

**PISARNICA
MINISTARSTVA ODBRANE**

Prilijenno:			
Org. jed.	Jedinstveni klas. znak	Broj	Prilog
06-805	1	15-04-2022	Vrijednost
		22-3	117



CRNA GORA
MINISTARSTVO ODBRANE
Direktorat za upravljanje ljudskim resursima

PLAN KRETANJA KADRA U 2022. GODINI

-Podgorica, april 2022. godine-

Sadržaj

1. UVOD	3
2. ANALIZA KRETANJA KADRA U 2021. GODINI	5
2.1. ODLIV KADRA U 2021. GODINI	5
2.1.1. Planirani odliv kadra u 2021. godini	5
2.1.2. Neplanirani odliv kadra u 2021. godini	6
2.1.3. Dobrovoljni odliv kadra u 2021. godini	7
2.1.4. Ukupan odliv kadra u 2021. godini	7
2.2. PRILIV KADRA U 2021. GODINI	10
3. KRETANJE KADRA U 2022. GODINI	13
3.1. ODLIV KADRA U 2022. GODINI	13
3.1.1. Planirani odliv kadra u 2022. godini	13
3.1.2. Neplanirani i dobrovoljni odliv kadra u 2022. godini	14
3.1.3. Ukupan odliv kadra u 2022. godini	15
3.2. PLANIRANI PRILIV KADRA U 2022. GODINI	15
3.3. PROJEKTOVANO KRETANJE KADRA U VOJSKI U 2022. GODINI	16
4. IZVJEŠTAVANJE O REALIZACIJI PLANA U 2022. GODINI	16

1. UVOD

Zbog potrebe usklađivanja priliva sa odlivom kadra i kontinuiranog predviđanja ovih kadrovskih procesa, a sve radi obezbjeđenja planirane brojne veličine, kvalifikacione i starosne struktura kadra, donesen je Plan kretanja kadra u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore u 2022. godini (u daljem tekstu: Plan).

Plan se oslanja na sljedeća strateška, zakonska i organizaciona dokumenta:

1. Strategiju odbrane Crne Gore,
2. Strategijski pregled odbrane Crne Gore (u daljem tekstu: SPO),
3. Dugoročni plan razvoja odbrane 2019-2028 (u daljem tekstu: DPRO),
4. Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore (u daljem tekstu: Strategija),
5. Zakon o Vojsci Crne Gore (u daljem tekstu: ZVCG) i podzakonske akte koji regulišu ove oblasti,
6. Zakon o državnim službenicima i namještenicima (u daljem tekstu: ZDSIN) i podzakonske akte koji regulišu ove oblasti,
7. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (u daljem tekstu: ZPIO),
8. Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva odbrane i Formaciju Vojске Crne Gore.

SPO je određeno da se pribavljanje kadra vrši kroz realnu procjenu i planiranje potreba za određenim kategorijama, pa se planski odliv ne može odvojiti od ovog procesa. Ovim strateškim dokumentom daju se određene smjernice za uspostavljanje optimalne starosne strukture svih kategorija lica u službi u Vojsci Crne Gore (u daljem tekstu: Vojска), kroz politiku odliva.

Realnije planiranje ova dva procesa je istaknuto i u DPRO. Cilj je da se kvalitetnim upravljanjem prilivom i odlivom kadra dostigne planirana brojna veličina i struktura do 2022. godine.

Kada je riječ o upravljanju odlivom, razmatraće se sljedeće vrste odliva:

- planirani odliv, kao redovni kadrovski proces kojim se u određenom planskom periodu predviđa odliv kadra po osnovu penzionisanja, isteka ugovora o službi, odnosno istekom vremena na koji je zasnovao radni odnos i drugih predviđljivih razloga;
- neplanirani odliv, odnosno potencijalni odliv, smrti, gubitka radne sposobnosti, izricanjem disciplinskih mjera (prestanak radnog odnosa) za težu povredu službene dužnosti i kazni zbog disciplinskog prestupa i drugih nepredviđenih razloga i
- dobrovoljni odliv, odnosno samoinicijativno napuštanje organizacije.

Priliv, odnosno prijavljivanje oficirskog kadra vrši se: prijemom lica u službu u Vojsci, nakon završetka vojne akademije; prijemom lica u službu u Vojsci iz građanstva, sa završenim visokim obrazovanjem; stipendiranjem na fakultetima u Crnoj Gori i inostranstvu; proizvođenjem iz kategorije vojnika po ugovoru, podoficira i civilnih lica, sa završenim visokim obrazovanjem; prijemom državnih službenika u službu u Vojsci. Prijavljivanje podoficirskog kadra vrši se dominantno proizvođenjem iz kategorije vojnika po ugovoru, a izuzetno prijemom lica iz građanstva, putem javnog oglašavanja. Prijavljivanje vojničkog kadra vrši se kroz izbor lica za prijem u službu u Vojsci po ugovoru, putem javnog oglašavanja i iz redova lica koja su služila dobrovoljni vojni rok, uz davanje prednosti u selekcionim procedurama.

Kada je riječ o upravljanju kadrovima u Ministarstvu odbrane (u daljem tekstu: Ministarstvo), ZDSIN je određeno da se donosi kadrovski plan kojim se planira broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima, u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada Vlade.

Strategijom su određene sljedeće politike: Politika za unapređenje kadrovskog sastava, Politika privlačenja i zapošljavanja najkvalitetnijih kandidata i Politika odliva kadra. Polazište ovih politika je plansko upravljanje odlivom kadra, kao osnove za utvrđivanje potreba za zapošljavanjem novih kadrova. Efikasan sistem kadrovskog planiranja, koji u osnovi ima kvalitet upravljanja prilivom i odlivom kadra je nužan radi ispunjenja strateških ciljeva.

