

Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року

dep_466 від 2021.09.14

Статус: Акт чинний

Версія від: 14 вересня 2021

Набуття чинності:

14 вересня 2021 року



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

14.09.2021 № 280

Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року

На виконання кроку 701 “Розроблення сучасних засад військової кадрової політики Міноборони з урахуванням принципів та підходів, прийнятих у збройних силах держав - членів НАТО” пріоритетного напрямку 16.4 “Належне забезпечення та освіта військовослужбовців” Плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 року № 276-р, наказу Міністерства оборони України від 29 грудня 2020 року № 497 “Про введення в дію Рішення колегії Міністерства оборони України”, Деталізованого плану заходів Міністерства оборони України з виконання Плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затвердженого Міністром оборони України 07 травня 2021 року, з метою визначення сучасних засад військової кадрової політики Міністерства оборони України на середньострокову

перспективу **наказую:**

1. Затвердити Концепцію військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року, що додається.

2. Внести до наказу Міністерства оборони України від 12 січня 2021 року № 5 “Про затвердження основних напрямів розвитку військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2025 року” такі зміни:

1) у заголовку слова “Про затвердження основних напрямів розвитку військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2025 року” замінити словами “Про затвердження основних напрямів розвитку військової кадрової політики у Міністерстві оборони України на період до 2025 року”;

2) в абзаці першому пункту 1 та абзаці першому пункту 2 слова “Збройних Силах України” замінити словами “Міністерстві оборони України”;

3) пункт 4 викласти в такій редакції:

“4. Директору Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України в рамках реалізації проекту “Управління людськими ресурсами” забезпечити:

- моніторинг і узагальнення результатів виконання структурними підрозділами Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України завдань та заходів, визначених проектом “Управління людськими ресурсами”;

- науково-методичне супроводження розвитку основних напрямів військової кадрової політики у Міністерстві оборони України через Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України.”;

4) абзаци другий та третій пункту 5 викласти в такій редакції:

“координацію дій структурних підрозділів Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України та інших органів військового управління Збройних Сил України щодо розвитку основних напрямів військової кадрової політики у Міністерстві оборони України, а також під час розроблення Концепції військової кадрової політики у Міністерстві оборони України на період до 2025 року;

обговорення та погодження проекту Концепції військової кадрової політики у Міністерстві оборони України на період до 2025 року, а також обговорення проектів документів під час реалізації проекту “Управління людськими ресурсами” з іноземними радниками при Міністерстві оборони України та Генеральному штабі Збройних Сил України”.

3. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства оборони України від 26 червня 2017 року №342 “Про затвердження Концепції військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2020 року”.

4. Наказ розіслати згідно з розрахунком розсилки.

Міністр оборони України	А. Таран
--------------------------------	-----------------

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства оборони України

14 вересня 2021 року № 280

КОНЦЕПЦІЯ
військової кадрової політики Міністерства оборони України
на період до 2025 року

1. Загальні положення

1.1. Сучасний етап реформування Збройних Сил України (далі - Збройні Сили), реалізація завдань програмних документів сектору безпеки і оборони щодо стратегічного курсу України на інтеграцію в європейський та євроатлантичний безпековий простір, досягнення взаємосумісності її Збройних Сил зі збройними силами держав - членів НАТО обумовлюють потребу формування Міністерством оборони України (далі - Міністерство оборони) стратегічного бачення щодо подальшого розвитку військової кадрової політики у сфері оборони на період до 2025 року.

Концепція військової кадрової політики Міністерства оборони України (далі - Концепція) - це система поглядів Міністерства оборони на розвиток військової кадрової політики, зорієнтованої на виконання оперативних цілей і завдань, визначених стратегічними та програмними документами оборонного планування, та спрямованої на вдосконалення нормативно- правових актів, організаційної, наукової, освітньої та інших видів діяльності органів військового управління у сфері управління персоналом.

Правову основу Концепції складають Конституція України та закони України, Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020, Стратегія воєнної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021, Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02 червня 2021 року № 225/2021, Річна національна програма під егідою Комісії

Україна - НАТО на 2021 рік, затверджена Указом Президента України від 11 травня 2021 року № 189/2021, Положення про Міністерство оборони України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2014 року № 671 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 жовтня 2016 року №730), План пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 року № 276-р, наказ Міністерства оборони України від 29 грудня 2020 року № 497 “Про введення в дію Рішення колегії Міністерства оборони України”, наказ Міністерства оборони України від 12 січня 2021 року № 5 “Про затвердження основних напрямів розвитку військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2025 року” та інші нормативно-правові акти з питань національної безпеки і оборони.

