



Ministarstvo
finansija



Br: 02-05-07-110/26-28932/2

Podgorica, 2. 9. 2026.godine

Za: MINISTARSTVO ODBRANE, ul. Jovana Tomaševića 29
gospodinu, Draganu Krapoviću, ministru

Predmet: Mišljenje na Predlog uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u
Vojsci Crne Gore

Veza: Vaš akt br. 12-040/26-8383/3 od 18.08.2026. godine

Poštovani gospodine Krapoviću,

Povodom *Predloga uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u Vojsci Crne Gore*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Uvidom u dostavljeni akt, utvrđeno je da se predloženi propis odnosi na zadržavanje potpuno osposobljenog vazduhoplovnog i sajber kadra, a u cilju očuvanja ključnih odbrambenih sposobnosti države, zaštite već izvršenih ulaganja i dugoročne održivosti sistema odbrane.

U Izveštaju o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa u dijelu procjene fiskalnog uticaja, navedeno je da je za implementaciju predmetnog Predloga potrebno izdvajanje dodatnih finansijskih sredstava iz Budžeta Crne Gore, počev od 1. septembra 2026. godine u ukupnom procenjenom iznosu od 142.902,00€ (mjesečno 35.725,50€). Za sprovođenje predmetne Uredbe potrebno je izdvajanje finansijskih sredstava u dužem vremenskom periodu. Nadalje, dodatna finansijska sredstva potrebna za predmetne namjene obezbijediće se preusmjeravanjem sa budžetskih pozicija na kojima je Ministarstvo odbrane ostvarilo uštede, dok bi se sredstva za 2027. godinu planirala kroz budžet Ministarstva odbrane Crne Gore.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija sa aspekta državnog budžeta, u načelu nema primjedbi na Predlogom uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u službi u Vojsci Crne Gore, uz napomenu da se neophodna finansijska sredstva za implementaciju akta u 2026. godini usklade sa sredstvima koja su opredijeljena Ministarstvu odbrane Zakonom o budžetu Crne Gore za 2026. godinu, dok će iznos finansijskih sredstava potreban za realizaciju u 2027. godini biti predmet razmatranja prilikom procesa izrade godišnjeg zakona o budžetu.

Takođe, na tekst Predloga uredbe i pripremljeni Izveštaj o analizi uticaja propisa, Ministarstvo finansija sa aspekta politike zarada i implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

S poštovanjem,

 **MINISTAR**
mr Novica Vuković

Na osnovu člana 17 stav 4 i člana 24 stav 4 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG", br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22, 152/22 i 48/24), Vlada Crne Gore, na sjednici od _____ 2026. godine, donijela je

UREDBU
O IZMJENAMA I DOPUNAMA UREDBE O ZARADAMA LICA
U SLUŽBI U VOJSCI CRNE GORE

Član 1

U Uredbi o zaradama lica u službi u Vojsci Crne Gore („Službeni list CG", br. 55/16, 48/18, 87/20, 68/22, 63/23, 122/24 i 139/25) u članu 3 stav 2 poslije riječi „saniteta“ dodaju se riječi: „ili na dužnostima u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije,“.

Član 2

U članu 5 stav 1 u prvom redu tabele, u koloni „koeficijent“ broj „8.00“ zamjenjuje se brojem „9.20“.

Član 3

U članu 7 stav 1 mijenja se i glasi:
„Zavisno od kategorije osposobljenosti za zvanje pilota, osnovna zarada profesionalnog vojnog lica prema dužnosti izražava se u koeficijentima, i to:

	Kategorija osposobljenosti za zvanje pilota	Koeficijent
1.	pilot	8.50
2.	pilot na jednomotornom vazduhoplovu	9,00
3.	drugi pilot (kopilot) na višemotornom vazduhoplovu	9,50
4.	prvi pilot (vođa posade vazduhoplova) na višemotornom vazduhoplovu	10,00
5.	instruktor letjenja na jednomotornom vazduhoplovu	10,50
6.	instruktor letjenja na višemotornom vazduhoplovu	11,00