Sadržaj ovog plana je usklađen sa smjernicama iz Metodologije za izradu planova upravljanja ljudskim resursima kojom se propisuje struktura i interne procesne smjernice radi primjene jednakih standarda i procedura tokom pripreme, izrade i praćenja realizacije planova. Dokumentom: *Plansko upravljanje odlivom kadra – Mehanizmi za izradu analize odliva* (u daljem tekstu: Plansko upravljanje odlivom) se doprinosi uspostavljanju konzistentnog sistema upravljanja odlivom kadra. Njime je definisan značaj analitičkog pristupa ovom procesu, kategorisane su vrste odliva kadra, stope odliva kadra i detaljno opisane aktivnosti na planskom upravljanju odlivom, koje će se dijelom sprovesti prilikom izrade godišnjih planova odliva.

Zbog neodvojivosti procesa, u 2019. godini smo objedinili odliv sa prilivom, na način prikazivanja njihovog međusobnog uticaja i svodenja krajnjeg godišnjeg stanja koje prikazuje rezultat njihove povezanosti i mjera koje su preduzete u oblasti kretanja kadra. Konačno stanje će pokazati u kojoj mjeri su ispoštovane strateške smjernice koje imaju za cilj poboljšanje kadrovskog sastava.

U dijelu planiranog odliva kadra za državne službenike i namještenike, odnosno civilna lica u Vojsci primjenjuju se članovi 17, 18, 197d i 198a ZPIO, dok za profesionalna vojna lica čl. 2013 i 145 ZVCG.

Planskim odlivom kadra tj. prestankom radnog odnosa zaposlenih u Ministarstvu, odnosno službe u Vojsci, omogućavaće se zadržavanje i obezbjeđuje planirana brojna veličina, kvalifikaciona i starosna struktura kadra koja je projektovana strateškim i planskim dokumentima, a sve u cilju dostizanja izbalansirane kadrovske strukture i nesmetanog odvijanja radnih procesa.

2. ANALIZA KRETANJA KADRA U 2021. GODINI

Analiza kretanja kadra u 2021. godini podrazumijeva analizu odliva i priliva kadra, kao i analizu stanja na kraju 2021. godine, po raznim osnovama.

2.1. ODLIV KADRA U 2021. GODINI

Tri kategorije odliva (planirani, neplanirani i dobrovoljni), kao što je predviđeno DPRO i Planskim upravljanjem odlivom kadra, analiziraće se u ovom planu. Kao kvantitativni pokazatelji odliva kadra koristeće se stope odliva koje su značajne sa stanovišta prognoziranja, odnosno vjerovatnoće odliva u budućem periodu po raznim osnovama, kao i preduzimanja mjera prevencije, u slučaju svojevoljnog odliva kvalitetnog kadra. Kao što je u literaturi iz ove oblasti prepoznato, prilikom određivanja stope odliva, po raznim vrstama odliva, tolerisaće se stopa do 15% jer ne može bitnije uticati na funkcionisanje organizacije.

2.1.1. Planirani odliv kadra u 2021. godini

Kako se pod planiranim odlivom smatra odliv kadra usljed projekcija na osnovu zakonski predviđenih uslova, radni odnos u Ministarstvu, odnosno služba u Vojsci je prestala, na osnovu:

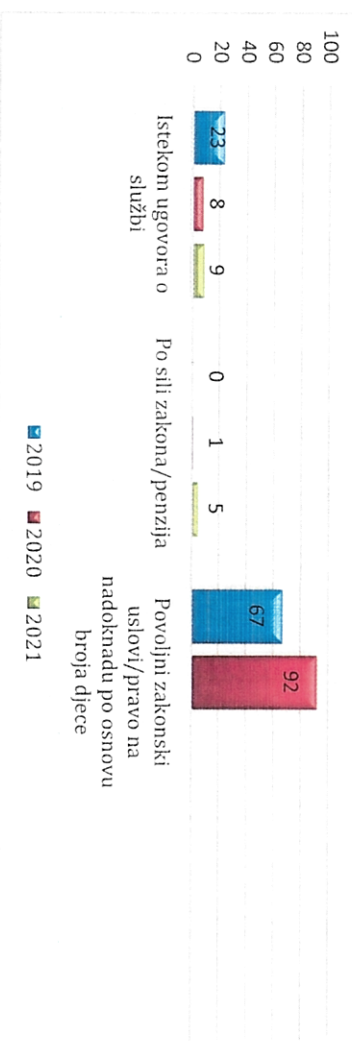
1. člana 122 ZDSiN jednom državnom službeniku i dva civilna lica;
2. člana 197d ZPIO jednom civilnom licu;
3. člana 203 stava 3 ZVCG, kojim je određeno da vojna služba profesionalnih vojnih lica može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršenih 55 godina života i člana 203 stava 1 ZVCG, odnosno do navršenih 35 godina staža osiguranja u efektivnom trajanju i 55 godina života – jednom oficiru;
4. člana 145 stav 1 tačka 2 ZVCG, za devet vojnika po ugovoru je istekao ugovor o službi u Vojsci.

