

Экз. №

Проект

КОНЦЕПЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ
“ПЕРЕХОД К КОМПЛЕКТОВАНИЮ ВОИНСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ
ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ, ПРОХОДЯЩИМИ
ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ”

Москва, 2002 г.

Современное состояние рассматриваемой проблемы и анализ причин ее возникновения

Исторически в России, в отличие от большинства стран мира, вопрос комплектования Вооруженных Сил не был проблемным, поскольку воинская обязанность традиционно рассматривалась как особая нравственно-правовая норма поведения граждан России, а призыв на военную службу, как честь выполнить воинский долг по защите Отечества.

Однако, за последнее десятилетие целый ряд факторов, в том числе политических, демографических, экономических и социальных оказал негативное воздействие на состояние системы комплектования Вооруженных Сил, других войск воинских формирований и органов Российской Федерации и обусловил невозможность осуществления призыва граждан на военную службу в объемах, обеспечивающих потребность военной организации государства.

При этом развитие форм и способов ведения военных действий, сформировали новые требования к военной организации государства. Внедрение информационных технологий в основные звенья боевого управления, вооружение и военную технику, в том числе элементов искусственного интеллекта, многократное увеличение за счет технических инноваций возможностей каждого военнослужащего неизбежно приводят к необходимости создания профессиональной армии.

В современных условиях, оптимальным путем создания вооруженных сил, способных успешно решать любые боевые задачи (наряду с разработкой высокоэффективных средств вооруженной борьбы), является постоянное совершенствование методов комплектования военного контингента и использование передовых технологий для обучения отдельных военнослужащих и подразделений.

Постановка проблемы об изменении системы комплектования военной организации государства, путем перехода к комплектованию воинских должностей солдат и сержантов преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, обусловлена не только современными требованиями к военной организации государства XXI века, геополитическими и внутривнутриполитическими целями Российской Федерации, рядом экономических и социально-демографических факторов, но и социальным заказом общества, желающим иметь боеготовые, полностью укомплектованные личным составом и боевой техникой, высокопрофессиональные, морально сплоченные, эффективные в боевом применении Вооруженные Силы, другие войска, воинские формирования и органы, обеспечивающие оборону и безопасность страны, имеющие высокое доверие и престиж.

Данный социальный заказ реализован поручениями Президента Российской Федерации от 16 ноября 2001 г. № К -1556 и Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2001 г. № МК -П4 - 6726с.

Опыт показывает, что переход к добровольному принципу комплектования вооруженных сил других войск и воинских формирований на контрактной основе является чрезвычайно сложным процессом, требующим решения целого ряда правовых, политических, военных, социальных, экономических, демографических и других проблем, привлечением значительных интеллектуальных, организационных, финансовых, материально-технических ресурсов, требующим продолжительного (до 10-11 лет) времени и полной государственной поддержки.

Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, должен осуществляться, последовательно, при обязательной увязки сроков и масштабов мероприятий по переходу с экономическими возможностями государства по их обеспечению. Новый принцип комплектования должен оптимально соответствовать целям и приоритетам военного строительства в Российской Федерации.

Комплектование военной организации государства в добровольном порядке повлечет за собой необходимость изменения и системы комплектования военной организации военного времени, а так же изменения системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов.

Сложность изменения системы комплектования военной организации военного времени состоит в необходимости подготовки мобилизационных людских ресурсов, обеспечивающей гарантированное, полное и качественное укомплектование Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов до штатов военного времени, новых военных формирований, а также восполнение потерь в операциях начального периода войны (вооруженного конфликта) в условиях изменения системы призыва на военную службу в мирное время.

Концептуальные взгляды на изменение системы комплектования военной организации государства путем перехода к комплектованию воинских должностей солдат и сержантов преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, выявили необходимость решения следующих проблемных вопросов:

обеспечение государственной и общественной поддержки мероприятий по подготовке и осуществлению перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и изменению системы формирования мобилизационных резервов людских ресурсов;

совершенствование законодательной и нормативной базы, регулирующей взаимоотношения федеральных органов исполнительной власти при переходе к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и изменении системы формирования резервов мобилизационных людских ресурсов;

установление приоритетов (предпочтений, первоочередности) при переходе к комплектованию воинских формирований преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и созданию различных видов резервов мобилизационных людских ресурсов;

своевременное и полное нормативное правовое и ресурсное обеспечение мероприятий перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

совершенствование системы планирования обеспечивающей увязку этапов и сроков наращивания численности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, создания различных видов резервов мобилизационных людских ресурсов с экономическими возможностями государства;

изменение (совершенствование) порядка подготовки и накопления в мирное время мобилизационных людских ресурсов в условиях перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

позапная реорганизация органов управления комплектованием, отбора, приема, подготовки и переподготовки граждан, поступающих на военную службу в добровольном порядке, а также подготовки и накопление военнообученных мобилизационных людских ресурсов;

обеспечение привлекательности военной службы за счет повышения уровня социальных льгот и гарантий военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и в резерве;

создание условий, при которых граждане, пребывающие в запасе, будут гарантированно исполнять воинскую обязанность в период пребывания в запасе, при призыве на военные сборы и прохождении военных сборов.

Структурно реформирование системы комплектования военной организации государства, состоит из следующих групп проблем:

- научно-теоретических;
- организационно-правовых;
- военно-экономических;
- социально-психологических;
- организационно-технических.

Научно-теоретические проблемы обусловлены необходимостью:

разработки концептуальных основ и положений реформирования системы комплектования и системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

выбора и обоснования путей реформирования систем комплектования, подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

определения организационных направлений, мер и временных этапов реформирования системы комплектования и системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов.

Организационно-правовые проблемы предусматривают:

переработку нормативных правовых актов, регламентирующих функционирование системы комплектования и системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

формирование нормативной базы, определяющей условия и порядок прохождения военной службы по контракту и пребывания в запасе (резерве), в том числе юридическое оформление прав и ответственности сторон, заключающих контракт, обеспечивающей гарантированное предоставление законодательно установленных льгот и гарантий военнослужащим, гражданам, пребывающим в запасе и добровольно состоящим в различных видах резервов (далее именуются - резервисты);

Военно-экономические проблемы включают:

поддержание на достаточном уровне объемов накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

оптимизацию структуры и штатной численности воинских частей и подразделений, комплектуемых преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, обеспечивающих повышение их качественного состояния и боеспособности;

профессионализацию подготовки младших командиров и специалистов;

обеспечение своевременного и полного ресурсного обеспечения мероприятий перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

создание необходимых условий обеспечивающих прохождение военной службы по контракту и в запасе (резерве) путем приведения норм обеспечения и содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и граждан, пребывающих в запасе (резервистов) в соответствие с их трудовыми затратами.

Социально-психологические проблемы включают:

обеспечение и пропаганда привлекательности военной службы по контракту и в запасе (резерве);

поддержание высокого социального статуса военнослужащего и гражданина, пребывающего в запасе, имеющего мобилизационное предписание (резервиста);

повышение качества профессионального и психологического отбора кандидатов для прохождения военной службы по контракту;

совершенствование системы военно-профессиональной ориентации;

воспитание и укрепление воинской морали и дисциплины.

Организационно-технические проблемы предусматривают:

формирование новой структуры органов управления комплектованием, подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов, их функциональных задач, в том числе реорганизацию структуры и функций органов системы комплектования, подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

перестройку системы планирования и управления комплектованием, подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов;

совершенствование системы и организации военно-профессиональной ориентации;

совершенствование системы, структуры и организации военно-профессиональной подготовки военнослужащих, а также граждан, пребывающих в запасе (резервистов);

оптимизацию и автоматизацию процессов управления комплектованием, подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов.

Выводы:

Первый. Система комплектования Вооруженных Сил является важнейшим компонентом военного строительства государства.

Второй. Проблемы перехода к комплектованию должностей рядового и сержантского состава, гражданами, поступающими на военную службу по контракту, подготовки и накоплению мобилизационных людских ресурсов, относятся к приоритетным, в области военного строительства, обеспечения обороноспособности и безопасности России.

Третий. Для осуществления перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, а также изменения существующей системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов потребуются значительные интеллектуальные, организационно-кадровые, информационные, финансовые и материальные ресурсы.

Четвертый. Проблемы перехода к комплектованию должностей рядового и сержантского состава, гражданами, поступающими на военную службу преимущественно по контракту, подготовки и накоплению мобилизационных людских ресурсов, имеют сложный многоплановый характер и требуют комплексного решения на федеральном уровне с применением методов программно - целевого планирования.

Основные программные цели и задачи, решаемые программой

Замысел перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, предполагает создание боеготовых, боеспособных, мобильных высоко технически оснащенных и профессионально подготовленных Вооруженных Сил (военной организации государства) способных гарантировать военную безопасность Российской Федерации и её союзников в современных и прогнозируемых военно-политических, экономических, демографических и других условиях развития мирового сообщества.

Замысел Программы "Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту" состоит в создании правовых, организационных, финансовых, материальных, социально-бытовых условий для массового привлечения гражд-

дан на военную службу по контракту и их конкурсного отбора, а также пребывания в запасе (резерве).

