**Финансово-экономические инструменты стимулирования профессиональной военной службы**

Диплом

Список сокращений

РФ - Российская Федерация;

ВС - Вооруженных Сил;

МО - Министерство Обороны;

ОКН - основная квартирная надбавка;

США - Соединенные Штаты Америки;

ВКА - временная квартирная надбавка;

Оглавление

Введение

Глава 1. Сущность и методологические основы системы финансового стимулирования профессиональной воинской деятельности

1.1 Понятия потребности, мотива, стимула и системы стимулирования

1.2 Изменение характера воинского труда в современных условиях и принципов организации его стимулирования 15

1.3 Финансовое стимулирование в системе мотивации воинской деятельности

Глава 2. Анализ структуры выплат стимулирующего характера при переходе Вооруженных Сил Российской Федерация на комплектование по контрактному принципу

2.1 Сравнительный анализ методов прямого стимулирования службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и армиях иностранных государств

2.2 Анализ системы косвенных методов стимулирования труда военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и иностранных государств

Глава 3. Направления совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда

3.1 Пути совершенствования денежного довольствия и иных дополнительных выплат военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации

3.2 Перспективы развития системы финансового стимулирования воинского труда

Заключение

Библиографический список используемой литературы

Приложение

Введение

стимулирование финансовое труд военнослужащий

Военная служба имеет исторически преходящий характер, ее возникновение связано со становлением государственного устройства общества. В условиях демократического общества военная служба не вытекает из потребности внутреннего развития общества, а обусловлена внешними факторами, поэтому она общественно необходима и направлена на защиту экономических и культурных завоеваний народа и обеспечивает его созидательный труд.

Потребность общества в услуге вооруженной защиты ее интересов заложена в функционировании государства и требует отвлечения части трудоспособного населения для оказания этой услуги. Как и любому другому труду, воинскому требуется мотивация. Огромные возможности, заложенные в человеческом факторе, как известно, сами по себе не трансформируются в высокие показатели боевой готовности армии и флота. Для того чтобы они не остались чем, что принято называть неиспользованными резервами, необходимо в полной мере использовать, созданную в Вооружённых Силах систему стимулирования воинского труда и своевременно приводить ее в соответствие с современными требованиями.

Путь к эффективной профессиональной деятельности военнослужащего лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется стимулирование людей.

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет. В России процесс формирования системы стимулирования труда происходит в сложных социально-экономических условиях. Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать "отключению" того же самого человека. Никто точно не может сказать, как детально действует механизм мотивации, какой силы должен быть стимулирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает. Обилие литературы по проблемам мотивации сопровождаем многообразием точек зрения на их природу. Что, несомненно, предопределяет большой интерес к проблемам мотивации и стимулирования человека к деятельности, в том числе профессиональной.

Таким образом, актуальность работы обусловлена необходимостью научного обоснования содержания финансово-экономического обеспечения стимулирования профессиональной военной службы, поиска путей оптимизации системы экономического стимулирования деятельности профессиональных военнослужащих, материальных стимулов служебного, квалификационного и профессионального роста, а также рычагов экономического воздействия на мотивацию служебной деятельности в условиях, когда действующая система стимулов по силе воздействия на исполнителей не всегда отвечает требованиям сегодняшнего дня, а в некоторых случаях и противоречит им.

Цель данной дипломной работы - рассмотреть особенности стимулирования профессиональной военной службы в современных российских условиях, определить приоритетные направления совершенствования финансовых методов стимулирования военной службы в условиях реформирования Вооруженных Сил.

Исходя из поставленной цели работы, нам необходимо решить ряд задач:

определить понятие мотива, потребности, стимула и системы стимулирования;

проанализировать структуру выплат стимулирующего характера при переходе ВС РФ на комплектование по контрактному принципу, выявить противоречия и недостатки системы стимулирования воинского труда;

определить направления совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда.

Так же рассмотрим политику стимулирования воинского труда, как элемент военно-экономической политики.

Объектом исследования является система финансового стимулирования профессиональной военной службы в системе финансов Вооруженных Сил.

Предметом исследования являются финансово-экономические инструменты стимулирования профессиональной военной службы в Вооруженных Силах РФ.

Методологической основой дипломного исследования явились научные труды отечественных авторов по проблемам финансового стимулирования военной службы и труда, законодательные акты и нормативные документы РФ. В работе использованы материалы Госкомстата РФ, периодических изданий и руководящие документы МО РФ.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования ее основных положений и выводов в деятельности органов Министерства обороны, других силовых министерств и ведомств РФ по совершенствованию системы стимулирования качественной профессиональной деятельности военнослужащих ВС РФ.

Реализация полученных выводов и предложений осуществлена при публикации статьи в сборнике материалов по итогам VI Международной научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов "Молодежь и экономика".

Структурно дипломная работа состоит из введения, трех глав, включающих семь параграфов, заключения, библиографического списка используемой литературы и приложений. Объем работы составляет 94 страницы текста. Дипломная работа включает 11 таблиц, 1 рисунок и 6 приложений. При написании работы использовано 28 источников литературы. В первой главе раскрывается сущность и методологические основы системы финансового стимулирования профессиональной воинской деятельности. Во второй главе произведен анализ структуры выплат стимулирующего характера при переходе Вооружённых Сил Российской Федерации на комплектование по контрактному принципу. В третьей главе представлены направления совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда.

Глава 1. Сущность и методологические основы системы финансового стимулирования профессиональной воинской деятельности

.1 Понятия потребности, мотива, стимула и системы стимулирования

Приступая к анализу такой проблемы как финансовое стимулирование профессиональной военной службы, нельзя обойтись без определения таких ключевых понятий, как «подробность», «мотив», «стимул», так как эти три категории имеют прямое отношение к рассматриваемым вопросам. Определение сущности этих понятий лежит в области многих наук, в том числе психологии, социологии, философии и экономики.

Как самостоятельная научная проблема вопрос о потребности стал обсуждаться в психологии в первой четверти XX века. Первой работой, специально посвященной потребности, является книга Л. Брентано, написанная в 1921 году, в которой он определил потребность как «всякое отрицательное чувство, соединенное со стремлением устранить его при помощи удаления вызывающей его неудовлетворенности». С тех пор появилось много различных точек зрения на ее сущность. На мой взгляд, наиболее правильным является определение потребности у В.А.Василенко: потребности - это надобность в чем-либо необходимом для поддержания нормальных условий жизни и функционирования человека. [9, С.72] Личные потребности возникают и развиваются в процессе жизнедеятельности человека. Они выступают как осознанное стремление человека к достижению объективно необходимых условий жизни, обеспечивающих полное благосостояние и всестороннее развитие личности. Личные потребности носят активный характер, служат побудительным мотивом деятельности человека. Когда потребность ощущается человеком, она побуждает в нем состояние устремленности, становится мотивом к действию, направленному на достижение желанной цели. Естественность системы потребности в том, что человек или общество в целом обладает набором потребностей, каждая из которых требует своего удовлетворения.

Однако сами по себе потребности не являются побудительным мотивом к действию. Для того чтобы потребности преобразовались в мотив, как правило, необходим еще один важный элемент мотивации - внешняя причина, под которой понимают дополнительное воздействие на мотивационный процесс со стороны внешних по отношению к человеку объектов. Пройдя через сознание человека потребности, принимают форму интереса.

Чтобы интерес превратился в реальность, нужен побудительный толчок, мотив, под воздействием которою человек начинает действовать и удовлетворять тем самым свои потребности.

Впервые слово «мотивация» употребил А.Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» в 1900 году. С тех пор этот термин прочно вошел к обиход целого ряда наук. В экономической литературе мотивация (от греческого motif или от латинскою movo - двигаю) трактуется как внешнее или внутреннее побуждение экономическою субъекта к деятельности но имя достижения, каких либо целей, а также формирование стимулов, побуждающих к этой целесообразной деятельности.

