



УДК 355.64

Ю.П. Кулешов, С.П. Овсяник
ВКГТУ, г. Усть-Каменогорск

**ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМ ДОВОЛЬСТВОМ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

В период 90-х годов XX в. основной задачей Вооруженных Сил Республики Казахстан было сохранение материальных ценностей и поддержание боевой готовности военной техники и вооружения. После утверждения в феврале 2000 года Главой государства Военной доктрины, в которой было зафиксировано положение о гарантированном программно-целевом финансировании Вооруженных Сил в размере не менее 1 % валового внутреннего продукта страны, появилась возможность коренным образом изменить положение дел. В связи с этим одним из важнейших факторов дальнейшего развития армии являлось совершенствование механизма материального стимулирования военнослужащих. Решение данного вопроса позволило сохранить квалифицированные кадры и уменьшить их отток в гражданские ведомства и учреждения, а также повысить престиж воинской службы в целом.

Необходимо отметить, что система льгот, существовавшая в советское время, когда действовала система социальных гарантий, была характерна для государственной плановой экономики. Льготы являлись поощрением определенных (сравнительно немногочисленных) категорий граждан, имеющих особые заслуги перед страной. Система льгот способствовала нерациональному расходованию государственных средств, хищениям и коррупции.

Учитывая изложенное, руководством страны было принято решение о проведении не популярной у населения страны «монетизации» льгот, которая также затронула материальное обеспечение военнослужащих. При этом часть льгот была заменена денежными компенсациями, а часть вообще была отменена, в том числе на членов семьи военнослужащего, что в значительной мере сказалось на их материальном положении, особенно категорий, проживающих в воинских гарнизонах больших городов. Кроме этого, в период реформирования системы оплаты труда государственных служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, отдельные виды надбавок и денежных вознаграждений для стимулирования военнослужащих в повышении их профессиональной квалификации и компенсаций за особые условия прохождения воинской службы были включены в состав денежного содержания военнослужащих.

Для проведения анализа реформ можно рассмотреть более подробно составные части денежного довольствия военнослужащих и его стимулирующую составляющую.

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 20 января 1993 года «О социальной защите военнослужащих и членов их семей» государство обеспечивает военнослужащих денежным довольствием в размерах, стимулирующих заинтересованность граждан в воинской службе.

Денежное довольствие военнослужащих устанавливается на основании единой систе-

мы оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета, утверждаемой Президентом Республики Казахстан, и включает в себя денежное содержание и надбавки за особые условия прохождения службы, устанавливаемые законодательством Республики Казахстан [1].

Данная система оплаты труда была разработана в начале 2001 года на основе существовавшего ранее денежного довольствия военнослужащих, но значительно упрощена и группируется по следующим признакам:

- 1) по экономическому содержанию:
 - оклады денежного содержания;
 - месячные и иные надбавки;
 - дополнительные денежные выплаты;
- 2) по условиям прохождения воинской службы:
 - военнослужащих, проходящих воинскую службу на должностях офицеров и военнослужащих по контракту на должностях солдат и сержантов;
 - военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву.

Составной частью системы являются оклад денежного содержания и надбавки за особые условия воинской службы.

Оклад денежного содержания состоит:

- из оклада по воинскому званию, который зависит от персонально присвоенного воинского звания и от коэффициента к базовому должностному окладу;
- должностного оклада, установленного в зависимости от выслуги лет на воинской службе, категории должности и от коэффициента к базовому должностному окладу.

При разработке методологии определения размеров должностных окладов в их основу были включены выплачиваемые ранее выплаты и надбавки: должностные оклады по ранее существовавшим твердым окладам; надбавка за выслугу лет; премии; районный коэффициент в размере 15 %; денежная компенсация взамен продовольственного пайка.

Основой новой системы расчета денежного довольствия военнослужащих стал базовый должностной оклад, устанавливаемый Правительством, и разработанные коэффициенты, тесно связанные с реестром и категориями должностей военнослужащих.

Использование базового должностного оклада позволило в необходимых случаях провести индексацию оплаты труда и ее более оперативное изменение в зависимости от экономических возможностей Республики Казахстан.

