



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

08.02.2022

м. КИЇВ

№ 44

Про затвердження Концепції
розвитку професійного
сержантського корпусу
Збройних Сил України

Відповідно до Стратегії воєнної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021, Стратегічного оборонного бюлетеня України, затвердженого Указом Президента України від 17 вересня 2021 року № 473/2021, та згідно з Концепцією військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року, затвердженою наказом Міністерства оборони України від 14 вересня 2021 року № 280, **н а к а з у ю:**

1. Затвердити Концепцію розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, що додається.

2. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства оборони України від 16 серпня 2016 року № 426 “Про затвердження Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України”.

3. Наказ ввести в дію з 20 грудня 2022 року.

4. Головнокомандувачу Збройних Сил України до введення в дію наказу організувати відпрацювання проекту Базового плану реалізації Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил

України на період до 2025 року та плану реалізації Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України у 2023 році.

5. Наказ розіслати згідно з розрахунком розсилки.

Міністр оборони України



Олексій РЕЗНІКОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства оборони України
08 лютого 2022 року № 44

КОНЦЕПЦІЯ
розвитку професійного сержантського корпусу
Збройних Сил України

1. Загальні положення

1.1. Концепція розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України розроблена на виконання положень нормативно-правових актів з питань національної безпеки та оборони в розрізі забезпечення зміцнення кадрового потенціалу Збройних Сил України, комплектування їх підготовленим і мотивованим особовим складом та досягнення сумісності зі збройними силами держав-членів НАТО в частині, що стосується розвитку і професіоналізації сержантського (старшинського) складу.

Концепція розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України (далі – Концепція) – це система поглядів Міністерства оборони України та Збройних Сил України на подальший розвиток професійного сержантського корпусу, зорієнтована на виконання оперативних цілей і завдань за основними напрямками її реалізації та у визначені періоди, визначення “візії” майбутнього сержанта (старшини) Збройних Сил України.

1.2. Метою Концепції є визначення стратегічного бачення подальшого розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, продовження професіоналізації сержантів (старшин), організації набуття ними спроможностей щодо керівництва підпорядкованими військовослужбовцями та забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням, здійснення підготовки підпорядкованого особового складу, участі у процедурах прийняття рішень та виконання штабних функцій в органах військового управління усіх рівнів, участі в управлінні військами (силами) у складі командних груп на посадах головних сержантів (головних старшин), забезпечення справності та готовності до бойового застосування озброєння і військової техніки, підтримання на належному рівні військової дисципліни та правопорядку у підрозділах, забезпечення збереження життя і здоров'я особового складу.

2. Аналіз поточного стану формування професійного сержантського корпусу Збройних Сил України

У результаті роботи з реалізації завдань, визначених попередньою Концепцією розвитку професійного сержантського і старшинського складу

Збройних Сил України, було закладено основи професійного сержантського корпусу, що містять всі атрибути і ознаки, притаманні сержантському корпусу збройних сил провідних держав-членів НАТО.

2.1. Створено повноцінну структуру сержантського корпусу від первинних сержантських (старшинських) посад до посади головного сержанта Збройних Сил України.

Концепцію “командної групи”, визначену у NATO Non-Commissioned Officer (NCO) Bi-Strategic Command Strategy and Recommended NCO Guidelines, імплементовано на усіх рівнях військового управління.

Відповідно до STANAG 2116 введено новий перелік військових звань рядового і сержантського (старшинського) складу, що у повному обсязі відповідає сучасній вертикалі посад сержантського корпусу Збройних Сил України та кодам військових звань рядового і сержантського складу збройних сил держав-членів НАТО.

Ієрархію сержантського корпусу розподілено за військовими званнями на молодший, старший та вищий сержантський (старшинський) склад, а за функціональними ознаками – на дві функціональні категорії:

основна – посади сержантського (старшинського) складу командного напрямку, що включають в себе також штабні та інструкторські посади і передбачають безпосереднє керівництво особовим складом, здійснення його підготовки (навчання), опрацювання навчальних програм та стандартів підготовки, участь в процесах планування та прийняття військових рішень (інших штабних процедурах), управлінні кар’єрою військовослужбовців рядового і сержантського (старшинського) складу, опрацюванні нормативно-правових актів, що безпосередньо впливають на життєдіяльність та бойову готовність військ (сил);

спеціальна – посади сержантського (старшинського) складу за спеціальностями бойового застосування, логістичного, технічного, інженерного, медичного та інших напрямів (спеціалісти родів військ (сил), фахівці з фізичної підготовки та спорту, музиканти, технічний та обслуговуючий персонал органів військового управління тощо), що не передбачають наявності підпорядкованого особового складу.

2.2. Статутом внутрішньої служби Збройних Сил України визначено обов’язки за типовими посадами сержантського (старшинського) складу військової частини, Головнокомандувачем Збройних Сил України затверджено обов’язки за типовими посадами сержантського (старшинського) складу органів військового управління.