Классическая теория Ф.Тейлора видит мотивацию труда в том, чтобы дать людям заработать больше при большем производстве ими продукции. В ее основе роль стимулятора играют деньги. Конечно, деньги один из наиболее значимых мотиваторов, но теория Ф.Тейлора не могла выявить другие важные, глубинные факторы, которые влияют на индивидуальную мотивацию. Это попытался решить А.Маслоу, разработал теорию потребностей. В основание иерархии потребностей полагаются физиологические потребности в пище, воле, одежде и жилье. Это потребности выживания - без них мы не можем существовать. По мере того как физиологические потребности удовлетворяются, появляются более высокие потребности в безопасности к социальной стабильности.

Отечественные исследователи Н. Охотский, A.Myрачев, Н.Толстик, К.Красавин, Р.Смелик и другие в структуре базовых потребностей личности,

реализуемых в процессе трудовой деятельности, выделяют четыре основные группы в зависимости от того, какие мотивы они определяют:

первая группа потребностей связана с содержанием труда и отражает необходимость в реализации физических и духовных потребностей личности путем соединения своей активности с определенной профессией специальностью (мотивы достижения и самореализации). Для удовлетворения этих потребностей военная служба по контракту обладает достаточно широкими потенциальными возможностями, поскольку, с одной стороны охватывает самые различные виды военно-профессиональной деятельности (широкий спектр военных специальностей), а с другой стороны, предоставляет человеку возможность выбора наиболее привлекательной для него военной специальности при условии его профессиональной пригодности к ней;

вторая группа потребностей относится к общественной полезности труда и обусловливает отношение к работе (службе) как к своему долгу перед обществом, как проявление стремлении личности реализовать себя в данной сфере общественной жизни, играть определенную социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности (общественный мотив). Она проявляется в таких притязаниях и ожиданиях субъекта, как сознательная деятельность в интересах защиты Родины, получение желаемого социального статуса и принадлежность к определенной социально-профессиональной группе, общественное признание полезности его труда;

третья группа потребностей связана с трудом как источником средств существования. В нее входят потребности человека в заработке и обеспечении достатка для своей семьи, в удовлетворении социально-бытовых нужд (социально-экономические мотивы);

четвертая группа - это статусные потребности, связанные с положением индивида в первичной группе и в трудовом (военном) коллективе в целом: потребности личности обуславливают ее ожидания квалифицированного руководства и справедливого отношения со стороны начальников (командиров), правильного разграничения служебных обязанностей, адекватной оценки трудового вклада в профессиональных достижений со стороны руководителей и коллектива.

Какие же стороны поведения человека раскрываются в понятии мотива? Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения, т.e. он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, Что мотив - это импульс и причина человеческой активности. Он представляет собой преимущественно осознанное побуждение. Несмотря на то, что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее, они становятся движущей силой, детерминантом поведения, лишь, будучи в большей или меньшей степени осознанны. Мотив порождается определенной потребностью, выступающей конечной причиной человеческих действий. Он - феномен психологии, субъективной реальности, т.е. сознания и подсознания. Хотя мотив выражает готовность к действию, побуждает к нему, он может, и не перерасти в действие или поведение, в том случае имеет место борьба мотивов, в которой побеждает и актуализируется наиболее сильный из них.

Причинами, которые определяют участие человека в работе, являются его желание, возможности и квалификация, но особенно мотивация (побуждение). Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование, является стимулирование. Стимулирование - это процесс использования различных стимулов для мотивации людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов, В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия на других людей, обещания и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно, не отдельные стимулы его реакция может не поддаваться сознательному контролю.

Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных людей. Поэтому сами по себе стимулы имеют абсолютного значения или смысла, если люди не реагируют на них.

Логическая взаимосвязь между потребностями, интересами и стимулами, определяющими трудовую активность, может быть выражена следующей схематической последовательностью, (см. рис, 1)



Рис. 1 Логическая взаимосвязь между потребностями, интересами и стимулами, определяющую трудовую активность.

Главным «полюсом» механизма мотивации выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности и т.п.), способные удовлетворять потребности при осуществлении определенных действий (поведения). Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности.

Между потребностью и стимулом как двумя крайними «полюсами» механизма мотивации находится целый ряд опосредующих звеньев, характеризующий процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образования неактуализированного (обычно латентного, скрытного или еще не полностью осознанною) мотива. На этом этапе превращения стимула в детерминирующий поведение мотив стимул может быть предварительно принят, а может быть, и отторгнут субъектом.

В случае предварительного принятия стимула дальнейший путь волевого импульса (неактуализированного мотива) раздваивается. Его быстрая актуализация и кратчайший путь к действиям обеспечивается при наличии соответствующей установки. Она характеризует предрасположенность человека к определенному поведению (активности) в конкретной ситуации и связывает притязания и ожидания с прошлым опытом действий в аналогичных условиях. Установка может быть позитивной или негативной в зависимости от того, как влиял прошлый опыт действий на реализацию потребности.

Установка обеспечивает стереотипное восприятие стимула с точки зрения удовлетворения потребности и тем самым сокращает путь то потребности к деятельности, однако еще не есть мотив. Ее функция в механизме мотивации заключается в превращении идущего от потребности волевого импульса в актуализированный мотив при наличии позитивной установки, либо в консервации, ослаблении или отторжении мотива в случае негативной установки. Установка заключает в себе в концентрированном виде эмоциональный, когнитивный (познавательный, смыслообразующий) и поведенческий (готовность к действию) компоненты, которые могут быть выражены в разной степени и часто едва уловимы. Так, простейшие установки предполагают автоматизм действий, однако это не отменяет того факта, что при формировании установки присутствуют все ее указанные компоненты.

Воспринимая импульсы, идущие от потребности, и соотнося их со стимулами среды, позитивная установка превращает их в актуализированные мотивы и перерастает в реальное поведение, влекущее удовлетворение потребности. Тем самым несколько укороченный посредствам включения уже сформировавшейся установки цикл действий мотивации завершается. Второй, более длительный цикл механизма мотивации имеет место тогда, когда работник сталкивается с новой ситуацией, относительно которой у него отсутствуют установки, связывающие потребности, стимулы и пути их достижения. В этом случае в механизм мотивации включается такое достаточно сложное звено, как когнитивный, рационально-оценочный процесс. Он представляет собой анализ содержащейся в стимуле информации, соотнесение ее с ценностями личности, ситуацией, возможностями и издержками, которые могут появиться в процессе достижения стимула, значимостью других мотивов (если они существуют), на этой стадии происходит борьба мотивов и выносится вердикт об актуализации мотива, его консервации или отторжении. (Аналогичные функции при более коротком варианте функционирования механизма мотивации выполняет установка). Актуализированный мотив служит движущей силой, непосредственно причиной поведения, он, собственно, и завершает общий цикл механизма мотивации.

Использование многообразных стимулов для мотивации людей и предоставляет процесс стимулирования, который имеет самые различные формы, Одной из самых распространенных является материальное стимулирование. Роль последнего в обстановке рынка особенно значительна. Здесь важно правильно оценить ситуацию, в рамках которой материальное стимулирование реализуется, стараться не преувеличивать его возможности, учитывая, что человек характеризуется очень сложной системой потребности, интересов, приоритетов и целей.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через эффективное стимулирование. Поэтому важно сказать, что стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирование у пего мотивов труда.

Система стимулирования труда вырастает из административно-правовых методов управления, но, ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только и том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. «Цель стимулирования - не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучшего, что обусловлено трудовыми отношениями».

Теперь, имея представление о потребности, мотиве и стимуле, а также механизме мотивации рассмотрим систему стимулирования профессиональных военнослужащих.

.2 Изменение характера воинского труда в современных условиях и принципов организации его стимулирования

Военная служба имеет исторически переходящий характер. Возникновение Вооруженных Сил связано со становлением государственного устройства общества. По словам К.Маркса, «солдат и армия обязаны своим существованием наличию социальных зол».

В условиях демократического общества, военная служба не вытекает из потребности внутреннего развития общества, а обусловлена внешним фактором: 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 военной 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. Спрос на военную службу всегда был высок. Это связано с тем, что с 3600 года до нашей эры и по настоящее время на Земле лишь 294 года были мирными. Военная служба является непроизводительным трудом, но общественно необходимым, а значит, полезным трудом. Результатом является создание воинской услуги, которая состоит в защите, подготовке и ведению воин.