Član 4

U članu 8 stav 1 mijenja se i glasi:
„Zavisno od kategorije osposobljenosti za zvanje inženjera vazduhoplovno-tehničke službe, osnovna zarada profesionalnog vojnog lica prema dužnosti izražava se u koeficijentima, i to:

	Kategorija osposobljenosti za zvanje inženjera vazduhoplovno-tehničke službe	Koeficijent
1.	inženjer - C	3.00
2.	vazduhoplovni inženjer - C1	5.50
3.	vazduhoplovni inženjer održavanja - C2	8.00

4.	vazduhoplovni inženjer-letač - C2.1	8.50
----	-------------------------------------	------

Član 5

U članu 9 stav 1 mijenja se i glasi:

„Zavisno od kategorije osposobljenosti za zvanje tehničara vazduhoplovno-tehničke službe, osnovna zarada profesionalnog vojnog lica prema dužnosti izražava se u koeficijentima, i to:

	Kategorija osposobljenosti za zvanje tehničara vazduhoplovno-tehničke službe	Koeficijent
1.	tehničar - B	1.00
2.	vazduhoplovni tehničar - B1	1.00
3.	vazduhoplovni tehničar linijskog održavanja - B1.1	2.00
4.	vazduhoplovni tehničar baznog održavanja - B1.2	2.50
5.	vazduhoplovni tehničar-letač - B1.3	3.50

Član 6

Poslije člana 9b dodaje se novi član koji glasi:

„Član 9c

Osnovna zarada profesionalnog vojnog lica prema dužnostima u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije izražava se u koeficijentima i za načelnika organizacione jedinice i štabnog oficira za sajber operacije i vještačku inteligenciju (AI) u Generalštabu Vojske iznosi 5.5.

Profesionalno vojno lice koje ostvaruje osnovnu zaradu iz stava 1 ovog člana nema pravo na dodatak za upravljanje informaciono-komunikacionim sistemima niti na dodatak za kriptozastitu i sajber bezbjednost.“.

Član 7

Član 11 mijenja se i glasi:

„Član 11

Profesionalnom vojnom licu pripada dodatak za vojnu službu, i to:

- načelniku Generalštaba Vojske - u iznosu od 30% osnovne zarade,
- načelniku Štaba ujedno zamjeniku načelnika Generalštaba Vojske i generalnom direktoru u Ministarstvu odbrane - u iznosu od 25% osnovne zarade,
- zamjeniku načelnika Štaba, načelniku Kabineta načelnika Generalštaba Vojske, šefu Kabineta ministra odbrane, načelniku u Generalštabu Vojske, odnosno Ministarstvu odbrane, glavnom inspektoru, savjetniku ministra odbrane i načelnika Generalštaba Vojske, komandantu bataljona i jedinice istog ranga, komandantu broda, zamjeniku komandanta jedinice ranga bataljona i komandiru čete - u iznosu od 20% osnovne zarade,
- zamjeniku komandira čete, komandiru, načelniku, šefu, glavnom kontroloru materijalno-finansijskih sredstava, glavnom, odnosno prvom podoficiru u jedinicama Vojske, instruktoru u Generalštabu i jedinicama Vojske i komandiru broda, odnosno komandiru plovnog sredstva - u iznosu od 18% osnovne zarade,
- pripadnicima deklarisanе jedinice Vojske - u iznosu od 15% osnovne zarade,

- ostalim profesionalnim vojnim licima - u iznosu od 10% osnovne zarade.
Profesionalno vojno lice može ostvariti samo jedan za njega najpovoljniji dodatak iz stava 1 ovog člana.“

Član 8

U članu 18 stav 1 alineji 1 riječi: „Odredu posebne namjene“ zamjenjuju se riječima: „jedinici posebne namjene“.