Цель Программы состоит в разработке и реализации, в рамках военной реформы государства комплекса сбалансированных по задачам, ресурсам и срокам мер и мероприятий по решению организационных, правовых, военно-технических, военно-экономических, социальных и других вопросов, обеспечивающих поэтапный переход к комплектованию военной организации государства военнослужащими, проходящими военную службу по контракту с одновременным преобразованием системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных ресурсов в требуемых объемах.

Основными задачами Программы являются:

1. Концентрация усилий федеральных органов законодательной и исполнительной и власти на создании структурно - оптимизированной, устойчиво управляемой централизованной системы комплектования войск (сил), входящих в военную организацию государства, преимущественно гражданами, поступающими на военную службу в добровольном порядке и соответствующей системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов.

При этом:

Планирование и управление комплектованием должно осуществляться на основе:

сбора сведений о наличии и качественном состоянии граждан, изъявивших желание поступить на военную службу по контракту;

сбора и обобщения данных о наличии вакантных должностей, заявок на комплектование воинских должностей военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

анализа укомплектованности воинских должностей военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

подготовки и принятия решения на комплектование, организацию набора и военно-профессиональную подготовку граждан;

распределения плановых заданий органам набора (исполнительным органам) системы комплектования;

организации отчетности и контроля за выполнением плановых заданий, качеством укомплектованности воинских частей, соединений и учреждений.

Планирование и управление подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов должно осуществляться на основе:

сбора и обобщения данных о наличии мобилизационных людских ресурсов в районах комплектования войск (сил), наличия и состояния соответствующей материально-технической базы для проведения военных сборов;

анализа укомплектованности войск (сил) мобилизационными людскими ресурсами, определения потребности в них;

планирования накопления мобилизационных людских ресурсов по видам резервов и их подготовку;

распределения заданий исполнительным органам на подготовку и накопление мобилизационных людских ресурсов по видам резервов;

организации отчетности и контроля за выполнением плановых заданий, качеством укомплектованности войск (сил).

Система подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов должна обеспечить накопление и подготовку военно-обученных мобилизационных ресурсов в объемах необходимых для полного и качественного укомплектования войск (сил), в том числе новых формирований и восполнение потерь в войне (вооруженном конфликте).

2. Принятие на федеральном уровне консолидированных организационных решений по вопросам финансирования и материально - технического обеспечения подготовки и осуществления мероприятий Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

3. Обоснование, подготовка и осуществление поэтапного перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, и внедрения новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов в соответствии с утвержденными приоритетами и очередностью.

Завершение перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, возможно при создании необходимых условий, обеспечивающих конкурсный отбор кандидатов, укомплектование соединений, воинских частей по штатам мирного времени, а также полном обеспечении военнослужащих по нормам и видам довольствия и нормального функционирования системы подготовки резервов.

Возможные способы решения проблемы

Концепция перехода военной организации страны к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, предусматривает широкомасштабный спектр комплексных мероприятий. В их числе:

создание законодательной и нормативной базы прохождения военной службы по контракту и в запасе (резерве);

совершенствование (уточнение) организационно-штатной структуры войск (сил) с учетом оптимального соотношения боевых и обеспечивающих подразделений;

организации эффективной боевой подготовки с учетом комплектования соединений и частей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

создание системы военно-профессиональной подготовки военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и в запасе (резерве);

реорганизация системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

определение и реализация способа расквартирования соединений и частей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

финансовое и ресурсное обеспечение мероприятий по переходу военной организации страны к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

формирование в обществе привлекательного образа военной службы по контракту и в запасе (резерве).

Последовательность реализации Программы должна базироваться на возможных объемах бюджетных ассигнований, выделяемых ежегодно на её реализацию по разделу федерального бюджета "Военная реформа"

Исходя из практического опыта и результатов научных исследований, работу по переходу к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, предлагается осуществить в три этапа:

~~подготовительный - до 2004 года;~~

~~исполнительный - до 2010 года;~~

завершающий - временные рамки целесообразно определить по итогам оценки результатов исполнительного периода.

Подготовительный этап, как показывает практика перехода зарубежных армий на добровольный способ комплектования, является наиболее продолжительным и масштабным по объему решаемых задач. В современных условиях он позволит в необходимом объеме осуществить комплексные научные исследования проблемы перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, подготовку законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих прохождение военной службы в новых условиях комплектования, а также создать условия для повышения привлекательности военной по контракту.

Цель подготовительного этапа - проанализировать необходимость и возможность перехода на систему комплектования военной организации государства по контракту, разработать федеральную целевую программу "Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту", выбор (разработка концепции) новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов, обеспечивающей гарантированное полное и качественное укомплектование Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов, специальных формирований до штатов военного времени в условиях перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, а также восполнения потерь в операциях начального периода войны (вооруженного конфликта).

Задачи этапа:

провести комплекс исследований и практических экспериментов по вопросам обоснованности перехода военной организации страны на добровольный способ комплектования (по контракту);

определить новую структуру, требования и задачи органов комплектования в условиях функционирования новой системы;

сформулировать требования к новой системе подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

подготовить предложения по изменению соответствующей законодательной и нормативной базы;

разработать типовую структуру (с учетом особенностей структур военной организации) соединений и воинских частей, комплектуемых военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

спланировать комплекс мер по повышению авторитета и престижа военной службы, провести объективную оценку принимаемых мер по социальной защите военнослужащих и членов их семей;

разработать единый методический подход к военно-экономической (ресурсной) оценке мероприятий перехода военной организации государства на добровольный способ комплектования (по контракту) и определить реальные финансовые и материальные затраты, необходимые на переход к новой системе комплектования соединений (частей) и их содержания сопоставив их с реальными экономическими возможностями страны;

разработать комплекс сбалансированных по задачам, ресурсам и срокам мероприятий по решению организационных, правовых, военно-технических, военно-экономических, социальных и других проблемных вопросов, решение которых обеспечит поэтапный переход к комплектованию военной организации государства военнослужащими, проходящими военную службу по контракту с одновременным преобразованием системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных ресурсов;

разработать систему мер по повышению военно-профессиональной подготовки офицерских кадров и граждан, поступивших на военную службу по контракту и (или) предназначенных в различные виды резервов;

определить приоритеты комплектования военной организации государства военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, для каждого федерального органа исполнительной власти;

создать систему военно-профессиональной ориентации граждан и их отбора на военную службу по контракту, установить оптимальные временные сроки подготовки и ввода в боевой состав кандидатов на военную службу по контракту;

разработать и принять Федеральную целевую Программу "Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту"

проанализировать итоги мероприятий подготовительного этапа и определить возможность перехода к исполнительному этапу;

определить потребности войск (сил) и федеральных органов исполнительной власти в подготовленных мобилизационных людских ресурсах, исходя из категории содержания войск (сил) и степеней боевой готовности, в условиях перехода к комплектованию воинских должностей военнослужащими, проходящими военную службу, преимущественно по контракту;

уточнить перечень учебных и запасных соединений и воинских частей, образовательных учреждений высшего профессионального образования (вузов), общественных организаций РОСТО; номера (коды) военно-учетных специальностей и воинских должностей, по которым может осуществляться подготовка граждан, пребывающих в запасе, в этих организациях и их возможности по подготовке специалистов по каждой ВУС (воинской должности) в месяц, квартал, год;

уточнить наличие и возможности учебной материально-технической базы (мест) подготовки мобилизационных людских ресурсов в мирное время и в угрожаемый период;

осуществить ежегодный мониторинг по всероссийской выборке среди граждан, пребывающих в запасе, с целью определения оптимальных условий, при соблюдении которых они будут согласны на заключение контрактов с Минобороны РФ по выполнению воинской обязанности, пребывая в различных видах резервов;

определить пути и способы накопления запаса мобилизационных людских ресурсов Вооруженных Сил, воинских формирований федеральных органов исполнительной власти;

определить принципы создания, комплектования, предназначения, различных видов резервов мобилизационных людских ресурсов и их использование в мирное время, в период мобилизации и в военное время,

определить периодичность, продолжительность и порядок подготовки мобилизационных людских ресурсов, состоящих в составе различных видов резервов, предназначенных для доукомплектования соединений и воинских частей в зависимости от категорий содержания и степеней боевой готовности; а также граждан, пребывающих в запасе, не обученных в военном отношении;

определить структуру органов управления подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов, их функциональные задачи;

определить основы системы планирования и управления подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов в новых условиях;

разработать систему планирования и осуществления целенаправленного комплектования учебных соединений и воинских частей гражданами, проходящими военную службу по призыву, с целью подготовки их по военно-учетным специальностям недостающих в районах комплектования;

определить количество, дислокацию, подчиненность соединений, воинских частей (центров) по подготовке специалистов запаса, их штатную численность и состав учебной, материально – технической базы, обеспечивающий подготовку мобилизационных людских ресурсов в требуемых объе-

мах, финансовые и экономические затраты, необходимые для их создания и функционирования;

разработать программы подготовки специалистов запаса в соединениях, воинских частях (центрах) по их подготовке и совершенствованию военных знаний специалистами резерва, приписанными к воинским частям при их развертывании;

определить порядок призыва и направления граждан, пребывающих в запасе, не прошедших военную службу по призыву в соединения, воинские части (центры) по подготовке специалистов запаса;

разработать методики критериев профессионально - психологического отбора для оценки профпригодности граждан, пребывающих в запасе, на заключение контракта с Минобороны РФ по выполнению воинской обязанности;

определить финансовые и экономические затраты, необходимые для обеспечения перехода на новую систему подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов и ее функционирования;

внести необходимые изменения (дополнения) в существующие нормативные правовые акты: федеральные законы «Об обороне», «О воинской обязанности и военной службе», «О статусе военнослужащих», Кодекс законов Российской Федерации о труде, в Указ Президента Российской Федерации «Вопросы прохождения военной службы» и в другие нормативные правовые акты. Разработать новый федеральный закон «О резерве Российской Федерации», в котором целесообразно дать определение резерву Российской Федерации, определить принципы создания резерва, виды резервов и порядок их использования в мирное время, в период мобилизации и в военное время.