Необходимостью военной службы давно обосновали классики политической экономии - А.Смит и К.Маркс. А.Смит определил, что военные производят защиту, а не хлеб, а К.Маркс заявил: «Солдат сберегает мне время, необходимое для самозащиты...», и тем «...способствует развитию общей производительности труда». [13, С.297], [6, С.89]

В научной литературе характер и содержание воинского труда трактуются по разному, поэтому мы считаем необходимым обратимся к классическому пониманию экономических категорий «содержание труда» и «характер труда», ,

Так, экономист (П.Покрытан и другие) содержание труда определяют как совокупность элементов, сторон, связей, отношений, образующих целесообразную деятельность человека. Другой экономист (О.Акимов) под содержанием труда понимает совокупность функций, обусловленных техникой и технологией производства.

Характер труда, по взглядам П.Покрытана, представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как эта общественная природа труда проявляется - непосредственно или при помощи опосредствующих связей. Главным в системе этих связей являются:

отношения трудящеюся со средствами производства, представляющие социальную сущность труда;

связь между трудом индивида и трудом общества в политико-экономическом аспекте, характеризующая форму проявления общественной природы труда;

связь между человеком и обществом в широком общесоциологическом аспекте, решающем проблему отчуждения применительно к различным общественным формациям;

связь между уровнем развития производительных сил и степенью социального уравнивания труда;

связь между целью, во имя которой осуществляется труд индивида, и целью производства в обществе.

О.Кузьмин [14, С.131], И.Заславский [17, C.111-116] под характером труда подразумевают наиболее существенные черты производственных отношений, при которых совершается труд. Основными компонентами характера труда являются: разновидность структуры труда; социально-экономические характеристики; социальная роль труда; способ включения индивидуального труда в общественный; состояние труда с точки зрения его функциональной роли в отношении личности.

Обобщив и проанализировав различные точки зрения, и учитывая особенности предмета, средств и целей воинского труда считаем, что г год содержанием военной службы необходимо понимать совокупность элементов, связей и функций целенаправленной деятельности военнослужащего, а также уровень его подготовки, для эффективной вооруженной защиты интересов государства, го есть воинский труд.

Под характером воинской службы необходимо понимать связи и отношения между субъектами воинского труда и субъектами общества, возникающими в процессе воинской деятельности. Иными словами, воинский труд осуществляется в форме военной службы, имеющей свои специфические особенности.

Между характером и содержанием военной службы существует тесная диалектическая взаимосвязь. Изменения в содержании военной службы должны неизбежно приводить к адекватным изменениям в организации и характере воинского труда и наоборот.

Рассмотрим более подробно особенности содержания и характера воинского труда.

Большинство исследователей данной проблемы М.Смирнов, В.Климович, Р.Смелик, Е.Горгола, А.Волков, В.Якуничев и др. отмечают, что воинский труд многогранен, это труд сложный, квалифицированный, интеллектуальный, руководящий, управленческий, творческий, разной и 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.).

Важным основанием классификации воинского труда выступают его квалификационные признаки.

Расширение объема интеллектуального труда в воинской деятельности объективно выдвигает проблему увеличения доли профессионального воинского труда и его общей структуре, что также отражает особенности его содержания. Так, уже сегодня в отдельных видах Вооруженных Сил и родов поиск доля профессионального воинского труда составляет от 50 до 80% (авиация, ВМФ, РВСН) [11, C.29]. ориентация руководства Российской Федерации на создание небольшой (1 млн. человек) высокомобильной армии, ядро которой составят профессионалы высокого класса, будет способствовать еще большему увеличению доли профессионального воинского труда.

Расширение профиля военных специальностей находит отражение в самих названиях специальностей, в частности, появления «двойных» специальностей: механик-водитель, наводчик-оператор, химик-санитар и т.д. Растет количество так называемых «сквозных» специальностей, т.е. общих профессий для многих военных и гражданских сфер (связист, водитель, электронщик, программист и т.д.).

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.

Содержание воинского труда можно, с определенной долей условности, разделить на труд специалиста и труд чисто военный. При этом выполнение чисто военных функций специалистов воинского труда является определяющим. Независимо от воинской специальности каждый военнослужащий обязан нести внутреннюю, гарнизонную или караульную службу.

Изменениям в содержании воинского труда способствовало выведение из состава Министерства обороны РФ частей и подразделений строительных, железнодорожных и дорожных войск.

Значительное сокращение численности Вооруженных Сил изменило состав, характер и объем выполняемых военнослужащими функций.

Остановимся на особенностях характера воинского труда.

Прежде всего, это формы привлечения к воинскому труду. В соответствии с законом Российской Федерации «Об обороне» комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими осуществляется в добровольном порядке - по контракту, а также на основе призыва граждан на военную службу по экстерриториальному принципу. Там же установлено, что фактическая численность военнослужащих в Вооруженных Силах мирного времени не может превышать одного процента численности граждан России.

В условиях военного времени действует особый порядок привлечения к военной службе.

Переход на комплектование Вооруженных Сил по контракту сопряжен со значительными затратами со стороны государства. Содержание контрактника заметно отличается от содержания военнослужащего по призыву.

Напомним, Федеральная целевая программа «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту ряда соединений и воинских частей» на 2006-2009 гг. была разработана в соответствии с поручениями президента РФ от 16 ноября 2001 г. №1556 и правительства России от 7 декабря 2001 г. №МК-П4-42-пр на основании концепции, подготовленной Министерством обороны РФ совместно с заинтересованными Федеральными органами исполнительной власти. Апробация этой концепции была проведена в ходе практическою эксперимента на базе 76-й Псковской воздушно-десантной дивизии в период с сентября 2002 г. по декабрь 2003 г.

В соответствии с первоначальными планами на контрактный способ комплектования планировалось перевести 195 соединений и частей обшей численностью 176,5 тыс. военнослужащих. В том числе: в Вооруженных Силах РФ - 72 соединения и части (131,6 тыс. человек), 44,9 тыс. человек в других ведомствах: в ФПС России - 83 воинских формирования, во Внутренних войсках МВД России - 5, в Федеральной службе Железнодорожных войск - 23, в Спецсвязи России - 8 и Сиецстрое России - 4.

За три года реализации программы удалось несколько поднять уровень материального стимулирования военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в соединениях и частях постоянной готовности, выполняющих боевые задачи на территории Северо-Кавказского региона.

И нее же, как отмечается в «Информации о ходе реализации Федеральной целевой программы «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, ряда соединений и воинских частей» на 2006-2009 гг., возникших проблемах и принимаемых мерах по их разрешению», «перевод соединений и воинских частей на контрактную основу сегодня осуществляется крайне напряженно». Главная причина - уровень материального стимулирования военнослужащих и привлекательности военной службы остается невысоким. Так, ежемесячное денежное довольствие солдата-контрактника, проходящего военную службу в остальных соединениях и воинских частях, дислоцированных вне территории Чеченской Республики, составляет 8,3 тыс. рублей, что явно не соответствует реальным условиям службы, связанной с ненормированной продолжительностью служебного времени, большими физическими и психологическими нагрузками.

Изменения характера воинского труда будут зависеть от успешной реформы Вооруженных Сил. Однако для ее проведения, прежде всего, необходимо создать экономические условия. Они, на наш взгляд, являются сейчас определяющими, без чего вряд ли возможно реформирование Вооруженных Сил.

Подготовка военных специалистов сегодня осуществляется в два этапа.

Первый этап - подготовка граждан к занятию воинским трудом.

Второй этап - овладение навыками и умения, воинского труда в ходе воинской службы. Данный этап имеет трехступенчатую структуру: подготовка специалистов низкой, средней и высокой квалификации.

Основным элементом в системе подготовки специалистов высокой квалификации являются высшие военно-учебные заведения. В них осуществляется подготовка офицеров с высшим образованием, соответствующему третьему уровню высшего профессионального образования в системе много уровневого высшего образования в Российской Федерации.

Воинский труд существенно отличается от гражданскою труда.

Главное отличие от всех других видов труда заключается в особом материальном факторе - оружии, являющемся частью военно-технических средств, предназначенных, прежде всего, для нанесения удара по противнику или защиты от нею. Применяя оружие, боевую технику, воин наносит прямой урон живой силе и объектам противника и создает тем самым условия для его разгрома.