1.2. Військова кадрова політика Міністерства оборони (далі - військова кадрова політика) - сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності Міністерства оборони та інших органів військового управління Збройних Сил, спрямованих на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу відповідно до потреб Збройних Сил, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до військової служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження.

Головною метою військової кадрової політики є створення умов для гарантованого та якісного комплектування Збройних Сил підготовленим та вмотивованим персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, і його ефективне використання.

На ефективність формування та реалізації військової кадрової політики впливають такі фактори:

- національні інтереси та політика держави у сфері національної безпеки і оборони;
- державна кадрова політика;
- економічні, внутрішньополітичні, соціальні, демографічні, національно-культурні реалії розвитку суспільства.

Потреба в удосконаленні військової кадрової політики зумовлена:

- необхідністю проведення оборонної реформи в умовах складної воєнно-політичної, оперативнo-стратегічної та економічної ситуації, яка склалася внаслідок збройної агресії проти України (тимчасова окупація Російською Федерацією Автономної Республіки Крим та військова агресія Російської Федерації в окремих районах Донецької і Луганської областей);
- подальшим впровадженням демократичного цивільного контролю у Збройних Силах, підвищенням ролі цивільного сектору в управлінні Збройними Силами;

- змінами пріоритетів державної політики у секторі національної безпеки і оборони, а також реформами, передбаченими Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами - членами, з іншої сторони, яка ратифікована Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-УІ, Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, схваленими Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019, Програмою Президента України у сфері оборони, щорічними національними програмами під егідою Комісії Україна - НАТО, досягненням Цілей партнерства в рамках Процесу планування та оцінки сил відповідно до міжнародної програми НАТО “Партнерство заради миру”;

- прийняттям політичного рішення щодо інтеграції України до Європейського Союзу та формування умов для вступу до НАТО;

- необхідністю підвищення рівня оперативної сумісності Збройних Сил з підрозділами збройних сил держав - членів НАТО до виконання спільних завдань в міжнародних операціях із підтримання миру і безпеки, а також інших міжнародних заходах, у тому числі і в навчаннях;

- забезпеченням спроможностей військовослужбовців Збройних Сил виконувати нові завдання в умовах змін форм, методів і засобів ведення бойових дій та збройної боротьби, максимально ефективного використання персоналу, який має бойовий досвід;

- подальшою професіоналізацією Збройних Сил та створенням необхідного військового резерву.

Концепція визначає основні засади військової кадрової політики, у першу чергу, стосовно військовослужбовців.

Формування кадрової політики стосовно державних службовців у Міністерстві оборони та Збройних Силах визначається Національним агентством України з питань державної служби та регулюється Законом України “Про державну службу”. Діяльність працівників Збройних Сил, які не є державними службовцями, регулюється Кодексом законів про працю України.

1.3. Основні принципи військової кадрової політики:

- верховенство права, демократизм і гуманність, людиноцентричність, повага до людини, її конституційних прав і свобод;

- ефективність, оперативність, адаптивність, підзвітність і відповідальність;

- послідовність, передбачуваність, науковість, системність та єдність підходів у формуванні та реалізації військової кадрової політики за напрямками її розвитку;

- збалансованість та оптимальне поєднання інтересів Збройних Сил та конкретної особи, що

полягає у взаємній відповідальності конкретної фізичної особи у статусі військовослужбовця або працівника та Міністерства оборони України щодо виконання своїх обов'язків та зобов'язань;

- рівність можливостей усіх громадян щодо службової кар'єри, забезпечення тендерної рівності;
- спрямованість на забезпечення готовності органів військового управління, з'єднань, військових частин, військових навчальних закладів, установ та організацій Збройних Сил до ефективного виконання завдань за призначенням;
- дотримання гарантій соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

2. Основні поняття, що застосовуються в цій Концепції

Тендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Кадровий менеджмент (управління персоналом, управління людськими ресурсами) — сукупність принципів, методів, засобів та форм управління персоналом, які розробляються та застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи.

Кадрова робота - діяльність органів військового управління, спрямована на реалізацію цілей і завдань військової кадрової політики у Збройних Силах стосовно добору, планування, підготовки, розстановки та раціонального використання кадрів.

Кадрове рішення - цілеспрямована дія відповідної посадової особи (командира, начальника, служби персоналу) щодо добору, розстановки, переміщення, присвоєння військових звань (рангів), нагородження та звільнення з військової служби (роботи) персоналу Збройних Сил, яка реалізовується в наказі відповідного командира (начальника).