Исполнительный этап, как наиболее сложный по объему решаемых задач и осуществлению практических мер по переходу военной организации государства на добровольный способ комплектования (по контракту), необходим для проведения анализа и проверки результатов научных исследований и практических экспериментов по комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, практической оценки влияния новой системы комплектования на качественные параметры военной организации, эффективности реорганизации органов планирования и комплектования рядовым и сержантским составом, достаточности принятых государством мер по повышению престижа военной службы, реализуемости и ресурсной обеспеченности мероприятий ФЦП.

Цель исполнительного этапа - практическая реализация ФЦП на основе выработанных и апробированных на подготовительном этапе подходов к переходу на новую систему комплектования военной организации и накопления военно-обученных мобилизационных ресурсов. Наращивание на приоритетной основе численности соединений и частей, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и накопление установленных объемов военно-обученных мобилизационных ресурсов.

Проведение анализа, проверки научных и практических результатов экспериментов по подготовке и накоплению мобилизационных людских ресурсов, поддержки государственным бюджетом мер по созданию мобилизационного резерва (запаса), реализации гарантий и льгот, стимулирующих граждан, пребывающих в запасе на заключение контракта на прохождение военной службы в различных видах резервов (запаса).

Задачи этапа:

планомерное наращивание количества соединений, воинских частей, подразделений и воинских должностей, комплектуемых военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (в первую очередь соединения и части постоянной готовности и несущие боевое дежурство) в новой организационно-штатной структуре с учетом оптимального соотношения боевых и обеспечивающих подразделений;

приведение системы боевой подготовки, форм и методов боевой учебы в соответствие с развитием форм и способов боевого применения соединений, воинских частей и подразделений, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

уточнение объемов и порядка подготовки специалистов, требуемых для укомплектования Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск и воинских формирований, выработку механизмов их подготовки и накопления по мобилизационному плану и организация этой подготовки;

уточнение (корректировка, разработка) нормативных, правовых документов (в том числе уставных) регламентирующих жизнь и деятельность соединения (части);

формирование (высвобождение) фонда служебного жилья из расчета штатной численности, имеющих право на его получение;

развитие инфраструктуры соединений и частей с учетом обеспечения их боевой учебы жизни и деятельности;

развертывание и систематическая работа по повышению престижа военной службы и проведение отбора граждан на военную службу по контракту;

установление и законодательное закрепление научно-обоснованных и апробированных практикой норм ресурсного обеспечения, необходимых и достаточных для поддержания и наращивания уровня боевой готовности войск(сил);

внедрение новой системы накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

анализ итогов мероприятий исполнительного этапа в целях определения готовности перехода к завершающему этапу.

- уточнить объемы, периодичность, продолжительность и порядок подготовки мобилизационных людских ресурсов, состоящих в составе различных видах резервов (запаса) и предназначенных для доукомплектования соединений и воинских частей в зависимости от категорий содержания и степеней боевой готовности;

развернуть систему целенаправленного комплектования учебных соединений и воинских частей гражданами, проходящими военную службу по призыву, с целью подготовки их по военно-учетным специальностям недостающих в районах комплектования постоянного места жительства призывников;

создать экспериментальную воинскую часть (центр) по подготовке специалистов запаса и провести эксперимент по подготовке мобилизационных людских ресурсов на ее базе;

уточнить финансовые и экономические затраты, необходимые для функционирования новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов, в том числе на создание и обеспечение подготовки мобилизационных ресурсов в соединениях, воинских частях (центрах) подготовки специалистов запаса;

разработать систему планирования и управления подготовкой и накоплением мобилизационных людских ресурсов в новых условиях;

определить этапы внедрения системы резервов Вооруженных Сил Российской Федерации, воинских формирований федеральных органов исполнительной власти;

при наличии соответствующих условий провести эксперимент по созданию резерва, обеспечивающего мобилизационную потребность частей постоянной готовности и органов управления (резерва 1 очереди);

провести анализ итогов мероприятий исполнительного периода в целях определения готовности к полному внедрению новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов.

Завершающий этап необходим для полномасштабного перехода военной организации государства к комплектованию воинских должностей преимущественно военными служащими, проходящими военную службу по контракту, а также для завершения всего комплекса научных исследований по проблемам перехода на новую систему комплектования.

Цель завершающего этапа - при положительных результатах предыдущих этапов перейти к комплектованию Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов преимущественно военными служащими, проходящими военную службу по контракту, сохранив призыв граждан на военную службу в целях обеспечения возможности накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов, при наличии соответствующих предпосылок перейти к новой системе подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов.

Задачи этапа:

анализ итогов перехода на добровольный способ комплектования Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов, разработка рекомендаций по его дальнейшему совершенствованию;

планомерный переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военными служащими, проходящими военную службу по кон-

тракту, и новому порядку подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

приступить к реорганизации структур и функций органов системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов;

продолжать подготовку мобилизационных людских ресурсов за счет целенаправленного комплектования учебных соединений и воинских частей гражданами, проходящими военную службу по призыву;

приступить к поэтапному внедрению новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов и к исходу завершающего этапа завершить ее внедрение;

осуществить анализ итогов перехода на новую систему подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов и разработать рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию.

Продолжительность этапов, последовательность и содержание конкретных мероприятий может изменяться в соответствии с реальными условиями развития экономики Российской Федерации и должны ежегодно уточняться.

Ресурсное обеспечение Программы и возможные источники ее финансирования

В рамках Программы предполагается ресурсное обеспечение мероприятий обеспечивающих переход на новый принцип комплектования.

Финансирование Программы, в части единовременных расходов по научному сопровождению Программы, реализации мероприятий, связанных с переводом соединений, воинских частей, воинских формирований и органов на контрактный способ комплектования, реорганизации системы призыва на военную службу в мирное время и развертыванию территориальных органов набора добровольцев планируется осуществлять за счет средств федерального бюджета по разделу "Военная реформа".

Текущие расходы на строительство и содержание соединений, воинских частей, воинских формирований и органов, переведенных на новый способ комплектования, планируется осуществлять по соответствующим разделам федерального бюджета: "Национальная оборона", "Правоохранительная деятельность и обеспечение безопасности государства" и др.

Считается целесообразным не исключать возможность финансирования Программы в части отдельных мероприятий за счет внебюджетных источников.

Ассигнования, планируемые на реализацию Программы должны обеспечить:

проведение научных исследований и практических экспериментов по проблемам комплектования воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и изменению сис-

темы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

разработку нормативной, правовой базы, регламентирующей порядок комплектования воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

проведение мероприятий по обеспечению перехода на комплектование должностей рядового и сержантского состава соединений, воинских частей, воинских формирований и органов, преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, в том числе связанных с совершенствованием их качественного состояния по следующим направлениям:

приведение норм обеспечения и содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и граждан, пребывающих в запасе (резервистов), в соответствие с трудозатратами, связанными с выполнением служебных обязанностей;

совершенствование базы боевой (оперативно-служебной) подготовки до уровня, определенного нормативными документами;

доведение технического состояния вооружения, военной и специальной техники до уровня, обеспечивающего выполнение боевых задач и эффективность боевой учебы;

развитие коммунальной, культурно-бытовой и специальной инфраструктуры мест прохождения военной службы по контракту в соответствии с избранным способом расквартирования войск и сил переведенных на новый принцип комплектования;

осуществление организационно-штатных мероприятий, связанных с реорганизацией системы призыва на военную службу в мирное и военное время, развертыванию территориальных органов набора граждан, изъявивших желание проходить военную службу по контракту;

реорганизацию системы и разработку новых стандартов военно-профессиональной подготовки рядового и сержантского состава;

повышение привлекательности военной службы за счет повышения социального статуса военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и в резерве, расширение их льгот и преимуществ;

активное ведение пропаганды престижности военной службы в средствах массовой информации.

Экспертную оценку объема ассигнований, необходимых для обеспечения перехода военной организации государства к новой системе комплектования, целесообразно провести в рамках научных исследований и практических экспериментов по проблемам комплектования воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, и изменению системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов.

Нормативно-правовое и информационное обеспечение программы

Строительство системы комплектования воинских должностей военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, осуществляющей функции добровольного способа комплектования, должно основываться на создании обновленной нормативной правовой базы.