U alineji 2 riječi: „Odreda posebne namjene“ zamjenjuju se riječima: „jedinici posebne namjene“.

Član 9

Član 22 mijenja se i glasi:

„Član 22

Profesionalnom vojnom licu koje učestvuje u izvršavanju vazduhoplovnih operacija traganja i spašavanja i drugih vazduhoplovnih operacija radi pružanja podrške civilnim institucijama i stanovništvu (gašenje požara, medicinska evakuacija, transport, dostava pomoći, pretrage i druge operacije po zahtjevu nadležnih organa), kao i u vrijeme vršenja obuke za izvršenje ovih operacija, za svaki započeti sat leta pripada dodatak na zaradu u određenom iznosu od obračunske vrijednosti koeficijenta, i to za:

1) vrijeme vršenja obuke za izvršavanje vazduhoplovnih operacija:

- pilotu – 50%,
- drugim članovima letачke posade – 30%;

2) vrijeme izvršavanja poslova u vazduhoplovnim operacijama:

- pilotu – 100%,
- drugim članovima letачke posade – 50%.“.

Član 10

Poslije člana 26a dodaje se novi član koji glasi:

„Član 26b

Osnovna zarada civilnog lica prema dužnostima u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije izražava se u koeficijentima i za načelnika organizacione jedinice i druge dužnost za sajber operacije i vještačku inteligenciju u Generalštabu Vojske iznose 5.5.

Civilno lice u Generalštabu Vojske koje ostvaruje osnovnu zaradu prema ovom članu nema pravo na dodatak za upravljanje informaciono-komunikacionim sistemima iz člana niti na dodatak za kriptozastitu i sajber bezbjednost.“.

Član 11

U članu 28 stav 2 poslije riječi „saniteta“ dodaju se riječi: „ili prema dužnostima u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije“.

Član 12

Ova uredba stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.

Broj:
Podgorica, _____ 2026. godine

VLADA CRNE GORE

PREDSJEDNIK,
mr Miloško Spajić

OBRAZLOŽENJE

Pravni osnov za donošenje Uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u službi u Vojsci Crne Gore sadržan je u članu 17 stav 4 i članu 24 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, kojima je propisano da Vlada Crne Gore utvrđuje zaradu i dodatke na zaradu lica u službi u Vojsci Crne Gore.

Razlog za donošenje ove uredbe je potreba da se otklone izražene disproporcije u vrednovanju pojedinih dužnosti u Vojsci Crne Gore, prvenstveno u Vazduhoplovstvu Vojske i u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije, kao i da se adekvatnije vrednuju najodgovornije dužnosti u vojnoj hijerarhiji i operativno angažovanje pripadnika Vojske. Važeći sistem već polazi od nivoa kvalifikacija, složenosti poslova i odgovornosti, a za pilote, vazduhoplovne inženjere i tehničare osnovna zarada se dodatno utvrđuje i prema dužnosti. Predložene izmjene zato predstavljaju korekciju postojećeg sistema u dijelu u kojem važeći koeficijenti više ne odgovaraju stepenu stručnosti, odgovornosti, operativnog opterećenja i deficitarnosti kadra.

Posebno izražen problem postoji u Vazduhoplovstvu Vojske Crne Gore. Ministarstvo odbrane i Vojska trenutno raspolažu sa 21 pilotom. Do 2030. godine očekuje se priliv četiri nova pilota, dok će u istom periodu osam pilota steći uslove za penzionisanje, tako da bi, i bez dodatnog neplanskog odliva, broj pilota mogao iznositi najviše 17. Istovremeno, planirano je da Vojska do 2030. godine raspolaže sa devet helikoptera – tri Bell-412, dva Bell-505 i četiri Airbus H145. Apsolutni minimum od jedne posade po helikopteru zahtijeva najmanje 16 pilota, zbog čega projektovano stanje praktično ne ostavlja kadrovsku rezervu za penzionisanje, zdravstvenu nesposobnost, školovanje, obuku i neplanirane odlaske.

