



# СЛУЖИМ ПО КОНТРАКТУ

Служба по контракту — это не просто работа. Военнослужащий по контракту — это профессиональный защитник Родины.

В настоящее время важнейшим направлением деятельности Министерства обороны РФ является совершенствование системы комплектования Вооруженных Сил рядовым и сержантским составом.

Главным приоритетом в этой работе является безусловное преимущество качественных характеристик перед количественными, что предполагает увеличение в составе Вооруженных Сил числа профессионалов-контрактников.

В целях своевременной и качественной реализации указаний Президента РФ в Министерстве обороны РФ разработаны основные подходы к комплектованию войск (сил) военнослужащими по контракту.

В основу работы по комплектованию войск (сил) военнослужащими по контракту заложена жесткая многоуровневая система отбора кандидатов, обязательное направление их на обучение в учебные центры или вузы для подготовки и последующего заключения контрактов, а также многоступенчатая система прохождения военной службы, которая предусматривает в зависимости от квалификации профессиональный рост военнослужащих по контракту.

О том, как решается эта важная задача, главному редактору журнала «Армейский сборник» В.М. ПРИЛУЦКОМУ рассказал начальник Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации генерал-полковник Виктор Петрович ГОРЕМЫКИН.



— *Товарищ генерал-полковник, думаю, читателям журнала будет интересно узнать, как действует сегодня система отбора кандидатов на военную службу по контракту.*

— В начале следует сказать о том, как мы пришли к необходимости развития системы отбора.

В мае 2012 года программным Указом Президента Российской Федерации № 604 «О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации» был дан **отсчет современному этапу развития военной службы по контракту** для рядового и сержантского состава, который продолжается и в настоящее время. Задача эта решалась в комплексе и синхронизирована с поставкой в войска современного вооружения и военной техники, развитием инфраструктуры военных городков, учебной базы и наращиванием интенсивности и

качества мероприятий боевой подготовки.

За этот период проведена беспрецедентная по своим масштабам работа, в результате которой численность военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на воинских должностях солдат (матросов), сержантов (старшин), прапорщиков (мичманов), **увеличилась более чем в два раза.**

За четыре с половиной года на военную службу по контракту отобрано **свыше 330 тысяч человек.** В настоящее время количество военнослужащих по контракту уже превосходит численность военнослужащих по призыву.

Для решения поставленных задач была **создана система комплектования** военнослужащими по контракту через пункты отбора, которые развернуты в большинстве субъектов Российской Федерации. Функции по отбору и приему граждан на должно-

сти рядового и сержантского состава **переданы кадровым органам.**

— *Какие, может быть, нестандартные шаги были предприняты для обеспечения работы системы комплектования?*

— Для решения вопросов **повышения привлекательности военной службы по контракту и достижения установленных параметров укомплектованности** Вооруженных Сил Российской Федерации этой категорией военнослужащих в Министерстве обороны Российской Федерации **создана соответствующая рабочая группа.** К работе в ее составе привлечены более 45 органов военного управления, которые в оперативном режиме принимают меры, направленные на качественное и своевременное решение целого комплекса задач. Ежемесячно результаты деятельности рабочей группы докладываются Ми-





нистру обороны Российской Федерации.

Решать задачи по достижению установленных параметров укомплектованности нам приходится в сложных, неординарных условиях.

Основной объем работ, а это примерно около 80%, лег на **сформированные** в военных округах и на Северном флоте **пункты отбора**, на которые возложены следующие **основные задачи**: выполнение задания на отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту, проведение агитационной и информационно-разъяснительной работы и учет граждан, обратившихся по вопросу поступления на военную службу по контракту.

В настоящее время **их сеть расширена до 83**. Они дислоцируются в основном в столицах субъектов Российской Федерации.

— *Виктор Петрович, что было сделано для нормативного закрепления созданной системы комплектования военнослужащими по контракту?*

— В целях нормативного закрепления функционирования созданной системы комплектования нами приняты меры по внесению изменений в федеральное законодательство и нормативные правовые акты Минобороны России.

Так, Федеральным законом 2015 года № 104 впервые **закреплены полномочия пунктов отбора**.

Внесены изменения и в Положение о порядке прохождения военной службы, в частности, определены **задачи и функции пунктов отбора**, а также уточнены **полномочия** и порядок приема воинскими частями кандидатов из числа

военнослужащих по призыву.

28 декабря 2016 г. принят Федеральный закон Российской Федерации № 512-ФЗ, позволяющий заключать **контракты до одного года для участия военнослужащих в походах кораблей и т.п.**

С учетом потребности в специалистах по эксплуатации современного вооружения и военной техники, а также передаче опыта выполнения Вооруженными Силами Российской Федерации боевых задач **разработан законопроект**, который обеспечит возможность гражданам, получившим среднее профессиональное образование, заключать контракт вместо службы по призыву, как это уже реализовано для кандидатов с высшим образованием.

