



Ministarstvo
finansija

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br. 2
81000 Podgorica Crna Gora
www.mif.gov.me

Br: 05-02- 430/25-23120/2

Podgorica, 17.07.2025. godine

Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA, Rimski trg 46,
Podgorica

gospođi, Naidi Nišić, ministarki

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o dopunama Zakona o radu

Veza: Vaš akt broj: 04-082/25-1674/5 od 08.07.2025. godine

Poštovana gospođo Nišić,

Povodom *Predloga zakona o dopunama Zakona o radu*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Na tekst Predloga zakona i pripremljeni Izveštaj o analizi uticaja propisa, sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Dopune zakona o radu donose se u cilju tehničkog i terminološkog usklađivanja sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta u smislu određenja stepena invaliditeta u pogledu prava koja su propisana zakonom.

Uvidom u dostavljeni Predloga zakona i Izveštaj o analizi uticaja propisa utvrđeno je da implementacija istog ne zahtijeva dodatno izdvajanje finansijskih sredstava iz budžeta države.

Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta, nema primjedbi na Predlog zakona o dopunama Zakona o radu.

S poštovanjem,

MINISTAR
Novica Vuković



PREDLOG

ZAKON O DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Član 1

U Zakonu o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24) poslije člana 119 dodaje se novi član koji glasi:

„Zaštita prava lica sa invaliditetom

Član 119a

(1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, u skladu sa procjenom radne sposobnosti sadržanom u rješenju o jedinstvenom vještačenju invaliditeta.

(2) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.

(3) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, niti mogu da mu se obezbijede druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.

(4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 169 stav 2 ovog zakona.

(5) Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njegove saglasnosti.

(6) Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.“

Član 2

Poslije člana 133 dodaje se novi član koji glasi:

„Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom

Član 133a

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom, kao i zaposleni koji se stara o licu sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i četvrti stepen potrebne podrške za ravnopravno uključivanje u društvo (u daljem tekstu: stepen potrebne podrške) u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 132 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.“

Član 3

U članu 134 poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

„(5) Pravo iz čl. 132 i 133a ovog zakona ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom, kao i lice sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i četvrti stepen potrebne podrške u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta, smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite.“

Član 4

U članu 169 poslije stava 6 dodaje se novi stav koji glasi:

„(6a) Zaposlenom licu sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i treći ili četvrti stepen potrebne podrške u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta, za čijim radom je prestala potreba, kod koga je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje:

1) 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.“

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

„(7a) Visina otpremnine iz stava 6a ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.“

Član 5

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe čl. 119 i 133, člana 134 stav 4 i člana 169 st. 6, 7 i 8 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24).

Član 6

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“, a primjenjivaće se od dana početka sprovođenja postupaka jedinstvenog vještačenja invaliditeta u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta.

Obrazloženje

I. Ustavni osnov za donošenje zakona

Ustavni osnov za donošenje ovog Zakona sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 Ustava Crne Gore, kojim je određeno da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju i druga pitanja od interesa za Crnu Goru.

II. Razlozi za donošenje zakona

Osnovni razlozi za izradu dopuna Zakona o radu jeste usklađivanje sa Predlogom Zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta. Jedinstveno vještačenje invaliditeta u smislu navedenog zakona predstavlja postupak u kojem se procjenjuje i/ili utvrđuje postojanje dugoročnog fizičkog, mentalnog, intelektualnog ili senzornog oštećenja lica koje u sadejstvu sa različitim barijerama može otežati puno i efektivno učešće u društvu na osnovu jednakosti sa drugima, statusa lica sa invaliditetom kao i stepena potrebne podrške za njegovo ravnopravno uključivanje u društvo.

Imajući u vidu odredbe navedenog propisa te određenja invaliditeta i kao i stepena podrške potrebno je uskladiti odredbe Zakona o radu u smislu određenja stepena invaliditeta u pogledu prava koja su propisana zakonom.

III. Usklađenost sa pravnom tekovinom Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Nije bilo pravne tekovine i potvrđenih međunarodnih konvencija sa kojima je trebalo uskladiti propis.

IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta

Odredbom člana 1 Predloga zakona vrši se tehničko i terminološko usklađivanje zakona sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta kao i Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

U cilju usklađivanja sa stepenom potrebne podrške za lica sa invaliditetom radi ostvarivanja prava na rad sa polovinom punom radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju vrši se terminološko usklađivanje teksta zakona. (čl. 2 i 3 Predloga zakona)

Odredbom člana 4 Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje, odnosno utvrđuje se zavisno od procenta invaliditeta koji je do sada bio propisan koji je to stepen podrške

u skladu sa stepenom oštećenja organizma i stepena funkcionalnosti statusa, u smislu ostvarivanja prava na otpremninu.

Odredbom člana 5 propisuje se koje odredbe važećeg zakona prestaju da važe, primjenom Zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“, a primjenjivaće se od dana početka sprovođenja postupaka jedinstvenog vještačenja invaliditeta u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta. (član 6)

V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona

Za sprovođenje zakona nijesu potrebna dodatna sredstva iz Budžeta Crne Gore.