Людські ресурси Збройних Сил - персонал Збройних Сил, фізично розвинений, навчений та підготовлений, з відповідним потенціалом розвитку.

Людський капітал Збройних Сил - сукупність сформованих і розвинутих унаслідок відповідної підготовки здібностей, особистих рис і мотивацій персоналу, що перебувають у його власності, використовуються у службовій діяльності, сприяють зростанню професійної компетентності і завдяки цьому впливають на рівень бойової готовності військ (сил).

Особовий склад Збройних Сил - військовослужбовці та працівники Збройних Сил, які виконують свої обов'язки в межах, визначених Конституцією України та законами України.

Персонал Збройних Сил - особовий склад Збройних Сил та резервісти, які проходять службу у військовому резерві Збройних Сил.

Планування персоналу — цілеспрямований процес щодо визначення необхідної кількості персоналу, підготовленого до виконання завдань у визначений строк у потрібному місці в мирний та воєнний час.

Служба персоналу - структурний підрозділ органу військового управління, з'єднання, військової частини, військового навчального закладу, установи або організації (посадова особа, на яку покладено завдання кадрової роботи, де штатом не передбачено відповідного органу або окремої штатної посади), призначений для проведення (реалізації) державної військової кадрової політики та політики з питань проходження державної служби у Збройних Силах, комплектування Збройних Сил особовим складом у мирний час, а також військовозобов'язаними в особливий період, забезпечення проходження військової служби (трудової діяльності) громадянами України відповідно до законодавства України.

Система кадрового менеджменту (система управління персоналом, система управління людськими ресурсами) — сукупність цілей, завдань, функцій організаційної структури управління персоналом, взаємодії органів військового управління в процесі планування, обґрунтування, формування, прийняття та реалізації управлінських (кадрових) рішень.

Сфера оборони - сфера (межі) діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування та органів військового управління, метою якої є підготовка держави, економіки, суспільства та сил оборони до відбиття збройної агресії проти країни і гарантований захист її національних інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз.

Управління кар'єрою - комплекс заходів, що здійснюються відповідними командирами (начальниками) та службами персоналу з планування, організації, здійснення і контролю проходження військової служби військовослужбовцями з урахуванням їх особистих якостей і досягнень.

3. Проблема військової кадрової політики

Ключовою проблемою військової кадрової політики, що негативно впливає на укомплектованість Збройних Сил належно підготовленим та вмотивованим персоналом, є наявність тенденції щодо скорочення кількості громадян з належними особистими морально-діловими та професійними якостями, які бажають проходити військову службу за контрактом у Збройних Силах, та збереження динаміки плинності кадрів, а саме: відтік певної кількості кваліфікованих та досвідчених військовослужбовців, відсутність у них бажання тривалого проходження військової служби за контрактом.

Незважаючи на упровадження протягом останніх років комплексу мотиваційних чинників (

збільшене грошове забезпечення військовослужбовців, упровадження компенсації за піднайом житла для рядового та сержантського складу, підвищення додаткових виплат за виконання завдань в операції об'єднаних сил на лінії розмежування, за особливості проходження військової служби тощо), відтік військовослужбовців продовжується.

З початку 2017 року до Збройних Сил прийнято на військову службу за контрактом на посади рядового, сержантського та старшинського складу близько 150 тис. осіб, на посади офіцерського складу - близько 12 тис. осіб. Водночас звільнено з військової служби близько 110 тис. військовослужбовців рядового, сержантського та старшинського складу та близько 17 тис. офіцерів. З числа звільнених осіб рядового, сержантського та старшинського складу переважна більшість, біля 77 тис. осіб (72 %), не виявили бажання укласти наступний контракт та звільнились після закінчення контракту. З числа офіцерського складу з цієї ж причини звільнилося близько 10 тис. осіб (58 %).