Выполнение задач по вооруженной защите интересов государства сопряжено с использованием специалистами воинского труда огромного количества техники и вооружений, способных уничтожать людей. На сегодняшний день в Вооруженных Силах Российской Федерации эксплуатируется оружие, способное уничтожить вес живое на Земле.

Воинский труд характеризуется повышенным риском для жизни военнослужащих, выполнением обязанностей в условиях, приближенных к экстремальным, вредным для состояния здоровья и жизни.

Защита интересов России в так называемых «горячих» точках влечет гибель военнослужащих в мирное время. Только в результате боевых действий в первую Чеченскую кампанию в период 1995-1996 годов погибло 2837 военнослужащих, ранено 13270 и пропало без вести 337 военнослужащих. [10], [12]

За полтора года второй контртеррористической операции в Чечне погибло 1670 военнослужащих Министерства Обороны. Всего потерь около 2600 человек. Но и в мирное время в период учений, повседневных занятий воинская деятельность отличается опасностью для здоровья и жизни человека. Постоянное обращение с оружием, десантирование, морские походы, работа с необычными отравляющими веществами, особые для человеческого организма условия (высокие и низкие давления и температуры, огромные скорости полетов, сильные шумовые эффекты и т.д.) все это в той или иной степени влияют на здоровье и жизнь воинов.

За 5 дней войны в Южной Осетии Россия, по словам прокурора РФ Сергея Фридинскиго, потери российских военнослужащих составили 71 человека погибшими и 340 - раненными. По данным Грузии, Россия существенно занизила свои потери. Так 12 августа президент Саакашвили заявил, что ВС Грузии уничтожили 400 российских солдат.

В 2005 году в результате преступлений и происшествий в российской армии погибли 1064 военнослужащих. 276 из них покончили жизнь самоубийством, говорится в сообщении Минобороны.

По сведениям Министерства обороны, 324 военнослужащих погибли в ДТП, еще 276 - и результате несчастных случаев. 105 человек скончались от насильственных действий со стороны гражданских лиц и 50 из-за неосторожности и в результате нарушения правил обращения с оружием.

От дедовщины в армии в прошлом году погибли 16 человек, а 17 человек погибли по другим причинам, конкретизировать которые Минобороны не стало.

Только за декабрь 2009 года в армии погибли 87 солдат. Наибольшее число из них, как и в целом за год, связано с гибелью военнослужащих в результате дорожно-транспортных происшествий. От несчастных случаев скончались 26 человек, и еще 25 покончили жизнь самоубийством. Жертвами преступных действий со стороны гражданских лиц стали 4 человека.

В 2010 году не боевые потери Вооруженных Сил России составили 554 военнослужащих, из них 210 покончили с собой. Кроме того, 24 солдата были убиты по неосторожности, а 14 - погибли вследствие нарушения правил обращения с оружием.

В 2010 году при исполнении служебных обязанностей и в нерабочее время погибли 442 военнослужащих, почти половина из них покончили жизнь самоубийством.

На территории бывшего СССР Россия осуществляла и продолжает осуществлять до настоящею времени четыре миротворческие операции: на территории Молдовы в Приднестровье, в Таджикистане и на территории Грузии - в Южной Осетии и в Абхазии. Численность объединенного миротворческого контингента составляет на сегодняшний день около 5 тысяч человек.

Отличительной чертой характера воинского труда является постоянная напряженность, готовность к действию. Режим воинского труда должен обеспечивать боевую постоянную готовность Вооруженных Сил.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Однако распределение времени в воинской части в течение суток, а по некоторым положениям и в течение недели осуществляется согласно распорядком дня и регламента служебное времени, что увеличивает его нормальную продолжительность. Рабочий день офицера по времени фактически не регламентирован. Служебная необходимость зачастую обязывает его находиться на службе до 12 часов и более. По мнению опрошенных офицеров, средняя продолжительность рабочего дня составляет 9-10 часов при 3-4 нерегулярных выходных в месяц и 6-8 суточных нарядах. [19, С.63] При таком режиме службы у офицера практически не остается времени на семейные заботы, воспитание детей, полноценный отдых. Кроме того, в Вооруженных Силах действует перечет, мероприятий, которые проводятся без ограничения общей продолжительности еженедельного служебного времени военнослужащих. К ним относятся: мероприятия, связанные с введением высших степеней боевой готовности, боевое дежурство, оперативные, оперативно-тактические и тактические учения с боевой стрельбой, командно-штабные учения и тренировки, мобилизационные и специальные учения, выходы в морс кораблей и вылеты авиации по планам боевой подготовки, выполнение задач в чрезвычайных ситуациях, инспектирование войск, несение внутренней, гарнизонной и караульной службы, служебные командировки.

В. Климович отличительной чертой воинского труда считает специфику рабочего места военнослужащего «За каждым военнослужащим закреплено конкретное рабочее место. Оно может быть в штабе, на командном пункте, в кабине самолета, классе, в окопе, в проводном аппарате, разрушенном здании, в наступающей сети и т.д.

В гражданском труде в отношениях между работниками фирмы, предприятия, учреждения преобладают отношения социального партнерства, так как и у предпринимателя, и рабочего цель одна - получение прибыли. Отношения же между субъектами воинского труда имеют жесткую подчиненность, регламентируемую особыми документами нормативно-правового характера: законами, общевоинскими уставами, инструкциями, директивами, приказами и приказаниями.

Представители гражданского сектора могут совмещать несколько видов трудовой деятельности с активизацией рыночных отношений, соотношение заработная плата - доход, по результатам социологических исследований составляет как 30% к 70% [11, C.15], доля оплаты труда в составе денежных доходов населения составила в 2007 году только 38%.

Военнослужащие не вправе совмещать военную службу с работой на предприятиях, в учреждениях и организациях, за исключением занятий научной, преподавательской и творческой деятельностью, если они не препятствуют исполнению обязанностей военной службы. Им запрещается оказывать содействие физическим и юридическим лицам с использованием служебного положения в осуществлении предпринимательской деятельности, а также получать за это вознаграждения и льготы. [4]

Таким образом, единственный источник дохода в бюджете семьи военнослужащего это его денежное довольствие.

И этой связи необходимо отметить, что данная тенденция пока только углубляется. Оплата труда высококвалифицированных специалистов не рядовых гражданских отраслей, управленцев всех уровней значительно выше, чем у аналогичных специалистов в военной сфере. Однако достаточно очевидной, на наш взгляд, данной тенденции не придается должного значения ни в исследованиях, ни в военно-социальной политике.

В результате этого нарушаются основные принципы оплаты и стимулирования профессиональной военной службы, а именно:

размер денежного содержания должен зависеть от сложности труда и условий, в которых он выполняется;

профессионально-деловых качеств работника, количества и качества его труда;

дифференциации оплаты труда в зависимости от квалификации работников.

Большинство военнослужащих проходят службу в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями и неблагоприятной экологической средой, гарнизоны удалены от основных элементов социальной инфраструктуры страны.

Действительно, значительная часть территории РФ относится к выше перечисленным местностям. Из 6 военных округов на территории РФ только московский не имеет в своем составе отдаленных и высокогорных местностей. И, кроме того, часть контингента войск РФ дислоцирует на территории стран СНГ, как правило, с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

За период службы профессиональный военнослужащий в среднем совершает 6-8 переездов, связанных с профессиональной деятельностью, в том числе при перемещении на вышестоящие должности, на обучение, в связи с увольнением с военной службы.

Военнослужащий не может самостоятельно изменить район службы. Региональное перемещение осуществляется только в соответствии с приказом. Так, в 90-х годах в результате вывода войск из Восточной Европы и стран СНГ передислоцировано около 730 тысяч военнослужащих. С учетом членов семей гражданского персонала около 1 млн. 200 тыс. человек. [16]

Одной из наиболее сложных проблемных черт характера воинского труда мы считаем особые отношения в «системе военнослужащий и его семья». Специфика этих отношений зависит от особенностей воинской службы, быта, мест дислокации воинских частей и гарнизонов, материально-бытового обеспечения. С этой точки зрения армия приобрела черты института. повышенного социального риска. К особенностям семей представителей воинского труда необходимо отнести: постоянную готовность семьи военнослужащего подчинить свою жизнь и судьбу требованиям, предъявляемым службой в армии; необходимость неоднократной адаптации при переездах к новому месту службы, связанной со сменой природных, климатических, бытовых, социальных условий (это вызывает большие психологические, физические и материальные нагрузки на военнослужащих и членов семьи); психологический дискомфорт, стрессы и конфликты, вызываемые отсутствием жилья, возможности трудоустроится женам, получения места в детском учреждении, недостаточность медицинской помощи и др.

