УТВЕРЖДАЮ

Начальник Главного управления кадров

Министерства обороны Российской Федерации

генерал-полковник

В.Горемыкин

«\_\_\_» марта 2018 г.

**ПЛАН-КОНСПЕКТ**

проведения лекции в образовательных организациях высшего и

среднего профессионального образования

**Тема: «**Профессионалы. Развитие системы прохождения военной службы через призму 100-летия главного кадрового органа Министерства обороны Российской Федерации».

*(Слайд № 1)*

**Цель лекции:** ознакомить слушателей с историей создания кадровых органов, структурой и задачами, решаемыми Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации, организацией комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на воинских должностях рядового, сержантского состава и прапорщиков.

**Учебные вопросы:**

[1. Основныеисторические аспекты развитиякадровых органовсо дня основания.Их роль в развитии системы прохождения военной службы в](#_Toc474239653) государстве.

**2.** Основные задачи и функции Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации.

**3.** Организационная структура Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации и основные направления деятельности его структурных подразделений.

**4.** Система отбора кандидатов на военную службу по контракту: основные задачи пунктов отбора на военную службу по контракту и командиров воинских частей по комплектованию военнослужащими по контракту.

**5.** Нормативные правовые основы функционирования системы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами (матросами), сержантами (старшинами), проходящими военную службу по контракту.

1. Требования, предъявляемые к кандидатам, особенности приема на военную службу иностранных граждан, граждан женского пола, граждан, ранее не проходивших военную службу.
2. Обязанности командира воинской части по организации встречи, размещения, заключения контракта и изданию приказов в связи с приемом граждан на военную службу по контракту.

**8**. Испытание при поступлении на военную службу по контракту.

**9.** Организация проведения интенсивной общевойсковой подготовки.

**Время проведения:** апрель-май 2018 г., продолжительность  
75 минут.

**Руководитель занятия:** начальник пункта отбора на военную службу по контракту.

**Место проведения:** образовательные организации высшего   
и среднего профессионального образования.

Вступительная часть

В силу специфики своей деятельности кадровые органы, носившие в разные периоды истории различные наименования, никогда не были на виду. Скромно и незаметно они занимались важной для войск деятельностью, поэтому и мнение о них, особенно у людей несведущих, ошибочно складывалось как о структурах, выполняющих канцелярскую работу, связанную преимущественно с подготовкой различных документов. Истине это соответствует лишь отчасти, поскольку главное в кадровой работе – люди. Без человека никакое дело не решится, даже простейшее. Что уж говорить о военном поприще: самая совершенная техника и мощное оружие без человеческого разума, человеческих рук будут лишь мертвым железом. Правильно гласит старинная русская поговорка: «Человеком дело ставится, человеком славится». Ведь именно военные профессионалы: офицеры, прапорщики, сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту, и «ставят» все дело. Именно они являются носителями военных знаний, боевого опыта, воинских традиций и обычаев – словом, духа армии. Вот почему кадровый вопрос всегда остается в ряду наиважнейших.

В процессе развития вооружения и военной техники значение работы по укомплектованию войск (сил) различными категориями военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, настоящими профессионалами своего дела будет неуклонно возрастать. Дело в том, что именно кадровые органы, прежде всего Главное управление кадров Минобороны, помогают командирам и начальникам в принятии оптимальных решений по их подбору и расстановке на различные воинское должности. Это непросто: от того, какой человек будет занимать тот или иной пост в войсках и силах флота, от уровня его профессионализма будет зависеть боевая готовность, обученность личного состава, воинская дисциплина, состояние вооружения и военной техники, их грамотная эксплуатация, решение хозяйственных, жилищных и иных вопросов. Именно по степени участия кадровых органов в решении столь важного комплекса проблем и определяется приоритетное место Главного управления кадров как рабочего органа Министерства обороны в системе управления вооруженными силами.

24 мая 2018 года – **100-летие** деятельности Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации.

За эти годы главным кадровым органом Вооруженных Сил страны пройден большой и нелегкий путь становления и развития. При этом его деятельность всегда была и остается в центре внимания первых лиц государства и руководства Вооруженных Сил. Ведь от правильного и взвешенного решения кадровых вопросов напрямую зависит способность армии и флота обеспечить военную безопасность государства и его эффективную защиту от внешней агрессии.

[1. Основныеисторические аспекты развитиякадровых органовсо дня основания.Их роль в развитии системы прохождения военной службы в](#_Toc474239653) государстве

История зарождения и развития русского войска уходит своими корнями в глубокую древность. Одновременно возникла и одна из форм управления им, которая сейчас называется кадровой работой.

За многовековую историю Отечества накоплен огромный опыт военного строительства, в том числе в организации и проведении мероприятий по кадровому обеспечению войск (сил).

Первые ростки кадровой службы в нашей стране появились во время зарождения русской армии – в княжеских дружинах.

С образованием поместного ополчения возникла необходимость ведения учета наличных сил и войсковых росписей, определения оплаты дворян и детей боярских. От составления особых книг учета воинов, распределения их по отрядам, составления характеристик организаторы русского войска пришли к созданию высшего органа военного управления.

Таковым стал созданный в 1531 году Разрядный приказ.

*(Слайд 2)*

**23 января 1661 г. была составлена первая роспись ратных людей.   
С этого времени впервые военно-кадровые вопросы стали решаться на общегосударственном уровне.**

**Дальнейшее развитие** и совершенство системы военного управления в России и вся кадровая работа получила **во время военных реформ Петра I**, целью которых было **создание регулярной армии и флота**.

*(Слайд 3)*

Основным содержанием реформ стало: введение рекрутской системы комплектования армии и флота, централизация военного управления, упразднение разнородных воинских формирований, введение единой системы воинского обучения и воспитания, которые регламентировались воинскими уставами, определение основ прохождения службы, закрепленных в Табели о рангах, открытие военных школ для подготовки офицерских кадров, проведение военно-судебной реформы.

**22 февраля 1711 г. Петр I подписал Указ** об **учреждении Правительствующего Сената и передаче ему всех дел Разрядного приказа**, который был упразднен. Была создана Военная коллегия – орган центрального управления войсками.

**26 января 1736 г.** в Военной коллегии была **создана Главная канцелярия**, которая занималась вопросами комплектования, устройства, службы и инспектирования войск, выдачи патентов на чины, увольнения штаб- и обер-офицеров и другими. **Таким образом, Военная коллегия стала центральным органом управления войсками и подготовки военных кадров.** Первым президентом Военной коллегии был ближайший сподвижник русского императора А.Д.Меншиков. В результате петровских преобразований **Россия получила постоянную, регулярную, централизованно снабжаемую современную армию,** которая впоследствии на протяжении более чем столетия (до Крымской войны) успешно конкурировала в том числе и с армиями ведущих европейских держав (Семилетняя война, Отечественная война 1812 года).