Основні причини проблеми:

- низький рівень реалізації заходів щодо патріотичного виховання та військово-професійної орієнтації громадян, відсутність потужної рекламної кампанії на рівні держави щодо підвищення популярності військової служби та її позитивного сприйняття суспільством, а також заходів стосовно підвищення її престижу у Збройних Силах;
- існуюча система управління кар'єрою військовослужбовців не достатньою мірою зорієнтована на чіткому баченні кожним військовослужбовцем свого кар'єрного зростання та перспективи проходження військової служби;
- система підготовки кадрів та військової освіти не повною мірою сприяє можливості самовдосконалення та саморозвитку військовослужбовців;
- рівень грошового забезпечення військовослужбовців не є конкурентоспроможним на ринку праці України та не відповідає вимогам сьогодення;
- рівень забезпеченості житлом та соціально-побутовими об'єктами інфраструктури військових містечок залишається низьким, грошова компенсація військовослужбовцям за піднайом житла не покриває реальної вартості піднайому, а забезпечення новими гуртожитками потребує тривалого часу;
- відсутні результативні зміни у соціальних відносинах "командир - підлеглий", зокрема недотримання розпорядку дня та залучення військовослужбовців до виконання непритаманних завдань (господарських робіт);
- значна частина пільг, соціальних і правових гарантій військовослужбовців мають декларативний

характер, система охорони здоров'я військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби, потребує удосконалення відповідно до стандартів (протоколів) НАТО.

Таким чином, відсутність дієвих механізмів утримання на військовій службі, чіткого бачення кожним військовослужбовцем перспектив свого кар'єрного зростання та професійного розвитку, недостатній рівень соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей не сприяють досягненню високої мотивації у громадян щодо вступу на військову службу за контрактом та тривалого її проходження у Збройних Силах, негативно впливають на їх спроможність виконувати завдання за призначенням в умовах воєнно-політичної, оперативної-стратегічної та економічної ситуації, яка склалася внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України.

Зважаючи на вищенаведене, очікуваними результатами оновленої військової кадрової політики мають бути досягнення високого рівня мотивації персоналу Збройних Сил до проходження військової служби, створення умов для професійного та кар'єрного зростання військовослужбовців, забезпечення конкурентоспроможності професії військовослужбовця Збройних Сил на ринку праці України.

4. Опис військової кадрової політики Міністерства оборони

4.1. Основні напрями розвитку військової кадрової політики: рекрутинг;

- управління персоналом;
- освіта та підготовка кадрів;
- соціальне та гуманітарне забезпечення персоналу.

4.2. Цілі та завдання військової кадрової політики Міністерства оборони

Ціль 1. Впровадження у військовій кадровій політиці принципів та підходів, прийнятих у збройних силах держав - членів НАТО

Завдання:

- удосконалити законодавство України щодо євроатлантичної трансформації систем рекрутингу, управління військовою кар'єрою, військової освіти та утримання (підтримки) військовослужбовців Збройних Сил, соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей;

- створити умови для комплектування Збройних Сил вмотивованим та професійним персоналом на всіх рівнях військового управління, готового проходити військову службу за євроатлантичними принципами та спроможним виконувати завдання за призначенням;

- удосконалити систему комплектування військовослужбовцями шляхом формування нових органів військового управління (командування рекрутингу, регіональних центрів рекрутингу) та підрозділів рекрутингу (рекрутингових центрів обласного рівня та пунктів рекрутингу районного рівня);
- здійснити орієнтацію військової кадрової політики на людину, її ґрунтування на принципах та підходах держав - членів НАТО і національному досвіді, отриманому насамперед у бойових діях;
- розробити та впровадити оновлені принципи і підходи щодо взаємовідносин між військовослужбовцями та командирами;
- запровадити дисциплінарну (адміністративну) відповідальність командирів (начальників) за невиконання регламенту службового часу, визначеного розпорядком дня, а також безпідставне залучення військовослужбовців до виконання службових обов'язків у вихідні та святкові дні;
- опрацювати "візію" майбутнього офіцера та сержанта Збройних Сил.

Ціль 2. Переведення Збройних Сил на комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом, поступове зменшення обсягів призову громадян України на строкову військову службу, створення необхідного військового резерву

Завдання:

- створити умови для нарощування показників укомплектованості військ (сил) підготовленими військовослужбовцями військової служби за контрактом, забезпечити належну якість та оперативність комплектування Збройних Сил;
- удосконалити планування людських ресурсів відповідно до прогнозованих потреб Збройних Сил, з урахуванням перспективної структури Збройних Сил, можливих джерел надходження персоналу, визначених до нього вимог, рівня його підготовки, ротації (переміщення) та звільнення;
- досягнути кількісно-якісних показників чисельності військовослужбовців у відповідності до потреб Збройних Сил та середніх показників, прийнятих у збройних силах держав - членів НАТО, оптимального співвідношення між різними категоріями військовослужбовців за військовими званнями;
- посилити взаємодію Міністерства оборони та Збройних Сил з органами державного управління всіх рівнів з питань популяризації та рекламування військової служби у Збройних Силах;
- впровадити прозору і зрозумілу процедуру прийняття громадян на військову службу за контрактом до Збройних Сил, з урахуванням встановлених вимог до кандидатів, зокрема щодо