Рассмотренные выше положения позволяют сделать следующие выводы:

а) воинский труд - это особая форма общественного устройства труда и отношений между людьми связанная с выполнением специфической услуги для общества - обеспечение внешней, а иногда и внутренней безопасности страны и создание мирных условий труда остальными членами общества. [7,С.78]

б) характер воинского труда обладает рядом особенностей и характеристик, не присущих никакому другому виду человеческой деятельности:

повышенной ответственностью перед обществом, за организацию боеготовности, выполнение приказов, воспитание и обучение личного состава;

особыми условиями службы и повышенной опасностью для жизни и здоровья военнослужащих;

высокой степенью сложности, постоянной напряженностью и готовностью к ведению боевых действий;

особой формой управления (строгая централизация и единоначалие);

особым материальным фактором-вооружением и военной техникой;

жесткой закрепленностью военнослужащих к месту службы;

специфическими требованиями к психике, состоянию здоровья, физическим данным и возрасту военнослужащего;

в) с точки зрения общества, воинский труд имеет наибольшее значение, чем равный по сложности и условиям труд в других отраслях народною хозяйства страны.

Таким образом, усложнение содержания воинского труда и изменяющийся его характер выявили в последнее время ряд противоречий, которые снижают эффективность воинской деятельности. К их числу можно отнести:

Противоречия, возникающие в результате повышения требований к профессиональной подготовке военнослужащих, под влиянием усложняющеюся характера своевременного оружия и боевой техники, с одной стороны, а с другой - снижения качества «человеческого материала», поступающего (призываемого) на военную службу. Ухудшилось состояние здоровья молодежи.

Противоречия, появление которых обусловлено резким контрастом между содержанием воинского труда, требующим высокой квалификации военнослужащих, и сохранением в Вооруженных Силах значительного объема неквалифицированного ручного труда, к выполнению которого привлекаются воины. К таким работам можно отнести уборку территории, заготовку овощей, выполнение различного рода строительных и хозяйственных работ, и другие задачи, которые по причине отсутствия в структуре Вооруженных Сил подразделений обеспечения ложатся на плечи военнослужащих боевых подразделений. Для сравнения необходимо заметить, что в армии США около 60% подразделений от общего числа в вооруженных силах приходятся на долю подразделений обеспечений.

Противоречия, обусловленные объективной необходимостью повышения профессионально-квалификационного уровня военнослужащих и ограниченными возможностями для этого у государства. В связи с переходом Вооруженных Сил на контрактную основу и расширением слоя, военнослужащих-профессионалов из числа рядового и сержантского состава необходимо изменение системы оплаты и стимулирования профессиональной военной службы.

.3 Финансовое стимулирование в системе мотивации воинской деятельности

Стимулирование воинского труда выступает в системе определенных дополнительных благ, имеющих цель отдать предпочтение, выделить определенные сферы военной деятельности, отличающиеся от обычных своей интенсивностью, работой в экстремальных условиях, климатическими и другими особенностями осуществления труда, а также степенью опасности для здоровья и жизни военнослужащих. Кроме того, стимулирование воинского труда может быть направлено на привлечение в Вооруженные Силы на контрактной основе гражданских лиц, на сохранение имеющихся высококвалифицированных кадров, на продолжительность службы и повышение квалификации отдельных категорий военнослужащих. И в этой сфере приоритетными является финансовое стимулирование, так как самым устойчивым стимулом, побуждающим человека к воинскому труду, является желание получить вознаграждение за работу в виде определенного количества материальных благ.

Абстрагируясь от многочисленных конкретных мотивов деятельности военнослужащих, можно увидеть, что самым устойчивым стимулом, побуждающим человека к воинскому труду, является желание получить вознаграждение за работу в виде определенного количества материальных благ. При этом, деньги, обладающие всеобщей покупательной способностью, люди стараются обрести их в качестве средств для достижения духовных и материальных благ. Но, говоря об этом, вовсе не подразумевается, что все помыслы военнослужащих обращены только на приобретение различных благ. Желание денег не исключает других устремлений, таких как удовольствие, доставленное самой работой, или вознаграждение в натуральной форме. Главное в том, что побудительные мотивы к воинскому труду поддаются денежной оценке.

Система материального стимулирования - это, прежде всего, система оплаты труда, денежное вознаграждение, дающее возможность работникам повысить свои доходы благодаря более качественному, эффективному труду. В условиях рыночной экономики возрастает значение и роль денежного довольствия как основной формы удовлетворения материальных и культурных потребностей профессиональных военнослужащих.

Практика строительства Вооруженных Сил показывает: недооценка или умаление значения материальных стимулов воинского труда, рано как и подмена административными мерами, ведет к ряду негативных моментов в жизни армии и флота. Курс, взятый нашей страной на создание мобильной профессиональной армии, требует адекватных рыночным отношениям подходов к оплате и стимулированию труда военнослужащих. И если корпоративная культура претерпевает изменения, система оплаты долита стать частью перемен. [15, С.96]

Финансовое стимулирование воинского труда состоит в использовании специальных финансовых методов стимулировании, в процессе применения которых осуществляются распределительные отношения.

Сущность финансовых методов стимулирования воинского труда состоит в том, что они выступают как рычаги, с помощью которых устанавливается зависимость между расходами на материальные, культурно-бытовые и другие потребности военнослужащих и специальными фондами денежных средств с целью создания заинтересованности в труде.

Согласно теории Л. Маслоу, экономические методы мотивации действуют с большой отдачей до определенного времени, затем, по мере удовлетворения физиологических потребностей наступает «очередь» удовлетворения социальных потребностей. Поэтому для эффективной мотивации одних экономических методов стимулирования недостаточно. Следует внедрять организационно-административные и социально-психологические методы.

С учетом сложившейся организационной культуры и стиля руководства наиболее действенными и приемлемыми для стимулирования являются следующие организационно-административные методы:

осуществление распорядительного воздействия на подчиненных путем повседневного оперативного обеспечения слаженной работы всех подразделений и служб управления;

дисциплинарное воздействие, заключающееся в установлении ответственности (материальной, административной, моральной и уголовной) и ее практической реализации.

В целях совершенствования системы стимулирования целесообразно использовать также известные методы социально-психологического характера:

социальное регулирование - обмен опытом, критика, конкурсы на звание «Лучший по профессии» и т.д.;

социальное нормирование - установление правил внутреннего распорядка;

социальное планирование - совершенствование базы развития и организации труда и управления;

моральное стимулирование личного состава, достигшего наилучших показателей в труде;

гуманизация труда - создание условий труда, оказывающих благоприятное воздействие на психику личного состава (санитарно-гигиенические условия, эргономические принципы организации рабочих мест, исключение монотонности труда, использование психологического воздействия).

Особенности стимулирования труда профессиональных военнослужащих требуют:

во-первых, чтобы финансовые методы отражали конкретные виды деятельности, обеспечивали компенсацию больших физических и моральных усилий, затрачиваемых военнослужащими при исполнении служебного долга.

во-вторых, выбор области приложения труда обусловлен не только индивидуальными качествами человека, по и тем благосостоянием, которое можно получить, занимаясь определенным видом деятельности, поэтому финансовые методы стимулирования должны обеспечивать достаточный уровень денежного содержания.

С одной стороны, стимулирование труда связано с последовательным осуществлением принципа его оплаты в соответствии с количеством и качеством и выступает в виде вознаграждения за труд, которое служит основой удовлетворения потребностей военнослужащих и определяется в зависимости от объема израсходованной военной рабочей силы. С другой стороны, стимулирование имеет более широкий аспект, то есть оплату труда не только за счет окладов денежного содержания, но и в порядке учета результативности профессиональной деятельности военнослужащих, когда во внимание берется проблема дополнительной оплаты труда, ее роли в удовлетворении потребностей.