Головнокомандувачем Збройних Сил України затверджено Методичні рекомендації щодо організації головними сержантами (головними старшинами) ефективної системи роботи та налагодження дієвої службової взаємодії з офіцерським складом для забезпечення ефективного виконання головними сержантами (головними старшинами) військових частин і підрозділів їх функціональних обов’язків.

До прав та обов'язків сержантського (старшинського) складу віднесено:

щодо системи військового управління та контролю (Command & Control):

участь головних сержантів (старшин) усіх рівнів військового управління у питаннях проходження військової служби рядовим і сержантським (старшинським) складом, управління ними, здійснення їх підготовки та всебічного забезпечення;

виконання управлінських функцій на начальницьких посадах структурних підрозділів органів військового управління (штабів) усіх рівнів;

щодо забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням:

безпосереднє управління підрозділами до рівня взводу та участь в управлінні підрозділами на рівні роти (батареї) – батальйону (дивізіону), а також в управлінні військовими частинами;

участь у процесах прийняття військових рішень;

організація підготовки особового складу та підрозділів до виконання завдань за призначенням;

виконання обов'язків головних сержантів операцій у процесі здійснення службової діяльності безпосередньо в інтересах командира операції (угруповання військ, контингенту), виконуючи його вказівки у різних районах виконання завдань за призначенням, посилюючи там командний вплив та надаючи допомогу сержантському (старшинському) складу у виконанні найбільш важливих та складних завдань;

щодо бойової підготовки особового складу:

безпосереднє проведення занять з індивідуальної підготовки з рядовим і сержантським (старшинським) складом, участь у плануванні та організації заходів бойової підготовки у військових частинах і підрозділах, здійснення контролю за їх проведенням;

щодо професійної підготовки та військової освіти:

здійснення відбору кандидатів з числа рядового та сержантського (старшинського) складу на навчання у навчальних центрах та закладах Збройних Сил України, а також навчання у навчальних центрах та закладах за кордоном;

безпосереднє здійснення підготовки військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу у навчальних центрах, центрах підготовки сержантського складу та закладах фахової передвищої військової освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу);

керівництво центрами підготовки сержантського складу видів Збройних Сил України та організація навчально-виховного процесу в них;

розробка стандартів і навчальних програм курсів сержантського (старшинського) складу;

щодо управління персоналом:

здійснення відбору кандидатів для призначання на посади сержантського (старшинського) складу;

участь у проведенні щорічного оцінювання військовослужбовців

рядового і сержантського (старшинського) складу;

участь в організації кадрового забезпечення та управлінні кар'єрою військовослужбовців рядового і сержантського (старшинського) складу;

організація розгляду та погодження кандидатів з числа рядового та сержантського (старшинського) складу радами сержантів (старшин) щодо призначення на вищі посади сержантського (старшинського) складу, направлення на навчання та підготовку.

2.3. Впроваджено систему багаторівневої підготовки сержантського (старшинського) складу, яка спроможна забезпечити послідовну професіоналізацію сержантів (старшин), дозволяє здійснювати їх необхідну професійну підготовку для призначення на посади різних рівнів, повністю відповідає загальним підходам і вимогам до підготовки зазначеної категорії військовослужбовців у збройних силах держав-членів НАТО, що визначено у Non-Commissioned Officer Professional Military Education Reference Curriculum, та складається з чотирьох рівнів:

базовий – для посад рівнів “молодший сержант” / “старшина 2 статті” – “сержант” / “старшина 1 статті” (OR-4 – OR-5);

середній – для посад рівнів “старший сержант” / “головний старшина” – “головний сержант” / “головний корабельний старшина” (OR-6 – OR-7);

підвищений – для посад рівня “штаб-сержант” / “штаб-старшина” (OR-8);

вищий – для посад від рівня “майстер-сержант” / “майстер-старшина” (OR-9) та вище.

Впроваджено систему підготовки інструкторського складу, яка дозволяє здійснювати необхідну методичну підготовку сержантів (старшин) для призначення їх на посади інструкторського складу різних рівнів та складається з трьох рівнів:

базовий – інструктори, які мають право здійснювати індивідуальну професійну підготовку рядового складу;

підвищений – інструктори, які мають право здійснювати підготовку сержантського (старшинського) складу за базовим і середнім рівнями, організовувати та проводити заняття з підготовки особового складу в складі підрозділів рівня “відділення – взвод”, контролювати роботу інструкторів базового рівня під час проведення ними занять;

академічний – інструктори, які мають право здійснювати підготовку сержантського (старшинського) складу за підвищеним та вищими рівнями, опрацьовувати навчальні програми та стандарти підготовки курсів підготовки рядового і сержантського (старшинського) складу, навчально-методичні матеріали для них, контролювати якість проведення курсів та проводити їх вдосконалення.

З метою надання необхідної компетенції сержантам (старшинам), які призначаються на штабні посади до органів військового управління (штабів) різних рівнів, впроваджено загальний курс штабних сержантів, який є

обов'язковим для призначення на сержантські (старшинські) посади у штабах тактичного рівня, а у вищих військових навчальних закладах розгорнуто курси підвищення кваліфікації за різними напрямками штабної діяльності.

