



Crna Gora
Vlada Crne Gore

CRNA GORA SKUPŠTINA CRNE GORE	
PRIMLJENO:	27. 02 20. 26. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-3/26-1
VEZA:	
EPA:	913 XXVIII
SKRAĆENICA:	PRILOG

Br: 11-011/26-450/5

26. februar 2026. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

Gospodin Andrija Mandić, predsjednik

Vlada Crne Gore, na sjednici od 19. februara 2026. godine, utvrdila je **PREDLOG ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O SOCIJALNOM SAVJETU**, koji Vam u prilogu dostavljamo radi stavljanja u proceduru Skupštine Crne Gore.

Za predstavnice Vlade, koje će učestvovati u radu Skupštine i njenih radnih tijela prilikom razmatranja Predloga ovog zakona, određene su NAIDA NIŠIĆ, ministarka rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i IRENA JOKSIMOVIĆ, vršiteljka dužnosti generalne direktorice Direktorata za rad u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga.

PREDSJEDNIK
mr Milojko Spajić, s. r.

**ZAKON
O DOPUNAMA ZAKONA O SOCIJALNOM SAVJETU***

Član 1

U Zakonu o Socijalnom savjetu („Službeni list CG“, broj 44/18) u članu 7 stav 1 poslije riječi „cijena;“ dodaju se riječi: „jednakosti zarada za rad iste vrijednosti;“.

Član 2

Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi:

„Promovisanje i praćenje jednakosti zarada

Član 15a

U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet:

1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti;

2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima;

3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom;

4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom;

5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori.

Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3 ovog člana, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“

Član 3

Poslije člana 27 dodaju se dva nova člana koji glase:

„Donošenje podzakonskih akata

Član 27a

Podzakonski akti iz člana 15a stav 2 ovog zakona donijeće se u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odložena primjena

Član 27b

Odredbe člana 15a ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“

Član 4

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.

*U ovaj zakon prenesena je Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja

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

Socijalni savjet, kao konsultativno tijelo, predviđen je Ustavom Vrne Gore, koji u članu 65 predviđa da se socijalni položaj zaposlenih usklađuje u Socijalnom savjetu. Pitanja koja se tiču sastava, djelokruga i način rada, finansiranje, nivoi na kojima se osniva i druga pitanja od značaja za rad Socijalnog savjeta uređena su Zakonom o Socijalnom savjetu, koji je usvojen u junu 2018. godine ("Službeni list Crne Gore", br. 44/18). U smislu člana 2 Zakona o socijalnom savjetu, Socijalni savjet osniva se radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca.

Predloženim dopunama Zakona o socijalnom savjetu, uz izmjene Zakona o radu omogućava se puna implementacija standarda koji se odnose ne implementaciju principa jednake zarade za rad iste vrijednosti, a koji su sadržani u Direktivi Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja. Imajući u vidu da su nadležnosti Socijalnog savjeta definisane ovim zakonom, to je neophodno izvršiti dvije važne dopune, na način što će se precizirati da ovo tijelo, između ostalog, razmatra i zauzima stavove o pitanjima koja se odnose na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti. Osim toga, razlog za dopunu Zakona o socijalnom savjetu se nalazi u potrebi da se postojećem tekstu zakona doda novi član, kojim bi se definisala uloga Socijalnog savjeta u promovisanju i praćenju jednakosti zarada. Na taj način će se u potpunosti obezbijediti usklađivanje sa Direktivom 2023/970, koja sadrži rješenja kojima se obezbjeđuje jačanje mehanizama za poštovanja načela jednake zarade muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; zabrane direktne ili indirektno diskriminacije u pogledu zarade na osnovu pola; i transparentnost zarada kako u javnom tako i u privatnom sektoru.

III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Usklađenost Nacrta zakona sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)

a) Odredbe SSP sa kojima se usklađuje propis:

glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila konkurencije, član 79 – Radni uslovi i jednake mogućnosti

Glava VII, Politike saradnje, član 101 – Saradnja u oblasti društvene politike, stav 2 i 3.

Usklađenost Nacrta zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Usklađenost sa primarnim izvorima prava Evropske unije:

UFEU, Dio TREĆI, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156, stav 1, tačka 2-Treaty on the functioning of the EU, Part three, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Poin 2.

Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije :

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje

IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta

Odredbom člana 1 Nacrta predviđa se dopuna člana u članu 7 Zakona o Socijalnom savjetu, kojim je definisan djelokrug rada ovog tijela, predlaže se dopuna na način da se u djelokrug rada Socijalnog savjeta predvidi i razmatranje i zauzimanje stavovova o pitanjima koja se odnose na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.

Odredbom člana 2 Nacrta predviđeno je da se poslije člana 15 u važećem zakonu doda novi člann 15a, kojim bi se definisala uloga Socijalnog savjeta u promovisanju i praćenju principa jednake zarade za rad iste vrijednosti. U tom smislu, predviđeno je da Socijalni savjet sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakom zaradom za rad iste vrijednosti; analizira uzroke razlike u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlici u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarade podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podniete nacionalnim sudovima.

Način na koji će se vršiti objavljivanje dostupnih podataka o zaradama bliže će se urediti aktom ministarstva nadležnog za poslove rada, na prijedlog Socijalnog savjeta. S tim u vezi, odredbom člana 3 Nacrta predviđeno je da će se navedeni akt, kao i akt kojim se uređuje postupak objedinjavanja podataka koji se odnose na podneske povodom diskriminacije donijeti u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu izmjena zakona.

Kao i kod predloženih izmjena Zakona o radu, predviđeno je odložena primjena ovih izmjene Zakona o Socijalnom savjetu, tj. predloženo je da se primjenjuje od 1. juna 2031. godine, što je u skladu sa Direktivom 2023/970.

V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona

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



Crna Gora

Organ državne uprave nadležan za oblast na koju se propis odnosi/donosilac akta

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Naziv propisa	Prijedlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	
Klasifikacija propisa po oblastima i podoblastima uređivanja	oblast	podoblast
	XII. Radni odnosi i zapošljavanje	1. Opšti propisi o radu
Klasifikacija propisa po pregovaračkim poglavljima i podpoglavljima prava Evropske unije	poglavlje	potpoglavlje
	19 Socijalna politika i zapošljavanje (5)	19.20.Socijalna politika (05.20)
Ključni termini - eurovok deskriptori		

pena J.



Ministarstvo
finansija

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primljeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Administrativni pos. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
		04-082/26-518/8		

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

Br: 05-02-041/26-4476/2

Podgorica, 17.02.2026.godine

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

gospođi, Naidi Nišić, ministarki

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu

Veza: Vaš akt br:04-082/26-518/1 od 16.02.2026. godine

Poštovana gospođo Nišić,

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

MIŠLJENJE

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

Naime, Predlogom zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu nadležnost Socijalnog savjeta se mijenja na način što će navedeno tijelo između ostalog razmatrati i zauzimati stavove o pitanjima koja se odnose na jednake zarade za rad iste vrijednosti.

Uvidom u dostavljeni Izveštaj o sprovedenoj analizi uticaja propisa, utvrđeno je da za sprovođenje propisa nisu potrebna sredstva iz budžeta Crne Gore, kao i da implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta nema primjedbi na dostavljeni Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu.

S poštovanjem,



IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
NAZIV PROPISA	Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu

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)?

- Socijalni savjet osnovan je radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mimo rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca. Potreba za donošenjem zakona proizilazi i obaveze implementacije principa jednake zarade za rad iste vrijednosti, a koji su sadržani u Direktivi Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja.
- Imajući u vidu da su nadležnosti Socijalnog savjeta definisane ovim zakonom, to je neophodno bilo izvršiti dvije važne dopune, na način što će se precizirati da ovo tijelo, između ostalog, razmatra i zauzima stavove o pitanjima koja se odnose na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.
- Socijalni savjet ne bi imao nadležnost da razmatra i zauzima stavove o pitanjima koja se odnose na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.
- Socijalni savjet ne bi imao nadležnost da sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakom zaradom za rad iste vrijednosti; analizira uzroke razlike u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlici u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarade podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnijete nacionalnim sudovima.
- Ne bi postojao mehanizam za poštovanje načela jednake zarade muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; zabrane direktne ili indirektno diskriminacije u pogledu zarade na osnovu pola; i transparentnost zarada kako u javnom tako i u privatnom sektoru.