Необходимо отметить, что система оплаты труда военнослужащих, как указывалось ранее, основана на реестрах должностей по категориям и, соответственно, тарифно-квалификационных сетках для всех видов и родов Вооруженных Сил.

При составлении реестра должностей военнослужащих по категориям сохранены сложившиеся соотношения в оплате труда между различными должностями согласно существовавшим ранее их функциональным обязанностям. Также в системе оплаты труда учтен фактор выслуги лет на воинской службе как компонента оплаты труда. Тарифно-квалификационная сетка является простой в использовании.

Система оплаты труда военнослужащих частично создала возможность компенсировать отмененные ранее льготы, повысила престиж воинской службы, упростила систему начисления оплаты труда военнослужащих.

Утвержденным 25 марта 2001 года Указом Президента Республики Казахстан за № 2575 «О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета» предусматривалась выплата 8 надбавок за особые условия службы, вместо ранее существовавших более 20.

При этом необходимо отметить, что при введении новой системы оплаты труда военнослужащих были упущены основные вопросы по денежным выплатам по главному предназначению Вооруженных Сил - несению боевого дежурства. Ранее дополнительные выплаты производились на основании ведомственных приказов и документов Министерства обороны в связи с тем, что боевое дежурство является выполнением боевой задачи - высшей формы поддержания боевой готовности и основным видом деятельности, обеспечивающим немедленный и организованный переход дежурных сил к боевым действиям, надежное выполнение задач по переводу страны и Вооруженных Сил с мирного на военное положение.

Немаловажным фактором поддержания боевой готовности войск является выплата денежных вознаграждений за выполнение отдельных задач и установление надбавок за особые условия службы. Ранее существовавшая система разовых выплат в виде денежного вознаграждения за выполнение работ, связанных с особым риском для жизни, была вообще отменена. Так, были отменены системы материального стимулирования военнослужащих, занятых поиском и обезвреживанием (уничтожением) взрывоопасных предметов, за выполнение водолазных работ, за прыжки с парашютом и т.д. [2]. Также была отменена выплата так называемых «полевых денег», по своей сути денежных средств, компенсирующих затраты военнослужащему командировочных расходов при полевых выездах на полигоны, учения и т.д., вне пунктов постоянной дислокации воинской части.

Из вышесказанного видим, что новая система выплаты денежного довольствия имеет свои плюсы и минусы, причиной которых стал отход от экономической основы учета особенностей воинской службы, а также от исторических аспектов, составляющих материальное стимулирование граждан к воинской службе.

Возникновение Вооруженных сил связано со становлением государственного устройства общества. В условиях демократического общества воинская служба не вытекает из потребности внутреннего развития общества, а обусловлена внешними факторами: сохраняющейся угрозой войн и конфликтов. Поэтому она общественно необходима и направлена на защиту экономических и культурных завоеваний народа и обеспечивает его созидательный труд.

Опосредствованным потребителем воинской службы выступает государство. Организацией труда в армии начали заниматься значительно раньше, чем в других сферах человеческой деятельности. Проблема жизни и смерти заставляла правителей и воинских начальников постоянно совершенствовать организацию войск [3]. Воинская служба является непроизводительным трудом, но общественно необходимым, а значит, полезным трудом. Результатом является создание воинской услуги, которая состоит в защите, подготовке и ведении войн, вследствие чего под содержанием воинской службы необходимо понимать совокупность элементов, связей и функций целенаправленной деятельности военнослужащего, а также уровень его подготовки для эффективной вооруженной защиты интересов государства, то есть воинский труд. Под характером воинской службы необходимо понимать связи и отношения между субъектами воинского труда и субъектами общества, возникающие в процессе воинской деятельности. Иными словами, воинский труд осуществляется в форме воинской службы, имеющей свои специфические особенности. Между характером и содержанием воинской службы существует тесная диалектическая взаимосвязь. Изменения в содержании воинской службы должны неизбежно приводить к адекватным изменениям в организации и характере воинского труда, и наоборот.