**Преемники Петра Великого продолжили укрепление военно-командных структур**.

При Екатерине II, **в 1781 году** Главная канцелярия Военной коллегии была переименована в **Инспекторскую экспедицию**, ее **полномочия были значительно расширены**. Она собирала сведения о численности личного состава войск, наблюдала за состоянием здоровья воинов, вела учет заболеваний и смертей, отпусков и служебных командировок.

**С созданием в 1802 году Военной канцелярии** (с января 1812 г. – Военного министерства) в его состав вошла Военная коллегия, **в которой кадровой работой занимался Инспекторский департамент**.

*(Слайд 4)*

**В 1865 году в ходе реформы Д.А.Милютина** и перехода армии на призывную систему комплектования **Инспекторский департамент** был **объединен с Главным управлением Генерального штаба**.

*(Слайд 5)*

**В ходе военных реформ 1905-1912 гг. была введена территориальная система комплектования**. К началу первой мировой войны структура военного ведомства приобрела вид, который показан на *слайде 6*.

**С первых месяцев Советской власти**, в условиях надвигавшейся Гражданской войны, были **предприняты меры по кадровому укреплению** создаваемой **Красной армии.**

**24 мая 1918 г. было сформировано Управление по командному составу Всероссийского Главного штаба**. **Именно эта дата стала днем основания главного кадрового органа Вооруженных Сил страны**.

Управление занималось формированием, устройством и обучением бойцов Красной армии, а также учетом и распределением командного состава, подготовкой наградных документов и т.д.

Важнейшей проблемой строительства Красной армии стала подготовка командных кадров. Дело в том, что партия имела в своих рядах незначительное количество военных специалистов в лице офицеров-большевиков. А без надежных командных кадров регулярную армию построить было немыслимо. Партия решала эту важнейшую задачу одновременно тремя различными методами: во-первых, путем выдвижения командиров из числа коммунистов, знакомых с военным делом, в основном из среды солдат и матросов; во-вторых, готовя пролетарские командные кадры через систему курсов и школ; в-третьих, привлекая в Красную армию и на флот генералов и офицеров царской армии. В течение 1918 года в Красную армию добровольно и по мобилизации были призваны более 22 тысяч офицеров и генералов. Надо отметить, что в подавляющем большинстве эти люди честно служили в рядах Красной армии и флота.

Кроме того, в самой Красной армии, благодаря целенаправленной кадровой работе, были выявлены свои военноначальники соответствующие своему времени и способные руководить войсковыми объединениями, одерживать победы над регулярными войсками белой армии (Фрунзе, Блюхер, Тухачевский, Якир, Буденный, Ворошилов, и др.), которые в свою очередь, оказали непосредственное влияние на формирование будущих полководцев. Все они прошли подготовку и обучение в годы гражданской войны, а также приобрели дополнительный боевой опыт при проведении операций по ликвидации басмачества в боевых действиях в Испании, на реке Халхин-Гол в районе озера Хасан и войне с Финляндией.

В условиях прямой угрозы уничтожения Советского государства, в преддверие Великой Отечественной войны потребность в подготовке профессиональных военных стала одной из важнейших задач перед СССР.

В этой связи Главным кадровым органом в период 1917-1941 гг. была проведена масштабная работа по созданию 22 новых, ранее отсутствовавших военных учебных заведений для подготовки офицерских кадров, способных эксплуатировать бронетехнику, авиацию, корабли, подводные лодки и устанавливать связь, а также готовить по другим военным специальностям, обеспечивающим ведение боевых действий.

Эта задача была успешно решена благодаря тому, что кадровые органы сумели не только создать сеть военных учебных заведений, но и сконцентрировать в них наиболее профессионально подготовленных офицеров, имеющих боевой опыт и педагогический талант, сумевших подготовить офицеров по профильным специальностям в сжатые сроки надвигающейся войны. В дальнейшем время подтвердило правильность избранного пути.

Серьезным испытанием для кадровых органов стала **Великая Отечественная война**.

**Успешно решать задачи**, стоящие перед армией и флотом в начальный и последующие периоды войны, было **невозможно без создания многомиллионной армии военного времени**, **без пополнения действующих частей** и соединений боевой техникой, вооружением, но **прежде всего – людьми**. Необходимо было непрерывно пополнять армию и флот командными и политическими кадрами.

Война потребовала **высокой оперативности в решении вопросов о назначении командных кадров**, особенно в действующей армии. Структуру кадровых органов и порядок ведения ими кадровой работы необходимо было коренным образом менять. **Это диктовалось следующими обстоятельствами**:

- крайне недостаточной численностью личного состава кадровых органов, особенно в период отмобилизования войск. Так, отделы кадров фронтов в своем составе имели по 36 офицеров и 4 служащих, а отделы кадров армий **–** по 12 офицеров и 2 служащих;

- чрезмерной централизацией работы с офицерским составом по вопросам присвоения званий и назначения офицеров на должности. Войсковые кадровые органы вынуждены были готовить и направлять в центр большое количество представлений и длительное время ожидать решений по ним;

- отсутствием основополагающих документов, подготовленных и доведенных до войск перед войной, которые определяли бы особенности прохождения службы офицерским составом в военное время. Порядок присвоения офицерам воинских званий в условиях войны, номенклатура командующих и командиров по назначению офицеров и генералов на должности, организация и ведение учета разрабатывались уже в ходе войны, и эта работа затянулась на длительные сроки. В результате работа с офицерским составом и деятельность самих кадровых органов постоянно находились в процессе перестройки;

- наличием серьезных недостатков в ведении учетных документов на офицеров кадра и запаса. Значительная часть офицеров, прибывающих на укомплектование частей и соединений, не имела личных дел, послужных карт и других учетных документов. Эти документы приходилось заводить в ходе отмобилизования и укомплектования войск.

В связи с этим приказом народного комиссара обороны СССР   
от **29 июля 1941 г.** № 245 Управление кадров Красной Армии было реорганизовано в **Главное управление кадров Народного комиссариата обороны** *(НКО).*

***(Слайд № 7)***

На ГУК НКО, кроме работы по изучению и подбору кадров на должности, входившие в номенклатуру НКО по всем родам войск и службам, было возложено также общее руководство подбором, расстановкой и учетом кадров.

В первые месяцы войны численность офицерского состава, как и вооруженных сил в целом, значительно возросла. Этот период характерен проведением крупных организационно-штатных мероприятий. В связи с большими потерями и созданием новых воинских формирований происходило массовое выдвижение командиров, инженерно-технических и иных специалистов на более высокие должности.