Цель мероприятий по разработке (уточнению) нормативной правовой базы перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, состоит в закреплении их прав и ответственности, создании оптимальных условий военной службы по контракту, повышения её привлекательности и престижа, учитывающей современную политическую и экономическую ситуацию в стране и сочетающей интересы федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, других заинтересованных министерств и ведомств и граждан, изъявивших желание проходить военную службу по контракту.

Предполагается, что нормативная правовая база перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту должна обеспечивать:

приоритетную защиту прав военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, соблюдение общепризнанных принципов и норм международного и федерального права, выполнение обязательств, вытекающих из условий заключения контракта на прохождение военной службы;

соответствие законодательства субъектов Российской Федерации и нормативных правовых актов органов местного самоуправления, изданных в пределах их компетенции и регулирующих порядок прохождения военной службы по контракту, федеральному законодательству;

верховенство закона и сведение до минимума ведомственных нормативных предписаний;

надежные юридические механизмы исполнения правовых решений, регулирующих прохождение военной службы по контракту;

создание правовых условий для привлечения граждан на военную службу по контракту;

Приоритетные направления совершенствования правового регулирования перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту:

правовое обеспечение перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту;

устранение пробелов и противоречий в правовом регулировании военной службы по контракту, отмена устаревших нормативных правовых актов;

приведение в соответствие с федеральным законодательством нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, орга-

нов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления;

внесение изменений и дополнений в действующее законодательство, в целях обеспечения выполнения обязательств Российской Федерации;

обеспечение проведения экспертизы нормативных правовых актов Российской Федерации, регламентирующих прохождение военной службы по контракту;

На подготовительном этапе (до 2004 г.) необходимо:

принять меры, обеспечивающие согласованные действия органов законодательной власти в процессе работы по совершенствованию правового регулирования прохождение военной службы по контракту;

усовершенствовать систему принятия нормативных правовых актов, регулирующих прохождение военной службы по контракту;

проработать механизм проведения экспертизы проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих прохождение военной службы по контракту;

завершить разработку проектов нормативных правовых актов регламентирующих прохождение военной службы по контракту, предусмотренных федеральной целевой программой перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, с учетом этапов и сроков ее реализации;

продолжить работу по приведению в соответствие с федеральным законодательством нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, касающихся прохождение военной службы по контракту;

последовательно приводить нормативные правовые акты Российской Федерации, регламентирующих прохождение военной службы по контракту, в соответствие общепризнанным нормам и принципам международного права, в том числе обеспечения охраны прав человека;

проработать правовые и организационно-технические условия создания автоматизированной системы сбора, кодификации, обработки и выдачи информации о нормативных правовых актах, регламентирующих прохождение военной службы по контракту;

создать правовые условия для формирования привлекательного образа военной службы, широко привлекая общественные объединения и граждан, проходящих военную службу по контракту.

На исполнительном этапе (до 2010 г.) планируется:

качественное улучшение системы принятия нормативных правовых актов и прохождение правовой информации, регламентирующих прохождение военной службы по контракту, в том числе за счет создания межведомственной автоматизированной системы сбора, кодификации, обработки и выдачи информации о нормативных правовых актах в сфере прохождение военной службы;

приведение действующих нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, регулирующих вопросы прохождения военной службы по контракту, в соответствие с федеральным законодательством;

создание механизмов обязательного проведения экспертизы проектов нормативно-правовых актов Российской Федерации, касающихся прохождения военной службы по контракту и имеющих важное социальное значение;

урегулирование вопросов разграничения компетенции между Правительством Российской Федерации и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере прохождения военной службы по контракту.

На завершающем этапе (временные рамки определяются по итогам исполнительного этапа) предполагается:

создать надежный правовой механизм обеспечения прохождения военной службы по контракту за счет:

функционирования межведомственной автоматизированной системы сбора, кодификации, обработки и выдачи информации о нормативных правовых актах в сфере прохождения военной службы по контракту;

экспертизы проектов ведомственных нормативных правовых актов, касающихся прохождения военной службы по контракту;

приведения в соответствие с федеральным законодательством нормативных правовых актов органов местного самоуправления, регулирующие вопросы прохождения военной службы по контракту.

Созданная система комплектования должна гарантировать возможность добровольного поступления граждан на военную службу в соответствии с требованиями федеральных законов, обеспечивать в мирное время комплектование воинских должностей по установленным штатам и срокам, быть готовой к осуществлению мероприятий мобилизационного развертывания Вооруженных Сил в исполнительный период (в военное время).

Цель мероприятий по разработке (уточнению) нормативной правовой базы перехода на новую систему подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов состоит в определении понятия резерва и запаса мобилизационных людских ресурсов Российской Федерации, принципов создания резерва и запаса, порядок их использования в мирное время, в период мобилизации и в военное время, определение социального статуса граждан, пребывающих в запасе, заключивших контракт на прохождение военной службы в резерве, и пребывающего в запасе, закреплении их прав и ответственности.

Нормативно правовая база перехода на новую систему подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов должна обеспечивать:

защиту прав граждан, проходящих военную службу в резерве и пребывающих в запасе;

соответствие законодательства субъектов Российской Федерации и нормативных правовых актов органов местного самоуправления изданных в пределах их компетенции и регулирующих порядок прохождения военной службы в резерве и пребывания в запасе, федеральному законодательству;

надежные юридические механизмы исполнения правовых решений, регулирующих прохождение военной службы в резерве и пребывания в запасе; создание правовых условий для привлечения граждан, пребывающих в запасе на военную службу в различных видах резервов.

Новая система подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов должна основываться на создании обновленной нормативной правовой базы, включающей:

федеральный закон «О резерве Российской Федерации» - вновь разрабатываемый нормативный правовой акт, в котором целесообразно дать определение резерву Российской Федерации, определить принципы создания резерва, виды резервов и порядок их использования в мирное время, в период мобилизации и в военное время;

федеральный закон «Об обороне», вводящий положения о создании мобилизационных людских резервов;

федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе», уточняющий содержание воинской обязанности в части, касающейся пребывания в запасе (резерве) и определяющий виды резервов;

федеральный закон «О статусе военнослужащих», устанавливающий систему государственных гарантий, льгот и компенсаций для граждан, заключивших контракт на прохождение военной службы в резерве;

ежегодно принимаемые федеральные законы «О государственном бюджете Российской Федерации», устанавливающие объемы, сроки и механизм финансирования реформы системы подготовки и накопления военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

указы Президента Российской Федерации по вопросам подготовки граждан на военных сборах;

положение о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

приказы Министра обороны Российской Федерации о структуре, составе и функциях системы подготовки и накоплению мобилизационных людских ресурсов;

трудовой кодекс Российской Федерации.

При внесении изменений (дополнений) в нормативные правовые акты необходимо:

дать определение резерву Российской Федерации;

определить социальный статус гражданина, пребывающего в запасе, заключившего контракт на прохождение военной службы в резерве;

определить принципы создания резерва, виды резервов и порядок их использования в мирное время, в период мобилизации и в военное время;

определить порядок прохождения военной службы в различных видах резервов;

определить гарантии, льготы и компенсации для граждан, заключивших контракт на прохождение военной службы в резерве;

определить порядок стимулирования получения военных знаний и на-

выков гражданами Российской Федерации.

определить порядок материального (финансового) вознаграждения граждан, проходящих военную службу в различных видах резервов.

определить порядок урегулирования отношений работодателя и гражданина, состоящего с ним в трудовых отношениях и заключившего контракт на прохождение военной службы в различных видах резервах.

определить порядок оформления контрактов и контроль их исполнения сторонами их условий.

Информационное обеспечение мероприятий Программы включает совокупность данных, управленческих документов, способов их сбора, обработки и подготовки информации для принятия решений, выполнения задач планирования и управления, организации контроля за реализацией мероприятий Программы.

Информационное обеспечение на подготовительном и исполнительном этапах перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военными служащими, проходящими военную службу по контракту должно обеспечивать:

объективную оценку состояния укомплектованности соединений, воинских частей рядовым и сержантским составом по контракту;

анализ текущей и перспективной потребности соединений и воинских частей в военнотружущих по контракту;

оценку состояния ресурсов добровольцев и граждан, пребывающих в запасе;

автоматизированный сбор, обработку и выдачу информации для процессов планирования и управления комплектованием воинских должностей преимущественно военнотружущими, проходящими военную службу по контракту.

Оценка состояния укомплектованности соединений, воинских частей и учреждений рядовым и сержантским составом должна являться составной частью комплексной оценки боеспособности войск (сил), обеспечивать текущее и перспективное планирование их комплектования.

Оценка должна осуществляться на основе данных донесений табельной отчетности о текущей и перспективной потребности соединений и воинских частей в рядовом и сержантском составе, аккумулируемых в соответствующих штабах за подчиненные войска (силы). Она включает анализ:

показателей общего уровня укомплектованности соединений, воинских частей и учреждений на начало периода планирования;

показателей укомплектованности соединений и воинских частей, несущих боевое дежурство (постоянной готовности);

показателей укомплектованности учебных соединений, воинских частей (центров) постоянным и переменным составом;

показателей укомплектованности должностей рядового и сержантского состава, определяющих боевую готовность подразделений, воинских частей и соединений;

определение обобщенных количественных показателей и качественной структуры (по ВУС) текущей и перспективной потребностей войск (сил) в рядовом и сержантском составе.