визначення придатності громадян України до військової служби за станом здоров'я, фізичною підготовленістю, рівнем освіти та морально-психологічними якостями;

- забезпечити професійно-психологічний відбір персоналу, формування і прогнозування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, а також створення передумов їх високої бойової активності;
- удосконалити систему військового обліку людських мобілізаційних ресурсів з урахуванням автоматизації процесів його ведення;
- підвищити ефективність функціонування системи підготовки накопиченого в запасі військового резерву людських ресурсів;
- створити сприятливі умови для навчання військовослужбовців та здобуття ними якісної освіти, всебічного вдосконалення особистості та створення реальних умов заохочування та приваблювання молоді до служби у Збройних Силах з можливістю отримання освіти без відриву від виконання обов'язків військової служби, у тому числі за цивільними спеціальностями;
- удосконалити законодавство України з питань патріотичного виховання молоді та налаштування громадян України до проходження військової служби у Збройних Силах, популяризації військової служби в частині розробки Національного плану щодо популяризації та рекламування військової служби.

Ціль 3. Створення ефективної, побудованої за принципами НАТО системи управління кар'єрою військовослужбовців за військовим званням. Запровадження військового лідерства. Забезпечення прозорого і добросовісного підбору, розстановки, присвоєння чергових військових звань та призначення на посади військовослужбовців

Завдання:

- вдосконалити законодавчі, інші нормативно-правові акти та керівні документи з питань проходження військової служби щодо впровадження сучасної системи управління кар'єрою військовослужбовців за військовим званням з урахуванням нової системи професійної військової освіти, грошового забезпечення, тендерної рівності;
- покласти в основу управління кар'єрою військовослужбовців принципи людиноцентричності з урахуванням тендерних аспектів та обов'язкової ротації (переміщення на рівнозначні посади) на військових посадах через кожні три — п'ять років;
- забезпечити професіоналізм, справедливість, об'єктивність, прозорість, меритократичний та індивідуальний підхід у роботі з військовослужбовцями, своєчасність і доцільність прийняття кадрових та управлінських рішень, прогнозування їх наслідків;

- забезпечити психологічний супровід бойової (службової) діяльності військовослужбовців;
- забезпечити психологічне відновлення персоналу, спрямоване на поновлення і збереження його психічних функцій і психологічної готовності;
- забезпечити участь у проведенні реінтеграційних (постізоляційних) заходів з персоналом, який перебував у примусовій ізоляції (полоні);
- забезпечити ефективне службове використання персоналу, відповідно до рівня його освіти, професійної підготовки (класної кваліфікації), інтелектуального і фізичного розвитку та наявного досвіду служби (роботи);
- підвищити рівень доброчесності, сформувати нетерпимість до корупції та забезпечити невідворотність відповідальності за корупційні дії, організувати та проводити на добровільних засадах перевірки доброчесності персоналу - кандидатів на посади керівного складу у Міністерстві оборони та Збройних Силах шляхом проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа та процедури психологічного вивчення;
- впровадити євроатлантичні принципи та підходи до оцінки службової діяльності військовослужбовців;
- розробити та впровадити алгоритми управління кар'єрою військовослужбовців за військовим званням, переглянути та уточнити паспорти військових посад;
- визначити та впровадити мінімальні і максимальні строки вислуги та перебування у військовому званні, новий порядок присвоєння військових звань, а також уточнити строки проходження військової служби за контрактом та граничний вік перебування на військовій службі та у запасі;
- розробити та впровадити Каталог штатних посад військовослужбовців Збройних Сил України, який визначає штатні посади військовослужбовців, відповідні кожному військовому званню;
- переглянути штатні посади офіцерів щодо пониження їх штатно- посадових категорій;
- забезпечити індивідуальне планування кар'єри військовослужбовців відповідно до типових алгоритмів управління кар'єрою, вимог до посади, рівня військової освіти та результатів їх службової діяльності;
- створити рейтингові (кваліфікаційні) комісії з присвоєння військовослужбовцям Збройних Сил військових звань та визначити порядок їх роботи;
- забезпечити формування резерву кандидатів для просування по службі за рейтинговим принципом на підставі оцінювання результатів службової діяльності з урахуванням лідерських якостей, рівня військової освіти, індивідуальних показників підготовки та побажань персоналу;

- завершити впровадження автоматизації процесів обліку та управління персоналом.