За логістичними, технічними та іншими специфічними напрямками службової діяльності, які вимагають наявності у військовослужбовців фахової передвищої освіти, здійснюється навчання сержантів (старшин) у закладах фахової передвищої військової освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу). Після завершення навчання військовослужбовці отримують ступінь фахової передвищої освіти “фаховий молодший бакалавр” та середній рівень підготовки сержантського (старшинського) складу. До навчальних програм військових коледжів інтегровано дисципліни та заняття за стандартами підготовки курсів лідерства базового і середнього рівнів.

Крім зазначеного вище, з метою підвищення компетентності сержантів (старшин) здійснюється їх направлення:

на заочне навчання до вищих військових навчальних закладів для здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр” (за посадами головних сержантів (головних старшин) військових частин та вище наявності ступеня вищої освіти “бакалавр” є обов'язковою);

на курси мовної підготовки за рівнями СМР-1 та СМР-2.

2.4. Визначено порядок та номенклатуру призначення військовослужбовців на посади сержантського (старшинського) складу, вимоги до рівня підготовки та освіти за ними, затверджено наспорти військових посад сержантського (старшинського) складу, встановлено порядок проведення щорічного оцінювання військовослужбовців військової служби за контрактом та систему управління кар'єрою рядового і сержантського (старшинського) складу військової служби за контрактом, ради сержантів (старшин) інтегровано в процес відбору кандидатів для призначення на сержантські (старшинські) посади.

2.5. Вдосконалено порядок грошового забезпечення військовослужбовців, який дозволив розширити розподіл тарифних розрядів за посадами сержантського (старшинського) складу до 25, встановити посадові оклади за деякими посадами сержантів (старшин) на рівні посадових окладів за посадами офіцерського складу, військовослужбовцям рядового та сержантського (старшинського) складу військової служби за контрактом надано право на отримання компенсації за піднайом житла.

2.6. На державному рівні встановлено День сержанта Збройних Сил України, впроваджено церемонію прийняття Кодексу сержанта Збройних Сил України військовослужбовцями, які отримують первинне військове звання сержантського (старшинського) складу, організовано щорічне нагородження кращих сержантів (старшин) видів та окремих родів військ (сил) Збройних Сил України нагрудним знаком Головнокомандувача

Збройних Сил України “Кращий сержант (старшина) Збройних Сил України”, створено перші клуби сержантів (старшин) у військах (силах), Головнокомандувачем Збройних Сил України затверджено положення та порядок проведення церемоній, урочистих заходів сержантського (старшинського) складу Збройних Сил України, а також Військовий Етос сержантського і старшинського складу Збройних Сил України.

3. Незважаючи на успіхи у формуванні та розвитку професійного сержантського корпусу, існують проблемні питання, які негативно позначаються на забезпеченні досягнення кінцевої мети зазначеної роботи.

Насамперед це недостатня укомплектованість сержантських (старшинських) посад підготовленими на належному рівні та мотивованими військовослужбовцями, які були б спроможні взяти на себе основне навантаження щодо навчання та виховання особового складу, забезпечення заходів повсякденної діяльності та виконання завдань за призначенням. Основними причинами чого є:

- значна плінність кадрів сержантського (старшинського) складу, які мають належні морально-ділові якості та рівень професійної компетенції, здатні керувати особовим складом на ефективному рівні, мають бойовий досвід, що не дає можливості створити необхідний кадровий потенціал сержантів (старшин);

- існуюча система кадрового менеджменту не гарантує військовослужбовцям планове просування у посадах та військових званнях сержантського (старшинського) складу та не забезпечує ефективне управління їх кар'єрою;

- недостатній рівень соціального забезпечення, зокрема незначна різниця у рівнях грошового забезпечення між вищими та нижчими посадами і військовими званнями сержантського (старшинського) складу, що негативно позначається на мотивації військовослужбовців будувати військову кар'єру професійного сержанта (старшини) та проходити військову службу на посадах сержантського (старшинського) складу на довгостроковій основі;

- недостатній рівень забезпечення житловими приміщеннями, який міг би вирішити проблему розміщення військовослужбовців та членів їх сімей за місцем проходження ними військової служби;

- відсутність дієвих зрушень щодо впровадження у військових частинах та органах військового управління нового стилю керівництва і управління на основі західної культури взаємовідносин між керівниками та підлеглими, змін у ментальності (образу мислення) військовослужбовців у відповідності до європейських морально-етичних цінностей, відсутність налагодженої на достатньому рівні внутрішньої комунікації між командирами та підпорядкованим особовим складом у військових колективах;

- високий рівень службового навантаження, пов'язаний насамперед з підготовкою, забезпеченням та безпосереднім виконанням завдань за призначенням, а також недостатнім рівнем укомплектованості особовим складом, великою кількістю добових нарядів, випадками порушення

регламенту робочого часу та недотриманням графіків відпусток, що у результаті призводить до гострого дефіциту особистого часу та довготривалого відриву від сімей.