2. Ciljevi

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

primjenljivo.
Cilj Predloga zakona je da se omogući Socijalnom savjetu da razmatra i zauzima stavove o pitanjima koja se odnose na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti kao i da promoviše i prati jednakost zarada.
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? Status quo: - Socijalni savjet ne bi imao nadležnost da sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakom zaradom za rad iste vrijednosti; analizira uzroke razlike u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlici u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarade podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnijete nacionalnim sudovima. - Ne bi postojao mehanizam za poštovanje načela jednake zarade muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; zabrane direktne ili indirektno diskriminacije u pogledu zarade na osnovu pola; i transparentnost zarada kako u javnom tako i u privatnom sektoru.
4. Analiza uticaja - Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektno. - 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. - Propis će uticati na zaposlene u Crnoj Gori jer će omogućiti praćenje primjene načela jednakosti zarade za rad jednake vrijednosti. Propis će takođe imati uticaj na Socijalni savjet jer će ojačati nadležnost u oblasti unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarade za rad iste vrijednosti. - Primjena propisa neće izazvati troškove građanima i privredi. - Propisom se ne podržava stvaranje novim privrednih subjekata na tržištu rada 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 obezbijeđena 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 proistići finansijske obaveze?

- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore? - Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja 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.
- Za implementaciju navedenog propisa nisu potrebna finansijska sredstva iz Budžeta Crne Gore. - Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze. - Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje podzakonskih akata kojim će proisteći finansijske obaveze. - Implementacijom propisa se neće ostvariti prihod za budžet Crne Gore. - Prilikom izračunavanja finansijskih izdataka nije korišćena metodologija za obračun finansijskih izdataka/prihoda. - Na Predlog zakona nisu postojale sugestije Ministarstva finansija.
6. Konsultacije zainteresovanih strana - Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiska 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.
- Prilikom izrade Nacrta predloga omogućena je expertska podrška od strane Međunarodne organizacije rada. - U izradi ovog propisa učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Inspekcija rada, Unija poslodavaca Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore. U toku izrade Predloga zakona objavljena je javna rasprava koja je trajala 20 dana u julu mjesecu 2025. godine. Javnoj raspravi su prisustvovali predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Unije slobodnih sindikata, Unije poslodavaca Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore. - Nije bilo predloga i sugestija od strane zainteresovane javnosti.
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?
- Potencijane prepreke se odnose na nepoštovanje zakonskih odredbi od strane poslodavaca u smislu dostavljanja podataka neophodnih za praćenje i promovisanje jednakosti zarada što bi onemogućilo dalje aktivnosti Socijalnog savjeta. - Donošenje podzakonskih akata i aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca o jednakosti zarada. - Objavljeni podaci o razlici u zaradama za prethodne četiri godine. - Za sprovođenje predloženog rješenja biće zadužen Socijalni Savjet Crne Gore Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i poslodavci.

Datum i mjesto
16.02.2026. godine
Podgorica





Crna Gora
Ministarstvo pravde

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG

19. 02. 2026

Prilaz:				
Org. jed.	Jedinstveni klas. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
		04-082/26-581/1		

/Renaj.

Adresa: Vuka Karadžića 3,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 407 501
fax: +382 20 407 515
www.gov.me/mpa

Broj: 01-040/26-1440/5

18. februar 2026. godine

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
Gđa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na CPL obrazac u odnosu na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu

Veza: Vaš akt broj: 04-082/26-581/1 od 16. februara 2026. godine

Uvažena,

Ministarstvo pravde razmotrilo je Izvještaj o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije (CPL obrazac) koji se odnosi na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu, koji je dostavljen aktom broj: 04-082/26-581/1 od 16. februara 2026. godine, zaprimljen u ovom ministarstvu 16. februara 2026. godine.

U skladu sa članom 4 Uputstva o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije („Službeni list Crne Gore“, broj 75/24), Ministarstvo pravde je dana 17. februara 2026. godine zatražilo mišljenje Agencije za sprečavanje korupcije radi otklanjanja mogućih rizika za nastanak korupcije u izradi propisa.

Dana 18. februara 2026. godine, Agencija za sprečavanje korupcije dostavila je mišljenje broj: 04-03-402/2-26 u kome navodi da nema primjedbi iz okvira svoje nadležnosti na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu.

Imajući u vidu navedeno, obavještavamo Vas da, u okviru nadležnosti Ministarstva pravde, nemamo primjedbi na Izvještaj o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije (CPL obrazac) koji se odnosi na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu.

S poštovanjem,



Dostavljeno:

- naslovu;
- a/a;
- u spise predmeta



Crna Gora
Ministarstvo pravde

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primijeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Jedinstveni klas. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
04-082/26-518/5				

Adresa: Vuka Karadžića 3,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 407 501
fax: +382 20 407 515
www.gov.me/mpa

Broj: 01-040/26-1440/3

17. februar 2026. godine

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
Gđa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu

Veza: Vaš akt broj: 04-082/26-58/1 od 16. februara 2026. godine

Uvažena,

Ministarstvo pravde razmotrilo je tekst Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu, koji je dostavljen aktom broj: 04-082/26-58/1 od 16. februara 2026. godine, zaprimljen u ovom ministarstvu 16. februara 2026. godine.

S tim u vezi, obavještavamo Vas da u okviru nadležnosti ovog ministarstva, koje se odnose na uređenje postupka pred sudovima, kao i u pogledu odredaba Predloga zakona koje regulišu pitanje sankcija i prekršajnog postupka nemamo primjedbi na tekst Predloga zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu.

S poštovanjem,



Dostavljeno:

- naslovu
- u spise predmeta
- a/a

<i>Preliminarna kontrola na rizike od korupcije</i>	
<i>Naziv propisa</i>	<i>Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu</i>
<i>Naziv organa</i>	<i>Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga</i>
<i>Sektor/odsjek</i>	<i>Direktorat za rad Direkcija za radne odnose</i>
<i>Faza donošenja propisa</i>	<i>Utvrdjivanje na Vladi</i>
<i>1. Navedi oblast koja se uređuje propisom.</i>	<i>Radni odnosi</i>
<i>2. Da li su jasno definisani subjekti zaduženi za sprovođenje propisa? Objasni.</i>	<i>Da. Subjekat za sprovođenje propisa je Socijalni savjet Crne Gore.</i>
<i>3. Da li postoje očigledne pravne praznine, nedostaci ili odredbe u propisu koje dozvoljavaju dvosmisleno tumačenje? Objasni.</i>	<i>Ne</i>
<i>4. Da li je propis, sa predviđenim regulatornim pretpostavkama, kreiran u cilju ostvarivanja profita ili drugih benefita za račun</i>	<i>Ne</i>

<i>određenog/ih subjekta/ata? Objasni.</i>	
5. <i>Da li će javni funkcioner koji je na čelu organa koji je predlagač propisa imati privatni interes od efekata primjene propisa (etičke povrede)? Objasni.</i>	Ne
6. <i>Da li su u propisu predviđeni adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje ili je predviđeno da će ovo pitanje biti regulisano podzakonskim aktima? Objasni.</i>	<i>Da, ovim propisom predviđeni su adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje čime će se postići njegova potpuna implementacija.</i>
7. <i>Da li su u propisu definisane vrste odgovornosti subjekata zaduženih za sprovođenje odredaba propisa? Objasni.</i>	<i>Da, ovim propisom definisane su nadležnosti Socijalnog savjeta na koji se navedeni propis odnosi.</i>
8. <i>Da li su kontrolni mehanizmi definisani propisom? Objasni.</i>	<i>Ne, propisom nisu definisani kontrolni mehanizmi. Propis se odnosi na djelokrug rada socijalnog savjeta.</i>
9. <i>Da li su predviđene sankcije za slučajeve povrede zakonskih normi? Objasni.</i>	<i>Ne, ovaj propis ne sadrži sankcije za slučaj kršenja normi. Propis se odnosi na djelokrug rada socijalnog savjeta.</i>
10. <i>Da li je u zakonu propisana jasna procedura za izricanje sankcija, tj. da li je uspostavljen mehanizam praćenja primjene, izricanja sankcija i vrste sankcija? Objasni.</i>	<i>Zakonom nisu propisane sankcije.</i>