Серьезная переработка затронула и ведомственные нормативные правовые акты. Ряд



новых приказов Министра обороны Российской Федерации определил основные положения планирования и выполнения мероприятий по отбору и приему на военную службу по контракту.

Приказом Министра обороны Российской Федерации 2015 года № 733 утверждено **новое Руководство по комплектованию.**

Этот документ заменил ранее утративший силу приказ № 30 и является основным руководящим документом по организации комплектования военнослужащими по контракту.

Приказ доступен для общего пользования в правовых информационных базах, а также в сети Интернет.

**Положение о пункте отбора на военную службу по контракту и Положение о совместной комиссии** определили задачи, функции и

порядок работы не только должностных лиц пунктов отбора, но и комплектуемых воинских частей.

Имеется также ряд других руководящих документов, которыми определены особенности в организации приема на военную службу по контракту отдельных категорий кандидатов.

В октябре 2016 года издан приказ Министра обороны Российской Федерации № 633, которым **установлены требования по уровню образования** для граждан, поступающих на военную службу по контракту.

Это принципиально новый руководящий документ, которым для каждой конкретной должности установлен необходимый порог образования.

— *Известно, что комплектование войск военнослужащими по контракту для кадровых органов является*

*сравнительно новой обязанностью. Какие же задачи поставлены перед кадровыми органами в этой сфере?*

— Действительно, с 2012 года решение этой задачи впервые возложено на кадровые органы.

Теперь о задачах. На 2017 год установлен целевой ориентир — **405 тысяч воинских должностей**, подлежащих замещению военнослужащими по контракту.

Кроме того, одной из приоритетных задач является дальнейшее повышение качества отбора и подготовки этой категории военнослужащих за счет активной ширококомандной информационно-агитационной работы.

— *Виктор Петрович, как вы считаете, насколько проведение агитационной и информационной работы способствует увеличению количества потенциальных*



**кандидатов для прохождения военной службы по контракту?**

— Начиная с 2014 года повсеместно проводятся информационно-агитационные акции «Военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации — твой выбор!».

Всего с момента первой такой акции, состоявшейся 17 мая 2014 года в городе Иваново, было проведено свыше 1100 акций различного масштаба. Ими охвачены практически все субъекты Российской Федерации. Во многих городах они проведены уже несколько раз.

Эффективность такой работы, безусловно, высокая с точки зрения как информирования широких слоев населения об условиях поступления на военную службу по контракту, так и определения конкретных потенциальных

кандидатов. Поэтому руководством Минобороны России поставлена задача — продолжить проведение акций и в текущем году.

Вместе с тем мы видим, что результативность таких мероприятий, выраженная в количестве реализованных заявлений о приеме на военную службу, может и должна быть выше.

Для этого, в первую очередь, необходимо развивать и модернизировать формат проведения акций, включать в них новые интересные и привлекающие внимание граждан элементы.

Важным, по нашему мнению, также является расширение зоны охвата агитационной работой. Повторю, что большинство крупных городов уже становилось площадкой проведения таких мероприятий. По всей видимости, настало время проводить более предметную

и активную работу в сельских местностях, в рабочих поселках, и не только силами пунктов отбора, но с участием самих воинских частей.

Одним из шагов в решении вопроса расширения зоны агитационного воздействия на отдаленные муниципальные образования является принятие на снабжение и оснащение пунктов отбора мобильными комплексами отбора.

Данные комплексы позволят на профессиональном уровне проводить агитацию и автономно работать в удаленных населенных пунктах.

**— Вы назвали одной из приоритетных задач повышение качества отбора кандидатов для прохождения службы по контракту. А за счет каких источников вы планируете решить эту задачу?**

— Одним из важных, но не до конца реализованным





источником мы видим работу с гражданами, подлежащими призыву и получившими высшее образование.

В соответствии с действующим законодательством данная категория граждан имеет право выбора поступления на военную службу по контракту на два либо на один год службы по призыву.

Указаниями Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации 2015 года определен порядок совместной работы представителей воинских частей, пунктов отбора и военных комиссариатов с гражданами, подлежащими призыву и имеющими высшее образование. Особое внимание необходимо уделять гражданам, получившим высшее образование по гражданским специальностям, родственным требуемым военно-учетным специальностям.

В результате такой работы в военных округах и на Северном флоте только за 2015-2016 годы принято на военную службу по контракту более 11 тысяч человек с высшим образованием вместо службы по призыву.

Необходимо отметить, что все эти граждане добровольно выбирают форму прохождения военной службы.

*— При решении любых задач возникают какие-то трудности. Есть ли в системе отбора проблемные вопросы, которые не позволяют ей в современных условиях нормально функционировать?*

— В целом система доказала свою эффективность. Если раньше для военных комиссариатов это было дополнитель-

ной функцией, то в настоящее время пункты отбора, по сути, являются профессиональными органами.