**Основными источниками пополнения офицерским составом армии и флота в годы войны являлись**: призывы офицеров запаса (722086 человек), подготовка в академиях и академических курсах (80860 человек), подготовка военными училищами (882790 человек), курсами младших лейтенантов (355438 офицеров), курсами усовершенствования офицерского состава (332327 человек). **Всего за годы войны в армию и на флот был поставлен 1 млн 614 тыс. 415 офицеров.**

Важным источником пополнения военных кадров на протяжении всего периода войны, в том числе и в 1941 году, являлись военно-учебные заведения. Они были основной базой пополнения действующей армии офицерским составом. Во время войны требовались более высокие темпы подготовки военных кадров в военных академиях, школах, училищах и на курсах. Был значительно увеличен контингент переменного состава. Подготовка и переподготовка военных кадров проходили по ускоренным программам.

Только в 1941 году из военных училищ были выпущены и направлены в войска 168 070 человек, в том числе из военных училищ Сухопутных войск **–** 139 784, ВВС **–** 23 217, ВМФ **–** 5069. Кроме того, военно-политическими училищами были выпущены и направлены в войска 57 194 политработника. По окончании военных академий и курсов при академиях в войска были направлены 24 985 человек, в том числе из военных академий Сухопутных войск **–** 22 873, ВВС **–** 1971, ВМФ **–** 141. Кроме того, 39 292 человека были направлены после окончания различных курсов усовершенствования.

Таким образом, только в 1941 году в соединения и части армии и флота были направлены из военно-учебных заведений более 232 тысяч офицеров.

В ходе войны кадровая работа становилась более конкретной, целенаправленной и плодотворной. Подтверждением тому **–** подготовка квалифицированных офицеров всех видов и родов войск, принятие действенных мер для повышения авторитета командных кадров. В результате большой работы были созданы необходимые предпосылки, прежде всего материальные, которые позволили Советскому Союзу и его армии выдержать испытания Великой Отечественной войны и одержать победу.

В последующем на начальника ГУК НКО также возлагалась разработка указаний по вопросам прохождения службы офицерским составом Красной Армии, присвоения воинских званий, награждений, пенсионного обеспечения и учета офицеров кадра и запаса, мобилизации и планирования подготовки офицерского состава.

**Полученный** в годы Великой Отечественной войны **бесценный опыт** кадрового обеспечения войск стал солидным подспорьем при проведении и совершенствовании военно-кадровой работы **в послевоенные годы.**

После войны Вооруженные Силы страны и их кадровые органы вступили в период мирного развития. Новая международная и внутренняя обстановка требовала перевода армии на мирные рельсы с сохранением ее боевой готовности. Произошли некоторые изменения в структуре, и главным образом, в задачах ГУКа.

**К маю 1945 г.** Вооруженные Силы насчитывали **11 млн. 365 тыс. человек**. **Командование и кадровые органы приступили к демобилизации**, (началась 5 июля 1945 г.) **которая была завершена к началу 1948 г**. Соединения и части переводились на новые штаты, разработанные с учетом опыта войны, новых задач и возможностей экономики. **Кадровые органы решали задачу сохранения в армии и на флоте лучших офицерских кадров**, имеющих высшее военное, военно-политическое и военно-техническое образование, прошедших школу войны.

Озабоченность о будущем офицерского корпуса после войны и о совершенствовании кадровой работы в Вооруженных Силах была проявлена еще во время войны. Начальник ГУКа генерал-полковник **Ф.И.Голиков** в июле 1944 года **в аналитической записке заместителю Верховного Главнокомандующего** Маршалу Советского Союза **Г.К.Жукову** изложил принципы отбора офицерских кадров после войны. **Он предлагал оставить молодых, энергичных, перспективных офицеров, устроить в гражданской службе пожилых генералов, сохранить несколько тысяч на переходный период хороших офицеров**, создать комиссии по изучению боевой истории частей, соединений, фронтов и т.д. Г.К.Жуков поддержал его предложение.

29 июня 1950 года Совет Министров СССР утвердил Положение   
«О военном министерстве СССР». Тогда же были **определены основные задачи** и новые направления деятельности Главного управления кадров Министерства обороны СССР в условиях послевоенного строительства Вооруженных Сил страны:

***(Слайд № 8)***

общее **руководство работой кадровых органов** родов войск и служб Советской Армии, управлений Военного министерства СССР, групп войск и военных округов;

планирование и организация **замены офицеров**, проходящих службу в отдаленных местностях и за границей;

ведение общего численного **учета всего офицерского состава** кадра Советской армии и офицеров запаса;

организация **персонального учета** по запасу генералов всех родов войск и полковников пехоты;

**разработка проектов законоположений по прохождению службы** генералами и офицерами Советской армии и контроль за их осуществлением;

обеспечение кадровых органов и воинских частей служебной документацией, связанной с учетом, отчетностью, аттестованием и назначениям по офицерским кадрам;

контроль за выполнением приказов и распоряжений Военного министра Союза ССР по вопросам задач и состояния работы с кадрами.

Сложной и **ответственной была работа военных кадровых органов во время сокращения численности армии и флота.** За период 1956-1960 гг. СССР в одностороннем порядке **сократил свои Вооруженные Силы на 4 млн. человек**.

Сложность кадровой работы в армии обусловливалась и размещением группировок советских войск в Германии, Польше, Румынии, а так же в связи с ликвидацией военных баз в Финляндии, Австрии, Румынии, Китае.

**В этот период был принят ряд мер по укреплению кадровых органов и улучшению их работы. Организовано обучение кадровых работников** и кандидатов на замещение должностей офицеров – кадровиков. Однако **отсутствовала единая система учета**, негативно сказывалось в работе отсутствие единых методик и правил учета личного состава, в некоторых управлениях **обязанности отделов кадров исполняли строевые отделы**, имели место случаи **превышения прав и самовольных назначений на должности, некоторые военачальники оказывали противодействие процессу обновления работы с кадрами**. Предпринимались попытки вообще ликвидировать ГУК как рабочий орган Министра обороны по подбору и расстановке кадров.

Осложнение военно-политической обстановки в мире в 60-70-е годы, прошлого века революция в военном деле, гонка вооружений выдвинули еще более высокие требования к подготовке командных кадров. **В обязанности** кадровых органов **входило поддерживать списочную укомплектованность армии офицерами в пределах от 92 и не ниже 87 процентов**. Для мирного времени это были довольно высокие показатели. Однако к концу 1980-х годов в этом деле наметились негативные тенденции. Они вызывались выводом советских войск, дислоцированных за рубежом (а **это 700 тыс. военнослужащих**), сокращением войск и увольнением офицеров. **Проблема жилья для офицерских семей также отрицательно влияла на этот процесс**. **Не удалось приостановить начавшееся массовое увольнение молодых офицеров в связи со снижением уровня их социальной защищенности**. Безусловно, все это отражалось на состоянии боевой подготовки, воинской дисциплины и т.д.