Problem nije ograničen samo na pilotski kadar. Vazduhoplovni inženjeri i tehničari predstavljaju usko specijalizovan kadar čije školovanje, licenciranje i osposobljavanje traje više godina i koji nije moguće nadomjestiti u kratkom roku. Samo tokom 2026. godine Vazduhoplovstvo Vojske su na sopstveni zahtjev napustila tri inženjera i jedan pilot.

Neposrednu vezu između razlike u primanjima i odliva kadra potvrđuje i struktura pilotskog sastava Avio-helikopterske jedinice Ministarstva unutrašnjih poslova. Od ukupno sedam pilota helikoptera u AHJ MUP-a, pet su bivši pripadnici Vojske Crne Gore. Riječ je o pilotima koji su školovani, stručno i letački obučavani u sistemu odbrane i koji su, kao potpuno osposobljen i operativno upotrebljiv kadar, prešli u MUP prvenstveno zbog značajno povoljnijih primanja. Na taj način Vojska gubi kadar u čije je višegodišnje školovanje i obuku država već uložila značajna sredstva, dok drugi državni organ preuzima potpuno osposobljena lica bez potrebe da prolazi kroz cjelokupan proces njihovog stvaranja i osposobljavanja.

Posebno je indikativno poređenje načelnika – odgovornog rukovodioca AHJ MUP-a, koji je istovremeno pilot (i to bivši vojni pilot), sa komandantom Vazduhoplovstva Vojske Crne Gore, kao najvišom rukovodećom pilotskom dužnošću u Vojsci. Prema važećoj odluci, načelniku AHJ pripada koeficijent 29,40 i dodatak od 530 eura neto mjesečno. Za komandanta Vazduhoplovstva VCG u činu pukovnika i sa najvišom kategorijom pilotske osposobljenosti, zbir koeficijenata prema važećem sistemu iznosi 25,60 – koeficijent po činu 10,90, III položajna grupa 5,30 i najviša pilotska kategorija 9,40. Predloženim povećanjem najvišeg pilotskog koeficijenta na 11,00, zbir za komandanta Vazduhoplovstva iznosio bi 27,20, što je i dalje niže od samog koeficijenta načelnika AHJ MUP-a, prije uračunavanja njegovog posebnog dodatka.

Ovaj disparitet može biti dodatno povećan ukoliko bude usvojen novi Predlog odluke o zaradama zaposlenih u AHJ MUP-a. Tim predlogom se za načelnika – odgovornog rukovodioca zadržava koeficijent 29,40 i 530 bodova dodatka, ali se vrijednost jednog boda povećava sa jednog na tri eura neto, čime bi samo poseban dodatak iznosio 1.590 eura neto mjesečno. Istim predlogom povećavaju se i pojedini koeficijenti i dodaci drugih kategorija pilotskog i vazduhoplovno-tehničkog kadra. Zbog toga predložene izmjene Uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u službi u Vojsci ne predstavljaju potpuno izjednačavanje materijalnog položaja vazduhoplovnog kadra VCG sa zaposlenima u AHJ MUP-a, već minimalnu korektivnu mjeru usmjerenu na smanjenje postojećeg dispariteta i rizika od daljeg odliva kadra.

Potrebu za hitnim djelovanjem dodatno potvrđuje obim stvarnog operativnog angažovanja Vazduhoplovstva Vojske. Ukupan nalet pilota VVCG u posljednje dvije godine iznosio je 4.039 časova. U 2024. godini VCG je na zadacima traganja i spašavanja ostvarila 149 časova i 10 minuta naleta, naspram 4 časa i 30 minuta AHJ MUP-a, dok je na gašenju požara ostvarila 99 časova i 20 minuta. U 2025. godini VCG je na gašenju požara ostvarila 245 časova i 35 minuta, naspram 86 časova i 23 minuta AHJ MUP-a, uz dodatna angažovanja na zadacima podrške MUP-u i traganja i spašavanja.