11. <i>Da li je propisano da je subjekt koji odlučuje o davanju prava, uvođenju ograničenja i izricanju sankcija, odvojen od subjekta koji kontroliše (nadzire) zakonitost i sprovođenje ovih odluka, tj. da li je uspostavljena adekvatna „dvostepenost“ kao mehanizam provjere i kontrole donesenih odluka? Objasni.</i>	<i>Nije primjenjivo.</i>
12. <i>Da li je propis bio predmet lobiranja? Objasni.</i>	<i>Ne</i>
13. <i>Da li se propis odnosi na izmjenu izbornih mehanizama ili finansiranje političkih partija? Objasni.</i>	<i>Ne</i>
14. <i>Da li se propisom bitnije mijenja struktura javne uprave? Objasni.</i>	<i>Ne</i>
15. <i>Da li je transparentnost obezbijedena objavljivanjem poziva za javnu raspravu? Objasni.</i>	<i>Za Predlog zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu sprovedena je procedura javnih konsultacija i javne rasprave u skladu sa relevantnim propisima.</i>
16. <i>Da li propis predviđa transparentan proces donošenja odluka? Objasni.</i>	<i>Ne</i>

17. Da li propis definiše listu opravdanih slučajeva u kojima se određene odredbe ne primenjuju? Objasni.	Ne
18. Da li se u propisu definišu rokovi za administrativne postupke? Objasni.	Ne
19. Da li propis uspostavlja mehanizam kontrole rizika od pojave sukoba interesa na nivou državne uprave, odnosno da li su propisom uspostavljeni mehanizmi odgovornosti koji su odvrćajući za pojavu sukoba interesa i eventualni razvoj korupcije? Objasni.	Ne
20. Ostala relevantna pitanja.	/

Datum i mjesto

16.02.2025. godine,
Podgorica

Starješina

Ministarka

Naida Nišić





Crna Gora
Vlada Crne Gore
Generalni sekretarijat

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primljeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Redni broj	Prilog	Vrijednost	
04-082/26-518/7			81000	

Adresa: Karađorđeva bb
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 814
fax: +382 20 224 138
www.gsv.gov.me

Broj: 02-082/26-224/2

18. februar 2026.

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA

Gospođa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu

Uvažena gospođo Nišić,

Dopisom Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, broj 04-082/26-518/1 od 16. 2. 2026, dostavljen je *Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu*, sa popunjenim SPSSD obrascem. Uvidom u predmetni dokument, konstatujemo da s aspekta nadležnosti Generalnog sekretarijata Vlade, **nemamo primjedbi** na Predlog zakona.

S poštovanjem,

GENERALNI SEKRETAR

mr Dragoljub Nikolić



<i>Preliminarna kontrola s aspekta sprečavanja proliferacije strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike</i>	
<i>Naziv propisa</i>	<i>Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu *</i>
<i>Naziv organa</i>	<i>Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga</i>
<i>Sektor/odsjek</i>	<i>Direktorat za rad</i>
<i>Faza donošenja propisa</i>	<i>Utvrđivanje predloga propisa na sjednici Vlade</i>
1. Da li su u postupku izrade propisa obavljene konsultacije sa Generalnim sekretarijatom Vlade s aspekta s aspekta primjene člana 7a Uredbe o generalnom sekretarijatu Vlade? Objasni	Ne
2. Da li je propisom predviđeno donošenje strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike¹? Objasni	Ne

¹ Definicija strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike je data u Uredbi načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, Službeni list CG, br. 54/2018 od 31.7.2018. godine

3. <i>Da li su propisom predviđeni struktura i sadržaj strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	<i>Ne</i>
4. <i>Da li su propisom utvrđeni prioriteti i/ili ciljevi strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	<i>Ne</i>
5. <i>Da li su strateška dokumenta kojima se utvrđuju javne politike, čije se donošenje planira propisom, izričit zahtjev proistekao iz međunarodnih konvencija koje je Crna Gora ratifikovala? Objasni</i>	<i>Ne</i>
6. <i>Da li su strateška dokumenta kojima se utvrđuju javne politike, čije se donošenje planira propisom, izričita obaveza koja proizilazi iz Ustava Crne Gore? Objasni</i>	<i>Ne</i>
7. <i>Da li se propisom mijenjaju nadležnosti državnih organa u procesu donošenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	<i>Ne</i>
8. <i>Da li se propisom mijenjaju procedure donošenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	<i>Ne</i>

9. Da li se propisom mijenja ili utvrđuje hijerarhija (odnos usklađivanja) strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni	Ne
10. Ostala relevantna pitanja.	

Datum i mjesto

16.02.2026. godine, Podgorica

Starješina





Crna Gora

Ministarstvo evropskih poslova

Irena J.

Adresa: Bulevar Ivana Crnojevića 167
81 000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 481 301

www.gov.me/mep

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Br: 04/4-907/26-623/2

Primljeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	edinstveni klas. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
04-082/26-518/0				

17. februar 2026.

Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
ministarki Naidi Nišić

Veza: Dopis br: 04-082/26-518/1

Predmet: Mišljenje o usklađenosti Predloga zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu s pravnom tekovinom EU

Poštovana,

Dopisom broj 04-082/26-518/1 od 17. februara 2026. godine tražili ste mišljenje o usklađenosti **Predloga zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu s pravnom tekovinom Evropske unije.**

Nakon upoznavanja sa sadržinom predloga propisa, a u skladu sa nadležnostima definisanim članom 40 stav 1 alineja 2 Poslovnika Vlade Crne Gore („Sl. list CG“, br. 80/08, 14/17, 28/18, 63/22, 121/23 i 43/25) Ministarstvo evropskih poslova je saglasno sa navodima u obrascu usklađenosti predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije.

S poštovanjem,

Maida Gorčević

MINISTARKA EVROPSKIH POSLOVA



Prilog:

- Izjava i tabela usklađenosti Predloga zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu s pravnom tekovinom EU

Dostavljeno:

- Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga;
- a/a

IZJAVA O USKLAĐENOSTI NACRTA/PREDLOGA PROPISA CRNE GORE S PRAVNOM TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE

Identifikacioni broj Izjave		MRS-IU/PZ/26/01
1. Naziv nacrt/predloga propisa		
- na crnogorskom jeziku	Predlog zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	
- na engleskom jeziku	Proposal for the Law on amendments to the Law on the social council	
2. Podaci o obrađivaču propisa		
a) Organ državne uprave koji priprema propis		
Organ državne uprave	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	
- Sektor/odsjek	Direktorat za rad/Direkcija za radne odnose	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	v.d. Generalne direktorice Direktorata za rad Irena Joksimović, tel: 020/482-429 irena.joksimovic@mrzs.gov.me	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	v.d. Generalne direktorice Direktorata za rad, tel: 020/482-429 irena.joksimovic@mrzs.gov.me	
b) Pravno lice s javnim ovlaštenjem za pripremu i sprovođenje propisa		
- Naziv pravnog lica	/	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
3. Organi državne uprave koji primjenjuju/sprovode propis		
- Organ državne uprave	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	
4. Usklađenost nacrt/predloga propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)		
a) Odredbe SSPa s kojima se usklađuje propis		
Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 72 i član 79, Radni uslovi i jednake mogućnosti		
Glava VIII, Politike saradnje, član 101, Saradnja u oblasti socijalne politike		
b) Step en ispunjenosti obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
☒	ispunjava u potpunosti	
☐	djelimično ispunjava	
☐	ne ispunjava	
c) Razlozi za djelimično ispunjenje, odnosno neispunjenje obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
/		
5. Veza nacrt/predloga propisa s Programom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji (PPCG)		
- PPCG za period	2026-2027	
- Poglavlje, potpoglavlje	/	
- Rok za donošenje propisa	/	
- Napomena	Donošenje zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu nije predviđeno Programom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.	
6. Usklađenost nacrt/predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije		
a) Usklađenost s primarnim izvorima prava Evropske unije		
UFEU, Dio TREĆI, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156, stav 1, tačka 2 / TFEU, Part three, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Point 2		
Potpuno usklađeno/Fully harmonized		
b) Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije		