В конце 1980-х годов в связи с некоторым ослаблением военно-политической напряженности в мире и принятием новой военной доктрины было проведено значительное сокращение численности центрального аппарата МО СССР и военных округов. ГУК обеспечил расформирование Среднеазиатского и Уральского военных округов, ряда объединений и соединений. Много проблем возникло в связи с выводом войск с территорий ГДР, Польши, Венгрии, Чехословакии и Монголии, с их расквартированием и обустройством, размещением боевой техники и т.д. С учетом гражданского персонала и членов семей военнослужащих **к сентябрю 1994 г. на родину вернулись более 1 млн. человек**.

После распада СССР существовавшая система обеспечения безопасности страны практически была разрушена. Указом Президента Российской Федерации **от 7 мая 1992 г.** было объявлено о создании Вооруженных Сил России.

Возникла жизненно необходимая задача реформирования не только всех Вооруженных Сил, но и в первую очередь органов управления ими.

Армия и флот вступили в сложный период своего строительства. Государство оказалось не готово к кардинальному переустройству армии, прежде всего по экономическим причинам. Объявленная военная реформа свелась к мероприятиям, связанным с выводом войск из-за границы, созданием группировок войск в местах их новой дислокации, сокращением численности, формирование российских сил быстрого реагирования и набор военнослужащих по контракту в 1992-1995 годах.

**Главное управление кадров в 1990-е годы неоднократно реформировалось и переименовывалось**. **12 января 1994 г.** Главное управление подготовки и распределения кадров переименовано в Главное управление кадров МО РФ.

**В основу строительства Вооруженных Сил были положены следующие главные требования:**

**(*Слайд № 9*)**

* повышение качественных характеристик армии и флота;
* соответствие уровня оснащенности и подготовки армии и флота реальному уровню военных угроз;
* пропорциональное развитие всех видов и родов войск Вооруженных Сил;
* упразднение громоздких и рациональная перестройка организационных структур.

В ходе проводимой реформы вопросы перестройки сознания военнослужащих, изменения подходов в воспитании, поддержании морально-психологического состояния, представляющих собой единый и неразделимый процесс формирования сплоченных воинских коллективов, готовых выполнить свой долг по защите Родины, в условиях упразднения военно-политических органов, были отнесены к несущественным, и усугубили без того сложную обстановку в войсках.

В дальнейшем, и эта проблема была решена в основном усилиями кадровых органов, которые вынуждены были взвалить на свои плечи вопросы социальной защищенности военнослужащих и их семей. Без их решения поставить человека в строй и требовать от него неукоснительного выполнения обязанностей по защите интересов государства становились невозможными, а Вооруженные Силы переживали очередной этап разочарований к проводимым реформам.

Преодолев и эти преграды, усилиями Главного управления кадров во взаимодействии с другими органами управления Минобороны России, Генерального штаба ВС РФ и кадровыми органами военных округов и флотов, путем невероятных усилий, обстановку удалось стабилизировать, а затем в течение довольно продолжительного времени привести к положительной динамике.

Современные государственная и военно-кадровая политика настоятельно требуют переосмысления многих устоявшихся взглядов в вопросах подбора, расстановки, обучения, воспитания государственных служащих, офицерского корпуса Вооруженных Сил России.

Закономерным итогом деятельности по реформированию военной составляющей государства на современном этапе стали действия Вооруженных Сил в САР, которые были на «отлично» оценены Президентом Российской Федерации и Министром обороны Российской Федерации.

**2. Основные задачи и функции Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации.**

Сегодня ГУК Минобороны – **это центральный орган военного управления**. Его генералы, офицеры, гражданский персонал вносят существенный вклад в развитие и строительство Вооруженных Сил в соответствии с реалиями современности, новыми требованиями и задачами.

**Основные задачи Главного управления кадров** в реализации мероприятий военно-кадровой политики в Вооруженных Силах представлены на ***слайде № 10.***

**Это:**

* формирование и проведение кадровой политики в Вооруженных Силах;
* организация прохождения военной службы военнослужащими по контракту;
* планирование, организация и контроль комплектования Вооруженных Сил военнослужащими по контракту;
* организация поступления граждан на государственную гражданскую службу, ее прохождения и прекращения;
* организация кадрового обеспечения замещения должностей работников;
* организация работы с гражданами, имеющими воинское звание офицера, пребывающими в запасе Вооруженных Сил, перспективное и текущее планирование подготовки и накопления офицеров запаса;
* общее руководство военной подготовкой граждан в учебных военных центрах, на факультетах военного обучения и военных кафедрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования;
* организация работы по награждению военнослужащих и гражданского персонала и вручению им государственных наград Российской Федерации и ведомственных знаков отличия Министерства обороны;
* организация кадрового обеспечения мероприятий международного военного и военно-технического сотрудничества Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями;
* организация выезда из Российской Федерации военнослужащих и гражданского персонала;
* организация оказания иностранным государствам услуг по подготовке национальных военных кадров и технического персонала;
* профилактика коррупционных и иных правонарушений;
* организация и ведение персонального и статистического учета офицеров, проходящих военную службу по контракту, и офицеров запаса, учета военнослужащих по личным номерам, персонального и статистического учета гражданского персонала;
* организация функционирования и развития системы образования Министерства обороны;
* организация образовательной деятельности образовательных организаций Министерства обороны.

В рамках перечисленных задач **у Главного управления кадров** Минобороны России **существует ещё и множество функций**. К наиболее важным из них относятся:

***(Слайд № 11)***

● участие в разработке и реализации Концепции и Плана строительства Вооружённых Сил Российской Федерации;

● разработка проектов законодательных актов Российской Федерации, актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, правовых актов Министерства обороны  
и иных документов по вопросам, отнесенным к компетенции Главного управления кадров;

● формирование федерального кадрового резерва Министерства обороны и организация работы по его реализации;

● подготовка предложений по расстановке офицеров, гражданского персонала для замещения воинских должностей, назначение на которые производится Президентом Российской Федерации;

● организация и руководство работой по проведению аттестации военнослужащих по контракту;

● организация и проведение работы по назначению военнослужащих по контракту на воинские должности, освобождению от воинских должностей, увольнению, присвоению воинских званий;

● организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации военнослужащих по контракту;

● организация и контроль военной подготовки граждан в УВЦ   
и на военных кафедрах при высших учебных заведениях;

● организация поиска лиц, награжденных государственными наградами в период Великой Отечественной войны 1941 – 1945  годов, других боевых действий и не получивших их своевременно, организация и контроль вручения наград;

Это **далеко не полный перечень функций**, который закреплен за Главным управлением кадров. **Более подробно** они изложены в приказе Министра обороны Российской Федерации **№ 3250 от 17 октября 2012 г**., который утверждает Положение о Главном управлении кадров Министерства обороны Российской Федерации.