Политика стимулирования - это не только политика заработной платы или денежного довольствия, это политика всех доходов - явных и косвенных. Стимулирование должно комплексно охватывать и гарантировать и экономическую привлекательность воинской службы, самого процесса воинского труда и пенсионного обеспечения.

Рассмотрим основные функции стимулирования:

|  |  |
| --- | --- |
| Функция | Основные положения |
| Воспитательная | функция тесно взаимосвязана с социально-психологической функцией стимулирования и направлена на формирование нравственных качеств работника |
| Социальная | суть функции состоит в том, что социально-экономическое положение людей в значительной степени определяется комплексом тех экономических и социальных благ, которыми располагает человек, занимая то или иное место в общественном разделении труда. Стимулирование, используя широкий набор материальных, духовных и социальных благ, служит основой удовлетворения разнообразных потребностей работника, развития его личности, его способностей. |
| Социально-психологическая | функция заключается в том воздействии, которое оказывает механизм стимулирования на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей, мотивация труда, на формирование того или иного типа отношения к труду. |
| экономическая | Функция предполагает совершенствование распределительных отношений и направлена на повышение качества труда и решение тех конкретных задач, которые стоят перед организацией. |

Одной из самых распространенных форм стимулирования является финансовое стимулирование. Место и роль данной формы стимулирования исключительно велика и ее трудно переоценить. Для руководителя оно выступает мощным рычагом управления. Что же касается личного состава, то на него оказывают воздействие несколько факторов: собственно деньги, позволяющие получать от жизни определенные блага, фактор оценки деятельности, заставляющий поддерживать определенное качество работы, и фактор социальной значимости как в своем коллективе, так и в различных общественных кругах.

Внедрение финансовых стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат. Существуют различные формы материального стимулирования. Обычно они применяются комплексно, а не в первозданном виде. Формы материального стимулирования выделяют по различным признакам таким как:

В зависимости от учета результата деятельности при определении стимула выделяют коллективную и индивидуальную. Коллективная форма материального стимулирования способствует работе воинской части в целом, так как интересы одного военнослужащего начинают совпадать с интересами коллектива. Индивидуальная форма материального стимулирования: положительной стороной этой формы стимулирования является то, что четко прослеживается связь между эффективностью деятельности конкретного исполнителя и ее поощрениями, минусом же являются значительные сложности в установлении показателей для оценки результата работы одного военнослужащего.

По степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов различают опережающую и подкрепляющую формы стимулирования. При опережающей форме объект стимулирования еще до начала деятельности информируется о том, каких необходимо достигнуть результатов в труде и что можно за них получить, ее достоинстве в быстром стимулирующем эффекте. При подкрепляющей форме объект стимулирования узнает о том, что оказался ценным, признанным и поощрительным в его труде только после завершения деятельности, и она не требует специальной нормативной базы для стимулирования.

По результатам труда выделяют позитивную (премируются высокие показатели труда - за превышение нормы) и негативную (за отклонение от нормы в меньшую сторону) форму.

По степени и характеру конкретности условий получения стимула различают общую, эталонную и состязательную (стимул вручается за занятое место) формы.

По разнице во времени между результатом и получением стимула: непосредственную, текущую и перспективную. Достоинством непосредственной формы является оперативность и очень ясная и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом. Перспективная форма способствует формированию единого, сплоченного коллектива.

Таким образом, исходя из вышеизложенного финансовое стимулирование труда - это одна из самых эффективных систем для побуждения работников к активной трудовой деятельности. Во второй главе мы произведем сравнительный анализ методов прямого стимулирования с другими государствами.

Глава 2. Анализ структуры выплат стимулирующего характера при переходе Вооруженных Сил Российской Федерация на комплектование по контрактному принципу

.1 Сравнительный анализ методов прямого стимулирования службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и армиях иностранных государств

Разные страны мира используют различные системы оплаты труда военных-профессионалов. Вместе с тем, существуют общие закономерности, присущие всем системам. Правительства ведущих экономически развитых государств рассматривают оплату труда военнослужащих не как денежное возмещение за воинскую службу, а как источник средств, позволяющий военнослужащим вести достойный образ жизни. Практическая реализация данного принципа лежит в основе военно-экономической политики различных стран в области оплаты воинского пруда.

Военнослужащие (в первую очередь, офицерский корпус) армии практически всех стран мира, кроме бывших советских республик, но своему экономическому положению входят, как минимум, в средний класс общества.

Для того, чтобы Вооруженные Силы могли эффективно выполнять свои функции, личному составу необходимо выплачивать денежное довольствие, которое, учитывая нелегкий и опасный труд военнослужащих, должно быть но размеру конкурентоспособным с заработной платой в гражданском секторе экономики.

С этой целью система оплаты труда военнослужащих постоянно совершенствуется, устраняются нарушения эквивалентности оплаты военнослужащих и гражданского персонала, занятого в частном секторе экономики.

Средства массовой информации широко публикуют данные о высоком жалованье военнослужащих с целью содействия комплектованию армии, привлечения туда молодежи, поощрения ее заключать контракты, стать профессионалами. За каждым повышением денежного довольствия военнослужащим следует широкая реклама, в печати открыто сопоставляются размеры оплаты гражданских специалистов - с одной стороны, солдат - с другой, доказываются материальные выгоды военной службы.

В 70-е гг. военными аналитиками и учеными США, ФРГ, Великобритании и Франции был сделан ряд выводов о непривлекательности воинского труда в связи со снижением уровня материальною благосостояния военнослужащих по сравнению с другими слоями общества как при поступлении на службу, так и при ее прохождении и окончании карьеры. Они пришли к следующим выводам. Такие понятия, как "долг", "воинская честь" и "зашита Родины" перестали быть главной мотивационной силой, которая ранее позволяла решать вопросы комплектования и управления армией. В этой связи социологами были исследованы причины неудовлетворенности службой военнослужащих различных категорий. Оказалось, что причины эти условно можно разделить на две группы.

Первая - это желание получать денежное довольствие не ниже общенациональных стандартов уровня жизни.

Вторая - стремление осознанно выполнять свои служебные обязанности: Иначе говоря, знать, за что работаешь. Выяснилось, что главными мотивами, которые определяют решение служить в армии и продлевать срок службы, являются в первую очередь высокое денежное довольствие, льготы при прохождении службы, и только во вторую очередь - другое. Снижение уровня жизни военнослужащих в 70-е гг. существенно повлияло на настроение, прежде всего офицеров среднего и младшего звеньев, а также сержантов. Эти военнослужащие все больше утверждались во мнении, что их служба не представляет ценности для общества.

Разрешая это противоречие, законодательные органы и правительства разработали и утвердили систему должностных окладов и льгот для всех категорий военнослужащих. Важнейшим условием принятой системы был обязательный ежегодный учет инфляционных процессов и, следовательно, корректировка сумм выплат.

Систему стимулирования труда военнослужащих можно условно разделить на две части: прямое и косвенное стимулирование.

Под прямым стимулированием понимаются выплаты денежных средств личному составу для поддержания их производительной деятельности. В первую очередь, это денежное содержание и налоговые льготы.

Косвенное стимулирование выражается в обеспечении достойных условий жизни на военных базах, в закрытых военных городках, медицинское обслуживание военнослужащих и их семей, а также в наличии у военнослужащих особых прав, которыми не обладают работники гражданского сектора, право на больший ежегодный отпуск, право на пенсию в зависимости от выслуги (обычно в 20 лет), а не от возраста и т. д.

Другими словами, сели от прямого стимулирования напрямую зависит размер получаемых военнослужащими на руки денежных средств, то косвенное стимулирование таким эффектом не обладает, но оно позволяет военнослужащим экономить определенные средства из уже полученных сумм, тем самым косвенно увеличивая их денежные доходы.

Основой денежного содержания военнослужащих большинства ведущих государств являются: основные оклады, постоянные надбавки, дополнительные выплаты, компенсационные и специальные выплаты.

Основные оклады - наибольшая по объёму составная часть денежного содержания (примерно 60-80 % денежного содержания). При этом они, как правило, зависят от воинского звания, времени службы в этом звании, а также от общей выслуги лет военнослужащего.