Необходимо заметить, что изменения в содержании воинского труда носят, как правило, объективный характер, а изменения же в характере воинского труда в большей степе-

ни субъективны, так как зависят от конкретных руководителей и органов управления в армии и государстве. За последние годы содержание воинского труда претерпело существенные изменения. Особенно это коснулось труда офицерского состава. Значительно усложнились управленческая и воспитательная функции, изменилось соотношение физического и умственного труда, оружие стало более коллективным, значительно возросли требования к профессиональной подготовке офицеров. Однако характер воинского труда практически не изменился. Большинство исследователей отмечают, что воинский труд многогранен, это труд сложный, квалифицированный, интеллектуальный, руководящий, управленческий, творческий, разной интенсивности и напряженности.

Классификацию воинского труда можно осуществлять по профессиональным признакам, что предусматривает дифференциацию деятельности по видам и родам вооруженных сил (мотострелок, ракетчик, летчик и т.д.), по специальности (связист, радиотелеграфист, танкист и т.д.).

Воинский труд может быть также классифицирован по штатной категории - командный, инженерный и т.д. При этом следует различать понятия «воинская профессия» и «воинская специальность».

Важным основанием классификации воинского труда выступают его квалификационные признаки. Квалифицированность воинского труда также может быть охарактеризована исходя из перечня специалистов в Вооруженных Силах. Так, в соответствии с перечнем воинских должностей для военнослужащих, проходящих службу по контракту, предусмотрены более 3000 специальностей, что составляет около 60% всех общегражданских специальностей.

По квалификации воинский труд делится на квалифицированный и неквалифицированный. Труд, не требующий длительного предварительного обучения, называется неквалифицированным воинским трудом. Воинский труд с каждым годом усложняется, сокращается количество неквалифицированного воинского труда. Учет сложности труда производится на основе таких факторов, как содержание и характер выполняемых работ, разнообразие (комплексность) работ, руководство подчиненными, степень самостоятельности, уровень ответственности (принятие решений, риск для здоровья и жизни). Это объективный процесс, вызванный использованием в военном деле последних достижений научно-технической революции, наличием в Вооруженных Силах самой современной техники и созданием условий для ее функционирования. Изменилось соотношение физического и умственного труда в направлении увеличения доли труда умственного. Расширение объема интеллектуального труда в воинской деятельности объективно выдвигает проблему увеличения доли профессионального воинского труда в его общей структуре, что также отражает особенности его содержания. Ориентация руководства Республики Казахстан на создание небольшой высококомобильной армии, ядро которой составят профессионалы высокого класса, будет способствовать еще большему увеличению доли профессионального воинского труда.

Широкое внедрение в войсках средств автоматизации, как следствие научно-технического прогресса, привело к новым тенденциям в содержании и структуре военных профессий и специальностей. Так, с одной стороны, получила дальнейшее развитие тенденция дифференциации специальностей, все большего сужения специализации, а другой - распространение технических комплексов и автоматизированных систем способствует объединению ранее разграниченных боевых операций в единый процесс и таким образом способствует формированию военных профессий и специальностей широкого профиля. Причем происходит не только механическое суммирование и перераспределение знаний,

навыков и умений прежних специальностей на более высокой технологической основе, но и появление принципиально новых, предельно широких по диапазону, требующих знаний профессий. В настоящее время в мире в сфере воинского труда насчитывается около 6 тысяч различных специальностей, тогда как во время первой мировой войны в вооруженных силах воюющих стран насчитывалось около 200 различных специальностей, а во второй мировой войне - около 600.

В связи с этим при определении методологии оплаты труда военнослужащих существует объективная причина их учета. Если заработная плата гражданского работника – это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника и членов его семьи, то денежное довольствие - это во многом цена профессиональной подготовки военнослужащего и его умения ее применить в критических условиях боевых действий.

Учитывая вышеизложенное, кроме необходимости учета вышеперечисленных факторов при определении методики определения уровня и норм денежного довольствия военнослужащих, важно выделить необходимость дальнейшего совершенствования системы оплаты труда военнослужащих для мотивации повышения их профессионального уровня. Вследствие чего считаем возможным введение ранее отмененных выплат денежных компенсаций и льгот.