**3. Организационная структура Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации и основные направления деятельности его структурных подразделений.**

***(Слайд № 12)***

Исходя из решаемых задач организационная структура Главного управления кадров Министерства обороны России включает в себя **девять управлений:**

- 1 управление (офицеров ОСК);

* 2 управление (организационно-плановое и комплектования);
* 3 управление (награждений и загранработы);
* 4 управление (военнослужащих, проходящих военную службу но контракту);
* 5 управление (офицеров видов, родов войск);
* 6 управление (органов военного управления, подчинённых Министру обороны Российской Федерации и его заместителям, и вузов);
* управление государственной гражданской службы;
* управление (по регулированию трудовых отношений);
* управление (военного образования);
* отдел (профилактики коррупционных правонарушений).

**Основной задачей, решаемой 1 управлением (офицеров ОСК)** **Главного управления кадров** является осуществление подбора и расстановки офицеров объединенных стратегических командований для замещения воинских должностей, назначение на которые осуществляется Президентом Российской Федерации и Министром обороны Российской Федерации.

В структуре **Главного управления кадров** Министерства обороны Российской Федерации **2 управление было и остается ключевым звеном**, а его деятельность – важнейшим элементом формирования кадровой политики в Вооруженных силах. Это управление является, по сути, штабом Главного управления кадров. Организация и планирование повседневной деятельности Главного управления кадров, его боевой готовности, являются одной из главных задач этого управления.

**3 управление (награждений и загранработы)** занимается вопросами организации награждений и присвоения воинских званий военнослужащим вооруженных сил, кадровым сопровождением загранработы в Вооруженных Силах и организацией подготовки иностранных военнослужащих в вузах и учебных центрах Минобороны России.

На вопросах, касающихся **деятельности 4 управления (военнослужащих, проходящих военную службу но контракту)** мы остановимся отдельно и более подробно по ходу нашей лекции.

**5 управление (офицеров видов, родов войск)** **Главного управления кадров** предназначено для осуществления руководства кадровой работой и контроля деятельности кадровых органов видов, родов войск Вооруженных Сил, 12 Главного управления Министерства обороны.

Предназначение **6 управления Главного управления кадров** – **это кадровое обеспечение органов военного управления, подчинённых Министру обороны Российской Федерации и его заместителям, и вузов.**

Созданием и организацией функционирования системы военного образования в Главном управлении кадров **занимается управление военного образования**.

**В Главном управлении кадров** структурным подразделением, уполномоченным на реализацию законодательства о гражданской службе, определено **управление (государственной гражданской службы).**

Одной из первоочередных задач **управления (по регулированию трудовых отношений) Главного управления кадров** является организация кадрового обеспечения должностей руководителей организаций центрального подчинения и работников центрального аппарата.

В 2015 году в состав **Главного управления кадров** как самостоятельное структурное подразделение включен **отдел (профилактики коррупционных и иных правонарушений).** Задачи, решаемые этим отделом, вытекают из его названия.

Деятельность Главного управления кадров невозможно также рассматривать в отрыве от не входящего непосредственно в его состав **Управления учёта военнослужащих (Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации), которое решает задачи персонального и статистического учета не только военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, но и** пребывающих в запасе Вооруженных Сил и находящихся в отставке.

**4. Система отбора кандидатов на военную службу по контракту: основные задачи пунктов отбора на военную службу по контракту и командиров воинских частей по комплектованию военнослужащими по контракту.**

***(Слайд № 13)***

Теперь более подробно остановимся на деятельности   
4 управления (военнослужащих, проходящих военную службу по контракту) Главного управления кадров, поскольку это управление было создано для реализации очень важного для обороноспособности страны   
Указа Президента Российской Федерации **от 7 мая 2012 г № 604**   
«О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации», которым предусматривается ежегодное увеличение численности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Таким образом, в мае 2012 года был дан **отсчет современному этапу** развития военной службы по контракту, который продолжается и в настоящее время. Следует отметить, что создание такого подразделения в составе именно Главного управления кадров является одним из последовательных и выверенных шагов Минобороны России по формированию единого органа, осуществляющего кадровое обеспечение всех категорий военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Если проанализировать законодательные нормы, регламентирующие все стороны прохождения военной службы по контракту различными составами военнослужащих, то они практически одинаковы как для офицеров, так и для солдат, матросов, сержантов, старшин и прапорщиков.

***(Слайд № 14)***

Для выполнения поставленных задач, начиная с 2012 года, была создана **новая система отбора на военную службу по контракту.**

Функции комплектования **переданы кадровым органам** во главе с Главным управлением кадров Минобороны России.

**Отбор** кандидатов на военную службу по контракту вместо военных комиссариатов стали осуществлять **специально созданные пункты отбора на военную службу по контракту.**

***(Слайд № 15)***

Сегодня уже действует **83 таких пункта отбора**.

Они входят в состав военных округов и Северного флота и **подчиняются командующим**. Расположены пункты отбора в большинстве субъектов Российской Федерации.

По специальным вопросам **пункты отбора подчинены начальникам управлений кадров** округов и Северного флота.

По роду своей деятельности пункты отбора взаимодействуют с военными комиссариатами, комплектуемыми воинскими частями, с органами власти в субъектах Российской Федерации, общественными объединениями, центрами занятости, а также со средствами массовой информации.

***(Слайд № 16)***

**Основными задачами** пунктов отбора являются:

* выполнение **задания** на отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту;
* проведение **агитационной** и информационно-разъяснительной работы;
* ведение **учета** граждан, обратившихся по вопросу поступления на военную службу по контракту.

Безусловно, основной объем работы по отбору на военную службу по контракту лег на созданные специально для этого пункты отбора, но и роль командиров воинских частей в решении этой задачи осталась весомой и значимой.

**На командиров воинских частей в соответствии с законодательством** возложены задачи по отбору кандидатов из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а это **около 1/5** всех кандидатов.

Таким образом, на современном этапе функционируют **два** взаимодополняющих друг друга направления, обеспечивающие поступление кандидатов на военную службу по контракту в Вооруженные Силы:

**Первое** – через **пункты отбора**, работающие в тесном взаимодействии с военными комиссариатами

**Второе** – через воинские части.

Каждое из указанных направлений имеет свои особенности, но общие требования едины и регулируются законодательством Российской Федерации и ведомственными нормативными актами.

**5. Нормативные правовые основы функционирования системы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами (матросами), сержантами (старшинами), проходящими военную службу по контракту.**

***(Слайд № 17)***

Организация комплектования Вооруженных Сил военнослужащими по контракту **основывается,** прежде всего, на **федеральных законах:**

* № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
* № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Также к числу основных нормативных правовых актов в этой сфере деятельности относится **Положение** о порядке прохождения военной службы, утвержденное Указом Президента Российской Федерации   
1999 года № 1237.

Именно этими документами определены полномочия федеральных органов исполнительной власти, органов военного управления, командиров воинских частей, начальников пунктов отбора и военных комиссариатов по **отбору кандидатов** на военную службу по контракту, а также установлены права и **обязанности** граждан в вопросах добровольного поступления на военную службу по контракту.