Kada je riječ o pojedinim kategorijama kadra, za jednog državnog službenika je prestao radni odnos u Ministarstvu, dok je radni odnos, služba u Vojsci prestala za tri civilna lica, jednog oficira i devet vojnika po ugovoru i svi su muškog pola. Starosna granica od 20 do 29 godina broji najveći planirani odliv kadra i to pet lica, a zatim slijedi starosna granica iznad 60 godina u kojoj je odliv četvero lica.

$$\text{Stopa planiranog odliva u 2021.} = \frac{14}{(2190+2076^1)/2} \times 100$$

$$\text{godini 0,33 \% =}$$

Trogođišnja stopa planiranog odliva iznosi 3,26%. Ovaj podatak predstavlja prosječnu stopu planiranog odliva za 2019, 2020. i 2021. godinu. U 2019. stopa planiranog odliva iznosi 4,61%, a u 2019. godini 4,85%.



Grafik br. 1 Planirani odliv kadra po godinama 2019, 2020. i 2021.

Razlozi za kontinuitet u odlivu kadra (2019. i 2020. godine), posljedica su preduzetih mjera koje se odnose na realizaciju strateških ciljeva, odnosno dostizanje povoljne starosne strukture kadra. Povoljni zakonski uslovi su važili do kraja 2020. godine, te iz tog razloga se, po ovom osnovu, ne pojavljuju podaci za 2021. godinu.

2.1.2. Neplanirani odliv kadra u 2021. godini

Uslijed neplaniranog odliva kadra, u 2021. godini, prestao je radni odnos/služba za 68 lica i to u Vojsci za 65 lica: osam oficira, četiri podoficira, 52 vojnika po ugovoru, jedno civilno lice, a u Ministarstvu za tri lica i to prestankom mandata za državnog sekretara i sporazumnim prestankom radnog odnosa za dva državna službenika.

$$\text{Stopa neplaniranog odliva u 2021.} = \frac{68}{(2190+2076^2)/2} \times 100$$

$$\text{godini 1,59 \% =}$$

Trogođišnja stopa neplaniranog odliva iznosi 2,38%. Ovaj podatak predstavlja prosječnu stopu neplaniranog odliva za 2019, 2020. i 2021. godinu. U 2019. godini stopa neplaniranog odliva iznosi 3,51%, a u 2020. 2,06%.

¹ Brojno stanje na početku i kraju 2021. godine
² Brojno stanje na početku i kraju 2021. godine

2.1.3. Dobrovoljni odliv kadra u 2021. godini

Analiza dobrovoljnog odliva kadra (otkaz zaposlenog) značajna je za monitoring ukupnih kadrovskih kretanja, planiranje potencijalnog odliva, kao i razvoj motivacionih, odnosno politika zadržavanja kadra. Usljed dobrovoljnog odliva kadra, u 2021. godini, prestao je radni odnos/služba za 44 lica i to u Vojsci za 42 lica: šest oficira, tri podoficira, 32 vojnika po ugovoru, jedno civilno lice, a u Ministarstvu za dva državna službenika.

$$\text{Stopa dobrovoljnog odliva u } \frac{44}{(2190+2076^3)/2} \times 100$$

2021. godini 1,03% =

Trogodišnja stopa dobrovoljnog odliva iznosi 1,29%. Ovaj podatak predstavlja prosječnu stopu dobrovoljnog odliva za 2019, 2020. i 2021. godinu. U 2019. stopa neplaniranog odliva iznosi 1,40%, a u 2020. godini 1,44%.

Kao što se vidi u grafiku br. 2 dobrovoljni odliv kadra je najveći u 2021. godini (44 zaposlena), u odnosu na prethodne dvije godine, iako je stopa odliva manja, zbog manjeg broja zaposlenih. U 2019. odliv je 28 lica, u 2020. godini 30 lica. Uočava se tendencija rasta ove vrste odliva.



Grafik br. 2 Dobrovoljni odliv kadra po godinama 2019, 2020. i 2021.

Prethodnim akcionim planovima za implementaciju Strategije upravljanja ljudskim resursima bilo je predviđeno da se, s ciljem unaprijeđenja Politike personalne podrške i kvaliteta života i Politike odliva, izrade obrasci za mjerenje zadovoljstva zaposlenih i uspostave analitički mehanizmi za analizu dobrovoljnog odliva kadra i stopu fluktacije. U 2020. godini je realizovano istraživanje o motivaciji u Vojsci Crne Gore, a izlazni intervju je stavljen u praksu u 2021. godini. Kako se bilježi trend povećanja lica koja dobrovoljno daju otkaze, potrebno je razmotriti da se, u narednom periodu, sporedeu mjere koje imaju za cilj povećanje zadovoljstva zaposlenih, na osnovu rezultata istraživanja i analize izlaznih upitnika.

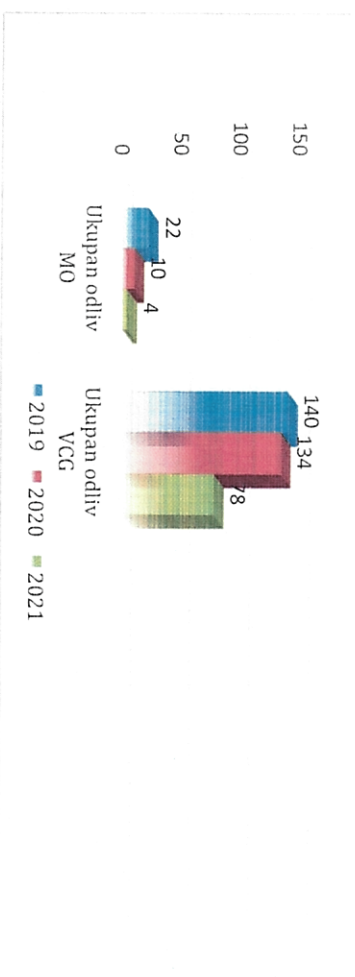
2.1.4. Ukupan odliv kadra u 2021. godini

U 2021. godini, u Ministarstvu i Vojsci prestao je radni odnos, odnosno služba za ukupno 82 lica i to u Ministarstvu četiri, a u Vojsci 78 lica.