32023L0970	
Direktiva (EU) 2023/970 Evropskog parlamenta i Savjeta od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja / Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (OJ L 132, 17.5.2023)	
Potpuno usklađeno/Fully harmonized	
c) Usklađenost s ostalim izvorima prava Evropske unije	
Ne postoji izvor prava EU ove vrste s kojim bi se predlog propisa mogao uporediti radi dobijanja stepena njegove usklađenosti.	
6.1. Razlozi za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost nacrt/predloga propisa Crne Gore s pravnom tekovinom Evropske unije i rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti	
/	
7. Ukoliko ne postoje odgovarajući propisi Evropske unije s kojima je potrebno obezbijediti usklađenost konstatovati tu činjenicu	
Ne postoje odgovarajući propisi EU s kojima je potrebno obezbijediti usklađenost.	
8. Navesti pravne akte Savjeta Evrope i ostale izvore međunarodnog prava korišćene pri izradi nacrt/predloga propisa	
Okvirni Sporazum o radu na daljinu, sklopljen 2002. godine između Evropske sindikalne konfederacije, Industrijske unije i Evropske konfederacije poslodavaca, Evropska unija zanata i malih i srednjih preduzeća (UNICE/UEAPME) i Centar preduzeća s javnim učešćem (ECPE).	The Framework Agreement on Telework, concluded in 2002 between the European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP)
9. Navesti da li su navedeni izvori prava Evropske unije, Savjeta Evrope i ostali izvori međunarodnog prava prevedeni na crnogorski jezik (prevode dostaviti u prilogu)	
Direktiva 32023L0970 prevedena je na crnogorski jezik.	
10. Navesti da li je nacrt/predlog propisa iz tačke 1 Izjave o usklađenosti preveden na engleski jezik (prevod dostaviti u prilogu)	
Predlog zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu preveden je na engleski jezik.	
11. Učešće konsultanata u izradi nacrt/predloga propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti	
U izradi Predloga zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu nije bilo učešća konsultanata.	
Potpis / ovlašćeno lice obrađivača propisa	Potpis / ministarka evropskih poslova
Datum: 17. 02. 2026. 	 Datum: 17. 02. 2026.

Prilog obrasca:

1. Prevodi propisa Evropske unije
2. Prevod nacrt/predloga propisa na engleskom jeziku (ukoliko postoji)

TABELA USKLAĐENOSTI

1. Identifikacioni broj (IB) nacрта/predloga propisa		1.1. Identifikacioni broj izjave o usklađenosti i datum utvrđivanja nacрта/predloga propisa na Vladi		
MRS-TU/PZ/26/01		MRS-IU/PZ/26/01		
2. Naziv izvora prava Evropske unije i CELEX oznaka				
Direktiva (EU) 2023/970 Evropskog parlamenta i Savjeta od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja - 32023L0970				
3. Naziv nacрта/predloga propisa Crne Gore				
Na crnogorskom jeziku		Na engleskom jeziku		
Predlog zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu		Proposal for the Law on amendments to the Law on the social council		
4. Usklađenost nacрта/predloga propisa s izvorima prava Evropske unije				
a)	b)	c)	d)	e)
Odredba i tekst odredbe izvora prava Evropske unije (član, stav, tačka)	Odredba i tekst odredbe nacрта/predloga propisa Crne Gore (član, stav, tačka)	Usklađenost odredbe nacрта/predloga propisa Crne Gore s odredbom izvora prava Evropske unije	Razlog za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost	Rok za postizanje potpune usklađenosti
Član 1 Predmet Ovom direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi za jačanje primjene načela jednake plate muškaraca i žena za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti (u daljem tekstu: načelo jednake plate) iz člana 157 UFEU i zabrane diskriminacije iz člana 4 Direktive 2006/54/EZ, naročito putem transparentnosti zarada i ojačanih mehanizama za sprovođenje propisa.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
Član 2 Područje primjene 1. Ova direktiva primjenjuje se na poslodavce u javnom i privatnom sektoru. 2. Ova direktiva primjenjuje se na sve radnike koji imaju zaključen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definisano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom koja važi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda pravde.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21,	

3. Za potrebe člana 5, ova direktiva primjenjuje se na kandidate za zapošljavanje.			145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 3 Značenje izraza 1. U smislu ove direktive: (a) zarada je uobičajena osnovna ili minimalna zarada ili plata i bilo koja druga naknada, u novcu ili u naturi, koju radnik prima od poslodavca, neposredno ili posredno (dopunske ili varijabilne komponente), u vezi sa svojim zaposlenjem; (b) visina zarade je godišnja bruto zarada i odgovarajuća bruto satnica; (c) rodni jaz u zaradama je razlika u prosječnim visinama zarade ženskih i muških radnika koje zapošljava poslodavac, izražena kao procenat prosječne visine zarade muških radnika; (d) medijalna visina zarade je visina zarade u odnosu na koju polovina radnika koje zapošljava poslodavac zarađuje više, a druga polovina manje; (e) medijalni rodni jaz u zaradama je razlika između medijalne visine zarade ženskih radnika i medijalne visine zarade muških radnika koje zapošljava poslodavac, izražena kao procenat medijalne visine zarade muških radnika; (f) kvartilni platni razred je svaka od četiri jednake grupe radnika u koje se dijele prema visinama svojih zarada, od najniže do najviše; (g) rad jednake vrijednosti je rad za koji je određeno da je jednake vrijednosti u skladu sa nediskriminatorskim i objektivnim rodno neutralnim kriterijumima iz člana 4 stav 4; (h) kategorija radnika su radnici koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupisao njihov poslodavac na nepristrasan način na osnovu nediskriminatorskih i objektivnih rodno neutralnih kriterijuma iz člana 4 stav 4 i, ako je primjenljivo, u saradnji sa predstavnicima radnika u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom; (i) neposredna diskriminacija je situacija u kojoj jedno lice zbog svog pola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imalo drugo lice u uporedivoj situaciji; (j) posredna diskriminacija je situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa može staviti lica jednog pola u posebno nepovoljan položaj u odnosu na lica drugog pola, osim ako je ta	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 5, 8 i 94 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) i članom 1, 2, 26 i 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.	

odredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdana na osnovu legitimnog cilja i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna; (k) inspektorat za rad je organ ili organi koji su, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom, odgovorni za funkcije kontrole i inspekcije na tržištu rada, osim ako te funkcije mogu da obavljaju socijalni partneri, kada je to predviđeno nacionalnim pravom; (l) tijelo za jednakost je tijelo ili tijela koja su imenovana na osnovu člana 20 Direktive 2006/54/EZ; (m) predstavnici radnika su predstavnici radnika u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom. 2. U smislu ove direktive, diskriminacija uključuje: (a) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, u smislu člana 2 stav 2 tačka (a) Direktive 2006/54/EZ, kao i svaki nepovoljniji tretman lica zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, ako su to uznemiravanje ili tretman povezani sa ostvarivanjem prava iz ove direktive ili proizlaze iz ostvarivanja tih prava; (b) svako uputstvo da se lica diskriminišu po osnovu pola; (c) svaki nepovoljniji tretman povezan sa trudnoćom ili porodijskim odsustvom u smislu Direktive Savjeta 92/85/EEZ (24); (d) svaki nepovoljniji tretman, u smislu Direktive (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta (25), na osnovu pola, između ostalog u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva ili odsustva za negovatelje; (e) intersekcionalnu diskriminaciju, to jest diskriminaciju na osnovu kombinacije pola i bilo kojeg drugog osnova ili drugih osnova za diskriminaciju od kojih štiti Direktiva 2000/43/EZ ili Direktiva 2000/78/EZ. 3. Stav 2 tačka (e) ne podrazumijeva dodatne obaveze poslodavaca da prikupljaju podatke iz ove direktive koji se odnose na osnove za diskriminaciju koji su predmet zaštite a koji nijesu pol.				
Član 4 Jednaki rad i rad jednake vrijednosti 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da poslodavci imaju strukture zarada kojima se obezbjeđuje jednaka plata za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti. 2. Uz konsultovanje sa tijelima za jednakost, države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da su analitički alati ili metodologije stavljeni na raspolaganje i da su lako dostupni kako bi podržali i	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet:	Potpuno usklađeno		