Вирішення вищезазначених проблемних питань є ключовою передумовою подальшої роботи з розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, на що мають бути скеровані основні зусилля керівників усіх органів військового управління, їх структурних підрозділів, командирів та головних сержантів (головних старшин) військових частин, з'єднань та об'єднань військ (сил).

4. Питання, на вирішення яких спрямована Концепція

У ХХІ сторіччі спостерігається динамічний розвиток засобів ведення бойових дій, сучасні воєнні конфлікти засвідчили домінуючу роль новітніх технологій та озброєння нового покоління для досягнення успіху операції (місії), еволюція воєнного мистецтва вимагає переходу від масових армій до професійних. Основу професійних збройних сил провідних держав світу складає професійний, компетентний, підготовлений, досвідчений і вмотивований сержантський склад.

В умовах розвитку воєнного мистецтва, озброєння та військової техніки роль людського фактору буде залишатися ключовою. Водночас формування військового професіонала є складним та довгостроковим процесом, що потребує витрат відповідних ресурсів, визначальним і найціннішим з яких є час.

4.1. Формування професійного сержанта (старшини) повинно починатися з базової загальновійськової підготовки рекрута та тривати протягом усієї військової кар'єри військовослужбовця. При цьому поряд зі знаннями, уміннями та навичками, які військовослужбовець систематично та послідовно повинен отримувати на курсах професійної підготовки та військової освіти, критично важливим фактором є досвід, який він накопичує, проходячи військову службу у підрозділах військових частин, штабах різних рівнів та навчальних військових частинах і закладах, виконуючи завдання за призначенням в операціях (місіях) на різних театрах воєнних дій, в різних умовах обстановки.

4.2. Поряд із питаннями безпосередньо укомплектованості посад сержантського (старшинського) складу у Збройних Силах України кваліфікованим і досвідченим персоналом, враховуючи сумарний обсяг ресурсів, що необхідно інвестувати у розвиток професійного сержанта (старшини) протягом проходження ним військової служби, постають також питання довготривалого утримання військових професіоналів на військовій службі за контрактом, дієвого управління їх кар'єрою та раціонального кадрового використання, наділення сержантів (старшин) необхідними правами та повноваженнями, належного соціального забезпечення, створення

та підтримання матеріальних та нематеріальних мотиваційних чинників проходження військової служби за контрактом на посадах сержантського (старшинського) складу.

4.3. Сержанти (старшини) Збройних Сил України повинні уособлювати високі морально-ділові якості, відданість військовій справі та українському народові, високий рівень відповідальності за свої дії та за виконання поставлених завдань, високий рівень професіоналізму та компетентності, ініціативності та рішучості, високу дисциплінованість, відповідність стандартам поведінки, зовнішнього вигляду та фізичної підготовленості військовослужбовця.

5. Основні напрями, строки та способи реалізації Концепції

5.1. Реалізація Концепції буде здійснюватися за шістьма основними напрямами, а саме:

напрямок I – удосконалення структури посад та військових звань сержантського (старшинського) складу за усіма напрямами службової діяльності (далі – структура);

напрямок II – розширення прав та повноважень сержантського (старшинського) складу, удосконалення розподілу повноважень між сержантським (старшинським) та офіцерським складом (далі – повноваження);

напрямок III – розвиток системи професійної підготовки та військової освіти військовослужбовців сержантського (старшинського) складу (далі – підготовка та освіта);

напрямок IV – вдосконалення порядку проходження військової служби на посадах сержантського (старшинського) складу, запровадження дієвої системи управління кар'єрою сержантів (старшин) за військовими званнями (далі – кадровий менеджмент);

напрямок V – підвищення соціальних стандартів військової служби, збільшення матеріальних мотиваційних чинників щодо побудови професійної кар'єри сержантського (старшинського) складу (далі – соціальне забезпечення);

напрямок VI – формування почуття професійної єдності сержантського (старшинського) складу, закладання моральних основ та принципів службової діяльності, забезпечення підтримання військових традицій (далі – професійна єдність та традиції).

5.2. Реалізацію Концепції передбачається здійснювати у три етапи: перший етап до 2025 року, другий – до 2030 року, третій – до 2035 року.