³ Brojno stanje na početku i kraju 2021. godine

$$\text{Stopa ukupnog odliva u } \frac{82}{(2190+2076^4)/2} \times 100$$

$$\text{2021. godini } 1,92\% =$$



Grafik br. 3 Ukupan odliv kadra po godinama u Ministarstvu i Vojsci 2019, 2020. i 2021.

Trogorodišnja stopa ukupnog odliva iznosi 5,65%. Ovaj podatak predstavlja prosječnu stopu ukupnog odliva za 2019, 2020. i 2021. godinu. U 2019. iznosi 8,12%, a u 2020. godini 6,92%. Stopa odliva u 2021. godini je manja u odnosu na prethodno posmatrani period.

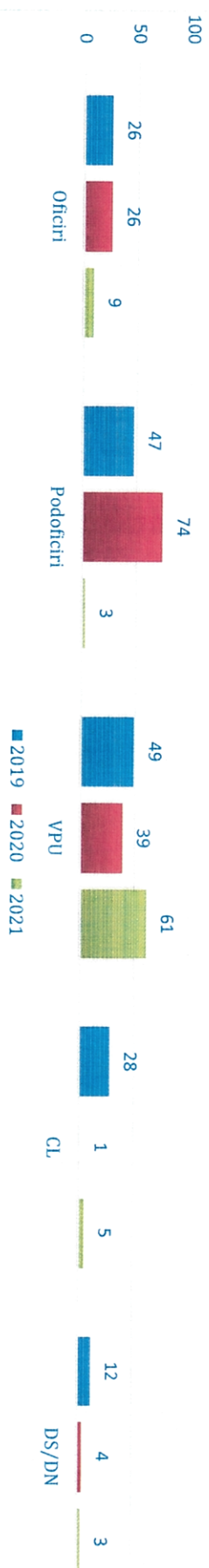
Kao što se vidi u grafiku br. 3 ukupan odliv kadra u 2019. godini je veći u odnosu na 2020. i 2021. godinu, kako u Ministarstvu, tako i u Vojsci. Razlog tome može biti odliv po osnovu tada važeće Odluke o otpremnini u slučaju sporazumnog prekida radnog odnosa, jer procenat odliva po ovoj osnovi, u ukupnom odlivu te godine je 18,5% što nije zanemarljivo. Važno je napomenuti i da je stopa ukupnog odliva manja u 2021. godini nego što je bila 2019. i 2020. godine.

Razlog odliva	Oficiri	Podoficiri	VPU	CL	DS-N	UKUPNO
Istekom ugovora o službi u Vojsci (ZVCG član 145 stav 1, tačka 2)			9			9
Na osnovu pisanog sporazuma/otkaza (ZVCG član 145 stav 1 t. 12 i 13) i (ZDSIN čl. 121)	6	3	32	1	2	44
Po sili zakona, pun stráž ili godine starosti (penzija) (ZPIO član 17 stav 1) i (ZVCG, član 203)	1			2	1	4
Gubitak radne sposobnosti – invalidska penzija (ZPIO član 31)			1			1
Neispunjavanje ugovorne obaveze	1		10			11
Član 17,197d,198a ZPIO				1		1
Pravosnažno osuđeno za bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci (ZVCG član 145 stav 1, tačka 11)			1	1		2
Utvrđivanjem postojanja bezbjednosnih smetnji (ZVCG član 145 stav 1, tačka 5b)			5			5
Neopravdan izostanak s posla	1		3			4
SVEGA PRESTALA SLUŽBA PO KATEGORIJAMA	9	3	61	5	3	81

Tabela br. 1 - Pregled odliva kadra u Ministarstvu i Vojsci u 2021. godini po svim osnovama prestanka radnog odnosa/službe

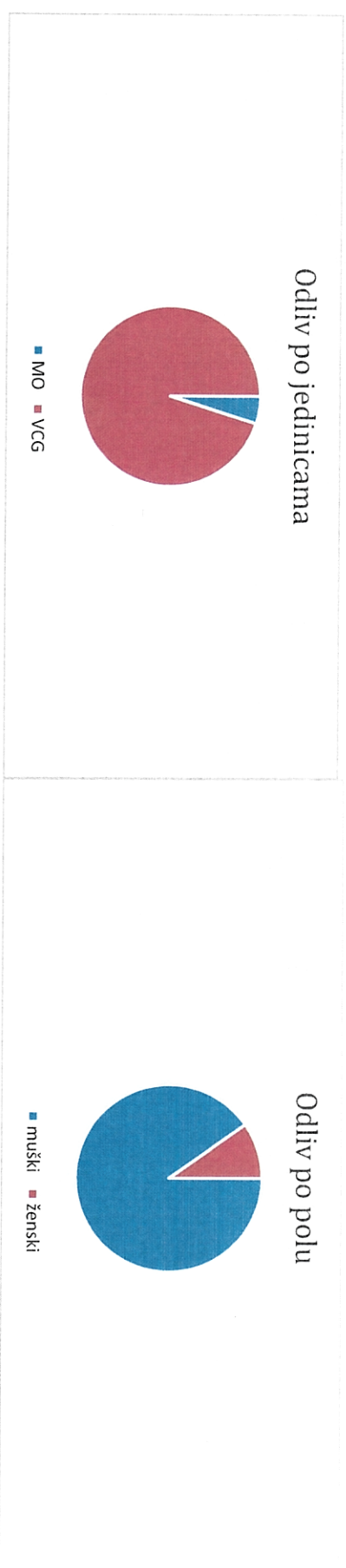
*Pored 81 lica priznatih u tabeli br.2 radni odnos je prestao i državnom sekretaru koji ne pripada kategorijama navedenim u tabeli.