usmjeravali procjenu i poređenje vrijednosti rada u skladu sa kriterijumima iz ovog člana. Ti alati ili metodologije omogućavaju poslodavcima i/ili socijalnim partnerima da jednostavno uspostave i koriste rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se isključila svaka diskriminacija u zaradama po osnovu pola. 3.Komisija po potrebi može ažurirati smjernice Unije koje se odnose na rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, uz konsultovanje sa Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE). 4.Strukture zarada moraju biti takve da se njima omogućava procjena da li su radnici u uporedivoj situaciji u pogledu vrijednosti rada na osnovu objektivnih, rodno neutralnih kriterijuma dogovorenih sa predstavnicima radnika ako takvi predstavnici postoje. Ti kriterijumi ne zasnivaju se, neposredno ili posredno, na polu radnika. Oni uključuju vještine, zalaganje, odgovornost i radne uslove i, po potrebi, sve druge faktore koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj. Primjenjuju se na objektivno rodno neutralan način, isključujući svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju po osnovu pola. Naročito se ne smiju potcijeniti relevantne meke vještine.	1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“			
Član 5. Transparentnost zarada prije zapošljavanja 1.Kandidati za zapošljavanje imaju pravo da od potencijalnog poslodavca dobiju informacije o: (a) početnoj zaradi ili rasponu zarade, koji se zasnivaju na objektivnim, rodno neutralnim kriterijumima, za dato radno mjesto; i (b) ako je primjenljivo, odgovarajućim odredbama kolektivnog ugovora koje poslodavac primjenjuje u vezi sa tim radnim mjestom. Te informacije pružaju se na način kojim se obezbjeđuju utemeljeni i transparentni pregovori o zaradi, kao na primjer u objavljenom oglasu za slobodno radno mjesto, prije razgovora za posao ili na drugi način. 2.Poslodavac ne smije pitati kandidate o zaradama koje su primali u trenutnom ili prethodnim radnim odnosima.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 9 i 10 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

3. Poslodavci obezbjeđuju da su oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta rodno neutralni i da se postupci zapošljavanja vode na nediskriminatorski način kako se ne bi ugrozilo pravo na jednaku platu za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti (u daljem tekstu: pravo na jednaku platu).				
Član 6. Transparentnost određivanja zarade i politike povećanja zarada 1. Poslodavci svojim radnicima omogućavaju lak pristup kriterijumima koji se koriste za određivanje zarada, visina zarada i povećanja zarada radnika. Ti kriterijumi su objektivni i rodno neutralni. 2. Države članice mogu poslodavce sa manje od 50 radnika izuzeti od obaveze koja se odnosi na povećanje zarada iz stava 1.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 48 Predloga Zakona o izmjenam i dopunama Zakona o radu	
Član 7. Pravo na informacije 1. Radnici imaju pravo da, u skladu sa st. 2 i 4, zahtijevaju i dobiju u pisanoj formi informacije o svojoj pojedinačnoj visini zarade i prosječnim visinama zarade, raščlanjenim po polu, za kategorije radnika koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti kao i oni. 2. Radnici imaju mogućnost da zahtijevaju i dobiju informacije iz stava 1 preko svojih predstavnika radnika, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom. Imaju mogućnost i da zahtijevaju i dobiju te informacije preko tijela za jednakost. Ako su primljene informacije netačne ili nepotpune, radnici imaju pravo da, lično ili preko svojih predstavnika radnika, zahtijevaju dodatna i razumna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa svim dostavljenim podacima i da dobiju potkrijepljen odgovor. 3. Poslodavci svake godine obavještavaju sve radnike o njihovom pravu da dobiju informacija iz stava 1 i o koracima koje radnik treba da preduzme kako bi ostvario to pravo. 4. Poslodavci dostavljaju informacije iz stava 1 u razumnom roku, a u svakom slučaju u roku od dva mjeseca od dana podnošenja zahtjeva. 5. Radnicima se ne smije onemogućiti da objelodane svoju zaradu radi ostvarivanja načela jednake plate. Države članice naročito utvrđuju mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnici ograničavaju prilikom objelodanjivanja informacija o svojoj zaradi.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 26 Predloga Zakona o izmjenam i dopunama Zakona o radu	

6. Poslodavci mogu zahtijevati od radnika koji su dobili informacije na osnovu ovog člana, a koje nijesu informacije koje se odnose na njihovu sopstvenu zaradu ili visinu zarade, da te informacije ne koriste ni u jednu drugu svrhu osim za ostvarivanje svog prava na jednaku platu.				
Član 8 Pristupačnost informacija Poslodavci pružaju sve informacije koje se razmjenjuju sa radnicima ili kandidatima za zapošljavanje na osnovu čl. 5, 6 i 7 u formatu koji je pristupačan licima sa invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 6 Predloga Zakona o izmjenam i dopunama Zakona o radu	
Član 9. Izvještavanje o jazu u zaradama žena i muškaraca 1. Države članice obezbjeđuju da poslodavci u skladu sa ovim članom pružaju sljedeće informacije o svojoj organizaciji: (a) rodni jaz u zaradama; (b) rodni jaz u zaradama u dopunskim ili varijabilnim komponentama; (c) medijalni rodni jaz u zaradama; (d) medijalni rodni jaz u zaradama u dopunskim ili varijabilnim komponentama; (e) udio žena i muškaraca koji primaju dopunske ili varijabilne komponente; (f) udio žena i muškaraca u svakom pojedinom kvartilnom platnom razredu; (g) rodni jaz u zaradama između radnika po kategorijama radnika raščlanjenim po uobičajenoj osnovnoj zaradi ili plati i dopunskim ili varijabilnim komponentama. 2. Poslodavci sa 250 ili više radnika dostavljaju do 7. juna 2027. godine i svake godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu. 3. Poslodavci sa 150 do 249 radnika dostavljaju do 7. juna 2027. godine i svake tri godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu. 4. Poslodavci sa 100 do 149 radnika dostavljaju do 7. juna 2031. godine i svake tri godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenam i dopunama Zakona o radu	

5.Države članice ne smiju sprečavati poslodavce sa manje od 100 radnika da dobrovoljno dostavljaju informacije iz stava 1.Države članice mogu, u okviru nacionalnog prava, zahtijevati od poslodavaca sa manje od 100 radnika da dostavljaju informacije o zaradi. 6.Tačnost informacija potvrđuje uprava poslodavca nakon konsultovanja sa predstavnicima radnika. Predstavnici radnika imaju pristup metodologijama koje primjenjuje poslodavac. 7.Informacije iz stava 1 tač. (a) do (g) ovog člana saopštavaju se organu nadležnom za prikupljanje i objavljivanje takvih podataka na osnovu člana 29 stav 3 tačka (c). Poslodavac može objaviti informacije iz stava 1 tač. (a) do (f) ovog člana na svom vebajtu ili ih učiniti javno dostupnim na drugi način. 8.Države članice mogu same prikupljati informacije iz stava 1 tač. (a) do (f) ovog člana na osnovu administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreskim organima ili organima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se na osnovu člana 29 stav 3 tačka (c). 9.Poslodavci dostavljaju informacije iz stava 1 tačka (g) svim svojim radnicima i predstavnicima radnika svojih radnika. Poslodavci dostavljaju informacije inspektoratu za rad i tijelu za jednakost na zahtjev. Dostavljaju se, na zahtjev, i informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne. 10.Radnici, predstavnici radnika, inspektorati za rad i tijela za jednakost imaju pravo da zatraže od poslodavaca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u zaradama između polova. Poslodavci na takve zahtjeve odgovaraju u razumnom roku i daju potkrijepljen odgovor. Ako razlike u zaradama između polova nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma, poslodavci ispravljaju situaciju u razumnom roku u tijesnoj saradnji sa predstavnicima radnika, inspektoratom za rad i/ili tijelom za jednakost.				
Član 10. Zajednička procjena zarada 1.Države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile da poslodavci za koje važi obaveza izvještavanja o zaradama na osnovu	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o	