Анализ текущей и перспективной потребностей соединений и воинских частей в личном составе должен осуществляться на основе данных об уровне укомплектованности соединений и воинских частей, наличии вакантных и освобождающихся должностей.

Оценка состояния ресурсов добровольцев и граждан, пребывающих в запасе, должна являться составной частью процесса оценки людских ресурсов при планировании комплектования и набора граждан на военную службу в мирное время, при планировании призыва граждан на военную службу по мобилизации. Оценка включает анализ:

показателей, характеризующих наличие и состояние ресурсов (в целом по Российской Федерации и по территориям военных округов) граждан, изъявивших желание проходить военную службу (зарегистрированных добровольцев), кандидатов (прошедших предварительный отбор) и резервов кандидатов (не принятых на военную службу, но участвовавших в профессиональном и психологическом отборе);

показателей, характеризующих возможности военных комиссариатов по набору и приему на военную службу.

Учет ресурсов граждан, желающих добровольно поступить на военную службу, осуществляется в целях накопления и систематизации данных о контингентах граждан, анализа их качественного и количественного состава, планирования работы по рекламе военной службы и военно-профессиональной ориентации, обеспечения устойчивости набора граждан на военную службу по контракту и конкурсных условий отбора кандидатов.

Автоматизированный сбор, обработка и выдача информации должны обеспечивать совершенствование планирования и управления комплектованием воинских должностей военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на всех уровнях управления органами этой системы путем развертывания элементов функциональной подсистемы АСУ комплектования личным составом.

Автоматизация процессов управления должна обеспечивать:

сокращение длительности цикла управления комплектованием;

разработку нескольких вариантов плана комплектования, отличающихся по уровням боевой и мобилизационной готовности, объемам затрат людских, материальных и финансовых ресурсов на их реализацию и оптимальный выбор одного из них;

минимальное время реакции системы набора добровольцев (интервал времени от момента появления вакантной должности до момента её замещения);

качество отбора добровольцев (отношение числа кандидатов, имеющих требуемую военно-профессиональную подготовку, к числу заполненных вакансий).

Механизм реализации и организации управления программой

Управление федеральной целевой программы “Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту” предусматривается осуществлять через исполнителей мероприятий Программы, утвержденных Президентом Российской Федерации, и контроле за ее реализацией со стороны федеральных органов власти путем:

организации реализации мероприятий Программы на правительственном уровне;

организации реализации мероприятий Программы на уровне военного руководства страны.

Порядок организации контроля, управления и выполнения Программы представлен на Рис. 1.

Общее руководство Программой осуществляет Президент Российской Федерации - Верховный Главнокомандующий Вооруженными Силами Российской Федерации.

Ответственность за реализацию мероприятий Программы возлагается на Правительство Российской Федерации, Совет Безопасности и его рабочий орган – Временная межведомственная рабочая группа (ВМРГ), в соответствии с возложенной на них обязанностями.

Непосредственное руководство выполнением мероприятий Программы в Вооруженных Силах осуществляет Министр обороны Российской Федерации. Генеральный штаб Вооруженных Сил Российской Федерации осуществляет общую координацию деятельности центральных органов военного управления (ЦОВУ) по обеспечению реализации Федеральной целевой программы (ФЦП) в установленные сроки.

Текущее управление реализацией Программы осуществляется ее дирекцией, формируемой государственным заказчиком-координатором Программы, возглавляемой одним из заместителей руководителя федерального органа исполнительной власти - заказчика-координатора Программы.

Координацию деятельности центральных органов военного управления по реализации ФЦП и контроль за полным и своевременным выполнением запланированных мероприятий в соответствии с планами и графиками этапов ФЦП осуществляет ГОМУ ГШ. ВС РФ

Исполнителями мероприятий Программы являются органы военного управления и их должностные лица, утвержденные в планах - графиках выполнения мероприятий Программы. Они создают ведомственные временные рабочие группы (ВРГ), организуют и контролируют их работу, представляют отчеты о выполнении плановых мероприятий в установленные сроки.

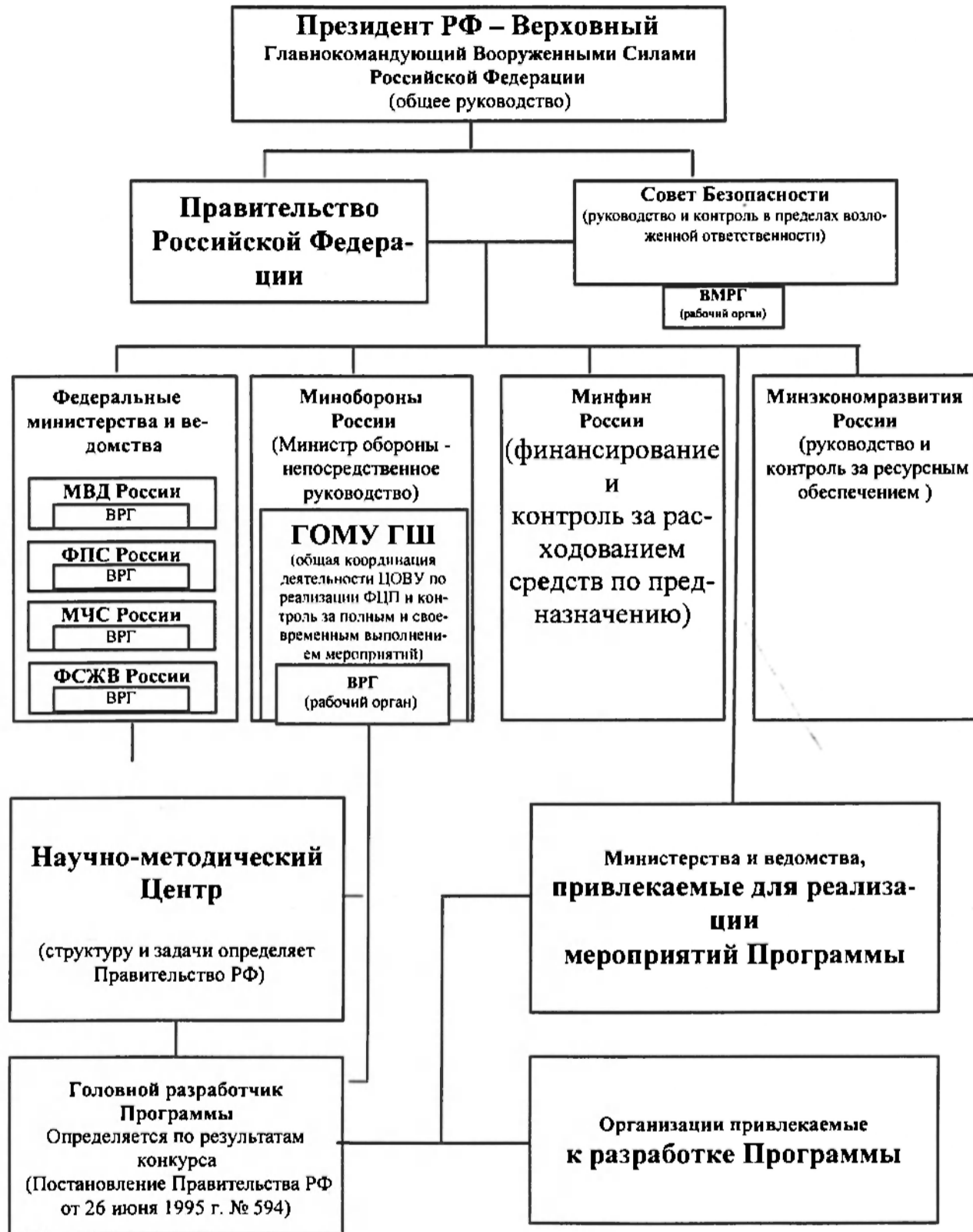


Рис. 1. Организация управления по реализации Программы

Государственные заказчики и исполнители мероприятий Программы несут ответственность за их качественное и своевременное выполнение, рациональное использование финансовых средств и ресурсов, выделяемых на реализацию Программы.

При отсутствии финансирования мероприятий Программы государственные заказчики и исполнители по согласованию с государственным заказчиком-координатором вносят в Правительство Российской Федерации предложения об изменении сроков их реализации.

Министерства, ведомства, организации и учреждения, ответственные за выполнение мероприятий Программы, представляют отчеты о ходе работы в Министерство обороны Российской Федерации к 1 апреля, 1 июля, 1 октября и 1 января ежегодно.

Министерство обороны Российской Федерации ежегодно до 1 февраля следующего за отчетным года, представляет обобщенную информацию в Правительство Российской Федерации и Совет Безопасности по итогам реализации мероприятий Программы.

Минэкономразвития России с участием Минфина России ежегодно до 1 марта следующего за отчетным года, представляет доклад о материальном и финансовом обеспечении работ по выполнению мероприятий Программы в Правительство Российской Федерации и Совет Безопасности.

По решению Председателя Правительства Российской Федерации ход и результаты выполнения мероприятий Программы могут быть рассмотрены на заседаниях Правительства и его Президиума, с заслушиванием отчетов руководителей федеральных министерств и ведомств - государственных заказчиков и исполнителей федеральной целевой программы.