Безусловно, внедрение новых подходов потребовало **существенного изменения** нормативной правовой базы.

***(Слайд № 18)***

Федеральным законом от 20 апреля 2015 г. № 104 уточнены ряд статей закона «О воинской обязанности и военной службе», в частности **закреплены полномочия пунктов отбора**.

Необходимо отметить, что ранее в законодательстве Российской Федерации пункты отбора не упоминались, и до принятия закона они функционировали, опираясь лишь на временные положения и регламенты, разработанные в Минобороны.

***(Слайд № 19)***

В развитие 104 Федерального закона Указом Президента Российской Федерации от 20 октября 2015 г. **№ 522** были внесены изменения и в Положение о порядке прохождения военной службы, которыми **детализирован порядок действий военных комиссариатов, пунктов отбора** и командиров воинских частей других ФОИВ с кандидатами на военную службу по контракту:

Принят ряд федеральных законов, которые обеспечивают дополнительные источники комплектования.

***(Слайд № 20)***

**Так, 28 декабря 2016 г. Федеральным законом № 512-ФЗ** расширен перечень оснований, по которым с военнослужащими по призыву и гражданами, пребывающими в запасе, разрешается заключать контракт о прохождении военной службы на срок до одного года. Это так называемые краткосрочные контракты..

Суть изменений заключается в том, что помимо чрезвычайных обстоятельств к таким основаниям **теперь отнесено** **участие в походах кораблей, а также в миротворческих и антитеррористических операциях.**

Потенциал данного закона уже получил практическую реализацию в Восточном военном округе при **комплектовании экипажей кораблей,** направляемых на боевую службу.

***(Слайд № 21)***

**1 мая 2017 года Федеральным законом № 91-ФЗ** гражданам, получившим среднее профессиональное образование (по аналогии с гражданами, имеющими высшее образование) предоставлено **право выбора – поступить на военную службу по контракту вместо военной службы по призыву.**

Профессии среднего профессионального образования по своей сути являются наиболее близкими к военно-учетным специальностям солдат и сержантов.

Ежегодно только по специальностям промышленности, ремонтно-строительных работ, транспорта и связи выпускается более **200 тысяч** граждан со средним профессиональным образованием. Это только половина выпускников. Подавляющее большинство из них сразу после окончания обучения приобрели право сделать **выбор**: проходить военную службу **по призыву** или **заключить контракт**. Пункты отбора помогают им сделать правильный выбор.

***(Слайд № 22)***

Порядок планирования и выполнения мероприятий по отбору и приему на военную службу по контракту, а также порядок организации взаимодействия по вопросам комплектования Вооруженных Сил личным составом определены ведомственными нормативными **актами.**

После формирования необходимой законодательной основы, на ведомственном уровне были **изданы приказы, которые в настоящее время являются основными документами,** определяющими порядок и организацию работы по комплектованию военнослужащими по контракту.

* ***Во-первых***, это приказ Министра обороны от 7 декабря 2015 г. **№ 733,** которым утверждено **новое Руководство по комплектованию**.

Приказ прошел регистрацию в Минюсте и **доступен** для общего пользования в правовых информационных базах, а также в сети Интернет.

* ***во-вторых,*** приказ Министра обороны Российской Федерации от 7 декабря 2015 года № 730 «**Об утверждении Положения о пункте отбора на военную службу по контракту**».

Этот документ определяет задачи пунктов отбора, порядок их работы и полномочия должностных лиц.

* ***в-третьих***, приказ Министра обороны Российской Федерации от 6 апреля 2016 года № 180 «**Об утверждении Положения о совместной комиссии** пункта отбора и военного комиссариата». В нем указаны основные положения по организации работы совместной комиссии, включая участие в ней представителей воинских частей.

***(Слайд № 23)***

3 октября 2016 года издан приказ Министра обороны № 633, **которым определены требования по уровню образования граждан, поступающих на военную службу по контракту**. Это документ, который устанавливает для каждой воинской должности минимально необходимый порог образования.

С изданием вышеперечисленных приказов **полностью завершена работа по созданию нормативной правовой базы** комплектования Вооруженных Сил военнослужащими по контракту.

В рамках **совершенствования** нормативной правовой базы проведена следующая работа:

* ***6 мая 2017 года*** **приказом Министра обороны Российской Федерации** № 287 утверждено **Положение о конкурсе на лучший пункт отбор**а;
* ***14 апреля 2017 года*** **приказом Министра обороны Российской Федерации** № 230 утвержден порядок снабжения органов военного управления, соединений, воинских частей бланками воинских перевозочных документов, их учета и хранения.

***(Слайд № 24)***

Кроме указанных основных руководящих документов Министром обороны и его заместителями изданы ряд нормативных актов, которыми определены **особенности** в организации приема на военную службу по контракту отдельных категорий кандидатов.

**Основные из них отражены на слайде:**

Это, прежде всего, касается граждан **женского пола**, а также **иностранных граждан**.

Для каждой такой категории установлены свои ограничения:

* для граждан **женского пола** подбор вакантных воинских должностей должен осуществляться в соответствии с Перечнем, установленным соответствующим приказом Министра обороны Российской Федерации**;**
* прием на военную службу по контракту **иностранных граждан** организуется в соответствии с другим **Перечнем**, утвержденным также **приказом Министра обороны** Российской Федерации;

Эти документы **есть в каждой воинской части, а знание их является обязательным** для командира воинской части**.**

Имеются также требования и рекомендации по проведению аттестации военнослужащих, отбору для прохождения военной службы в **зарубежных военных базах,** в том числе и ряд других, но сегодня мы говорим только **о вопросах, связанных с отбором и поступлением на военную службу по контракту**.

**6. Требования, предъявляемые к кандидатам, особенности приема на военную службу иностранных граждан, граждан женского пола, граждан, ранее не проходивших военную службу.**

***(Слайд № 25)***

Прежде чем перейти к вопросу порядка отбора кандидатов на военную службу хотелось бы напомнить общие **требования, установленные законодательством.**

Кандидаты должны соответствовать требованиям определенным требованиям. Основные из них – в**озраст, уровень образования, физическая подготовленность, состояние здоровья и профессиональная пригодность**.

по возрасту – **от 18 до 40 лет** (для заключения первого контракта)

по состоянию здоровья – категория **А или Б**.

по профессиональной пригодности – **первая или вторая** группа. Для отдельных воинских должностей допускается третья.

по образованию – для большинства воинских должностей необходимо минимум наличие полного среднего образования **(11 классов)**.

По физической подготовленности – выполнение соответствующих нормативов.

Для ряда воинских должностей требуется оформление **допуска к сведениям**, составляющим государственную тайну.