Visok nivo angažovanja nastavljen je i tokom 2026. godine. Zaključno sa 16. avgustom 2026. godine, na zadacima gašenja i izviđanja požara Vazduhoplovstvo Vojske realizovalo je ukupno 53 leta i 136 časova i 35 minuta naleta. Navedeni podaci potvrđuju da angažovanje Vojske u podršci civilnim institucijama nije povremeno, već kontinuirano i od neposrednog značaja za zaštitu života ljudi, životne sredine i materijalnih dobara.

Dalji odliv potpuno osposobljenih pilota, inženjera i tehničara zato ne predstavlja samo kadrovski problem. Svaki odlazak stručnog lica neposredno utiče na broj raspoloživih posada, mogućnost održavanja potrebnog nivoa letačke i tehničke obučenosti, raspoloživost vazduhoplova i sposobnost pravovremenog izvršavanja zadataka. Istovremeno, komandant Vazduhoplovstva, pored obaveze održavanja visokog nivoa pilotske osposobljenosti, snosi komandnu odgovornost za ljudstvo, vazduhoplove, bezbjednost letenja, obuku, operativnu spremnost i izvršavanje cjelokupnog spektra nacionalnih i savezničkih zadataka.

Nedovoljan broj obučenih i operativno sposobnih pilota i pripadnika vazduhoplovno-tehničke službe neposredno može ograničiti realizaciju planova obuke i vježbi, održavanje potrebnog nivoa interoperabilnosti i dostizanje i održavanje nacionalnih i NATO ciljeva sposobnosti u domenu vojnog vazduhoplovstva. Nabavka i tehnička ispravnost vazduhoplova same po sebi ne predstavljaju operativnu sposobnost ukoliko nijesu praćene dovoljnim brojem osposobljenih posada i stručnog tehničkog osoblja. Zbog toga se korekcija zarada vazduhoplovnog kadra mora posmatrati prvenstveno kao mjera zaštite već izgrađenih sposobnosti sistema odbrane, očuvanja ulaganja države u razvoj kadra i obezbjeđivanja sposobnosti za izvršavanje nacionalnih i NATO obaveza.

Predlogom uredbe posebno se vrednuju i dužnosti u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije. Stručnjaci iz ove oblasti predstavljaju izrazito deficitaran i visokospecijalizovan kadar, za kojim postoji velika potražnja na domaćem i međunarodnom tržištu rada. Važeća Uredba već prepoznaje posebnost IKT i sajber poslova kroz dodatke za upravljanje informaciono-komunikacionim sistemima i za kriptozastitu i sajber bezbjednost. Predlogom se za nove dužnosti u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije uvodi poseban koeficijent, uz isključenje kumuliranja sa

postojećim dodacima po istom osnovu, čime se obezbjeđuje adekvatnije vrednovanje stručnosti, ali se istovremeno sprječava dvostruko vrednovanje.

Zadržavanje ovog kadra posebno je značajno imajući u vidu razvoj i digitalizaciju sistema odbrane, formiranje Sajber operativnog centra u Generalštabu Vojske, nabavku sofisticirane opreme, višemilionsku podršku Evropske unije u oblasti razvoja sajber sposobnosti i podršku Sjedinjenih Američkih Država kroz virtuelno okruženje za sajber obuku. Neplanski odlazak eksperata neposredno bi uticao na zaštitu informaciono-komunikacionih sistema, pravovremeno reagovanje na sajber incidente, kontinuitet rada i izvršavanje nacionalnih i NATO zahtjeva u oblasti sajber bezbjednosti. Bez odgovarajućeg stručnog kadra postoji i rizik da značajna ulaganja u infrastrukturu i opremu ne budu u potpunosti operativno iskorišćena.