Основным источником мотивации повышения профессионального уровня военнослужащих могло бы послужить внедрение системы дополнительных выплат и надбавок. В целях стимулирования воинской службы предлагаем провести следующую градацию надбавок за особые условия службы:

- элитарность и особые условия прохождения службы военнослужащими разведывательных, десантно-штурмовых частей, Сил воздушной обороны и Военно-морских сил, а также воинских частей, несущих боевое дежурство;
- повышение квалификации и боеготовности военнослужащих Вооруженных Сил;
- ограничение гражданских прав военнослужащих, выполнение должностных обязанностей которых постоянно связано с работой со сведениями, содержащими государственную и служебную тайну;
- военнослужащим, выполнение должностных обязанностей которых постоянно связано с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями прохождения службы;
- прохождение воинской службы в местностях с тяжелыми природными условиями;
- выполнение военнослужащими дополнительных обязанностей.

Введение надбавок за особые условия прохождения службы военнослужащим обосновано тем, что в ходе выполнения и изменения целей и задач, поставленных перед Вооруженными Силами Главой государства, возникает необходимость в материальном стимулировании той или иной категории военнослужащих. Это могло бы послужить регулирующим механизмом в системе приоритетов. При этом необходимо отметить, что надбавки за особые условия службы могут носить постоянный или единовременный характер. Ежегодно в бюджете должны быть запланированы средства на их выплату. В случае утраты приоритетности надбавок, вызванных служебной необходимостью, или отсутствия на них финансовых средств, руководитель госоргана должен иметь возможность самостоятельно, не внося изменения в Указ, отменить установленную надбавку.

1. Закон Республики Казахстан от 20 января 1993 года «О социальной защите военнослужащих и членов их семей» // Справочная юридическая система «Законодательство».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 ноября 2005 г. «С материальном стимулировании военнослужащих, занятых поиском и (или) обезвреживанием (уничтожением) взрывоопасных предметов на местности (объектах)» // <http://alldocs.ru/zakons>.
3. Коваленко О.С. Финансовые методы стимулирования профессиональной военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации: Дис. ... канд. экон. наук. – Ярославль, 2002.

Получено 10.09.10

УДК 355:796

А.Б. Сакауов
ВКГТУ, г. Усть-Каменогорск

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ

Сегодня Вооруженные Силы Республики Казахстан находятся на этапе своей модернизации и трансформации. Руководством страны принимается ряд мер, направленных на строительство профессиональной армии, отвечающей самым высоким мировым стандартам [1]. В связи с этим, как нам представляется, определяющим фактором новой модели Вооруженных Сил должны стать именно высокоинтеллектуальные профессионалы, владеющие современными военными технологиями.

В ходе строительства Вооруженных Сил нашего государства нельзя упускать из виду то обстоятельство, что решающим фактором боевой мощи всегда был и остается человек. Знание и совершенствование человеческих возможностей позволяет более полно использовать боевую эффективность современных образцов вооружения и техники, обеспечивать выполнение поставленных задач и безопасность военной службы.

Опыт боевых действий во второй мировой войне и современных локальных военных конфликтах последних десятилетий показывает, что личный состав подразделений и частей, независимо от их предназначения и технической оснащенности, должен быть всегда готов к действиям в различных климатических и географических условиях с учетом особенностей боевой деятельности [2]. Проводимая профессионализация Вооруженных Сил РК усиливает требования к подобной готовности войск, так как отсутствие широкого фронта дислокации частей по всей территории страны исключает возможность естественной адаптации военнослужащих к действиям в этих условиях.

Проблемой специальной, военно-профессиональной и физической подготовки в различной обстановке является необходимость адаптации к новым условиям. На современном этапе физическая подготовка в военных вузах и на военных кафедрах гражданских вузов должна решать новые задачи, поставленные современными социально-экономическими и региональными условиями, сохранив при этом все положительное от советского периода. Необходимо также глубоко изучать зарубежный опыт, накопленный в профессиональной подготовке зарубежных армий, с целью использования лучших и рациональных наработок в нашей армии.

Военные психологи, командиры подразделений и частей зарубежных армий эффективным способом морально-психологической подготовки подчиненных считают создание в процессе учебных занятий и учений целесообразных ситуаций физических и психоло-