člana 9 sprovedu, u saradnji sa svojim predstavnicima radnika, zajedničku procjenu zarada ako su ispunjeni svi sljedeći uslovi: (a) izvještavanje o zaradama ukazuje na razliku od najmanje 5% u prosječnoj visini zarade žena i muškaraca u bilo kojoj kategoriji radnika; (b) poslodavac tu razliku u prosječnoj visini zarade nije opravdao na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma; (c) poslodavac nije otklonio takvu neopravdanu razliku u prosječnoj visini zarade u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja o zaradama. 2.Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, otklonile i spriječile razlike u zaradama žena i muškaraca koje nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće: (a) analizu udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika; (b) informacije o prosječnim visinama zarade žena i muškaraca i o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika; (c) sve razlike u prosječnim visinama zarade žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika; (d) razloge za takve razlike u prosječnim visinama zarade, na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici radnika i poslodavac; (e) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog poboljšanja zarade nakon povratka sa porodijskog ili očiinskog odsustva, roditeljskog odsustva ili odsustva za njegovatelje, ako je takvo poboljšanje nastupilo u odgovarajućoj kategoriji radnika u periodu u kojem je korišćeno odsustvo; (f) mjere za rješavanje razlika u zaradama ako te razlike nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma; (g) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada. 3.Poslodavci stavljaju zajedničku procjenu zarada na raspolaganje radnicima i predstavnicima radnika i saopštavaju je organu za praćenje na osnovu člana 29 stav 3 tačka (d). Na zahtjev je stavljaju na raspolaganje inspektoratu za rad i tijelu za jednakost. 4.Prilikom sprovođenja mjera koje proizlaze iz zajedničke procjene zarada poslodavac otklanja neopravdane razlike u zaradama u razumnom roku i u tijesnoj saradnji, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom, sa predstavnicima radnika.			izmjenama i dopunama Zakona o radu	
--	--	--	---	--

Od inspektorata za rad i/ili tijela za jednakost može se zatražiti da učestvuju u tom procesu. Sprovođenje mjera uključuje analizu postojećih rodno neutralnih sistema ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta ili uspostavljanje takvih sistema kako bi se obezbijedilo da je isključena svaka neposredna ili posredna diskriminacija u zaradama po osnovu pola.				
Član 11. Podrška za poslodavce sa manje od 250 radnika Države članice pružaju podršku u vidu tehničke pomoći i osposobljavanja poslodavcima sa manje od 250 radnika i datim predstavnicima radnika kako bi im olakšali ispunjavanje obaveza iz ove direktive.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 12. Zaštita podataka 1.Ukoliko informacije pružene u skladu sa mjerama preduzetim na osnovu čl. 7, 9 i 10 uključuju obradu ličnih podataka, pružaju se u skladu sa Regulativom (EU) 2016/679. 2.Lični podaci koji se obrađuju na osnovu člana 7, 9 ili 10 ove direktive ne koriste se ni u jednu drugu svrhu osim za primjenu načela jednake plate. 3.Ako bi objelodanjivanje informacija na osnovu čl. 7, 9 i 10 dovelo do neposrednog ili posrednog objelodanjivanja zarade radnika koji se može identifikovati, države članice mogu odlučiti da tim informacijama imaju pristup samo predstavnici radnika, inspektorat za rad ili tijelo za jednakost. Predstavnici radnika ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućem tužbenom zahtjevu na osnovu ove direktive, ne objelodanjujući pri tom stvarne visine zarada pojedinačnih radnika koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti. Za potrebe praćenja na osnovu člana 29, informacije se stavljaju na raspolaganje bez ograničenja.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 11 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.	
Član 13. Socijalni dijalog Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile djelotvorno učešće socijalnih	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno i čl. 7 i 12 Zakona o Socijalnom savjetu	

partnera, kroz raspravu o pravima i obavezama iz ove direktive, po potrebi na njihov zahtjev. Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih praksi, države članice preduzimaju odgovarajuće mjere za promovisanje uloge socijalnih partnera i podsticanje ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje o mjerama za suzbijanje diskriminacije u zaradama i njenog negativnog uticaja na vrednovanje radnih mjesta na kojima su uglavnom zaposleni radnici jednog pola.	U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“		(„Sl.list CG“, br. 44/18)	
Član 14. Pravna zaštita Države članice obezbjeđuju da su, nakon eventualnog upućivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarivanje prava i izvršavanje obaveza u vezi sa načelom jednake plate dostupni svim radnicima koji smatraju da su oštećeni zbog neprimjenjivanja načela jednake plate. Ti postupci lako su dostupni radnicima i licima koja djeluju u njihovo ime, čak i nakon prestanka radnog odnosa u kojem je navodno došlo do diskriminacije.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 26 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 15. Postupci u ime radnika ili kao podrška radnicima	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 26	

Države članice obezbjeđuju da udruženja, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji, u skladu sa kriterijumima utvrđenim nacionalnim pravom, imaju legitiman interes za obezbjeđivanje ravnopravnosti muškaraca i žena mogu učestvovati u svakom upravnom ili sudskom postupku u vezi sa navodnim kršenjem prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao podrška radniku koji je navodno žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obaveze u vezi sa načelom jednake plate, uz odobrenje tog lica.			Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 16. Pravo na naknadu štete 1. Države članice obezbjeđuju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obaveze u vezi sa načelom jednake plate ima pravo da zahtijeva i dobije potpunu naknadu ili obeštećenje, kako utvrdi država članica, za tu štetu. 2. Naknada ili obeštećenje iz stava 1 predstavlja stvarnu i djelotvornu naknadu ili obeštećenje, kako utvrde države članice, za pretrpljeni gubitak i štetu na način koji je odvrćajući i srazmjeran. 3. Naknadom ili obeštećenjem se radnik koji je pretrpio štetu stavlja u položaj u kojem bi to lice bilo da nije bilo diskriminisano po osnovu pola ili da nije bilo kršenja prava ili obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Države članice obezbjeđuju da naknada ili obeštećenje uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili plaćanja u naturi, naknadu za izgubljene prilike, nematerijalnu štetu, svaku štetu prouzrokovanu drugim relevantnim faktorima koji mogu uključivati interseksionalnu diskriminaciju, kao i zatezne kamate. 4. Naknada ili obeštećenje nijesu ograničeni prethodno određenom gornjom granicom.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 26 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 17. Druga pravna sredstva 1. Države članice obezbjeđuju da, u slučaju kršenja prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate, nadležni organi ili nacionalni sudovi mogu, u skladu sa nacionalnim pravom, na zahtjev tužioca i o trošku tuženog, izdati: (a) nalog za prestanak kršenja; (b) nalog za preduzimanje mjera kako bi se obezbijedila primjena prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate. 2. Ako tuženi ne postupi u skladu sa bilo kojim nalogom izdatim na osnovu stava 1, države članice obezbjeđuju da njihovi nadležni organi ili	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 26 i 41 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

nacionalni sudovi mogu, po potrebi, da izdaju nalog za plaćanje periodične novčane kazne, kako bi se obezbijedilo postupanje u skladu sa nalogom.				
Član 18. Prebacivanje tereta dokazivanja 1.Države članice preduzimaju odgovarajuće mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sistema, kako bi obezbijedile da, kada radnici koji smatraju da su oštećeni jer na njih nije primijenjeno načelo jednake plate pred nadležnim organom ili nacionalnim sudom utvrde činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do neposredne ili posredne diskriminacije u pogledu zarade bude na tuženom. 2.Države članice obezbjeđuju da, u upravnim ili sudskim postupcima u vezi sa navodnom neposrednom ili posrednom diskriminacijom u pogledu zarade, ako poslodavac nije ispunio obaveze u pogledu transparentnosti zarada iz čl. 5, 6, 7, 9 i 10, teret dokazivanja da nije došlo do takve diskriminacije bude na poslodavcu. Podstav 1 ovog stava ne primjenjuje se ako poslodavac dokaže da je kršenje obaveza iz čl. 5, 6, 7, 9 i 10 bilo očigledno nenamjerno i manje. 3.Ovom direktivom ne sprečavaju se države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnika koji pokrene upravni ili sudski postupak u vezi sa navodnim kršenjem bilo kojeg prava ili obaveze povezanih sa načelom jednake plate. 4.Države članice ne moraju da primjenjuju stav 1 na postupke u kojima je na nadležnom organu ili nacionalnom sudu da ispita činjenice o predmetu. 5.Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj član ne primjenjuje se na krivične postupke.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 40 i 41 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 19. Dokaz o jednakom radu i radu jednake vrijednosti 1.Prilikom procjene da li žene i muškarci obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne ograničava se na situacije u kojima žene i muškarci rade za istog poslodavca, već se proširuje na jedinstven izvor koji utvrđuje uslove u pogledu zarade. Jedinstven izvor postoji ako utvrđuje elemente zarade relevantne za poređenje radnika. 2.Procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne smije biti ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i dati radnik.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 40 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