5.2.1. На першому етапі реалізації Концепції до 2025 року передбачається:

за напрямом I (структура):

уточнення Переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 07 вересня 2020 року № 317, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 вересня 2020 року за № 927/35210, а також розділу II Орієнтовного каталогу штатних посад військовослужбовців Збройних Сил України, затвердженого Міністром оборони України 12 жовтня 2020 року, щодо введення нових (перспективних) посад сержантського (старшинського) складу, уточнення деяких назв окремих посад та військових звань (штатно-посадових категорій) за ними відповідно до їх місця в ієрархії сержантського корпусу та з метою побудови чітких кар'єрних алгоритмів проходження військової служби за ними;

реалізація алгоритмів просування по службі за визначеними напрямками службової діяльності та військово-обліковими спеціальностями сержантського (старшинського) складу;

удосконалення організаційно-штатних структур бойових підрозділів в частині, що стосується посад сержантського (старшинського) складу, з урахуванням вимог щодо ешелонування підрозділів збройних сил держав-членів НАТО;

розширення та вдосконалення структури штабних посад сержантського (старшинського) складу в органах військового управління (штабах) усіх рівнів;

введення посад сержантів-інструкторів до циклових комісій навчальних центрів, закладів фахової передвищої військової освіти (військових коледжів сержантського (старшинського) складу), вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти, організація заміщення в них посади "курсний офіцер" посадами "курсний сержант (курсний старшина) – старший інструктор";

приведення співвідношення посад рядового та сержантського (старшинського) складу з різними штатно-посадовими категоріями у відповідність до їх ієрархії та з урахуванням показників співвідношення таких посад у збройних силах держав-членів НАТО;

збалансування співвідношення кількості військовослужбовців у різних званнях сержантського (старшинського) складу з кількісними показниками сержантських (старшинських) посад з відповідними штатно-посадовими категоріями, повне вивільнення посад рядового складу від військовослужбовців сержантського (старшинського) складу;

забезпечення підвищення укомплектованості посад сержантського (старшинського) складу до рівня не нижче 85%;

зменшення кількості військовослужбовців строкової служби та збільшення кількості військовослужбовців військової служби за контрактом; за напрямом II (повноваження):

розподіл прав, повноважень та відповідальності між офіцерським і сержантським (старшинським) складом щодо забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням, здійснення підготовки особового

складу, організації всебічного забезпечення особового складу та повсякденної діяльності підрозділів;

унормування питань щодо визначення ролі та місця, обов'язків та повноважень головних сержантів (старшин) підрозділів усіх рівнів і головних сержантів (старшин) військових частин у різних видах бою та в операціях;

залучення штабних сержантів (старшин) органів військового управління (штабів) до участі у процесах прийняття військових рішень, процесах управління військовими частинами і підрозділами, у плануванні, забезпеченні та супроводженні проведення операцій разом з офіцерським складом;

за напрямом III (підготовка та освіта):

забезпечення якісного проведення базової загальновійськової підготовки та фахової підготовки за військово-обліковими спеціальностями рядового складу у навчальних центрах (центрах підготовки);

забезпечення функціонування системи багаторівневої підготовки сержантського (старшинського) складу, її синхронізація із системою багаторівневої військової освіти офіцерського складу та системою підготовки сержантського складу збройних сил держав-членів НАТО;

розроблення та введення в дію професійних стандартів підготовки та військової освіти сержантського (старшинського) складу за усіма рівнями та напрямками, удосконалення стандартів підготовки, навчальних програм, освітніх програм, освітньо-професійних програм, планів-програм курсів підготовки сержантського (старшинського) складу з використанням системного підходу до навчання (System approach to Training), прийнятого у збройних силах держав-членів НАТО;

уточнення переліку курсів підвищення кваліфікації сержантського (старшинського) складу за різними напрямками службової діяльності у навчальних центрах (центрах підготовки), закладах фахової передвищої військової освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу), вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти;

впровадження у процес підготовки сержантського (старшинського) складу новітніх способів, методів та форм навчання, у тому числі із застосуванням сучасних технологій та платформ дистанційного навчання;

прискорена професіоналізація військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу, які тривалий час обіймають відповідні посади і не мають необхідного рівня професійної підготовки та військової освіти;

забезпечення проведення підготовки військовослужбовців для призначення на вищі посади сержантського (старшинського) складу у терміни та обсягах, що відповідають конкретним потребам військ (сил);

збільшення обсягів вивчення сержантами (старшинами) англійської мови при вищих військових навчальних закладах (військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти), розгортання курсів вивчення сержантами (старшинами) англійської мови при закладах фахової передвищої військової

освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу), забезпечення оволодіння англійською мовою ста відсотками військовослужбовців старшого і вишого сержантського (старшинського) складу на рівні не нижче ніж SMP-1 (Level-1 відповідно до STANAG 6001);

розвиток навчальної матеріально-технічної бази та фондів центрів підготовки сержантського (старшинського) складу і закладів фахової передвищої військової освіти (військових коледжів сержантського (старшинського) складу), приведення їх організаційно-штатних структур до мети та змісту професійної підготовки та військової освіти сержантів (старшин);

набуття спроможностей Курсом лідерства сержантського (старшинського) складу Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського з подальшим його розширенням до Центру передового досвіду та підготовки сержантського (старшинського) складу Збройних Сил України;

забезпечення укомплектованості інструкторських посад у навчальних центрах, центрах підготовки сержантського (старшинського) складу, закладах фахової передвищої військової освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу), вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти кваліфікованим та досвідченим сержантським (старшинським) складом у необхідних для забезпечення навчального процесу обсягах;