⁴ Brojno stanje na početku i kraju 2021. godine

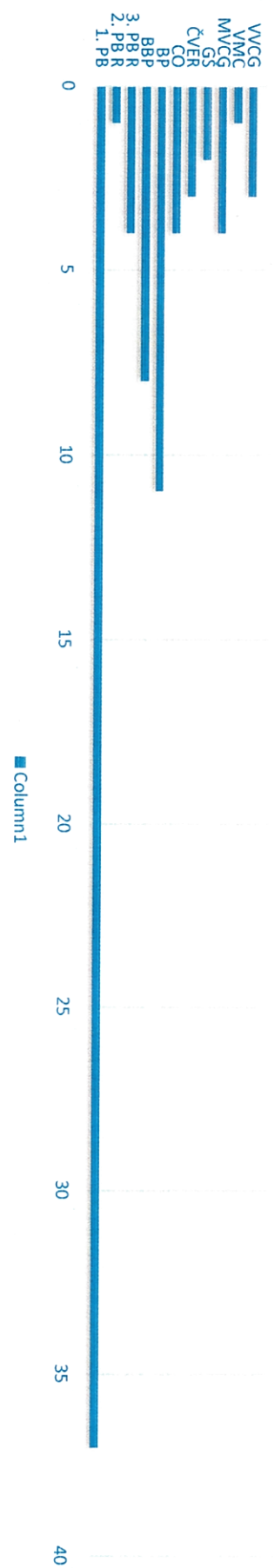


Grafik br. 4 Poređenje odliva u trogodišnjem periodu po kategorijama kadra

U grafiku br. 4 evidentan je veći odliv podoficira u 2020. godini, u odnosu ostale dvije posmatrane godine, dok u 2021. godini se bilježi veći odliv vojničkog kadra u odnosu na ostale dvije posmatrane godine. Manji odliv podoficirskog i oficirskog kadra u 2021. godini, može biti posledica povoljnih zakonskih uslova koji su važili do kraja 2020. godine.



Odлив po јединицама VCG (detaljnije)



Grafik br. 5 – Prikazi odliva po јединицама i по полу

2.2. PRILIV KADRA U 2021. GODINI

Kadrovskim planom, koji je iz razloga kasnijeg donošenja Zakona o budžetu, usvojen u oktobru 2021. godine, predviđena je popuna radnih mjesta, na određeno vrijeme, i to: državni/a sekretar/ka i sekretar/ka Ministarstva. Vlada je u decembru izvještajne godine, odredila vršioca dužnosti sekretara Ministarstva odbrane, te iz tog razloga nije raspisivan javni konkurs za popunu ovog radnog mjesta. U 2021. godini, na osnovu javnog oglasa, na neodređeno vrijeme, primljeno je i jedno lice iz kategorije ekspertskog kadra.

U 2021. godini, u službu u Vojsci, po raznim osnovama, primljeno je 17 lica, i to:

- oficirskog kadra - 10;
- podoficirskog kadra - tri;
- civilnih lica - četiri.

Ministarstvo je u 2021. godini, raspisalo oglas za prijem u službu vojnika/kinja po ugovoru, ali proces selekcije nije završen u izvještajnom periodu, te iz tog razloga, nije bilo prijema ove kategorije kadra.

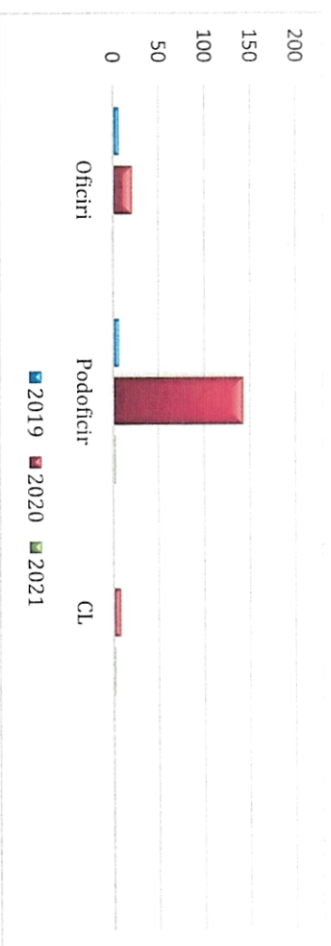
Kada je riječ o prilivu oficirskog kadra, sva lica (10) su završila obrazovanje u svojstvu kadeta odnosno stipendista.

Lica koja su primljena u svojstvu podoficirskog kadra proizvedena su iz kategorije vojnika po ugovoru (3), dok je od četiri civilna lica, dvoje jedno je primljeno iz građanstva, po oglasu iz 2020. godine, dvoje proizvedeno iz kategorije vojnika po ugovoru i jedno primljeno iz kategorije državnih službenika.

Ukupan priliv u Ministarstvu i Vojsci je 19 lica. Od ukupnog broja, u odnosu na pol, primljeno je više muškaraca odnosno njih 15, i četiri žene. Ministarstvo nastavlja da uspješno sprovodi politiku rodne ravnopravnosti, pa je tako i u 2021. godini, u odnosu na ukupan broj primljenih lica, procenat žena 23,52%, što je ipak nešto manje u odnosu na procenat primljenih žena u 2020. godini (26,45% u odnosu na ukupan broj primljenih). Kako bi starosnu strukturu doveli na zadovoljavajući nivo, najviše je primljenih lica starosne dobi od 18 do 29 godina - 13, četvoro lica je starosti od 30 do 39 godina, dok je najmanje primljenih u starosnoj dobi od 40 do 49 godina, odnosno dva lica.