Также законодательством определены ограничения по приему на военную службу по контракту, связанные с **уголовным преследованием** гражданина, в частности не может быть заключен контракт с гражданами, отбывавшими наказание в виде **лишения свободы**, имеющими **не снятую или не погашенную** судимость.

Мероприятия по комплектованию воинских должностей военнослужащими по контракту проводятся пунктами отбора в соответствии **со служебным предназначением** кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Определение служебного предназначения военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и изъявивших желание поступить на военную службу по контракту, осуществляется кадровым органом воинской части, там, где кадровые органы не предусмотрены – штабами воинских частей.

***(Слайд № 26)***

Алгоритм поступления на военную службу по контракту условно можно разделить на **десять шагов**:

**Первый шаг:** обратиться в пункт отбора для получения консультации, выбора места службы и специальности.

Если кандидатом является военнослужащий по призыву, то он может предварительно получить информацию об условиях поступления и прохождения военной службы по контракту **у своего командира** или в **кадровом органе воинской части**.

***(Слайд № 27)***

В этих целях в воинских частях оборудованы уголки или пункты военно-профессиональной ориентации. Организация этой работы определена Методическими указаниями, утвержденными Министром обороны 22 мая 2013 г.

В пунктах отбора и в воинских частях кандидат должен получить **исчерпывающую информацию** по следующим вопросам:

* наличие вакантных воинских должностей;
* требования, установленные для поступающих на военную службу по контракту;
* условия прохождения военной службы по контракту;
* социальные гарантии и предусмотренные компенсаций военнослужащим и членам их семей;
* ответственность военнослужащих за нарушение ограничений и запретов, распространяющихся на военнослужащих, связанных с прохождением ими военной службы.

***(Слайд № 28)***

**Второй шаг:** собрать документы, написать заявление или рапорт о приёме на военную службу.

***(Слайд № 29)***

Личные дела кандидатов, поступающих на военную службу по контракту, оформляются в пункте отбора, а из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, - в воинской части.

При необходимости кандидату оформляется допуск к государственной тайне:

для военнослужащих по призыву командованием воинских частей;

при приеме на военную службу из запаса **в военных комиссариатах**.

***(Слайд № 30)***

**Третий шаг:** пройти профессиональный психологический отбор.

Организация и проведение профессионального психологического отбора для граждан, не состоящих на военной службе, возлагается на должностных лиц пункта отбора, в частности, на **офицера по тестированию.**

В воинской части эту задачу выполняют специалисты профессионального психологического отбора из числа **штатных психологов или должностных лиц нештатных групп профотбора.**

Нештатные подразделения профотбора создаются в соединениях и воинских частях, начиная с отдельного батальона и выше, в которых штатом не предусмотрено подразделения профотбора, но имеются должности психолога.

Для тестирования используются автоматизированные рабочие места, такие как **АРМ «Отбор-В»** или **бланковый метод**, в соответствии с принятыми методиками.

При проведении профессионального психологического отбора с использованием семи методик оцениваются **уровень интеллектуального развития, психологическая готовность** к прохождению военной службы, быстрота мышления, коммуникабельность и другие профессионально-важные для военной службы качества обследуемых граждан (иностранных граждан).

**Профессиональная пригодность** определяется относительно конкретной воинской должности, на замещение которой планируется данный кандидат.

При этом психолог наделен также полномочиями повысить группу профессиональной пригодности кандидата при выявлении значимых положительных социально-психологических качеств его личности.

Результаты отражаются в **карте профессионального психологического отбора** по установленной форме.

По результатам профессионального психологического отбора кандидат относится к **одной из четырех групп профессиональной пригодности**.

На военную службу по контракту не могут поступить граждане, отнесенные к **четвертой группе** профпригодности.

***(Слайд № 31)***

**Четвертый шаг:** пройти медицинскую комиссию.

**Медицинское освидетельствование** кандидата проводится в соответствии с [Положением](garantF1://70311156.1000) о военно-врачебной экспертизе, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2013 г. № 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе».

По результатам медицинского освидетельствования дается **заключение о годности** кандидата к военной службе по одной из **пяти категорий**.

На военную службу по контракту может быть принят гражданин (иностранный гражданин), признанный **годным** к военной службе или **годным** к военной службе **с незначительными ограничениями**.

**Аналогично** проводится медицинское освидетельствование и выносится заключение о пригодности к военной службе по контракту в отношении кандидатов **из числа военнослужащих по призыву**.

***(Слайд № 32)***

**Пятый шаг:** пройти проверку физической подготовленности.

Кандидаты, признанные по результатам медицинского освидетельствования соответствующими медицинским требованиям для поступления на военную службу по контракту, проходят проверку уровня физической подготовленности в соответствии с **Инструкцией,** утвержденной приказом Министра обороны Российской Федерации 2013 года № 115.

**Оценка** определяется в соответствии Наставлением по физической подготовке в Вооруженных Силах Российской Федерации (НФП - 2009), утвержденным приказом Министра обороны Российской Федерации **от 30 июня 2009 г. № 200.**

При этом установлен следующий порядок проверки:

* кандидаты из числа граждан, не проходящих военную службу, проверяются **пунктом отбора**;
* кандидаты из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, - **специалистами по физической подготовке воинской части**.

Результаты проверки уровня физической подготовленности кандидата, выполнившего минимальные требования по физической подготовленности, заносятся в **карточку учета результатов** и приобщаются к личному делу кандидата.

**Шестой шаг:** получить протокол заключения **совместной комиссии** или **аттестационной комиссии** воинской части.

В **состав совместной комиссии** включаются должностные лица пункта отбора и военного комиссариата. Кроме того к ее работе могут привлекаться представители комплектуемых воинских частей.

Решение совместной комиссии или аттестационной комиссии оформляется соответствующим **протоколом**, который хранится установленным порядком.

Пункт отбора и воинская часть в трехдневный срок после принятия решения о соответствии кандидата требованиям, установленным для поступающего на военную службу по контракту, подготавливают и представляют в порядке подчиненности в кадровый орган **проекты приказов (по личному составу)** о приеме на военную службу по контракту.

**Седьмой шаг:** получить в пункте отбора предписание на убытие и воинские перевозочные документы.

В приказах о приеме на военную службу по контракту для граждан, поступающих через пункты отбора, устанавливается **дата прибытия** в воинскую часть, а для военнослужащих по призыву – дата заключения контракта.

1. **Обязанности командира воинской части по организации встречи, размещения, заключения контракта и изданию приказов в связи с приемом граждан на военную службу по контракту.**

***(Слайд № 33)***

**Восьмой шаг:** прибыть в воинскую часть к месту прохождения службы.

Командир воинской части обязан организовать выполнение **комплекса мероприятий** по встрече, размещению и всестороннему обеспечению военнослужащих по контракту. В этот период проводится изучение морально-деловых и психологических качеств военнослужащего, оценивается уровень профессиональной пригодности и способности гражданина к обучению и воспитанию.

