog zakona.

Novčanom kaznom od 300.000,00 do 1.500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako unese netačne podatke u jedinstvenu prijavu.

Novčanom kaznom od 50.000,00 do 500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj podnosilac jedinstvene prijave - poslodavac fizičko lice ako unese netačne podatke u jedinstvenu prijavu.

Novčanom kaznom od 300.000,00 do 1.000.000,00 dinara kazniće se za prekršaj korisnik podataka Centralnog registra koji ne izvrši prenos podataka u Jedinstvenu bazu, u skladu sa ovim zakonom i članom 17. Zakona o prekršajima ("Službeni glasnik RS", br. 101/05, 116/08 i 111/09).

Novčanom kaznom od 300.000,00 do 1.500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj korisnici podataka Centralnog registra koji, u skladu sa ovim zakonom, ne sarađuju i ne razmenjuju podatke kojima raspolažu, a imajući u vidu član 17. Zakona o prekršajima.

Za radnje iz st. 1, 3, 5. i 6. ovog člana novčanom kaznom od 30.000,00 do 80.000,00 dinara kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u pravnom licu.”

Ovom prilikom napominjemo naročito i to - u vezi sa prestankom radnog odnosa, i obavezom poslodavca da izvrši odjavu zaposlenog sa obaveznog socijalnog osiguranja, takođe preko Centralnog registra, da propuštanjem zakonskog roka od tri radna dana od prestanka radnog odnosa za odjavu, nastaje dodatni veliki problem, jer poslodavac više nije u mogućnosti da samostalno podnese jedinstvenu prijavu na Portalu CROSO nego se mora podneti zahtev za utvrđivanje sticanja ili prestanka svojstva osiguranika Fondu PIO, odnosno RZZO koji o zahtevu odlučuju u skladu sa pravilima opšteg upravnog postupka, što dosta usložnjava procedure i mogućnost daljeg ostvarivanja prava zaposlenih (prijave Nacionalnoj službi za zapošljavanje u cilju ostvarivanja prava za slučaj nezaposlenosti (novčane naknade, zdravstvenog osiguranja i dr.) a takođe i nove prijave na obavezno socijalno osiguranje u slučaju da se ovaj zaposleni zapošljava kod novog poslodavca.