

**Про затвердження Змін до Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу
Збройних Сил України**

dep_1373 від 2016.03.18

Статус: Акт чинний

Версія від: 18 березня 2016

Набуття чинності:

18 березня 2016 року



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

18.03.2016 № 151

**Про затвердження Змін до Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського
складу Збройних Сил України**

Відповідно до Указу Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 02 вересня 2015 року “Про нову редакцію Воєнної доктрини України”, з метою приведення Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України у відповідність до перспективної моделі Збройних Сил України, створення професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Зміни до Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 26 квітня 2013 року № 290, виклавши її в новій редакції, що додається.
2. Наказ розіслати згідно з розрахунком розсилки.

Міністр оборони України генерал армії України	С. Т. Полторак
---	-----------------------

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства оборони України
від 26 квітня 2013 року № 290
(у редакції наказу Міністерства оборони України
від 18.03.2016 № 151)

КОНЦЕПЦІЯ
розвитку професійного сержантського і старшинського складу
Збройних Сил України
КНЦ 01.031.001-2013(01)

1. Проблемні питання, на вирішення яких спрямована Концепція

Реалізація завдань, визначених пунктом 17 розділу III Воєнної доктрини України, затвердженої Указом Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015, передбачає відновлення престижу військової служби, збереження в умовах збройного протистояння та реальної загрози агресії змішаного принципу комплектування Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань з поступовим збільшенням кількості військовослужбовців за контрактом у складі бойових частин.

У перспективній моделі Збройних Сил України важлива роль відводиться професійно підготовленому сержантському та старшинському складу з високими моральними і діловими якостями, достатнім рівнем військово-технічної, психологічної та фізичної підготовки.

У минулі роки не вдалося створити принципово новий професійний сержантський і старшинський склад Збройних Сил України, але було сформоване досить чітке уявлення щодо напрямів та способів досягнення визначеної мети.

Для розв'язання проблемних питань, які не були вирішені у попередні роки, створення у Збройних Силах України умов для професіоналізації сержантів і старшин, збільшення їх прав і повноважень у навчанні, вихованні та керівництві підпорядкованим особовим складом, повного укомплектування відповідних посад військовослужбовцями військової служби за контрактом та забезпечення їх тривалої військової служби запроваджується Концепція розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України (далі - Концепція).

2. Аналіз причини виникнення проблеми та обґрунтування необхідності її розв'язання

За останні роки не вдалося реалізувати заходи з розвитку сержантського і старшинського складу, передбачені попередніми положеннями Концепції, причиною чого, в першу чергу, було скрутне економічне становище.

До основних проблемних питань професіоналізації сержантського і старшинського складу Збройних Сил України відносяться:

- не повною мірою розвинута структура посад сержантського і старшинського складу штабних спеціальностей у органах військового управління різних рівнів;
- недостатній рівень укомплектованості посад сержантського і старшинського складу військовослужбовцями військової служби за контрактом, у тому числі тих, які визначають боєздатність військових частин та підрозділів, висока плинність кадрів цієї категорії військовослужбовців;
- низька привабливість військової служби та низький рівень соціальних стандартів військової служби за контрактом на посадах сержантського і старшинського складу, відсутність системи поступового підвищення їх обсягів та якості залежно від календарної вислуги років (системи поетапного стимулювання), невідповідність системи грошового забезпечення вертикалі посад сержантського і старшинського складу, недостатність фонду службового житла;
- нерозгорнута система підготовки військових спеціалістів для набуття професійної та методичної майстерності під час подальшого проходження військової служби за отриманою спеціальністю на посадах рядового складу у військах (силах) як обов'язкового етапу становлення майбутнього сержанта (старшини);
- незавершене становлення системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу за базовим, середнім та вищим рівнями підготовки;
- пасивне відношення деяких командирів до вдосконалення рівня професійної підготовки військовослужбовців сержантського і старшинського складу, недостатнє розуміння ролі і місця головних сержантів та головних старшин підрозділів у забезпеченні повсякденної діяльності, організації заходів бойової підготовки, виконання підрозділами завдань за призначенням;
- незадовільне відношення деяких сержантів і старшин до особистого професійного розвитку, підвищення фахової кваліфікації, виконання функціональних обов'язків та покладених завдань;
- недосконалий порядок відбору кандидатів на посади сержантського і старшинського складу, відсутність практики направлення на навчання військовослужбовців військової служби за контрактом, які зразково виконують обов'язки за посадою, набули відповідного досвіду проходження військової служби (участь у бойових діях, миротворчій діяльності, заходах міжнародного військового співробітництва тощо), мають високі ділові, морально-психологічні та проявили лідерські якості, показали високі показники військово-технічної та фізичної підготовки;
- формальне проведення оцінювання військовослужбовців, недотримання деякими командирами (начальниками) вимог щодо призначення військовослужбовців на сержантські (старшинські) посади;
- відсутність вимог щодо термінів перебування на посадах, відсутність системи ротації кадрів;
- недосконала система управління кар'єрним зростанням сержантів і старшин, не визначена роль у