Председатель Правительства Российской Федерации и Секретарь Совета Безопасности информируют о ходе и результатах выполнения федеральной целевой программы "Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту" Президента Российской Федерации и Федеральное Собрание Российской Федерации.

Ход реализации Программы должен широко освещаться в средствах массовой информации.

Предварительная оценка социально-экономических, политических, юридических и иных последствий реализации программы

Сущность всех мероприятий Федеральной целевой программы "Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту" состоит в создании правовых, экономических, социально-политических, условий для перехода к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту обеспечении повышения профессионализма военнослужащих и боеспособности военной организации го-

сударства за счет конкурсного отбора граждан на военную службу по контракту, заключения контракта на прохождение военной службы в запасе (резерве), изменения качественного состояния условий военной службы.

Реализация Программы позволит:

сформировать необходимую для прохождения военной службы по контракту нормативную правовую базу;

в полной мере реализовать права и законные интересы граждан, проходящих военную службу по контракту, гарантированные законодательством Российской Федерации;

создать оптимальную систему комплектования воинских должностей преимущественно военными служащими, проходящими военную службу по контракту, способную обеспечить восстановление доверия общественности к военной организации государства;

в большей мере учитывать местные интересы, возможности и ресурсы. (субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления получают возможность в полном объеме реализовать свои полномочия в организации прохождения военной службы по контракту);

укрепить морально-психологическое состояние войск, воинскую дисциплину и правопорядок в воинских подразделениях и частях путем введения новых контрактно-правовых отношений;

повысить качество укомплектованности войск (сил) по штатам военного времени за счет предназначения в их состав подготовленных в мирное время и накопленных в запасе (резерве) военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

повысить боеспособность соединений и воинских частей путем назначения на должности рядового и сержантского состава, профессионально подготовленных специалистов, поступивших на военную службу по контракту;

добиться повышения эффективности использования денежных средств и материальных ресурсов за счет оптимизации состава и структуры военной организации, повышения профессионализма военных служащих эксплуатирующих вооружение и военную технику;

достичь более высокого качества отбора граждан на военную службу по контракту, в запасе (резерве) за счет обеспечения конкурсного отбора лучших кандидатов;

обеспечить гражданам возможность получения за время прохождения военной службы по контракту востребованных на рынке труда специальностей;

обеспечить кадровую стабильность в воинских частях и подразделениях, устойчивую мотивацию военных служащих к заключению новых контрактов;

снять определенное социальное напряжение среди населения путем последовательного сокращения призыва граждан на военную службу.

Программа:

определяет состав, содержание и порядок (этапы) реализации организационных мероприятий;

предполагает разработку мероприятий по нейтрализации негативных сторон добровольного способа комплектования, выражающихся в сокращении объемных показателей военно-обученных резервов запаса;

является руководящим документом при выполнении мероприятий по переходу к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Новую армию необходимо создавать из людей, убежденных в необходимости службы в ней и лично заинтересованных в этом.

Поэтому, государством должны быть приняты меры по повышению социального статуса и общественного престижа военной службы. Важно добиться понимания в обществе того, что военная служба является высшей формой проявления патриотических чувств личности и решительно противодействовать повсеместно насаждаемому различными средствами массовой информации пацифизму и неприятию военной службы.

Основным социальным ориентиром для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, должна стать возможность достижения достойного положения в обществе.

Современная армия по своей сути это:

отражение потенциальных возможностей и престижа государства;

олицетворение нравственного и физического здоровья нации;

институт, в котором должны быть созданы все условия саморазвития личности.

Исходя из базового принципа, что военная служба является особой формой государственной службы, должны быть, определены четкие подходы и стройная система мер стимулирования и мотивации престижности военной службы по контракту.

В основу такой системы должны быть положены законодательно закрепленные социальные льготы и гарантии, компенсирующие наличие постоянного риска для жизни и здоровья военнослужащих, сложность и напряженность воинского труда, ограничения, налагаемые на гражданина в связи с исполнением обязанностей военной службы и т.д.

Размер материального вознаграждения за военную службу должен превышать уровень оплаты труда государственных служащих, занятых в других сферах деятельности государства.

Позитивные социальные последствия перехода на добровольный способ комплектования военной организации государства наступят при наличии следующих условий:

в государстве будет сформирована мощная социальная группа населения, достаточно материально обеспеченная, воспитанная в духе патриотических ценностей служения Отечеству и потенциально способная выступить социальной базой и стержнем обеспечения стабильности в обществе и решительного осуществления демократических преобразований в России;

государство обеспечит функционирование новой системы военно-гражданских отношений, гарантирующей право гражданина на свободный

выбор формы выполнения своего конституционного долга по защите Отечества;

наличие государственной системы социальных льгот и гарантий, создающих привлекательность военной службы;

в государстве будет сформирована единая концепция государственной службы системно включающая в себя нормативно-законодательную базу определяющую статус институтов военной службы по контракту, военной службы по призыву, альтернативной гражданской службы и службы государственных служащих в государственных органах власти.

Для того чтобы создать устойчивую тенденцию развития позитивных социальных процессов в период перехода на военную службу по контракту, следует законодательно закрепить:

механизм индексации денежного довольствия военнослужащих учитывающий ежегодную инфляцию в стране;

должностные коэффициенты по отношению к окладу первичной должности военнослужащего по контракту (рядового солдата, матроса), стимулирующие профессиональный рост военнослужащих, проходящих военную службу по контракту;

минимальный уровень должностного оклада по первичной должности военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, не ниже суммы трех прожиточных минимумов, сложившихся в стране.

Привлекательность военной службы для граждан в решающей степени зависит не только от размеров их денежного довольствия, но также от возможности пользоваться льготами, гарантиями и компенсациями.

К другим наиболее действенным инструментам привлечения граждан на военную службу по контракту, относятся социальные льготы и компенсации, используемые в адресном варианте, что позволяет учитывать возрастные, образовательные, трудовые и другие социально-демографические и психологические особенности при отборе кандидатов для заключения контракта на военную службу.

Система социальных льгот, компенсаций и гарантий для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, должна нести следующую социальную нагрузку:

компенсировать ущемление военнослужащих в гражданских правах, вызванных специфическими особенностями прохождения военной службы;

обеспечивать гарантии необходимой социальной и медицинской реабилитации, в случае нанесения ущерба здоровью военнослужащего;

создавать необходимые социальные гарантии, компенсирующие повышенную опасность и большой риск для жизни военнослужащих в связи с необходимостью беспрекословного исполнения своих обязанностей по военной службе;

способствовать успешной реализации благоприятных перспектив для развития личности каждого военнослужащего, их социального утверждения и достижения достойного уровня жизни;

формировать необходимые военно-профессиональные мотивы и потребности, позволяющие заинтересовать в военной службе военнослужащих на длительный срок.

Реализация новой системы подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов позволит:

- повысить гарантированность и качество укомплектованности войск (сил) по штатам военного времени за счет предназначения в их состав подготовленных в мирное время и накопленных в запасе (резерве) военно-обученных мобилизационных людских ресурсов;

- обеспечить высокое качество военной подготовки мобилизационных людских ресурсов;

- уйти от «многомиллионного запаса» и дифференцированно создать для войск (сил) военно-обученный резерв специалистов, в зависимости от категорий содержания и сроков готовности войск (сил), задач, выполняемых ими, учитывая при этом наличие и возможности обеспечения ВВТ и МС.

обеспечить целенаправленное и эффективное использование финансовых средств, выделяемых для подготовки и накопления мобилизационных людских ресурсов.

Предварительная оценка возрастания нагрузки на военный бюджет страны в связи с переходом к комплектованию военной организации преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, показывает, что в целом общий объем финансовых расходов по социальной составляющей военной реформы возрастет порядка в 7-10 раз. Причем, полный отказ от социальных льгот для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, потребует увеличения денежного довольствия в 5,5-6 раз, чтобы гарантировать привлекательность военной службы по контракту.

Государственные заказчики и разработчики программы, срок и стоимость подготовки

Государственный заказчик-координатор Программы:

Минобороны России

Государственные заказчики Программы:

МВД России

ФПС России

ФСЖВ России

Минфин России

Минэкономразвития России

Минпромнауки России

Минюст России

Основные разработчики Программы: определяются решением ВМРГ на основании результатов конкурсного отбора.

При подготовке проекта задания на разработку федеральной целевой программы «Переход к комплектованию воинских должностей преимущест-

венно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту”, определяются:

- основание для разработки федеральной целевой программы, его форма, вид и рабочее наименование;
- заказчик и разработчики федеральной целевой программы;
- перечень документов, подлежащих разработке;
- примерная структура федеральной целевой программы;
- этапы и сроки реализации федеральной целевой программы;
- порядок финансирования и смета расходов (при заключении заказчиком договора на разработку федеральной целевой программы);
- порядок приемки работы.

Кроме того, ВМРГ определяет условия и порядок проведения конкурсного отбора, а также критерии оценки потенциального головного разработчика Программы.