Predlogom se vrši i korekcija koeficijenta za I položajnu grupu sa 8,00 na 9,20, kao i preciznije diferenciranje dodataka za vojnu službu na najvišim dužnostima. U postojećem sistemu razlike između najviših položajnih grupa nijesu u dovoljnoj mjeri pratile stvarne razlike u nivou komandne i rukovodne odgovornosti. Važeća Uredba propisuje koeficijent 8,00 za I, a 7,55 za II položajnu grupu. Posebnost vojne organizacije zahtijeva da sistem zarada jasnije prati vojnu hijerarhiju, nivo komandovanja i odgovornost za ljudstvo, materijalne resurse, operativnu spremnost i izvršavanje misija i zadataka Vojske.

Izmjenom člana 22 unapređuje se i sistem vrednovanja stvarnog operativnog angažovanja vazduhoplovnog osoblja. Važeće rješenje dodatak veže prvenstveno za traganje i spašavanje, dok predložena norma obuhvata i gašenje požara, medicinsku evakuaciju, transport, dostavu pomoći, pretrage i druge vazduhoplovne operacije podrške civilnim institucijama i stanovništvu, uz razlikovanje obuke od izvršavanja stvarne operacije i različitog stepena odgovornosti pilota i drugih članova letачke posade. Predlogom se predviđa da za svaki započeti sat leta pripada dodatak na zaradu u određenom iznosu od obračunske vrijednosti koeficijenta i to: tokom obuke 50% za pilota i 30% za druge članove letачke posade, a tokom izvršavanja operacije 100% za pilota i 50% za druge članove letачke posade.

Predložene izmjene su, prema tome, usmjerene na smanjenje rizika od daljeg odliva deficitarnog kadra, očuvanje kontinuiteta operativnih sposobnosti Vojske, adekvatnije vrednovanje stručnosti i odgovornosti i očuvanje višegodišnjih ulaganja države u školovanje, obuku, sertifikaciju i opremanje. Činjenica da je pet od sedam pilota helikoptera AHJ MUP-a prethodno školovano i potpuno osposobljeno u Vojsci, postojeći i mogući budući disparitet u primanjima, projektovano smanjenje broja pilota, evidentirani odlasci inženjera i pilota, kontinuirano visoko operativno angažovanje u 2024, 2025. i 2026. godini, kao i planirani razvoj vazduhoplovnih i sajber sposobnosti, ukazuju da dalje odlaganje korekcije sistema zarada predstavlja neposredan rizik po održavanje operativne spremnosti i izvršavanje nacionalnih i NATO ciljeva sposobnosti.

Zadržavanje potpuno osposobljenog vazduhoplovnog i sajber kadra zato nije samo pitanje materijalnog položaja zaposlenih, već pitanje očuvanja ključnih odbrambenih sposobnosti države, zaštite već izvršenih ulaganja i dugoročne održivosti sistema odbrane.

Sredstva potrebna za sprovođenje ove uredbe obezbijeđena su budžetom.