Денежное содержание военнослужащих США определяется их категориями (приложение 1) и сроками службы в вооруженных силах. Оно состоит из основного месячного оклада (приложение 2), различных надбавок к месячному окладу, поощри тельных премий и других выплат. [8]

Надбавки к месячному окладу, поощрительные премии и другие выплаты американским военнослужащим зависят от условий службы, военно-учетной специальности, достигнутых результатов по службе, семейного положения и других факторов и служат дополнительным источником материального обеспечения и стимулом к продлению контракта.

Ежегодно размеры денежного содержания военнослужащих (а также многие виды надбавок) корректируются в зависимости от индекса цен.

Поскольку способ добровольного комплектования ВС США распространяется также на резервные компоненты, основными стимулами привлечения резервистов, по взглядам американских экспертов, являются материальные (денежные). Они включают, во-первых, основную денежную оплату индивидуальным резервистам за еженедельные занятия по боевой подготовке (четыре 4-часовых занятия в месяц, 48 - в год) и за двухнедельные военные сборы (один раз в год) и, во-вторых, дополнительные специальные и поощрительные денежные надбавки, связанные со спецификой прохождения службы и применения резервных компонентов.

Основная денежная оплата индивидуальных резервистов, как за еженедельные занятия, так и за военные сборы начисляется и выплачивается в зависимости от категории личного состава РК: воинского звания и выслуги лет: от менее двух до более 26 лет.

Размер основной денежной оплаты одного еженедельного занятия по боевой подготовке резервистов ВС США составляет от 46 до 436 долларов.

Размер основной денежной оплаты ежегодных двухнедельных военных сборов резервистов ВС США в долларах составляет для генеральского состава от 3524 до 6115 долларов, старшего и младшего офицерского состава соответственно от 1879 до 4625 и от 1239 до 2687 долларов, для рядового (сержантского) состава от 1211 до 3972 долларов.

Общая сумма ежегодной основной денежной оплаты боевой подготовки индивидуальных резервистов ВС США включает ежегодную оплату за еженедельные занятия и двухнедельные военные сборы и составляет от 5363 до 27082 долларов.

Всем военнослужащим, имеющим право на получение основных окладов, выплачивается основная продовольственная надбавка. Военнослужащие сержантского и рядового состава получают надбавку, в случае если они не обеспечиваются бесплатным питанием или имеют разрешение питаться отдельно, в размере 323 долларов в месяц. При невозможности обеспечить питание ее размер увеличивается до 648 долларов. Максимальный же размер (в случае отсутствия столовых) составляет 11,21 доллара в сутки.

Основная квартирная надбавка (ОКН) выплачивается всем военнослужащим, имеющим право на получение основных окладов и не обеспеченных государственными квартирами (семейного типа). Размер ОКН зависит от ранга военнослужащего и наличия у него иждивенцев.

До 1985 года размер ОКН повышал си в зависимости от роста основных окладов. Начиная с 1985 года, размер ОКН соответствует средней стоимости аренды жилых помещений в США. Согласно новому порядку, размер ОКН продолжает увеличиваться в зависимости от роста основных окладов, но периодически пересматривается с тем, чтобы ее уровень не опускался ниже 65% от арендной платы в среднем по стране.

В зависимости от наличия иждивенцев военнослужащие делятся на две категории: имеющие иждивенцев и одинокие. От того, к какой категории относится военнослужащий, зависит размер ОКН.

Кроме того, квартирную надбавку получают и военнослужащие, проживающие в государственном жилом фонде. Размер такой надбавки представлен в таблице.

Таблица 1

Размеры основной квартирной надбавки военнослужащих ВС США (долларов США в месяц)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Штат | Категория военнослужащего | | | | | | |
|  | 2-й лейтенант | 1-й лейтенант | Капитан | Майор | Подполковник | Полковник | Бригадный генерал и выше |
| Оклахома | 660 | 781 | 922 | 1059 | 1103 | 1170 | 1193 |
| Техас | 935 | 960 | 1055 | 1212 | 1283 | 1376 | 1404 |
| Алабама | 959 | 1263 | 1365 | 1512 | 1616 | 1629 | 1648 |
| Вашингтон | 1311 | 1443 | 1643 | 1907 | 2008 | 2163 | 2206 |
| ф.о.Колумбия | 1964 | 2325 | 2362 | 2564 | 2707 | 2729 | 2761 |
| Лонг-Айленд | 2046 | 2246 | 2602 | 2816 | 2838 | 2873 | 2930 |
| Коннектикут | 2247 | 2416 | 2770 | 3207 | 3513 | 3542 | 3583 |
| Калифорния | 2262 | 2677 | 2833 | 3036 | 3134 | 3285 | 3351 |
| Нью-Йорк | 2344 | 2767 | 2871 | 3308 | 3617 | 3647 | 3689 |

Временная квартирная надбавка (ВКН) выплачивается военнослужащим с тем, чтобы компенсировать разницу в арендной плате в различных районах США. Оплата зависит от района проживания и ранга военнослужащего и производится только за время проживания в этом районе. При смене места службы надбавка выплачивается в ином размере. Военнослужащим без иждивенцев, занимающим государственные квартиры и получающим ОКН в неполном размере, а также военнослужащим, имеющим иждивенцев и государственные квартиры и не получающим ОКН, ВКН не выплачивается.

По закону 1985 года размер ВКН рассчитывается следующим образом: из средне-регионального размера арендной платы вычитается 80% от средней арендной платы в целом по США, при этом учитывается ранг военнослужащего. Уровень BКН колеблется от 660 до 3689 долларов в месяц, а в районах с наивысшей арендной платой (Вашингтон, Нью-Йорк, Лос-Анджелес и некоторые другие) он может достигать больше половины основной квартирной надбавки.

Надбавка за проживание в отрыве от семьи выплачивается только военнослужащим, имеющим иждивенцев.

Офицерам выплачивается надбавка на приобретение и ремонт обмундирования в размере 250 долларов один раз за все время службы. Далее при переходе из одного вида ВС в другой она не выплачивается. Офицерам резерва выплачивается 350 долларов единовременно и 50 долларов каждые четыре года на ремонт.

Персональные надбавки высшим офицерам выплачиваются:

генерал-лейтенантам и вице-адмиралам (0-9) в размере 500 долларов в год;

генералам и адмиралам (0-10) в размере 2200 долларов в год;

председателю комитета начальников штабов, начальникам штабов ВВС, ВМС, СВ и коменданту морской пехоты выплачивается 4 тыс. долларов в год;

высшему составу делегации США в военно-штабном комитете ООН в ранге 0-9 в размере 2700 (2200 + 500) долларов в год.

Размер надбавки за знание иностранных языков зависит от трудности языка и уровня владения им. Гак размер минимальной выплаты составляет 25 долларов. Для владеющих одним иностранным языком в совершенстве ее размер составляет 500 долларов, для владеющих в совершенстве более чем одним иностранным языком - 1000 долларов. Для подтверждения знания иностранного языка сдаются экзамены через каждые 12 месяцев. Не подтвердившие знание иностранного языка теряют право на получение надбавки.

Военнослужащие, проходящие службу за рубежом, имеют право на получение пяти видов надбавок:

Квартирная надбавка. Выплачивается в размере разницы между основной квартирной надбавкой и фактической стоимостью аренды квартиры в стране пребывания.

Надбавка, компенсирующая стоимость жизни. Выплачивается в случае более высокой стоимости аренды квартир и жизни в стране пребывания по сравнению с США.

Надбавка за временный наем жилья. Эта надбавка частично возмещает расходы военнослужащего, прибывшего на службу за рубеж, за проживание в гостинице в течение не более 60 дней.

Временная квартирная надбавка. Возмещает расходы военнослужащего за аренду дома в США до прибытия его семьи к постоянному месту службы за рубежом.

Надбавка за эвакуацию. Выплачивается в случае любой эвакуации иждивенцев из района дислокации части в безопасное место. Выплачивается ежедневно.

Размеры надбавок не приводятся, поскольку они зависят от категории военнослужащего, его семейного положения, стоимости жизни в районе службы и других факторов.

Всем военнослужащим, находящимся в районах боевых действий, в дополнение ко всем выплатам и надбавкам, на которые они имеют право, выплачивается 225 долларов в месяц.