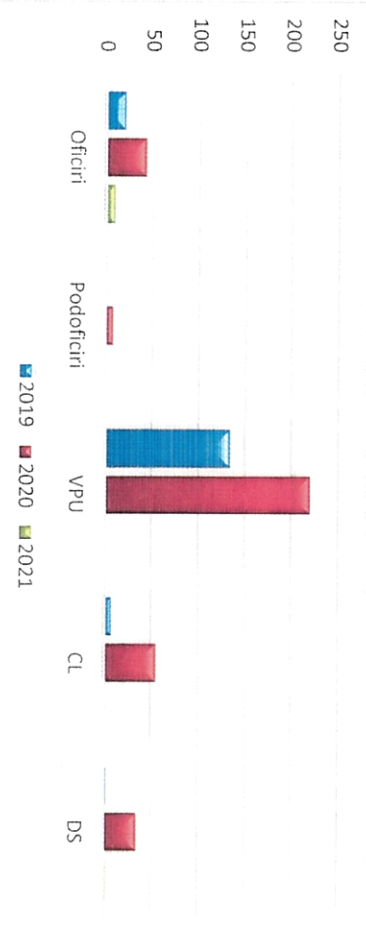
U Vojsci je najviše lica primljeno u 1. Pješadijskom bataljonu (3), Bataljonu za podršku (3), Četi za elektronsko ratovanje (3) i Vazduhoplovstvu (3), zatim slijede: Bataljon za borbenu podršku (1), Mornarica (1), Vojno medicinski centar (1), Generalštab (1), i Mješoviti artiljerijski divizion R (1).

U odnosu na 2020. godinu, ukupan priliv kadra je znatno smanjen.



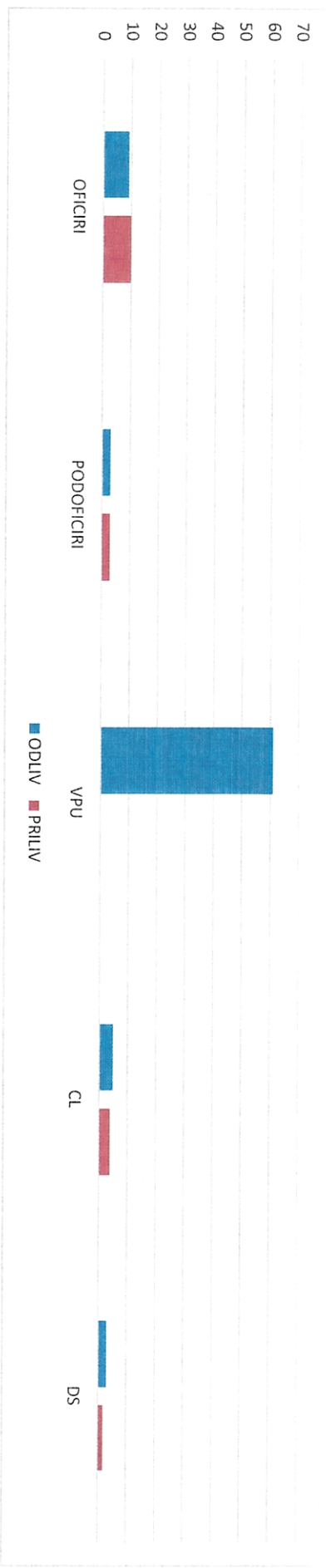
Grafik br. 6 - Usporedni prikaz preategorizacije kadra, 2019, 2020. i 2021.

Kao što se može vidjeti na grafiku br. 6, u 2021. godini je uočljiva značajno manja preategorizacija u podoficirski kadar, u odnosu na 2019. i 2020. godinu. Takođe, nije bilo preategorizacije u oficirski kadar. Pohvalno je što je broj primljenih lica u civilni kadar manji u odnosu na 2020. godinu, s obzirom da je strateškim dokumentima data smjernica za smanjenje ove kategorije kadra na 8%. Smanjenje preategorizacije u podoficirski i civilni kadar može ukazivati na praćenje strateških smjernica.



Grafik br.7 - Uporedni prikaz priliva kadra iz civilstva ili nakon završenog obrazovanja, 2019, 2020. i 2021.

Na grafiku br.7 primjećuje se značajno manji priliv oficirskog kadra iz civilstva ili po završetku obrazovanja u 2021. godini, u odnosu na prethodne dvije. Takođe, treba istaći da, u izvještajnom periodu, nije bilo prijema vojnika po ugovoru, što je u suprotnosti sa strateškim smjernicama u kojima je prepoznata potreba za povećanjem.



Grafik br. 8 - Uporedni prikaz odnosa odliva i priliva po kategorijama kadra u 2021. godini

S aspekta implementacije strateških smjernica, u određenoj mjeri pozitivno je smanjenje priliva podoficirskog i oficirskog kadra. Međutim, ono što možemo posmatrati kao negativno jeste povećanje odliva vojnika po ugovoru, s obzirom da nije bilo priliva ove kategorije kadra, a posebno ukoliko uzmemo u obzir činjenicu da se strateškim dokumentima definiše povećanja razmjere vojnika po ugovoru ka 3,5.