Ціль 4. Уточнення повноважень командирів (начальників) щодо прийняття кадрових рішень та основних завдань і функцій служб персоналу Міністерства оборони та Збройних Сил

Завдання:

- уточнити повноваження Президента України, Міністра оборони України, Головнокомандувача Збройних Сил України, інших керівників органів військового управління і служб персоналу Міністерства оборони та Збройних Сил щодо підготовки та прийняття кадрових рішень з урахуванням оновлених процесів прийняття управлінських рішень;

- визначити основні завдання, функції та повноваження служб персоналу та рекрутингу Міністерства оборони та Збройних Сил;

- зосередити функції управління кар'єрою та підготовки кадрових рішень стосовно офіцерів на трьох рівнях, зокрема: на посади зі штатно- посадовими категоріями до “майора” включно - у кадрових центрах видів Збройних Сил; “підполковник”, “полковник” - у Кадровому центрі Збройних Сил України; на посади, на які призначає Міністр оборони України, - у Міністерстві оборони.

Ціль 5. Розвиток людського капіталу Збройних Сил, зокрема через модернізацію систем охорони здоров'я, соціального та правового захисту, забезпечення гендерної рівності

Завдання:

- переглянути існуючі пільги та соціальні гарантії щодо проходження військової служби за контрактом та служби у військовому резерві, впровадити необхідні додаткові мотиваційні чинники, запровадити дієві механізми (шляхи) контролю за їх дотриманням та реалізацією;

- вдосконалити систему охорони здоров'я військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби, здійснити системне удосконалення медичного забезпечення військовослужбовців і членів їх сімей;

- запровадити нові дієві механізми забезпечення житлом військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби, що набули права на отримання житла, створити фонд службового житла, збільшити фінансування для відновлення фондів службового житла, гуртожитків та виплати компенсації за піднайом житла, створити прозорий механізм черговості отримання службового та постійного житла;

- забезпечити дотримання принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час добору та підготовки персоналу, проходження військової служби, участі у міжнародних операціях з

підтримання миру та безпеки;

- усунути правові (юридичні) бар'єри, що перешкоджають забезпеченню рівних можливостей чоловіків і жінок щодо їх активної і вагомості участі в діяльності (функціонуванні) Збройних Сил;
- забезпечити запобігання та протидію насильству за ознакою статі в Міністерстві оборони та Збройних Силах;
- реалізувати державну політику щодо запровадження нової системи адаптації військовослужбовців Збройних Сил, які підлягають звільненню з військової служби, та осіб, звільнених з військової служби, до цивільного життя, відповідно принципів та підходів держав - членів НАТО.

Ціль 6. Розвиток професійного сержантського (старшинського) складу

Завдання:

- створити умови для комплектування Збройних Сил вмотивованим та професійним сержантським (старшинським) складом, готовим проходити військову службу за євроатлантичними принципами та спроможним виконувати завдання за призначенням;
- вдосконалити структуру посад та військових звань сержантського (старшинського) складу за всіма напрямками службової діяльності;
- розширити права та повноваження сержантського (старшинського) складу, здійснити розподіл повноважень між сержантським (старшинським) та офіцерським складом;
- вдосконалити порядок проходження військової служби на посадах сержантського (старшинського) складу, запровадити дієву систему управління їх кар'єрою за військовим званням, забезпечити розвиток системи професійної військової підготовки та освіти сержантського (старшинського) складу;
- підвищити соціальні стандарти військової служби, збільшити матеріальні мотиваційні чинники щодо побудови професійної кар'єри сержантського (старшинського) складу;
- сформувати почуття професійної єдності сержантського (старшинського) складу, закласти моральні основи та принципи службової діяльності, забезпечити підтримання військових традицій.

Ціль 7. Створення ефективної та прозорої системи грошового забезпечення військовослужбовців, побудованої на основі ієрархії військових звань

Завдання:

- внести зміни до структури грошового забезпечення військовослужбовців, визначити види грошового забезпечення;
- розробити систему надбавок (бонусів) стимулюючого та компенсаційного характеру з метою залучення та утримання на військовій службі висококваліфікованого персоналу та фахівців з дефіцитними спеціальностями;
- усунути соціальну несправедливість, корупційні ризики і дисбаланс грошового забезпечення військовослужбовців;
- змінити порядок і умови обчислення пенсій звільненим військовослужбовцям.