3.Ako se stvarno referentno lice za poređenje ne može utvrditi, za dokazivanje navodne diskriminacije u zaradama može se upotrijebiti bilo koji drugi dokaz, uključujući i statističke podatke ili poređenje postupanja prema radniku u uporedivoj situaciji.				
Član 20. Pristup dokazima 1.Države članice obezbjeđuju da u postupcima povodom tužbenog zahtjeva za jednakost plata nadležni organi ili nacionalni sudovi mogu da nalože tuženom da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom. 2.Države članice obezbjeđuju da su nadležni organi ili nacionalni sudovi ovlašćeni da nalože otkrivanje dokaza koji sadrže povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbeni zahtjev za jednakost plata. Države članice obezbjeđuju da prilikom davanja naloga za objelodanjivanje takvih informacija nadležni organi ili nacionalni sudovi imaju na raspolaganju djelotvorne mjere za zaštitu takvih informacija, u skladu sa nacionalnim procesnim pravilima. 3.Ovaj član ne sprečava države članice da zadrže ili uvedu pravila koja su povoljnija za tužioce.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 21. Rokovi zastare 1.Države članice obezbjeđuju da se nacionalnim pravilima koja se primjenjuju na rokove zastare za podnošenje tužbenih zahtjeva za jednakost plata odredi kada takvi rokovi počinju da teku, njihovo trajanje i okolnosti u kojima mogu privremeno prestati da teku ili se prekinuti. Rokovi zastare ne počinju da teku prije nego što tužilac bude svjestan kršenja ili se može razumno očekivati da je svjestan kršenja. Države članice mogu odlučiti da rokovi zastare ne počinju da teku dok kršenje traje ili prije prestanka ugovora o radu ili radnog odnosa. Takvi rokovi zastare ne smiju biti kraći od tri godine. 2.Države članice obezbjeđuju da rok zastare privremeno prestane da teče ili, u zavisnosti od nacionalnog prava, da se prekine, čim tužilac preduzme radnju obavještanjem poslodavca o tužbi ili pokretanjem postupka pred sudom, direktno ili preko predstavnika radnika, inspektorata za rad ili tijela za jednakost. 3.Ovaj član ne primjenjuje se na pravila o zastari potraživanja.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

Član 22. Sudski troškovi Države članice obezbjeđuju da, ako tuženi uspije u postupku koji se odnosi na tužbeni zahtjev zbog diskriminacije u zaradama, nacionalni sudovi mogu ocijeniti, u skladu sa nacionalnim pravom, da li je tužilac koji nije uspio u sporu imao opravdane razloge za podnošenje tužbe i, ako jeste, da li je primjereno da se od tužioca ne zahtijeva da plati troškove postupka.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 41 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 23. Sankcije 1.Države članice utvrđuju pravila o djelotvornim, srazmjernim i odvraćajućim sankcijama koje se primjenjuju na kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Države članice preduzimaju sve mjere potrebne da se obezbijedi sprovođenje tih pravila i bez odlaganja obavještavaju Komisiju o tim pravilima i mjerama i o svim naknadnim izmjenama koje na njih utiču. 2.Države članice obezbjeđuju da se sankcijama iz stava 1 jemči stvarni odvraćajući efekat u pogledu kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Te sankcije uključuju novčane kazne koje se utvrđuju na osnovu nacionalnog prava. 3.Sankcijama iz stava 1 uzima se u obzir svaki relevantni otežavajući ili olakšavajući faktor koji se može primijeniti na okolnosti kršenja, što može uključivati i interseksionalnu diskriminaciju. 4.Države članice obezbjeđuju da se posebne sankcije primjenjuju u slučaju ponavljajućih kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate. 5.Države članice preduzimaju sve potrebne mjere kako bi obezbijedile da se sankcije predviđene na osnovu ovog člana djelotvorno primjenjuju u praksi.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 53 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 24. Jednaka plata u ugovorima o javnim nabavkama i koncesijama 1.Odgovarajuće mjere koje države članice preduzimaju u skladu sa članom 30 stav 3 Direktive 2014/23/EU, članom 18 stav 2 Direktive 2014/24/EU i članom 36 stav 2 Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se obezbjeđuje da privredni subjekti u izvršavanju ugovora o javnim nabavkama ili koncesija poštuju svoje obaveze u vezi sa načelom jednake plate.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 9, 10 i 11 Zakona o javnim nabavkama ("Sl.list CG", br. 74/19, 03/23, 11/23 i	

2.Države članice razmatraju mogućnost da od javnih naručilaca zahtijevaju da, po potrebi, uvedu sankcije i uslove za raskid ugovora kojima se obezbjeđuje poštovanje načela jednake plate u izvršavanju ugovora o javnim nabavkama i koncesija. Ako organi država članica postupaju u skladu sa članom 38 stav 7 tačka (a) Direktive 2014/23/EU, članom 57 stav 4 tačka (a) Direktive 2014/24/EU ili članom 80 stav 1 Direktive 2014/25/EU u vezi sa članom 57 stav 4 tačka (a) Direktive 2014/24/EU, javni naručioci mogu isključiti ili države članice mogu od njih zahtijevati da isključe bilo koji privredni subjekt iz učešća u postupku javne nabavke ako na bilo koji odgovarajući način mogu da dokažu kršenje obaveza iz stava 1 ovog člana, koje je povezano ili sa neispunjavanjem obaveza u pogledu transparentnosti zarada ili sa jazom u zaradama koji je veći od 5% u bilo kojoj kategoriji radnika i koji poslodavac nije opravdao na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma. To ne dovodi u pitanje druga prava ili obaveze iz direktive 2014/23/EU, 2014/24/EU ili 2014/25/EU.			84/24) i članom 3 zakona o koncesijama ("Sl.list CG", br. 08/09, 73/19, 125/23, 82/24 od i 82/25) i članom 1 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 25. Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg tretmana 1.Prema radnicima i njihovim predstavnicima ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi sa jednakom platom ili zbog toga što su podržali drugo lice u zaštiti njegovih prava. 2.Države članice u svoje nacionalne pravne sisteme uvode mjere koje su potrebne da radnike, uključujući i radnike koji su predstavnici radnika, zaštite od otpuštanja ili drugog nepovoljnog tretmana od strane poslodavca kao reakcije na pritužbu u okviru organizacije poslodavca ili na bilo koji upravni ili sudski postupak pokrenut radi ostvarivanja bilo kojih prava ili ispunjavanja bilo kojih obaveza u vezi sa načelom jednake plate.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 41 i 43 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Član 26. Odnos sa Direktivom 2006/54/EZ Poglavlje III ove direktive primjenjuje se na postupke koji se odnose na bilo koje pravo ili obavezu u vezi sa načelom jednake plate iz člana 4 Direktive 2006/54/EZ.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 1 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

Član 27. Nivo zaštite 1.Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj direktivi. 2.Sprovođenje ove direktive ni pod kojim okolnostima ne predstavlja osnov za smanjenje nivoa zaštite u oblastima obuhvaćenim ovom direktivom.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Članak 28. Tijela za jednakost 1.Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata za rad ili drugih tijela koja obezbjeđuju primjenu prava radnika, uključujući i socijalne partnere, za pitanja obuhvaćena područjem primjene ove direktive nadležna su tijela za jednakost. 2.Države članice, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, preduzimaju aktivne mjere kako bi obezbijedile tijesnu saradnju i koordinaciju među inspektoratima za rad, tijelima za jednakost i, po potrebi, socijalnim partnerima u vezi sa načelom jednake plate. 3.Države članice svojim tijelima za jednakost obezbjeđuju adekvatne resurse dovoljne za djelotvorno obavljanje njihovih poslova u vezi sa poštovanjem prava na jednaku platu.	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 27 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