Uopšteno govoreći, priliv kadra je bio smanjen zbog kasnijeg usvajanja Zakona o budžetu za 2021. godinu.

3. KRETANJE KADRA U 2022. GODINI

Kretanje kadra se odnosi na procjenu odliva po svim vrstama, kao i priliva, na osnovu strateških smjernica, analitičkih mehanizama procjene po osnovu priliva iz prethodnog perioda i izvjesnog stanja po pitanju prijema u službu po završetku obrazovanja i utvrđenih potreba u 2022. godini.

3.1. ODLIV KADRA U 2022. GODINI

Odliv kadra u Ministarstvu i Vojsci u 2022. godini obuhvaćen ovim planom se odnosi na planirani/projektivani odliv (penzionisanje po sili zakona ili ispunjavanje zakonskih uslova) i potencijalni odliv, odnosno predviđanje neplaniranog i dobrovoljnog odliva, na osnovu pokazatelja iz prethodnih godina.

3.1.1. Planirani odliv kadra u 2022. godini

Na osnovu:

- člana 145 stava 1 tač. 2 i 15 ZVCG služba vojnika po ugovoru može trajati do navršenih 45 godina života – šest vojnika po ugovoru ispunjavaju ovaj uslov (GŠ – prijedlog za plan kretanja u 2021);
- člana 203 stava 3 Zakona o Vojsci (ZVCG), kojim je određeno da vojna služba profesionalnih vojnih lica može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršenih 55 godina života - jedan oficir i jedan podoficir ispunjavaju ovaj uslov (GŠ – prijedlog za plan kretanja u 2021);
- člana 122 ZDSiN, državni službenici i namještenici, odnosno civilna lica stiču pravo na penziju kada navrše 67 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža - jedno civilno lice koje ispunjava ovaj uslov (GŠ – prijedlog za plan kretanja u 2021) i jedan državni službenik;
- člana 145 stav 1 tačka 2 ZVCG za 303 vojnika po ugovoru moguć je prestanak ugovora o službi u Vojsci. Upoređujući sa prethodnim godinama, projekcija odliva po ovom osnovu može biti do dvadeset VPU;

*Pored navedenog odliva, a na osnovu člana 17, 18, 197d, 198a ZPIO 11 državnih službenika i namještenika može iskoristiti pravo na penziju, međutim odliv u tom slučaju nije po sili zakona, te se neće razmatrati kao potencijalno moguć jer je prethodni period pokazao da državni službenici, odnosno namještenici, u najvećem broju slučajeva ne iskoriste ovo pravo sve do sticanja zakonskih uslova (član 122 ZDSiN), odnosno 67 godine života i namjane 15 godina penzijskog staža.

Imajući u vidu prethodno navedeno, odliv kadra u 2022. godini, na osnovu zakonskih uslova i projekcija, može biti 30 lica i to: jedan oficir, jedan podoficir, 26 vojnika po ugovoru, jedno civilno lice i jedan državni službenik.

Razlozi prestanka	Struktura	Oficiri	Podoficiri	Vojnici po ugovoru	Civilna lica	Državni službenici	Ukupno odliv
Člana 145 stav 1 tač. 2 i 15 ZVCG (vojna služba vojnika po ugovoru može trajati do navršених 45 godina života)				6			6
Član 122 ZDSIN (državni službenici i namještenici, odnosno civilna lica stiču pravo na penziju kada navrše 67 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža)					1	1	2
Čl. 17,18, 197d i 198a ZPIO							0
Član 145 stav 1, tačka 2 iz ZVCG (istek ugovora o službi profesionalnih vojnih lica)				20			20
Člana 203 stava 3 Zakona o Vojsci (ZVCG), kojim je određeno da vojna služba profesionalnih vojnih lica može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršених 55 godina života		1	1				2
Ukupno po strukturi kadra		1	1	26	1	1	30

Tabela br.2 – Prikaz planiranog odliva po strukturi kadra i po razlozima odliva u 2022. godini

3.1.2. Neplanirani i dobrovoljni odliv kadra u 2022. godini

U Strategiji je data smjernica da se radi sveobuhvatnijeg planiranja odliva kadra, u planskim dokumentima uvrsti i kategorija potencijalne, odnosno predviđene stope odliva kadra, po osnovu otkaza zaposlenih, smrti, invaliditeta ili drugih nepredviđenih razloga, a koja se može procijeniti na osnovu stope odliva u prethodnim periodima, odnosno prosječnog odliva zaposlenih u prethodnim periodima. Ovo je važno i sa aspekta planiranja finansijskih sredstava za nova zapošljavanja. U okviru neplaniranog odliva kadra, potrebno je posebno obratiti pažnju na dobrovoljan odliv kadrova, posebno ako sistem napušta perspektivan kadar i kadar u čije je usavršavanje dosta ulagano, jer to slabi kolektivni potencijal i doprinosi negativnoj percepciji Ministarstva i Vojske.

Neplanirani odliv kadra smo dobili na osnovu prosjeka ove vrste odliva u 2020. i 2021. godini. Shodno tome, neplanirani odliv kadra treba planirati do 53 lica i to: šest oficira, tri podoficira, 41 vojnika po ugovoru, jedno civilno lice i dva državna službenika.

U okviru neplaniranog odliva kadra, dobrovoljni odliv smo dobili na osnovu prosjeka ove vrste odliva u 2020. i 2021. godini i to: 37 lica (pet oficira, dva podoficira, 27 vojnika po ugovoru, jednog civilnog lica i dva državna službenika i namještenika).