Ціль 8. Розвиток системи військової освіти та підготовки персоналу на основі принципів і стандартів НАТО, підготовка за євроатлантичними стандартами офіцерського, сержантського та старшинського складу

Завдання:

- створити багаторівневу систему професійної військової освіти відповідно до стандартів НАТО, кращих вітчизняних та закордонних практик, реалізувати принцип “Освіта впродовж військової кар’єри”, сформуванню новий стиль військового лідерства на основі євроатлантичних принципів;
- досягнути сумісності структури професійної військової освіти для підготовки військових фахівців Збройних Сил, інших складових сил оборони з відповідними структурами держав - членів НАТО;
- забезпечити спільну підготовку офіцерського складу оперативного та стратегічного рівнів Збройних Сил, інших складових сил оборони, уточнити вимоги до змісту військової освіти з метою набуття військовими фахівцями нових компетентностей, виконання заходів оборонного планування, підготовки і застосування військ (сил) у складі об’єднаних сил, операційної сумісності на основі стандартів, прийнятих у збройних силах держав - членів НАТО;
- запровадити оновлені освітні програми підготовки військових фахівців з урахуванням досвіду бойових дій, методики підготовки, принципів і стандартів НАТО, кращих національних традицій, у тому числі і з тендерних питань;
- розширити партнерську співпрацю між військовими навчальними закладами України та військовими навчальними закладами держав - членів НАТО, забезпечити визнання дипломів (сертифікатів) військових навчальних закладів держав - членів НАТО, отриманих військовослужбовцями Збройних Сил після їх закінчення;
- удосконалити порядок організації та прийому на навчання (підготовку) до закладів фахової

передвищої військової освіти (далі - ЗФПВО), вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (далі - ВВНЗ та ВВП ЗВО);

- підвищити ефективність мовної підготовки персоналу Збройних Сил.

4.3. Очікувані результати військової кадрової політики Міністерства оборони та показники результативності

4.3.1. Очікувані результати:

- впроваджено у військову кадрову політику принципи та підходи, прийняті в державах - членах НАТО, та адаптовано їх до основних положень Конституції України, вимог законів України та інших нормативно-правових актів з питань національної безпеки і оборони;

- створено умови для комплектування Збройних Сил вмотивованими та професійними військовослужбовцями;

- забезпечено обґрунтоване прогнозування потреби Збройних Сил у кадрових ресурсах відповідно до реальних та потенційних загроз у сфері національної безпеки і оборони;

- забезпечено комплектування Збройних Сил вмотивованим та професійним персоналом, з урахуванням перспективної структури Збройних Сил, можливих джерел надходження військовослужбовців, визначених до нього вимог, рівня його підготовки, ротації (переміщення) та звільнення;

- досягнуто співвідношення чисельності військовослужбовців відповідно до потреб Збройних Сил та середніх показників, прийнятих у збройних силах держав - членів НАТО;

- поступово зменшено призов громадян України на строкову військову службу до Збройних Сил та нарощено чисельність військовослужбовців військової служби за контрактом, сформовано військовий резерв людських ресурсів;

- реформовано систему управління людськими ресурсами Збройних Сил відповідно до оновлених процесів прийняття управлінських (кадрових) рішень з урахуванням уточнених повноважень Президента України, Міністра оборони України, Головнокомандувача Збройних Сил України, інших керівників органів військового управління і служб персоналу Міністерства оборони та Збройних Сил;

- створено ефективну систему управління кар'єрою військовослужбовців за військовим званням, прозору та добросчесну процедуру присвоєння військових звань, просування по службі та призначення військовослужбовців;

- сформовано професійну культуру лідерства, яка відповідає доктринальним підходам і

принципам НАТО;

- запроваджено людиноцентричний підхід в управлінні кар'єрою військовослужбовців з урахуванням їхньої освіти, професійного розвитку, тендерної рівності, впроваджено принцип меритократичності у просуванні по службі на вищі посади;
- трансформовано на основі доктринальних підходів і принципів НАТО систему військової освіти та підготовки персоналу;
- сформовано "візію" майбутнього офіцера та сержанта Збройних Сил України;
- підвищено в суспільстві престиж військової служби у Збройних Силах, створено привабливі правові, соціальні, психологічні та матеріальні умови для проходження військової служби, забезпечено соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей та осіб, звільнених з військової служби;
- запроваджено нову ефективну та прозору систему грошового забезпечення військовослужбовців, побудовану на основі ієрархії військових звань, наближеної до принципів і стандартів НАТО;
- здійснено адаптацію військовослужбовців Збройних Сил, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, до цивільного життя за новими механізмами, відповідно принципів та підходів держав - членів НАТО.