за напрямом IV (кадровий менеджмент):

вдосконалення системи залучення громадян на військову службу за контрактом шляхом впровадження ефективного рекрутингу в систему комплектування Збройних Сил України та підвищення якості відбору персоналу;

удосконалення нормативно-правової бази щодо всіх етапів проходження військової служби рядовим та сержантським (старшинським) складом від відбору кандидатів на військову службу за контрактом до звільнення з військової служби та його подальшої соціальної адаптації до цивільного життя;

впровадження нової системи управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями, створення дієвих механізмів управління нею, здійснення призначення військовослужбовців на вищі посади сержантського (старшинського) складу на конкурсній основі та за рейтинговим принципом, забезпечення прозорості та доброчесності у просуванні військовослужбовців по службі, мінімізація людського впливу на прийняття кадрових рішень;

за напрямом V (соціальне забезпечення):

впровадження нової системи грошового забезпечення військовослужбовців на основі базової ставки за військовим званням, унормування переліку та розмірів додаткових виплат, створення чітких мотиваційних чинників проходження військовослужбовцями військової служби за контрактом на посадах сержантського (старшинського) складу та побудови кар'єри професійного сержанта (старшини), забезпечення

прозорості та соціальної справедливості у нарахуванні грошового забезпечення військовослужбовцям;

унормування питань забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей службовим та постійним житлом, виплат компенсації за піднайом (найом) житлових приміщень та компенсації за неотримане житлове приміщення;

за напрямом VI (професійна єдність та традиції):

підтримання сформованих та впровадження нових традицій сержантського (старшинського) складу;

створення клубів сержантів (старшин) у військових частинах, навчальних центрах та закладах, гарнізонах Збройних Сил України;

формування нового стилю військового лідерства сержантів (старшин), заснованого на моральних принципах Військового Етосу сержантського і старшинського складу Збройних Сил України та трансформація організаційної культури на основі євроатлантичних принципів.

5.2.2. На другому етапі реалізації Концепції до 2030 року передбачається:

за напрямом I (структура):

подальший розвиток структури посад сержантського (старшинського) складу шляхом нарощування їх кількісних показників за кожним із напрямів, насамперед штабних посад в органах військового управління (штабах) усіх рівнів;

введення у структурних підрозділах штабів (за напрямом S3) окремих батальйонів, полків та бригад посади операційного сержанта;

унормування питання кількості посад за військовими званнями (штатно-посадовими категоріями) “майстер-сержант” (“майстер-старшина”), “старший майстер-сержант” (“старший майстер-старшина”) та “головний майстер-сержант” (“головний майстер-старшина”);

забезпечення підтримання рівня укомплектованості посад сержантського (старшинського) складу на рівні не менше 85%;

перехід на систему комплектування посад рядового та сержантського (старшинського) складу виключно військовослужбовцями військової служби за контрактом;

за напрямом II (повноваження):

подальше розширення прав, повноважень та відповідальності сержантського (старшинського) складу щодо забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням, у тому числі щодо здійснення вогневої підтримки дій підрозділів, наведення та корегування вогню артилерії, мінометів, авіації та корабельного палубного озброєння;

перекладання на сержантів (старшин) повної відповідальності за індивідуальну підготовку підпорядкованого особового складу;

за напрямом III (підготовка та освіта):

забезпечення функціонування системи багаторівневої підготовки сержантського (старшинського) складу, відповідності її спроможностей

задовольняти потреби військ (сил) у підготовці військовослужбовців для призначення на сержантські (старшинські) посади;

впровадження у систему багаторівневої підготовки курсу підвищення кваліфікації для отримання військовослужбовцями права на присвоєння військового звання “головний сержант” (“головний корабельний старшина”) та призначення на посади головних сержантів рот (батарей), їм рівних;

здійснення оцінювання та акредитації (сертифікації) курсів професійної підготовки та військової освіти сержантського (старшинського) складу за напрямками лідерства, підготовки інструкторів та підготовки штабних сержантів відповідними інституціями НАТО з урахуванням вимог Bi-SC Education and individual training Directive (E&ITD) 075-007;

підвищення вимог щодо необхідного ступеня вищої освіти для військовослужбовців вищого сержантського (старшинського) складу у військових званнях “старший майстер-сержант” (“старший майстер-старшина”) та “головний майстер-сержант” (“головний майстер-старшина”) до “магістр”, надання можливостей та забезпечення навчання сержантів (старшин) для здобуття цього освітнього ступеня у вищих військових навчальних закладах і військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти;

забезпечення підтримання військовослужбовцями старшого сержантського (старшинського) складу рівня володіння англійською мовою не нижче ніж SMP-1 та оволодіння ста відсотками військовослужбовців вищого сержантського (старшинського) складу англійською мовою на рівні не нижче ніж SMP-2 (Level-2 відповідно до STANAG 6001);