Основные мероприятия и сроки подготовки федеральной целевой программы “Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту” приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Мероприятия и сроки подготовки федеральной целевой программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения
1	Организация разработки федеральной целевой программы.	01.07.2002 г. - 01.01.2003 г.
2	Организация и проведение практических экспериментов.	01.09.2002 г. - 01.10.2003 г.
3	Разработка федеральной целевой программы.	01.01.2003 г. - 01.08.2003 г.
4	Представление проекта федеральной целевой программы в Совет Безопасности.	01.08.2003 г.
5	Представление проекта федеральной целевой программы на экспертизу в Минэкономразвития России и Минфин России	(01.10.2003 г.)
6	Представление проекта федеральной целевой программы в Правительство Российской Федерации	(01.11.2003 г.)
7	Представление проекта федеральной целевой программы Президенту Российской Федерации	(01.12.2003 г.)

Затраты на финансирование мероприятий, проводимых Минобороны России при подготовке федеральной целевой программы “Переход к комплектованию воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту” приведены в таблице 2

Таблица № 2

Уточненная экспертная оценка стоимости перевода 76 ввд на комплектование воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту
(млн. рублей, в ценах и условиях 1 квартала 2002 г.)

Виды расходов	Минобороны России (76 ввд)		
	Всего	2002 г.	2003 г.
Затраты связанные с л/с	179,32	61,21	118,11
<i>Затраты связанные с л/с прибывающим в формирование</i>	<i>177,05</i>	<i>59,95</i>	<i>117,10</i>
проведение агитации и отбор кандидатов	1,30	1,30	
выплата подъемного пособия	17,41	2,51	14,90
выплата беспроцентной ссуды	57,94	8,15	49,79
выплата выходного пособия женам в/с	14,83	2,09	12,74
транспортные расходы	30,75	4,40	26,35
обеспечение вещевым имуществом всего л/с	54,82	41,50	13,32
<i>Затраты связанные с л/с убывающим из формирования</i>	<i>2,27</i>	<i>1,26</i>	<i>1,01</i>
выходное пособие	0,41	0,41	
транспортные расходы	1,26	0,24	1,02
обеспечение жильем	0,30	0,30	
выплата ЕДВ	0,11	0,11	
выплата денежной компенсации взамен вещевого имущества	0,19	0,19	
Затраты связанные с ВВТ	213,03	213,03*	
ремонт и восстановление ВВТ	213,03	213,03	
Затраты связанные с объектами КС (инфраструктуры)	2 003,00	605,98	1397,02**
разработка проекта застройки жилой зоны	19,53	19,53	
инженерно-геологические изыскания под строительство объектов жилой зоны	3,97	3,97	
разработка рабочей документации на объекты строительства	24,88	24,88	
подготовка территории под строительство	9,96	9,96	
вертикальная планировка площадки строительства	9,45	9,45	
строительство инженерных сетей и сооружений	57,41	40,00	17,41
строительство дорог и проездов	7,90	5,60	2,30
строительство жилых домов	1 239,92	172,72	1 067,20
строительство объектов соцкультбыта (школа, детсад, ясли)	106,36		106,36
проектирование и строительство казарменно-служебной зоны	354,13	193,58	160,55
проектирование, реконструкция взлетно-посадочной полосы	11,30		11,30
перенос складов с пятна застройки жилой зоны	97,00	77,60	19,40
текущий ремонт зданий и сооружений	61,20	48,70	12,49

Виды расходов	Минобороны России (76 влд)		
	Всего	2002 г.	2003 г.
Затраты связанные с боевой подготовкой и МТО	62,40	41,78	20,62
учебно-материальная база:			0,00
спортивная база	0,54	0,27	0,27
полигоны (стрельбища и т.д.)	26,95	13,48	13,48
строительные работы	13,75	6,87	6,87
закупка технических средств охраны	21,16	21,16	
Затраты связанные с информационной деятельностью	10,50	2,63	7,88***
Затраты, связанные с проведением и научным сопровождением эксперимента (НИР)	8,00	2,00	6,00
Затраты на научное обоснование и разработку ФЦП	35,00		35,00****
Прочие расходы	0,33	0,33	
Вывод из Чеченской Республики 234 ПДП	0,33	0,33	
ВСЕГО	2511,58	926,95	1 584,63
Превышение годового содержания воинского формирования (см. Приложение № 1)	161,46	23,28	138,18
ИТОГО	2673,04	950,23	1 722,81

Примечание:

- * - подлежит уточнению после подтверждения предприятиями промышленности своих возможностей по ремонту ВВТ в указанных объемах;
- ** - подлежит уточнению по результатам согласования с Минэкономразвития России и Госстроем России с учетом прогнозируемого уровня инфляции и расчетных нормативов изменения стоимости строительно-монтажных работ;
- *** - требует дополнительного согласования с Минфином России при формировании федерального бюджета на 2003 год;
- **** - заявляется Минобороны России сверх параметров учитываемых при формировании федерального бюджета на 2003 год (Минфин России возражает).

Уточненная экспертная оценка стоимости годового содержания 76 ввд до и после перевода на комплектование воинских должностей преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (млн. рублей, в ценах и условиях 1 квартала 2002 г.)

Виды расходов	Минобороны России (76 ввд)				
	До перехода	После перехода	Превышение содержания	Дополнительно на 2002 г.	Согласовано на 2002 г.
Обеспечение л/с	293.10	530.25	237.15	8.74	
ДД	155.00	320.00	165.00	8.08	
ЗП	17.10	18.95	1.85	0.09	
продовольственное обеспечение	66.70	96.20	29.50	0.05	
вещевое обеспечение	20.70	25.90	5.20	0.16	
медицинское обеспечение	14.50	18.10	3.60		
транспортные расходы (проезд в отпуск)	19.10	51.10	32.00	0.37	
Боевая подготовка	159.16	241.77	82.61	11.57	
Выплаты л/с (полевые)	2.05	23.32	21.27	2.98	
расход ГСМ	15.57	20.31	4.74	0.66	
боеприпасы	45.45	63.63	18.18	2.55	
оплата квартирно-эксплуатационных расходов	52.05	81.87	29.82	4.17	
учебно-материальная база	0.24	0.24			
прочие	43.80	52.40	8.60	1.20	
Техническое обслуживание и текущий ремонт ВВТ	290.40	110.90	-179,50*		
Эксплуатационные расходы на объекты инфраструктуры	8,90	30,10	21,20	2,97	
ВСЕГО	751,56	913,02	161,46	23,28	

Кроме того, при реализации предложения Минобороны России об установлении минимального уровня денежного довольствия рядового - контрактника в размере 3-х прожиточных минимумов, годовые затраты на денежное довольствие составят 463,3 млн. рублей. Разница между установленными нормами денежного довольствия по состоянию на 01.07.02. (320 млн. рублей) и предложениями Минобороны России - 143,3 млн. рублей, на сентябрь - декабрь 2002 г. - 35,85 млн. рублей.

Примечание:

- * - затраты на ремонт уменьшаются в связи с выводом полковой тактической группы 76 ввд из Чеченской Республики;
- денежное довольствие военнослужащих рассчитано с учетом его реформирования с 01.07.2002 г.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

по установлению минимального уровня денежного довольствия
военнослужащего, проходящего службу по контракту

Предлагаемый Министерством обороны минимальный уровень денежного довольствия военнослужащего, проходящего военную службу по контракту базируется на обеспечении прожиточного минимума семьи в составе 3-х человек.

При этом за базу для расчетов брался прожиточный минимум зафиксированный Госкомстатом России в 4 квартале 2001 года, дифференцированно на 2 трудоспособных членов семьи и одного ребенка.

Для корректности расчетов из суммы прожиточного минимума военнослужащего вычиталась стоимость компенсации взамен продовольственного пайка из расчета в среднем 608 руб. в месяц и стоимость транспортных услуг по методике Госкомстата и расходы по обязательным платежам и сборам для всех членов семьи.