Начиная с сентября 2013 г. должностные лица пунктов отбора проходят профессионально-должностную подготовку на базе Военного университета Министерства обороны Российской Федерации и Общевоинской академии Вооруженных Сил Российской Федерации. Кроме того, мы ежегодно проводим инструкторско-методические сборы с руководителями органов военного управления и начальниками пунктов отбора, где осуществляется выработка единых подходов и механизмов работы с кандидатами, с военкоматами и другими органами, включенными в процесс отбора граждан на военную службу по контракту.

Тем не менее в ряде регионов в силу их географической удаленности зачастую возникают отдельные проблемные вопросы, связанные с организацией прохождения медицинского обследования, сбором и представлением необходимых справок и документов. Здесь мы совместно с военными округами стараемся реагировать на подобные временные трудности и предлагаем пути их преодоления. В частности, для того чтобы кандидату не приходилось несколько раз приезжать из удаленного муниципального образования в центр субъекта Российской Федерации, организована работа на местах, в том числе выездными группами.

*— Используются ли в этой работе средства ав-*

*томатизации или, может быть, Интернет-ресурсы?*

— Да, конечно. Мы, что называется, идем в ногу со временем.

Во-первых, на официальном сайте Минобороны России в глобальной сети Интернет создан и поддерживается в актуальном состоянии раздел **«Военная служба по контракту»**. В нем, наряду с информационно-справочными материалами по вопросам поступления и прохождения военной службы по контракту, размещен специальный профориентационный тест. Любой гражданин в режиме онлайн может с его помощью получить предварительное заключение о своей пригодности к прохождению военной службы по контракту.

Во-вторых, разработана, внедрена и активно используется специализированная автоматизированная система ресурсного обеспечения. Она позволяет должностным лицам кадровых органов и пунктов отбора осуществлять в интерактивном режиме в реальном масштабе времени персональный контроль прохождения каждым кандидатом мероприятий, связанных с поступлением на службу по контракту. Вплоть до прибытия в воинскую часть, постановки в строй, начисления и получения военнослужащим денежного довольствия и других выплат.

Кроме того, в ближайшее время планируется внедрение дополнительных новых инструментов автоматизации и контроля, что, конечно же, позволит еще больше увели-



чить оперативность в работе и минимизирует ошибки.

— **Виктор Петрович, проводимая системная работа позволяет в современных условиях наращивать численность квалифицированных кадров в Вооруженных Силах?**

— Сегодня перед нами стоит задача не только по отбору кандидатов, но и по удержанию на достигнутом уровне престижа военной службы и недопущению оттока квалифицированных специалистов.

И здесь наиболее остро стоит вопрос **социально-бытовой** обустроенности военнослужащих и членов их семей.

Сказывается также умение командиров правильно организовать работу с этой категорией военнослужащих. Ведь военнослужащий по контракту даже на первич-

ной воинской должности в своем статусе значительно отличается от призывника, требует особого подхода.

В этой связи актуальными остаются задачи по выработке в каждой воинской части системы работы с контрактниками, начиная с момента прибытия и встречи на КПП. Важно своевременно организовывать проведение бесед об условиях службы применительно к конкретной воинской части, перспективах и возможностях карьерного роста, развития военно-профессиональных навыков.

Необходимо честно и открыто информировать об условиях размещения, размерах денежного довольствия и возможностях его увеличения по результатам службы.

Качественное выполнение всех перечисленных выше задач возможно только при

организации слаженной, активной и предметной работы всех должностных лиц, ответственных за отбор кандидатов на прохождение военной службы по контракту.

Уверен, что эта задача, поставленная Президентом Российской Федерации, будет выполнена в установленные сроки и с наилучшим качеством.

**Виктор Петрович, от имени редакции, редакционной коллегии и себя лично благодарю вас за содержательный рассказ. Желаю вам успешно и с надлежащим качеством решать важнейшие задачи, которые стоят перед вами. Надеюсь, что этот материал с интересом прочитают наши читатели и для многих из них он окажется полезным в выборе дальнейшего пути.** ☆

### **Визитная карточка**

*Горемыкин Виктор Петрович родился 4 февраля 1959 г. в селе Кормовое Серебряно-Прудского района Московской области.*

*Окончил Челябинское высшее танковое командное училище (1980), Академию Федеральной службы контрразведки Российской Федерации (1994), Российскую академию государственной службы при Президенте Российской Федерации (2001).*

*С 2000 года проходит военную службу в Главном управлении кадров Министерства обороны Российской Федерации.*

*С апреля 2009 года — начальник Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации.*

*Награжден орденами «За заслуги перед Отечеством» IV степени, Мужества, Дружбы, Александра Невского.*

*Заслуженный военный специалист Российской Федерации.*