встановлення вимог щодо володіння англійською мовою до кандидатів на навчання на курсах лідерства підвищеного рівня на рівні SMP-1, а на курсах лідерства вищого рівня – на рівні SMP-2, та вимог до призначення на посади сержантського (старшинського) складу з 2024 року для посад старшого сержантського (старшинського) складу – на рівні SMP-1, для посад вищого сержантського (старшинського) складу – на рівні SMP-2;

розширення Курсу лідерства сержантського (старшинського) складу Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації Національного університету оборони України імені Івана Черняховського до Центру передового досвіду та підготовки сержантського (старшинського) складу Збройних Сил України Національного університету оборони України імені Івана Черняховського;

за напрямом IV (кадровий менеджмент):

забезпечення неухильного дотримання порядку проходження військової служби рядовим та сержантським (старшинським) складом та ефективного функціонування системи управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями;

впровадження системи переміщення військовослужбовців сержантського (старшинського) складу на рівнозначні за військовим званням посади, як обов'язкової умови подальшого просування по службі, присвоєння вищих сержантських (старшинських) військових звань та призначення на

вищі посади;

забезпечення довгострокового утримання на військовій службі та раціонального кадрового використання сержантів (старшин) з відповідними морально-діловими якостями, належним рівнем професійної підготовки, військовою освітою та досвідом;

за напрямом V (соціальне забезпечення):

утримання соціальних стандартів військової служби сержантського (старшинського) складу військовослужбовців військової служби за контрактом на рівні, що забезпечує їх стійку мотивацію до тривалої військової служби, забезпечення регулярного підвищення рівня грошового забезпечення та суми компенсації за піднайом (найом) житлових приміщень;

за напрямом VI (професійна єдність та традиції):

підтримання сформованих та впровадження нових традицій сержантського (старшинського) складу;

забезпечення функціонування клубів сержантів (старшин) у військових частинах, навчальних центрах та закладах, гарнізонах Збройних Сил України, розвиток їх фондів та матеріально-технічних засобів.

5.2.3. На третьому етапі реалізації Концепції до 2035 року передбачається:

за напрямом I (структура):

проведення аналізу збалансованості структури посад та військових звань у співвідношенні до кількості військовослужбовців у відповідних званнях сержантського (старшинського) складу, її відповідності вимогам до проходження військової служби та управління кар'єрою за усіма напрямками службової діяльності та військово-обліковими спеціальностями, за результатами опрацювання пропозицій щодо її удосконалення – організація роботи з реалізації визначених шляхів (за потребою);

забезпечення комплектування посад сержантського (старшинського) складу виключно військовослужбовцями військової служби за контрактом;

за напрямом II (повноваження):

перегляд функціональних обов'язків, прав, повноважень та відповідальності сержантського (старшинського) складу з урахуванням нових умов ведення бойових дій, повсякденної діяльності військ (сил), поточного функціонального стану професійного сержантського корпусу, нових світових тенденцій щодо ролі сержантського (старшинського) складу в управлінні військами (силами) тощо;

за напрямом III (підготовка та освіта):

проведення аудиту системи багаторівневої підготовки сержантського (старшинського) складу у навчальних центрах, центрах підготовки сержантського складу, закладах фахової передвищої військової освіти (військових коледжах сержантського (старшинського) складу), вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти за результатами опрацювання пропозицій щодо її удосконалення, організація роботи з реалізації визначених шляхів (за

потребою);

впровадження у систему багаторівневої підготовки курсу підвищення кваліфікації для отримання військовослужбовцями права на присвоєння військового звання “старший майстер-сержант” (“старший майстер-старшина”) та призначення на посади головних сержантів (головних старшин) органів військового управління оперативного рівня;

встановлення вимог щодо наявності у військовослужбовців, які обіймають посади старшого сержантського (старшинського) складу основної функціональної категорії з військовими званнями “штаб-сержант” (“штаб-старшина”) ступеня вищої освіти “бакалавр”;

підвищення вимог щодо володіння англійською мовою військовослужбовцями старшого сержантського (старшинського) складу у військових званнях “штаб-сержант” (“штаб-старшина”) на рівні не нижче ніж СМР-2, а військовослужбовцями вишого сержантського складу у військових званнях “старший майстер-сержант” (“старший майстер-старшина”) та “головний майстер-сержант” (“головний майстер-старшина”) – на рівні не нижче ніж СМР-3 (Level-3 відповідно до STANAG 6001), забезпечення вивчення ними англійської мови за визначеними рівнями у відповідних навчальних закладах в Україні та за кордоном;

за напрямом IV (кадровий менеджмент):

проведення аналізу системи кадрового менеджменту з урахуванням новітнього досвіду збройних сил провідних держав-членів НАТО, за результатами опрацювання пропозицій щодо його удосконалення – організація роботи з реалізації визначених шляхів (за потребою);

призначення військовослужбовців на посади головних сержантів (головних старшин) органів військового управління оперативного та стратегічного рівнів за умови їх попереднього стажування на сержантських посадах в об'єднаних штабах НАТО;

за напрямом V (соціальне забезпечення):

утримання соціальних стандартів військової служби сержантського (старшинського) складу військовослужбовців військової служби за контрактом на рівні, що забезпечує їм стійку мотивацію до тривалої військової служби, забезпечення регулярного підвищення рівня грошового забезпечення та суми компенсації за піднайом (найом) житлових приміщень;

за напрямом VI (професійна єдність та традиції):

підтримання сформованих та впровадження нових традицій сержантського (старшинського) складу.