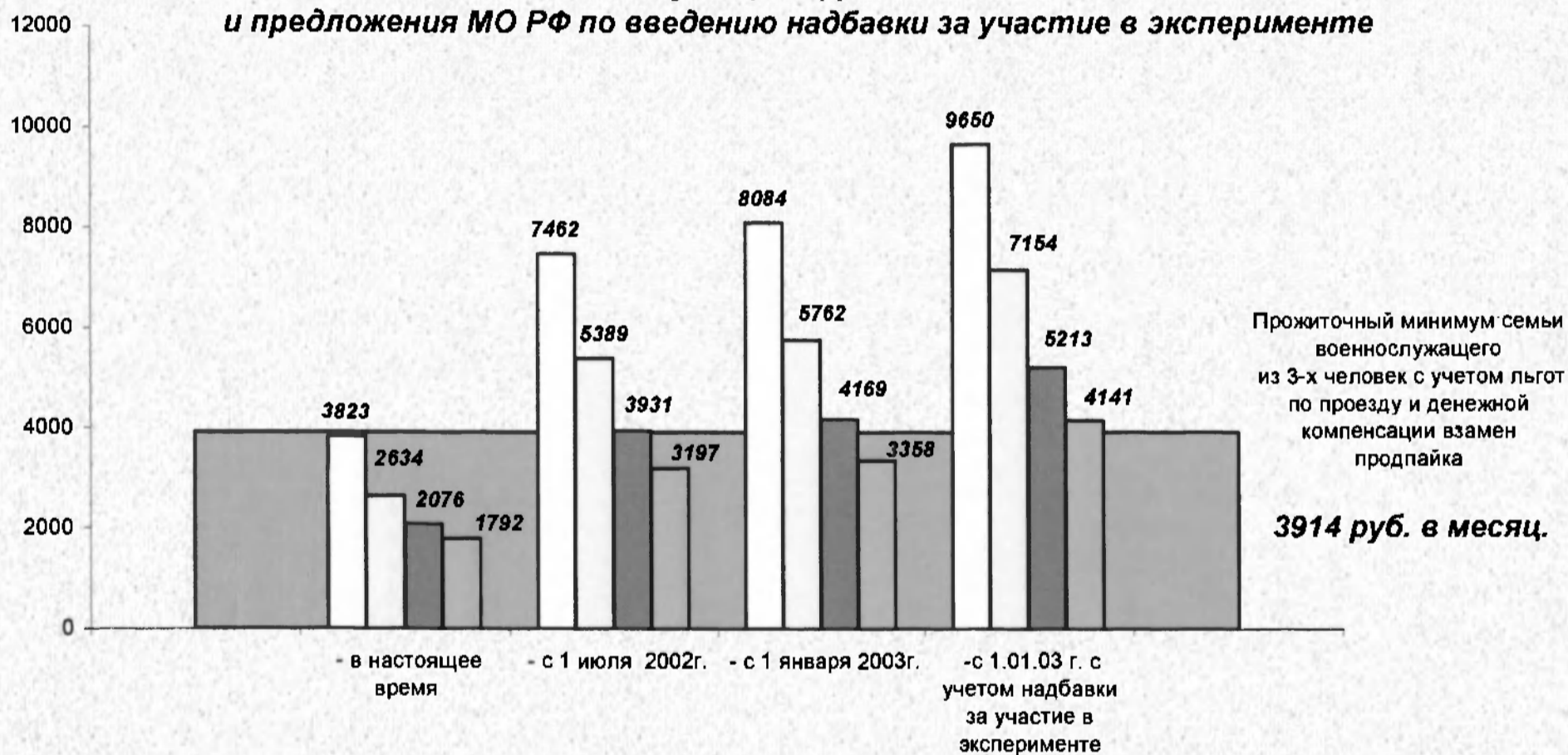
В результате проведенных расчетов установлен минимальный уровень ежемесячного денежного довольствия, подлежащего выдаче на руки - **3914 рублей.**

С целью сохранения системы определения размеров денежного довольствия, закреплённой нормативными правовыми актами с учетом ее изменения по состоянию на 1.07.2002 г. и 1.01.2003 г. и реализации предложений Минобороны России по минимальному уровню денежного довольствия военнослужащего контрактника, считается целесообразным с 1 января 2003 года ввести надбавку за участие в эксперименте по переходу на контрактную систему комплектования, размер которой устанавливать дифференцированно для различных категорий военнослужащих.

Введение указанной надбавки позволит привести среднемесячный размер денежного дохода военнослужащего, исчисленного с учетом всех причитающихся военнослужащему денежных выплат, до уровня обеспечивающего прожиточный минимум семьи в составе 3-х человек, повысить привлекательность военной службы по контракту, обеспечить качественный отбор военнослужащих и закрепление профессиональных военных кадров в Вооруженных Силах.

По экспертной оценке затраты на выплату надбавки за участие в эксперименте по переходу на контрактную способ комплектования личному составу 76 ввд составят в период с января по сентябрь 2003 года **78,2 млн. руб.**

Сравнительная диаграмма по предполагаемым размерам денежного довольствия военнослужащих ВДВ для типовых должностей и предложения МО РФ по введению надбавки за участие в эксперименте



Прожиточный минимум семьи военнослужащего из 3-х человек с учетом льгот по проезду и денежной компенсации взамен продпайка
3914 руб. в месяц.

- Прожиточный минимум в 4 квартале 2001г.
- Командир батальона, подполковник, выслуга 15 лет
- Командир взвода, лейтенант, выслуга 4 года
- Командир отделения (IV т.р.), сержант, выслуга 5 лет
- Военнослужащий – контрактник (II т.р.), рядовой, выслуга 6 месяцев

Затраты на реализацию предложения МО РФ по введению надбавки в 76 ввд за эксперимент составят 78,2 млн.рублей (на 9 месяцев в 2003г.)

СПРАВКА

о предполагаемых размерах денежного довольствия по типовым должностям отдельных категорий военнослужащих ВДВ

Наименование воинской должности	Оклад по воинской должности	Оклад по воинскому званию	Надбавка за выслугу лет	Надбавка за сложность и напряженность	Надбавка за секретность	Командирская надбавка	Надбавка за особые условия службы	Премия	ЕДВ за год	Мат. помощь	Итого начислено	Вознаграждение за прыжки с парашютом	Полевые деньги	Надбавка за участие в эксперименте	Всего начислено за месяц	Сумма уплачиваемого налога на доходы физических лиц	Всего на руки в месяц	Рост с начала эксперимента
Командир дивизии, генерал-майор, выслуга 32 года																		
- с 1 июля 2002 г.	2800	780	2506	1960	700		560	895	895	597	11693	42	280		12015	1526	10489	
-с 1 января 2003 г.	2800	1170	2779	1960	700		560	993	993	662	12617	42	280		12939	1646	11293	
-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	2800	1170	2779	1960	700		560	993	993	662	12617	42	280	2000	14939	1906	13033	1740
Командир полка, полковник, выслуга 25 лет																		
- с 1 июля 2002 г.	2250	720	2079	1575	450	500	450	743	743	495	10005	42	280		10327	1306	9021	
-с 1 января 2003 г.	2250	1080	2331	1575	450	500	450	833	833	555	10857	42	280		11179	1417	9762	
-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	2250	1080	2331	1575	450	500	450	833	833	555	10857	42	280	1800	12979	1651	11328	1566
Командир батальона, подполковник, выслуга 15 лет																		
-с 1 июля 2002 г.	2000	660	1330	1400	200	450	400	665	665	443	8213	42	280		8535	1073	7462	
-с 1 января 2003 г.	2000	990	1495	1400	200	450	400	748	748	498	8929	42	280		9251	1166	8084	
-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	2000	990	1495	1400	200	450	400	748	748	498	8929	42	280	1800	11051	1400	9650	1566
Командир роты, капитан, выслуга 7 лет																		
- с 1 июля 2002 г.	1800	540	936	1260	180	350	360	585	585	390	6986	42	280		7308	914	6394	
-с 1 января 2003 г.	1800	810	1044	1260	180	350	360	653	653	435	7545	42	280		7867	986	6880	
-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1800	810	1044	1260	180	350	360	653	653	435	7545	42	280	1600	9467	1194	8272	1392

Наименование воинской должности	Оклад по воинской должности	Оклад по воинскому званию	Надбавка за выслугу лет	Надбавка за сложность и напряженность	Надбавка за секретность	Командирская надбавка	Надбавка за особые условия службы	Премия	ЕДВ за год	Мат. помощь	Итого начислено	Вознаграждение за прыжки с парашютом	Полевые деньги	Надбавка за участие в эксперименте	Всего начислено за месяц	Сумма уплачиваемого налога на доходы физических лиц	Всего на руки в месяц	Рост с начала эксперимента
Командир взвода, лейтенант, выслуга 4 года	- с 1 июля 2002 г.	1600	450	513	1120	160	300	320	513	513	342	5831	42	280	6153	763	5389	
	-с 1 января 2003 г.	1600	674	569	1120	160	300	320	569	569	379	6260	42	280	6582	819	5762	
	-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1600	674	569	1120	160	300	320	569	569	379	6260	42	280	1600	8182	1027	7154
Инструктор (V т.р.), прапорщик, выслуга 5 лет	- с 1 июля 2002 г.	1250	342	617	840			250	386	386	257	4328	42	280	4650	568	4082	
	-с 1 января 2003 г.	1250	500	680	840			250	425	425	283	4653	42	280	4975	610	4364	
	-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1250	500	680	840			250	425	425	283	4653	42	280	1400	6375	792	5582
Заместитель командира взвода (V тарифный разряд), старший сержант, выслуга 5 лет	- с 1 июля 2002 г.	1250	300	620	875			250	388	388	258	4329	42	280	4651	568	4082	
	-с 1 января 2003 г.	1250	440	676	875			250	423	423	282	4619	42	280	4941	606	4335	
	-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1250	440	676	875			250	423	423	282	4619	42	280	1200	6141	762	5379
Командир отделения (IV т.р.), сержант, выслуга 5 лет	- с 1 июля 2002 г.	1200	288	595	840			240	372	372	248	4155	42	280	4477	546	3931	
	-с 1 января 2003 г.	1200	420	648	840			240	405	405	270	4428	42	280	4750	581	4169	
	-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1200	420	648	840			240	405	405	270	4428	42	280	1200	5950	737	5213
Военнослужащий – контрактник (II т.р.), рядовой, выслуга 6 месяцев	- с 1 июля 2002 г.	1100	252	68	770			220	338	338	225	3311	42	280	3633	436	3197	
	-с 1 января 2003 г.	1100	360	73	770			220	365	365	243	3496	42	280	3818	460	3358	
	-с 1.01.03 г. с учетом эксперимента	1100	360	73	770			220	365	365	243	3496	42	280	900	4718	577	4141