Član 29. Praćenje i podizanje nivoa svijesti 1. Države članice obezbjeđuju dosljedno i koordinirano praćenje i podršku za primjenu načela jednake plate i izvršavanje svih dostupnih pravnih sredstava. 2. Svaka država članica imenuje tijelo za praćenje i podršku za sprovođenje nacionalnih mjera kojima se sprovodi ova direktiva (tijelo za praćenje) i preduzima potrebne radnje za pravilno funkcionisanje tog tijela. Tijelo za praćenje može biti dio postojećeg tijela ili strukture na nacionalnom nivou. Države članice mogu imenovati više od jednog tijela za svrhe podizanja nivoa svijesti i prikupljanje podataka, pod uslovom da centralno tijelo obezbjeđuje funkcije praćenja i analize predviđene u stavu 3 tač. (b), (c) i (e). 3. Države članice obezbjeđuju da zadaci tijela za praćenje uključuju: (a) podizanje nivoa svijesti javnih i privatnih preduzeća i organizacija, socijalnih partnera i javnosti radi promovisanja načela jednake plate i prava na transparentnost zarada, između ostalog i rješavanjem interseksionalne diskriminacije u vezi sa jednakom platom za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti; (b) analiziranje uzroka rodno različitosti u zaradama i osmišljavanje alata za pomoć u procjeni nejednakosti u zaradama, naročito koristeći analitički rad i alate Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost; (c) prikupljanje podataka dobijenih od poslodavaca na osnovu člana 9 stav 7 i brzo objavljivanje podataka iz člana 9 stav 1 tač. (a) do (f) na lako pristupačan i korisnicima prilagođen način kojim se omogućava poređenje poslodavaca, sektora i regiona date države članice i kojim se obezbjeđuje da su podaci iz prethodne četiri godine pristupačni, ako su dostupni; (d) prikupljanje izvještaja o zajedničkoj procjeni zarada na osnovu člana 10 stav 3; (e) agregiranje podataka o broju i vrstama pritužbi na diskriminaciju u zaradama podnesenih nadležnim organima, uključujući tijela za jednakost, i tužbi podnesenih nacionalnim sudovima. 4. Do 7. juna 2028. godine i svake dvije godine nakon toga, države članice, jednim podneskom, dostavljaju Komisiji podatke iz stava 3 tač. (c), (d) i (e).	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“	Potpuno usklađeno		
--	--	--------------------------	--	--

Član 30. Kolektivno pregovaranje i djelovanje Ova direktiva ni na koji način ne utiče na pravo na pregovaranje, zaključivanje i izvršenje kolektivnih ugovora ili na preduzimanje kolektivnih mjera u skladu sa nacionalnim pravom ili praksom.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 181, 182 i 183 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 31. Statistički podaci Države članice na godišnjem nivou dostavljaju Komisiji (Eurostat) ažurirane nacionalne podatke za izračunavanje rodnog jaza u zaradama u nekorigovanom obliku. Ti statistički podaci raščlanjuju se po polu, privrednom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i starosnoj dobi i izračunavaju se na godišnjem nivou. Podaci iz stava 1 dostavljaju se od 31. januara 2028. godine za referentnu godinu 2026.	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori.	Potpuno usklađeno		

	Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“			
Član 32. Širenje informacija Države članice preduzimaju aktivne mjere kako bi obezbijedile da se data lica na njihovoj teritoriji svim odgovarajućim sredstvima upoznaju sa odredbama koje države članice donesu na osnovu ove direktive, zajedno sa odgovarajućim odredbama koje su već na snazi.	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta.“	Potpuno usklađeno		
Član 33. Sprovođenje Države članice mogu socijalnim partnerima povjeriti sprovođenje ove direktive u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom u vezi sa ulogom	Član 2 Poslije člana 15 dodaje se novi član koji glasi: „Promovisanje i praćenje jednakosti zarada Član 15a	Potpuno usklađeno		

socijalnih partnera, pod uslovom da države članice preduzmu sve potrebne mjere da obezbijede da se u svakom trenutku jemče rezultati koji se nastoje postići ovom direktivom. Zadaci sprovođenja koji se povjeravaju socijalnim partnerima mogu uključivati: (a) razvoj analitičkih alata ili metodologija iz člana 4 stav 2; (b) finansijske sankcije ekvivalentne novčanim kaznama, pod uslovom da su djelotvorne, srazmjerne i odvraćajuće.	U cilju unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja jednakosti zarada za rad iste vrijednosti, Socijalni savjet: 1) sprovodi aktivnosti u cilju podizanja svijesti poslodavaca, sindikata i javnosti o potrebi otklanjanja intersektorske diskriminacije u vezi sa jednakim zaradama za rad iste vrijednosti; 2) analizira uzroke razlika u zaradama na osnovu pola i osmišljava mjere za pomoć u procjeni nejednakosti zarada, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim standardima; 3) prikuplja, analizira i objavljuje dostupne podatke o razlikama u zaradama dobijene od poslodavaca, za posljednje četiri godine, u skladu sa zakonom; 4) prikuplja izvještaje o zajedničkoj procjeni zarada, u skladu sa zakonom; 5) objedinjuje podatke na godišnjem nivou o broju i vrstama podnesaka koji se odnose na diskriminaciju u pogledu zarada, podnesenih nadležnim državnim organima, uključujući i tužbe koje su podnesene nadležnim sudovima u Crnoj Gori. Bliži način objavljivanja podataka iz stava 1 tačka 3, kao i način objedinjavanja podataka iz stava 1 tačka 5 ovog člana, propisuje Ministarstvo, na prijedlog Socijalnog savjeta."			
Član 34. Prenošenje 1. Države članice donijeće zakone i druge propise potrebne za usklađivanje sa ovom direktivom do 7. juna 2026. godine. Države članice će o tome odmah obavijestiti Komisiju. Prilikom informisanja Komisije, države članice dostavljaju joj i sažetak rezultata procjene uticaja koje su njihove mjere za prenošenje imale na radnike i poslodavce sa manje od 250 radnika, kao i upućivanje gdje je ta procjena objavljena. 2. Kada države članice usvoje mjere iz stava 1, te mjere sadržaće pozivanje na ovu direktivu ili se takvo pozivanje navodi prilikom njihovog službenog objavljivanja.	Član 3 Poslije člana 27 dodaju se dva nova člana koji glase: „Donošenje podzakonskih akata Član 27a Podzakonski akti iz člana 15a stav 2 ovog zakona donijeće se u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Odložena primjena Član 27b Odredbe člana 15a ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine."	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 57 i 59 Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	

Načine takvog pozivanja utvrdiće države članice.	Član 4 Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.			
Član 35. Izveštavanje i pregled 1.Države članice do 7. juna 2031. godine obavještavaju Komisiju o sprovođenju ove direktive i njenom uticaju u praksi. 2.Komisija će do 7. juna 2033. godine podnijeti izvještaj Evropskom parlamentu i Savjetu o sprovođenju ove direktive. U izvještaju se ispituju, između ostalog, pragovi za poslodavce predviđeni u čl. 9 i 10, kao i aktivirajući nivo od 5% za zajedničku procjenu zarada predviđenu u članu 10 stav 1.Komisija, po potrebi, predlaže zakonodavne izmjene koje smatra potrebnim na osnovu tog izvještaja.	Član 3 Poslije člana 27 dodaju se dva nova člana koji glase: „Donošenje podzakonskih akata Član 27a Podzakonski akti iz člana 15a stav 2 ovog zakona donijeće se u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Odložena primjena Član 27b Odredbe člana 15a ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“ Član 4 Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 57 i 59 Predloga Zakona o izmjenam i dopunama Zakona o radu	
Čl. 36-37 Stupanje na snagu Adresati	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		