5.3. Для організації реалізації та забезпечення досягнення мети Концепції:

на кожному етапі реалізації Концепції опрацьовується проєкт Базового плану реалізації Концепції, який затверджується Міністром оборони України. Зазначені проєкти документів опрацьовуються в останній рік завершення відповідного етапу з урахуванням досягнутих результатів, поточної ситуації, визначених пріоритетних напрямів реформування Збройних Сил України та

обсягів фінансування Міністерства оборони України;

щороку на основі відповідного Базового плану відпрацьовується річний план реалізації Концепції, який затверджується Головнокомандувачем Збройних Сил України та визначає додаткові заходи, уточнює заходи, передбачені Базовим планом, терміни їх реалізації та безпосередніх виконавців. Річний план затверджується до початку наступного року з урахуванням досягнутих результатів та обсягів фінансування Міністерства оборони України.

Загальне керівництво процесом реалізації Концепції покладається на Головнокомандувача Збройних Сил України, а безпосередня організація, планування та супроводження – на головного сержанта Збройних Сил України.

Аналіз виконання заходів річного плану реалізації Концепції здійснюється щоквартально, а виконання заходів базового плану – в кінці кожного етапу.

6. Очікувані результати реалізації Концепції та “візія” сержанта (старшини) Збройних Сил України 2035

За результатами реалізації положень Концепції:

кожен сержант (старшина) Збройних Сил України відповідатиме вимогам до військового професіонала найвищого гатунку, уособлюючи високі морально-етичні та ділові якості, відданість військовій справі та українському народові, надзвичайно високий рівень відповідальності за свої дії та за виконання поставлених завдань, рівень професійної компетентності, ініціативності та рішучості, непохитну дисциплінованість, відповідність стандартам поведінки, зовнішнього вигляду та фізичної підготовленості військовослужбовця сержантського (старшинського) складу, матиме здатність вести за собою підпорядкованих військовослужбовців, бути для них прикладом, наставляти та навчати їх на основі власного досвіду, підтримувати та забезпечувати дотримання ними військових стандартів, дбати про їх добробут, здійснювати взаємодію та спільно виконувати завдання з сержантами збройних сил держав-членів НАТО, швидко адаптуватися до змін в обстановці та середовищі;

сержантський корпус Збройних Сил України, заснований на Військовому Етосі сержантського і старшинського складу, спадщині та традиціях, в цілому має набути необхідних рівнів професійної компетенції, спроможностей до постійного професійного удосконалення та навчання, здатність щодо керівництва підпорядкованим особовим складом на ефективному рівні, забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням, взяти на себе основну відповідальність за підготовку підпорядкованого особового складу, брати участь у процедурах прийняття військових рішень та виконувати штабні функції в органах військового управління усіх рівнів, ефективно виконувати обов'язки на посадах головних сержантів (головних старшин), забезпечувати справність та готовність до

бойового застосування озброєння і військової техніки, гарантувати підтримання на належному рівні військової дисципліни та правопорядку у підрозділах, забезпечувати збереження життя і здоров'я особового складу;

посади сержантського (старшинського) складу у Збройних Силах України будуть укомплектовані у необхідних обсягах кваліфікованим і досвідченим персоналом, порядок проходження військової служби та система кадрового менеджменту буде забезпечувати дієве управління кар'єрою сержантів (старшин), їх раціональне кадрове використання, сержантський (старшинський) склад буде наділений необхідними правами та повноваженнями для виконання визначених йому функціональних обов'язків та завдань, рівень соціального забезпечення дозволить створити та гарантувати гідні умови життя військовослужбовців та членів їх сімей, створить чіткі матеріальні мотиваційні чинники довгострокового проходження військової служби за контрактом на посадах сержантського (старшинського) складу, у діяльність сержантського корпусу будуть закладені фундаментальні морально-етичні принципи службової діяльності та виконання військового обов'язку, які будуть мотивувати сержантів (старшин) виконувати обов'язки з честю, бути частиною сержантського (старшинського) братерства, пишатися належністю до професійного сержантського корпусу Збройних Сил України.

7. Фінансове забезпечення

Реалізація положень Концепції здійснюватиметься за рахунок та в межах бюджетних асигнувань, передбачених Міністерству оборони України у Державному бюджеті України на відповідний рік на зазначені цілі за відповідними бюджетними програмами.

Головнокомандувач Збройних Сил України
генерал-лейтенант



Валерій ЗАЛУЖНИЙ