4.3.2. Показники результативності:

- прийнято зміни до законів України, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України та наказів Міністерства оборони, які визначають порядок проходження військової служби у Збройних Силах, структуру та зміст системи управління людськими ресурсами, грошове забезпечення, забезпечення житловими приміщеннями, соціальне та гуманітарне забезпечення;
- забезпечено комплектування Збройних Сил професійним персоналом відповідно до визначеної потреби військ (сил), досягнуто рівня укомплектованості:
 - Збройних Сил офіцерським складом - до 95% та військовослужбовцями військової служби за контрактом - до 90%;
 - військових частин бойового складу - до 90%;
 - посад солдат, сержантів - підготовленими військовослужбовцями на рівні: сержантським (старшинським) складом - до 100%; екіпажами, розрахунками (обслугами) - до 100%;
- забезпечено професіоналізацію сержантського (старшинського) складу, досягнуто спроможностей виконувати обов'язки відповідно до євроатлантичних принципів і стандартів;
- забезпечено комплектування посад сержантського (старшинського) складу у військових

частинах бойового складу виключно військовослужбовцями військової служби за контрактом;

- оптимізовано співвідношення чисельності військовослужбовців за категоріями, що становитиме: офіцерів - 25%, солдатів і сержантів (старшин) - 70%; курсантів - 5% чисельності військовослужбовців; за категоріями військових звань офіцерського складу: генералів - 0,3%; старших офіцерів - 40%; молодших офіцерів - 59,7% чисельності офіцерського складу;

- приведено співвідношення посад офіцерського складу за рівнями військової освіти (тактичний, оперативний, стратегічний) у відповідність до перспективної моделі Збройних Сил;

- уточнено повноваження Президента України, Міністра оборони України, Головнокомандувача Збройних Сил України, інших керівників органів військового управління і служб персоналу Міністерства оборони та Збройних Сил щодо прийняття кадрових рішень щодо військовослужбовців Збройних Сил;

- забезпечено управління кар'єрою військовослужбовців відповідно до стандартів збройних сил держав - членів НАТО;

- усунуто тендерну нерівність і дискримінацію у Збройних Силах;

- впроваджено систему грошового забезпечення військовослужбовців, побудовану на основі ієрархії військових звань та наближену до євроатлантичних принципів та підходів;

- досягнуто конкурентної спроможності рівня грошового забезпечення військовослужбовців на ринку праці України;

- затверджено нові професійні стандарти та освітні програми підготовки військовослужбовців з урахуванням стандартів НАТО;

- забезпечено володіння особами офіцерського, сержантського та старшинського складу іноземною мовою на рівні не нижче СМР-2;

- покращено рівень соціального захисту військовослужбовців та резервістів;

- охорона здоров'я військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби, здійснюється на рівні, що відповідає принципам, стандартам (протоколам) і підходам НАТО;

- забезпечено прозорий механізм придбання квартир, будівництво та введення в експлуатацію житлових об'єктів, розподіл та забезпечення житлом військовослужбовців, фонд штатно-посадового службового житла відповідає потребам Збройних Сил.

5. Прикінцеві положення

Реалізація положень цієї Концепції дозволить створити комплексну, ефективну, економічно доцільну та обгрунтовану систему забезпечення військ (сил) професійно підготовленими, з

високими морально-діловими якостями військовослужбовцями, здатними якісно вирішувати складні військово-професійні завдання в мирний час та в особливий період.

Впровадження цієї Концепції здійснюється в межах реалізації заходів проекту “Управління людськими ресурсами” шляхом виконання Календарно-ресурсного плану зазначеного проекту (далі - Календарний план), який затверджується заступником Міністра оборони України (згідно з розподілом обов’язків).

Загальне керівництво щодо виконання Календарного плану покладається на заступника Міністра оборони України (згідно з розподілом обов’язків).

Заходи, передбачені Календарним планом, будуть здійснюватися узгоджено та централізовано Міністерством оборони, Генеральним штабом Збройних Сил України та іншими органами військового управління Збройних Сил у визначені терміни.

Оцінку результатів впровадження цієї Концепції планується здійснювати щорічно на підставі аналізу виконання заходів відповідно до Календарного плану.

Положення цієї Концепції можуть коригуватися та доповнюватися в залежності від змін воєнно-політичної, оперативної-стратегічної та економічної ситуації, поточних та перспективних завдань Збройних Сил, бюджетного забезпечення їх функціонування та результатів виконання запланованих заходів.

Директор Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України	О. Яцино
---	-----------------