цьому процесі Рад сержантів, неефективне службове використання підготовленого особового складу, зокрема щодо призначення військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають сержантські (старшинські) військові звання, на посади рядового складу;

- невизначені на законодавчому рівні права та обов'язки посад головних сержантів (головних старшин), нерозмежовані функції та відповідальність офіцерів та сержантів (старшин) військової служби за контрактом щодо навчання та виховання підлеглих, забезпечення життєдіяльності підрозділів, стану озброєння та бойової техніки, збереження та використання матеріально-технічних засобів, організації застосування підрозділів за функціональним призначенням тощо.

3. Мета Концепції

Метою концепції є визначення основних напрямів становлення професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, стратегії їх розвитку, професіоналізації сержантів і старшин, які будуть спроможні взяти на себе основне навантаження щодо бойового навчання та виховання особового складу в підрозділах, забезпечення заходів повсякденної діяльності та виконання підрозділами завдань за призначенням як у мирний час, так і в особливий період.

4. Основні напрями та способи реалізації Концепції

Для організації впровадження Концепції розробляється План реалізації Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України (далі - План), який затверджується начальником Генерального штабу - Головнокомандувачем Збройних Сил України. Загальне керівництво процесом впровадження Концепції (виконання Плану) покладається на заступника начальника Генерального штабу Збройних Сил України відповідно до розподілу повноважень, а супроводження та щоквартальний аналіз виконання спланованих заходів - на головного старшину Збройних Сил України.

Основними напрямками реалізації Концепції є:

- внесення до Національного класифікатора України "Класифікатор професій" посад (професій) сержантського і старшинського складу;
- завершення створення чіткої вертикалі посад професійного сержантського і старшинського складу, розвиток структури посад сержантського та старшинського складу в органах військового управління і навчальних центрах (закладах);
- завершення становлення системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу за базовим, середнім та вищим рівнями;
- удосконалення нормативно-правової бази щодо всіх етапів (від відбору кандидатів на первинні посади до звільнення з військової служби та подальшої соціальної адаптації) проходження військової служби сержантським і старшинським складом військової служби за контрактом та їх підготовки;

- розвиток кар'єри сержантів і старшин з урахуванням рівня підготовки (освіти) та за пріоритетним напрямком професійної діяльності - командним, штабним (адміністративним), інструкторським, логістичним;
- наближення принципів підготовки військовослужбовців сержантського і старшинського складу до підходів щодо підготовки прийнятих у збройних силах країн-членів НАТО;
- забезпечення пріоритетного комплектування посад сержантського і старшинського складу, які визначають боєздатність військових частин та підрозділів, військовослужбовцями військової служби за контрактом;
- підвищення ролі Ради сержантів у визначенні найбільш придатних до службового зростання сержантів і старшин відповідно до їх ділових, морально-психологічних та лідерських якостей;
- створення мотиваційних чинників для кар'єрного зростання сержантів і старшин, удосконалення системи грошового забезпечення та системи стимулювання щодо підвищення кваліфікації, підвищення соціальних стандартів військової служби, вирішення питання житлового забезпечення військовослужбовців військової служби за контрактом;
- створення системи ефективного управління кар'єрою військовослужбовців сержантського і старшинського складу;
- забезпечення дотримання законності та вимог керівних документів стосовно призначення на посади та попередження корупційних ризиків;
- приведення співвідношення штатно-посадових категорій осіб рядового, сержантського (старшинського) та офіцерського складу до показників збройних сил країн-членів НАТО;
- чіткий розподіл функціонального призначення офіцерів та сержантів і старшин у підрозділах, підвищення ролі і відповідальності сержантського і старшинського складу за стан справ у військових колективах.