Указанные мероприятия проводят как штатные должностные лица по своему функционалу, так и наиболее подготовленные офицеры, прапорщики или сержанты, проходящие службу по контракту, назначенные для **оказания помощи** вновь прибывшему военнослужащему в освоении должностных и специальных обязанностей. Так называемый **институт наставничества**.

***(Слайд № 34)***

**Девятый шаг:** заключить контракт о прохождении военной службы.

Контракт заключается, как правило, **в день прибытия** кандидата в воинскую часть при этом первый экземпляр приобщается к личному делу, а второй выдается военнослужащему.

***(Слайд № 35)***

Командир воинской части после заключения контракта о прохождении военной службы обязан организовать проведение ряда ключевых мероприятий:

***Во-первых***, необходимо обеспечить приведение к Военной присяге граждан Российской Федерации, ранее не проходивших военную службу.

Для **иностранных граждан** особенностью является то, что вместо принятия присяги ими даются письменные обязательства, предусмотренные статьей 40 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»;

***Во-вторых***, военнослужащему доводятся ограничения и запреты, предусмотренные законодательством;

Следующим важным мероприятием является **подготовка и издание приказов**:

* по личному составу об объявлении вступления в силу контракта
* (по строевой части) **о зачислении военнослужащего в списки личного состава** воинской части.

Также командир воинской части должен обеспечить своевременное **внесение в военный билет** военнослужащего **записи** о его назначении на воинскую должность и присвоении воинского звания.

***(Слайд № 36)***

**Десятый шаг**: принять дела и должность.

После приема дел и должности необходимо организовать подготовку материалов **в проект приказа (по строевой части), устанавливающий денежные выплаты**, предварительно согласовав его с финансово-расчетным пунктом.

**Следующий важный шаг – это обратная связь с пунктами отбора.**

**После издания приказа (по личному составу) о вступлении в силу контракта и приказа (по строевой части)** о зачислении военнослужащего в списки личного состава воинской части**,** выписки из приказов направляются ***в пункт отбора***, в котором был отобран военнослужащий, и ***в отдел военного комиссариата.***

**8. Испытание при поступлении на военную службу по контракту**

***(Слайд № 37)***

Отдельным вопросом остановимся на порядке работы командования воинской части в период проведения **трехмесячного испытания** военнослужащих, заключивших контракт.

Этот срок устанавливается для военнослужащих, поступивших на военную службу по контракту на воинские должности рядового и сержантского состава, причем вне зависимости заключен первый или новый контракт. Для категории прапорщики и мичманы испытание законодательно не предусмотрено.

**Цель испытательного срока** – проверка соответствия военнослужащего требованиям законодательства и [общевоинских уставов](garantF1://92196.1).

Хотелось бы обратить внимание, что до окончания испытательного срока **очередное воинское звание** военнослужащему не присваивается.

По всем военнослужащим, которые **не выдержали** испытание, командир воинской части отдает распоряжение о подготовке рассмотрении на аттестационной комиссии.

Протокол заседания аттестационной комиссии является **основанием для приказа об увольнении** военнослужащего или направления для прохождения военной службы по призыву, в том случае если он не выслужил установленный срок.

Напомню, что, продолжительность военной службы по контракту засчитываются им в срок военной службы по призыву из расчета два дня военной службы по контракту за один день военной службы по призыву.

Законом четко определено, что право увольнения военнослужащего, как не выдержавшего испытание, **предоставлено командиру воинской части** и не может быть реализовано по инициативе самого военнослужащего.

1. **Организация проведения интенсивной общевойсковой подготовки**

В соответствии с установленным в Минобороны России порядком, граждане, поступившие на военную службу по контракту на должности рядового и сержантского состава, кроме тех, кто заключил контракт в период прохождения военной службы по призыву, направляются на **интенсивную общевойсковую подготовку**.

Она организуется на основании ежегодных указаний Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации.

**Основные требования сводятся к следующему:**

* на подготовку в учебные центры военнослужащие направляются **не позднее двух месяцев** после издания приказа о приеме на военную службу по контракту, срок прибытия определяется **за 2-3 суток** до начала подготовки;
* привлечение военнослужащих до прохождения ими подготовки в учебных центрах к выполнению боевых и учебно-боевых задач, участию в учениях запрещено. Это относится и к вопросам комплектования батальонных тактических групп.

По результатам прохождения интенсивной общевойсковой подготовки командир воинской части **принимает решение** о дальнейшем служебном предназначении военнослужащего.

Следует учитывать, что этот курс подготовки имеет целью не только восстановить или привить начальные навыки, но и является своего рода **«тонким фильтром»** в системе отбора на военную службу по контракту. Неспособные к обучению и освоению своей военной профессии военнослужащие не должны продолжать службу.

**Заключительная часть**

История армии и флота России, анализ деятельности современных Вооруженных Сил Российской Федерации показывают, что основные принципы и методы кадровой работы, прошедшие сквозь горнило веков, видоизменяясь и преобразовываясь не утратили своего значения и в наше время.

Объём и масштаб работы Главного управления кадров сегодня значительныи с развитиемВооруженных Сил Российской Федерации становятся только шире и многограннее.

Несомненно, стержнем наших вооруженных сил были и остаются офицеры, однако в связи с переходом на профессиональную основу все большее значение приобретают сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту. За период деятельности 4 управления (военнослужащих, проходящих военную службу по контракту) Главного управления кадров с 2012 года численность военнослужащих этой категории увеличилась более чем **в 2 раза.** **Впервые** в истории Вооруженных Сил **количество контрактников превысило численность военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.** В соответствии с принятыми Президентом Российской Федерации решениями планируется **дальнейшее поэтапное увеличение численности** военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

В современном облике российской армии существенно повысились значимость государственных гражданских служащих при обеспечении исполнения полномочий Министерства обороны, руководителей гражданских организаций центрального подчинения и работников центрального аппарата. В связи с этим трудно переоценить роль управления (государственной гражданской службы) и управления (по регулированию трудовых отношений), которые с 2012 года входят в состав Главного управления кадров. За шесть с небольшим лет со дня образования, коллективам управлений удалось создать действенную систему кадрового обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, направленную, прежде всего на неукоснительное соблюдение гарантированных трудовых прав работников.

Каждое из управлений Главного управления кадров решает множество сложных задач. Однако единство целей и действий, сплочённость и взаимовыручка позволяют решать их успешно и качественно. Военно-кадровая политика сегодня–это неотъемлемая часть государственной кадровой политики. И Главное управление кадров Министерства обороны Российской Федерации, неустанно совершенствуя все направления своей повседневной деятельности, выступает в качестве надёжного и эффективного инструмента её практической реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации*.*

Лекция окончена. У кого будут вопросы?

Благодарю за внимание.