OBRAZAC

IZVJEŠTAJ O ANALIZI UTICAJA PROPISA	
Predlagač propisa	Ministarstvo odbrane
NAZIV PROPISA	Predlog uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica u službi u Vojski Crne Gore
Odjeljak 1: Definisanje problema ✓ Koje probleme treba da riješi predloženi akt? ✓ Što su uzroci problema? ✓ Što su posljedice problema? ✓ Ko je oštećen, na koji način i koliko? ✓ Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?	
Predlogom uredbe treba da se riješe, otklone izražene disproporcije u vrednovanju pojedinih dužnosti u Vojski Crne Gore, prvenstveno u Vazduhoplovstvu Vojske i u oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije, kao i da se adekvatnije vrednuju najodgovornije dužnosti u vojnoj hijerarhiji i operativno angažovanje pripadnika Vojske Uzroci problema posebno su izraženi u Vazduhoplovstvu Vojske Crne Gore, gdje su naročito izražene razlike u primanjima u odnosu na Avio-helikoptersku jedinicu Ministarstva unutrašnjih poslova. Veliki problem predstavlja i odliv kadra. Takođe, stručnjaci iz oblasti sajber operacija i vještačke inteligencije predstavljaju izrazito deficitarni i visokospecijalizovan kadar, za kojim postoji velika potražnja na domaćem i međunarodnom tržištu rada. Predložene izmjene su usmjerene na smanjenje rizika od daljeg odliva deficitarnog kadra, očuvanje kontinuiteta operativnih sposobnosti Vojske, adekvatnije vrednovanje stručnosti i odgovornosti i očuvanje višegodišnjih ulaganja države u školovanje, obuku, sertifikaciju i opremanje. Činjenica da je pet od sedam pilota helikoptera AHJ MUP-a prethodno školovano i potpuno osposobljeno u Vojski, postojeći i mogući budući disparitet u primanjima, projektovano smanjenje broja pilota, evidentirani odlasci inženjera i pilota, kontinuirano visoko operativno angažovanje u 2024, 2025. i 2026. godini, kao i planirani razvoj vazduhoplovnih i sajber sposobnosti, ukazuju da dalje odlaganje korekcije sistema zarada predstavlja neposredan rizik po održavanje operativne spremnosti i izvršavanje nacionalnih i NATO ciljeva sposobnosti. Navedeni problemi imaju direktan negativan uticaj na Ministarstvo i Vojsku, na način što neadekvatne zarade kod obučenog i visokospecijalizovanog kadra dovode do nezadovoljstva i odliva kadra što smanjuje sposobnost Vojske da vrši dodijeljene misije i zadatke. „Status quo“ nije održiva opcija, jer negativno utiče na popunjenost i interoperabilnost jedinica Vojske, što u krajnjem otežava izvršenje kako osnovnih misija Vojske, tako i pružanje pomoći civilnim institucijama (gašenje požara, traganje i spašavanje i sl.).	
Odjeljak 2: Ciljevi ✓ Koji ciljevi se postižu predloženim propisom? ✓ Navedi dosljednost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.	
Cilj ove uredbe je zadržavanje potpuno osposobljenog vazduhoplovnog i sajber kadra, jer to nije samo pitanje materijalnog položaja zaposlenih, već pitanje očuvanja ključnih odbrambenih sposobnosti države, zaštite već izvršenih ulaganja i dugoročne održivosti sistema odbrane. Navedeni cilj je u skladu sa Strategijom odbrane Crne Gore.	
Odjeljak 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 pravnog djelovanja).

Jedina prihvatljiva opcija je donošenje ove uredbe. Ovo iz razloga što Vojska može u cjelosti vršiti dodjeljenje misije i zadatke jedino ako postoji optimalna popunjenost jedinica, pa poboljšanje uslova za vršenje svakodnevnih zadataka i dodijeljenih misija u zemlji i inostranstvu, predstavlja prioritet i opšti interes.

Odjeljak 4: Analiza uticaja

- ✓ na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - Nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne
- ✓ kakve troškove će primjena propisa stvoriti građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima),
- ✓ da li su pozitivne posljedice donošenja propisa takve da 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 ove uredbe pozitivno će uticati na Ministarstvo odbrane, Vojsku Crne Gore i lica u službi u Vojsci. Ova uredba će stvoriti preduslove za boljom popunom jedinica Vojske Crne Gore, spriječiti odliv osposobljenog kadra, povećati motivisanost lica u službi u Vojsci Crne Gore za sprovođenja naređenja pretpostavljenih, što je osnova za izvršavanje misija i zadataka Vojske. U konačnom, donošenje ove uredbe uticaće na poboljšanje životnog standarda lica u službi u Vojsci.

Primjena ove uredbe ne iziskuje troškove za građane i privredu.

Predlog uredbe ne podržava stvaranje novih privrednih subjekata, niti utiče na tržišnu konkurenciju.

Uzimajući u obzir da se Predlogom uredbe propisuje zarada lica u službi u Vojsci Crne Gore, njeno donošenje neće stvoriti administrativna opterećenja niti biznis barijere.