Реалізацію Концепції планується здійснити у два етапи.

На першому етапі, у короткостроковій перспективі, передбачається виконання заходів, спрямованих на:

- розвиток штатно-посадової структури сержантського і старшинського складу у органах військового управління та структури сержантів-інструкторів навчальних центрів та військових навчальних закладів;
- оптимізація співвідношення посад рядового, сержантського (старшинського) та офіцерського складу;
- внесення змін до функціональних обов'язків сержантського і старшинського складу, з наданням сержантам і старшинам більших повноважень щодо бойового навчання та виховання військовослужбовців у підрозділах та з урахуванням досвіду антитерористичної операції;

- внесення змін до переліку військових звань рядового, сержантського і старшинського складу;
- внесення змін до нормативно-правових актів щодо чіткого розподілу завдань, функцій і повноважень між офіцерами та сержантами (старшинами);
- укомплектування посад сержантського і старшинського складу військовослужбовцями військової служби за контрактом, у першу чергу тих, які визначають боєздатність військових частин та підрозділів;
- удосконалення системи підготовки сержантів (старшин) з метою підвищення їх методичної майстерності, професійного рівня, лідерських та командирських якостей, завершення становлення системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу за базовим, середнім та вищим рівнями;
- створення та впровадження загальновійськового базового курсу підготовки рядового складу, як обов'язкової передумови подальшого формування професійних сержантів (старшин);
- удосконалення порядку проходження військової служби особами сержантського і старшинського складу, вдосконалення процедури відбору кандидатів для призначення на сержантські і старшинські посади, призначення на посади на основі результатів щорічного оцінювання та атестації;
- виключення випадків призначення військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають сержантські (старшинські) військові звання на посади рядового складу;
- внесення змін до функціональних обов'язків сержантського і старшинського складу з урахуванням досвіду виконання завдань за призначенням;
- підвищення соціальних стандартів військової служби, приведення рівня грошового забезпечення у відповідність до вертикалі сержантських і старшинських посад, впровадження виплати компенсації за оренду житлових приміщень військовослужбовцям сержантського та старшинського складу, які незабезпечені житлом;
- висвітлення в засобах масової інформації практичних результатів розвитку професійного сержантського і старшинського складу.

На другому етапі, у середньостроковій перспективі, передбачається виконання заходів, спрямованих на:

- подальший розвиток сержантського і старшинського складу, становлення системи його функціонування;
- подальше вдосконалення нормативно-правової бази щодо реалізації заходів формування сержантського і старшинського складу;
- забезпечення укомплектованості посад сержантського і старшинського складу не менш, ніж 95

% військовослужбовців військової служби за контрактом;

- забезпечення належного функціонування системи проходження військової служби;
- забезпечення належного функціонування системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу за базовим, середнім та вищим рівнями;
- утримання соціальних стандартів військової служби сержантського і старшинського складу військовослужбовців військової служби за контрактом на рівні, що забезпечує їх стійку мотивацію до тривалої військової служби.

Перелік та зміст заходів, терміни їх реалізації та безпосередні виконавці визначаються Планом, який встановленим порядком затверджується до початку наступного року з урахуванням досягнутих результатів та обсягів фінансування Міністерства оборони України.

5. Очікувані результати

Реалізація положень Концепції дозволить:

- забезпечити професіоналізацію сержантського і старшинського складу військової служби за контрактом, значно підвищити кількісні та якісні показники укомплектованості зазначеної категорії військовослужбовців;
- чітко визначити та розмежувати функції сержантів (старшин) та офіцерів у забезпеченні виконання підрозділом завдань за призначенням;
- сформувати сержанта (старшину) Збройних Сил України як командира-лідера, який безпосередньо керує особовим складом, навчає його, відповідає за його морально-психологічний стан та готовність до виконання завдань за призначенням;
- створити мотиваційні чинники для кар'єрного зростання сержантів (старшин) та забезпечити підвищення кваліфікації кращих військовослужбовців за контрактом у системі багаторівневої підготовки;
- забезпечити соціальну привабливість проходження військової служби на посадах сержантського і старшинського складу та їх утримання протягом тривалого часу.

Головний старшина Збройних Сил України - начальник Управління по роботі з сержантським складом Генерального штабу Збройних Сил України старший прапорщик	О. Ю. Косинський
---	-------------------------