3.1.3. Ukupan odliv kadra u 2022. godini

Struktura kadra Vrste odliva	Oficiri	Podoficiri	Vojnici po ugovoru	Civilna lica	Državni službenici i namještenici	Ukupan odliv po vrsti
Planirani (projektovan) odliv	1	1	26	1	1	30
Neplanirani odliv	6	3	41	1	2	53
Ukupan odliv po strukturi kadra	7	4	67	2	3	83

Tabela br. 3 – Prikaz ukupnog odliva kadra u 2022. godini, po vrstama odliva i po strukturi kadra

3.2. PLANIRANI PRILIV KADRA U 2022. GODINI

Članom 149 Zakona o državnim službenicima i namještenicima je propisano da se Kadrovski plan donosi se za kalendarsku godinu, u roku od 30 dana od dana donošenja zakona o budžetu. S tim u vezi, a u skladu sa Djelimičnim kadrovskim planom na nivou državne uprave, koji je usvojen u januaru 2022. godine, predviđena je popuna četiri radna mjesta u Ministarstvu odbrane i to: jednog mjesta državnog sekretara i tri mjesta visoko-rukovodnog kadra.

Planirani priliv u Vojsci, po prijedlogu Generalštaba, iznosi 150 lica i to:

a) **Oficirskog kadra - projektovani priliv je do 14 oficira:**

- Nakon završetka obrazovanja na vojnim akademijama u inostranstvu i stipendiranja lica na fakultetima u Crnoj Gori – četvoro oficira (dvoje kadeta i dvoje stipendista);
- po javnom oglasu za prijem u službu u Vojsci Crne Gore - do petoro oficira (popuna formacijskih mjesta za koja ne postoje smjerovi na vojnim akademijama);
- proizvođenjem VPU, CL i POF koji posjeduju VIII kvalifikacije nivo obrazovanja - do petoro lica.

b) **podoficirskog kadra** - proizvođenje iz kategorije vojnika po ugovoru – **do 26 podoficira**, po aktuelnom oglasu.

c) **vojnici po ugovoru - do 100 VPU:**

- Na osnovu javnog oglasa iz oktobra 2021. godine - 50 VPU i
- na osnovu javnog oglasa tokom septembra 2022. godine - 50 VPU.

d) Na osnovu javnog oglasa za prijem u službu u svojstvu civilnih lica – do 10 lica.

3.3. PROJEKTOVANO KRETANJE KADRA U VOJSCI U 2022. GODINI

Ukoliko uzmemo prijedloge Generalštaba, uz određene smjernice Direktorata za upravljanje ljudskim resursima, za kretanje kadra, posebno kada je riječ o prilivu, odnosno provođenju podoficirskog kadra, u tom slučaju, na kraju 2022. godine, razmjera bi bila: 1:2,6:2,3, što je nešto povoljnija kada je riječ o razmjeri vojnika po ugovoru, u odnosu na sadašnje stanje (1:2,6:2,19), međutim i dalje je neusklađena, ukoliko uzmemo u obzir strateški definisane smjernice.

Kategorija kadra	Projekcija kretanja kadra	Brojno stanje 25.1.2022.	2022.		
			Projekcija priliva	Projekcija odliva	Projektovano stanje na kraju 2022.
	OFICIRI	281	14	7	288
	PODOFICIRI	742	26	4	764
	VOJNICI PO UGOVORU	618	100	67	651
	CIVILNA LICA	263	10	2	271
	UKUPNO BROJNO STANJE	1904	150	80	1974

Tabela br. 4 – Prikaz projektovanog kretanja kadra u 2022. godini

4. IZVJEŠTAVANJE O REALIZACIJI PLANA U 2022. GODINI

Izvištavanje o kretanju kadra u 2022. godini, vršće Odjeljenje za ljudske resurse Generalštaba Vojske Crne Gore i Direkcija za statusna pitanja i pravne poslove Direktorata za upravljanje ljudskim resursima. Izvještaji se dostavljaju Odsjeku za planiranje ljudskih resursa u Direkciji za planiranje i razvoj ljudskih resursa, Direktorata za upravljanje ljudskim resursima.

Kako je predviđeno Metodologijom, za ovaj plan vršće se mjesečno izvještavanje jer je riječ o pojedinačnom planu i to do 15. u tekućem, za prethodni mjesec. Nacrt finalnog godišnjeg izvještaja se dostavlja do 15. decembra 2022. godine iz razloga što će oni biti sastavni dio pripreme faze procesa planiranja za 2023. godinu, a finalni godišnji izvještaj najkasnije do posljednje sedmice decembra 2022. godine. Izvještaji se dostavljaju u štampanoj i elektronskoj formi.

Iz razloga što smo, u prethodnom periodu uspostavili baze podataka za analize po raznim kriterijumima priliva i odliva kadra, Odjeljenje za ljudske resurse Generalštaba Vojске Crne Gore i Direkcija za statusna pitanja i pravne poslove Direktorata za upravljanje ljudskim resursima treba da dostavljaju mjesečne, odnosno godišnji izvještaj u okviru sljedećih tabela:

Izvjешćavanje za odliv:

Redni broj	Čin/Zvanje	Datum rođenja	Prezime	Ime	Jedinica	Efektivan staž sa uvećanjem	Ukupan staž	Osnov prestanaka	Datum prestanaka radnog odnosa/službe	Napomena

Izvjешćavanje za priliv:

Redni broj	Čin/Zvanje	Datum rođenja	Prezime	Ime	Jedinica	Način prijema		Datum prijema	Napomena
						Po završetku obrazovanja (za kadete i stipendiste)	Prijem iz građanstva po osnovu oglasa		

MINISTARKA
prof. dr Olivera Injac