Odjeljak 5: Procjena fiskalnog uticaja

- ✓ Da li je potrebno izdvajanje finansijskih sredstava za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- ✓ Da li je izdvajanje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- ✓ Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- ✓ Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena 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 proisteći finansijske obaveze?
- ✓ Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihoda za budžet Crne Gore?
- ✓ Obrazložiti metodologiju kojom je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- ✓ Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- ✓ Da li su postojale primjedbe Ministarstva finansija na predlog propisa?
- ✓ Da li su dobijene primjedbe implementirane u tekst propisa? Obrazložiti.

Za implementaciju Predloga Uredbe o izmjenama i dopunama Uredbe o zaradama lica na službi u Vojsci Crne Gore (u daljem tekstu Predlog Uredbe) potrebno je obezbjeđenje dodatnih sredstava iz budžeta Crne Gore, računajući početak primjene od 1. septembra 2026. godine (4 mjeseca), u procijenjenom iznosu od 142.902,00 EUR (mjesečno 35.725,50 EUR). Procijenjena sredstva predstavljaju iznos koji bi bio isplaćivan zaposlenima koji su obuhvaćeni predloženim izmjenama Uredbe.

Obezbjedeње finansijskih sredstava je dugoročno, s obzirom da se radi o izmjenama koje se tiču ličnih primanja zaposlenih.

Iz implementacije ove uredbe ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Dodatna finansijska sredstva koja bi bila isplaćivana u skladu sa predloženim izmjenama će se obezbijediti preusmjeravanjem sa budžetskih pozicija na kojima je Ministarstvo odbrane ostvarilo uštede, dok bi za 2027. godinu sredstva bila planirana kroz budžet Ministarstva odbrane

Predlogom uredbe nije predviđeno donošenje podzakonskih akata.

Implementacijom ove uredbe neće se ostvariti prihod za Budžet Crne Gore.

Obračun dodatnih finansijskih sredstava izvršen je na osnovu razlike po osnovu trenutnih primanja zaposlenih koji su obuhvaćeni predloženim izmjenama i primanja koje će ostvariti nakon usvajanja Predloga Uredbe.

Nijesu postojali problemi u obračunu navedenih izdataka.

Predlog se prvi put upućuje na mišljenje Ministarstvu finansija.

Eventualne primjedbe ili sugestije će se naknadno uključiti, po dobijanju mišljenja od Ministarstva finansija.

Odjeljak 6: Konsultacije zainteresovanih strana

- ✓ naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiza 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, i kako je input zainteresovanih strana bio uzet u obzir ili zašto nije bio uzet u obzir

U izradi Predloga uredbe nije korišćena eksterna ekspertiza.

Uzimajući u obzir materiju koju uređuje Predlog uredbe, prilikom njegove izrade nijesu sprovedene konsultacije.

S obzirom da nijesu vršene konsultacije, nije ni bilo inputa prilikom izrade predloga propisa i RIA obrasca.

Odjeljak 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?

Ne predviđaju se prepreke za implementaciju ove uredbe.

Da bi se ispunili ciljevi ove odluke, Ministarstvo odbrane će za sva lica u službi u Vojsci Crne Gore pojedinačno utvrđivati pravo na zaradu i dodatke na zaradu, na osnovu kojih će se vršiti obračun zarada i dodatka na zaradu lica u službi u Vojsci.

Glavni indikator ispunjenja ciljeva ove uredbe biće optimalna popunjenost jedinica Vojske Crne Gore i njihova spremnost za izvršenje dodijeljenih misija i zadataka, što će se verifikovati Izvještajem o radu Ministarstva odbrane i Izvještajem o stanju u Vojsci Crne Gore.

Ministarstvo odbrane će sprovođiti monitoring i evaluaciju primjene ove uredbe.

Datum i mjesto

18.8.2026. godine

MINISTAR ODBRANE

Dragan Krapović