Tekst odredaba zakona koje se mijenjaju

Zakon o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 077/24, 84/24 i 86/24)

Zaštita prava lica sa invaliditetom

Član 119

- (1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu sa ocjenom organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta.
- (2) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, niti mogu da mu se obezbijede druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.
- (4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 169 stav 2 ovog zakona.
- (5) Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njegove saglasnosti.
- (6) Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju

Član 133

- (1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.
- (2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 132 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta

Član 134

- (1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 132 i 133 ovog zakona dužan je da u pisanoj formi podnese zahtjev poslodavcu.
- (2) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 132 i 133 ovog zakona propisuje organ državne uprave nadležan za poslove socijalnog staranja.
- (3) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 132 i 133 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa članom 130 stav 2 ovog zakona.
- (4) Pravo iz čl. 132 i 133 ovog zakona ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju odnosno lice sa teškim invaliditetom smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite.

Otpremnina

Član 169

- (1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.
- (2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.
- (3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 ovog zakona.
- (4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.
- (5) Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(6) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(7) Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

(8) Lice sa invaliditetom, u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

NAZIV PROPISA

Predlog zakona o dopunama Zakona o radu

1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?
- Donošenjem Zakona o dopunama Zakona o radu izvršice se tehničko i terminološko usklađivanje sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta u smislu određenja stepena invaliditeta u pogledu prava koja su propisana zakonom.
- Neusklađenost pravnog sistema te samim tim otežana primjena Zakona o radu.
- Nejasnoće u primjeni zakona za lica koja koriste pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena po osnovu njege djeteta, kao i lica s invaliditetom kojima je potrebno isplatiti otpremeni po osnovu istog, te samim tim i nemogućnosti ostvarivanja navedenih prava.
- Imajući u vidu da se predmetna izmjena odnosi na roditelje koji koriste pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta kao i lica s invaliditetom kojima treba biti isplaćena otpremnina po osnovu istog, samim tim navedeni subjekti bi bili oštećeni.
- Ne bi se izvršilo usklađivanje sa pravnim sistemom odnosno Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta što bi dovelo do nemogućnosti primjene Zakona o radu u praksi.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navedi usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

Osnovni razlog za izradu dopunama Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućeg mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste usklađivanje sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta. Jedinstveno vještačenje invaliditeta u smislu navedenom zakona predstavlja postupak u kojem se procjenjuje i/ili utvrđuje postojanje dugoročnog fizičkog, mentalnog, intelektualnog ili senzornog oštećenja lica koje je sadejstvu sa različim barijerama može otežati puno i efektivno učešće u društvu na osnovu jednokasti sa drugima, statusa lica s invaliditetom kao i stepena podrške za njegovo ravnopravno uključivanje u društvo. Imajući u vidu odredbe navedenog propisa te određenje invaliditeta, kao i stepen podrške potrebno je uskladiti odredbe Zakona o radu sa predmetnim zakonom u smislu određenja stepena invaliditeta u pogledu prava koja su propisana zakonom.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba

razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).

- **Obrazložiti preferiranu opciju?**

Moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, mogu uključivati sljedeće:

- Donošenjem zakona izvršiće se uklađivanje sa pravnim sistemom te samim tim i efikasnija primjena propisa.
- Status quo opcija: Ne bi se izvršilo usklađivanje sa pravnim sistemom odnosno Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju što bi dovelo do nemogućnosti primjene Zakona o radu u praksi.
- Preferirana opcija je donošenje Zakona o dopunama Zakona o radu koji ima za cilj terminološko i tehničko usklađivanje u dijelu ostvarivanja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena i ostvarivanja prava na otpremninu za lica s invaliditetom u zavisnosti od određenja invaliditeta kao i stepena podrške kojem pripadaju.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- **Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.**

- Donošenje propisa predstavlja isključivo tehničko i terminološko usklađivanje sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta. U tom kontekstu donošenje propisa odnosi se na roditelje koji koriste pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, kao i na lica s invaliditetom u dijelu koji se odnosi na isplatu otpremnine. Navedene odredbe su terminološki promjenjene međutim postupak za ostvarivanje navedenih prava je ostao isti.
- Donoše propisa neće izazvati troškove građanima i privredi.
- Propisom se podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Navedenim propisom se ne stvaraju administrativna opterećenja i biznis barijere.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- **Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?**
- **Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.**
- **Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.**
- **Da li su neophodna finansijska sredstva obezbjeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?**
- **Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?**
- **Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?**
- **Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.**
- **Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.**
- **Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?**
- **Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.**

- Nije potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava za implementaciju propisa.
- Nije potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava.
- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne obaveze.
- Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske

obaveze. - Implementacijom propisa neće se ostvariti prihod za budžet.
6. Konsultacije zainteresovanih strana - Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertna podrška i ako da, kako. - Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije). - Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.
- U izradi ovog propisa učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstva socijalnog staranja, brige o porodici i demografiji kao i eksperti angažovani od strane tog ministarstva. - U izradi RIA obrasca učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, iz razloga hitnosti za donošenje navedenog propisa nijesu organizovane javne konsultacije.
7: Monitoring i evaluacija - Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa? - Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi? - Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva? - Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?
- Imajući u vidu da se u konkretnom slučaju radi o tehničkom i terminološkom usklađivanju Predloga zakona sa Predlogom zakona o jednostvenom vještačenju invaliditeta ne postoje prepreke za implementaciju propisa. - Prilikom primjene propisa organizovaće se okrugli stolovi kako bi se kako poslodavci tako i zaposleni upoznali sa navedenim izmjenama. - Broj roditelja koji koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta kao i lica s invaliditetom koji su ostvarili pravo na isplatu otpremnine u zavisnosti kojem stepenu podrške pripadaju. - Poslodavci i zaposlena lica s invaliditetom.

Datum i mjesto
 8.7.2025. godine
 Podgorica

MINISTARKA



Najda Nišić

[Handwritten signature]