Специальные выплаты офицерам летной службы за продление сроков службы:

продлившим контракт на службу до 14 лет ежегодно выплачивается по 12 тыс. долларов;

продлившим контракт на 1 или 2 года ежегодно выплачивается но 6 тыс. долларов.

Выплаты офицерам инженерно-технического состава и научным работникам за продление сроков службы установлены офицерам в ранге не выше 0-6, имеющим дефицитные специальности и выслугу от 3 до 14 лет и подписавшим контракт на продление службы от 1 года до 4 лет, в размере 3 тыс. долларов за каждый год.

Как правило, вооруженные силы США испытывают нехватку медицинских специалистов, что объясняется большими доходами, получаемыми такими специалистами в гражданском секторе экономики. Для того чтобы сократить этот разрыв и увеличить привлекательность службы в вооруженных силах, офицерам-медикам установлены специальные поощрительные выплаты.

Таблица 2

Специальные выплаты военным врачам США (в долларах)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Срок службы | Уравнительная специальная надбавка | Дополнительная специальная надбавка | Квалификационная надбавка | Всего |
| О-6 и ниже | | | | |
| Практикант | 1200 | 15000 |  |  |
| 0-5 лет | 5000 | 15000 | 2500 | 22500 |
| 6-7 лет | 12000 | 15000 | 2500 | 29500 |
| 8-9 лет | 11500 | 15000 | 2500 | 29000 |
| 10-11 лет | 11000 | 15000 | 3500 | 29500 |
| 12-13 лет | 10000 | 15000 | 4000 | 29000 |
| 14-17 лет | 9000 | 15000 | 5000 | 29000 |
| 18-21 лет | 8000 | 15000 | 6000 | 29000 |
| Более 22 лет | 7000 | 15000 | 6000 | 28000 |
| О-7 и выше | | | | |
| Более 18 лет | 7000 | 15000 | 6000 | 29000 |

Офицерам-стоматологам сухопутных войск. ВВС и ВМС, имеющим выслугу более одного года, установлены следующие виды специальных выплат:

уравнительные (от 3 до 12 тыс. долларов);

квалификационные (от 2,5 до 6 тыс. долларов);

дополнительные (от 4 до 15 тыс. долларов);

поощрительные (от 6 до 20 тыс. долларов).

Сержантскому и рядовому составу, являющимся классными специалистами (1, 2, 3 класс), выплачивается надбавка в размере 50, 100, 150 долларов в месяц в том случае, если они поступили на службу до 1 октября 1984 года.

Поступившим на службу после этой даты (за выполнение работ повышенной сложности и требующих особой ответственности) выплачивается до 275 долларов в месяц.

Специальные выплаты офицерам за службу на кораблях в зависимости от ранга офицера и его выслуги составляют от 100 до 535 долларов в месяц, ворэнт-офицерам от 180 до 730 долларов в месяц, а рядовым и сержантам составляют от 50 до 646 доллара в месяц.

Военнослужащим, получающим специальные выплаты за службу на кораблях, в случае непрерывной службы на кораблях в течение 6 месяцев, дополнительно выплачивается 100 долларов в месяц за седьмой и последующие месяцы непрерывной службы.

Компенсационные выплаты военнослужащим за службу на подводных лодках составляют от 100 до 595 долларов в месяц, для рядовых и сержантов - от 50 до 620 долларов в месяц.

Специально обученным и имеющим разрешение на работу под водой и фактически работающим по этой специальности военнослужащим выплачивается в месяц:

офицерскому составу - не более 240 долларов;

сержантскому и рядовому составу - не более 300 долларов.

При перемене моста службы военнослужащим выплачивается пособие, компенсирующее затраты на переезд. Сумма выплаты зависит от семейного состояния и должностного положения военнослужащих.

Таблица 3

Размер подъемного пособия военнослужащих США при перемене места службы (в долларах)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории военнослужащих | Семейное положение | |
|  | Холостые | Семейные |
| О-7 и выше | 2819,31 | 3470,55 |
| Старшие офицеры | | |
| О-6 | 2586,50 | 3124,92 |
| О-5 | 2491,13 | 3012,12 |
| О-4 | 2308,57 | 2655,21 |
| Младшие офицеры | | |
| О-3 | 1850,14 | 2196,76 |
| О-2 | 1467,59 | 1874,77 |
| О-1 | 1235,82 | 1676,82 |
| Ворэнт-офицеры | | |
| W-5 | 2345,49 | 2562,91 |
| W-4 | 2082,94 | 2349,59 |
| W-3 | 1750,67 | 2152,68 |
| W-2 | 1554,78 | 1980,40 |
| W-1 | 1301,44 | 1712,72 |
| Сержанты (петти-офицеры) и рядовые (матросы) | | |
| Е-9 | 1710,68 | 2255,24 |
| Е-8 | 1570,15 | 2078,85 |
| Е-7 | 1341,45 | 1930,14 |
| Е-6 | 1214,26 | 1783,48 |
| Е-5 | 119,93 | 1603,99 |
| Е-4 | 974,29 | 1603,99 |
| Е-3 | 955,83 | 1603,99 |
| Е-2 | 776,36 | 1603,99 |
| Е-1 | 692,28 | 1603,99 |

Подъемное пособие холостым военнослужащим выплачивается лишь в случае, если им не предоставляется жилье в государственном жилом фонде.

Если в семье оба супруга военнослужащие, то пособие выплачивается старшему по званию. В этом случае если переезд временный пособие выплачивается частично, в размере 544,96 доллара.

Доходы американских военнослужащих, равно как и других граждан США, облагаются федеральным налогом и налогом штата. При прохождении службы за пределами США военнослужащие имеют дополнительные права на ряд социальных налоговых вычетов, однако порядок и механизм самого налогообложения остается прежним.

Для определения размера ежемесячного налога военнослужащему необходимо из суммы налогооблагаемых доходов вычесть соответствующую сумму налогового вычета (258,3 доллара на каждого члена семьи или иждивенца), а полученную величину использовать для дальнейшего подсчета при помощи таблиц.

Таблица 4

Размер подоходного налога для женатых (замужних) военнослужащих США

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма налогооблагаемого дохода с учетом налогового вычета (долларов США) | Размер подоходного налога (долларов США) |
| 221 - 808 808 - 2567 2567 - 5708 5708 - 12392 12392 - 26767 Свыше 26767 | 10% от суммы свыше 221 58,70 + 15% от суммы свыше 808 322,55 + 25% от суммы свыше 2567 1107,80 + 28% от суммы свыше 5708 2979,32 + 33%от суммы свыше 12392 7723,07 + 35% от суммы свыше 26767 |

Таблица 5

Размер подоходного налога для женатых (замужних) военнослужащих США

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма налогооблагаемого дохода с учетом налогового вычета (долларов США) | Размер подоходного налога (долларов США) |
| 667 - 1858 1858 - 5396 5396 - 9838 9838 - 15463 15463 - 27175 Свыше 27175 | 10% от суммы свыше 667 119,10 + 15% от суммы свыше 1858 649,80 + 25% от суммы свыше 5396 1760,30 + 28% от суммы свыше 9838 3335,30 + 33%от суммы свыше 15463 7200,26 + 35% от суммы свыше 27175 |

Денежное содержание рядового, сержантского и офицерского состава Вооруженных Сил Великобритании определяется в зависимости от звания и выслуги лет. Военнослужащие получают денежное содержание, состоящее из основного оклада и различных надбавок. Усредненные показатели денежных выплат данной категории военнослужащих приведены в таблице.

Таблица 6

Усредненные показатели денежных выплат военнослужащих Великобритании

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Воинское звание | Средний ежемесячный оклад (ф.ст.) | Средний ежемесячный оклад (долл. США) |
| Генерал | 9730 - 10240 | до 17500 |
| Генерал-лейтенант | 7300 - 7860 | до 13400 |
| Генерал-майор | 6550 - 7300 | до 12500 |
| Бригадный генерал | 9180 - 6797 | до 11600 |
| Полковник | 5460 - 6010 | до 10300 |
| Подполковник | 4260 - 4715 | до 8000 |
| Майор | 3200 - 3620 | до 6200 |
| Капитан | 3000 - 3200 | до 5500 |
| Лейтенант | 2800 - 3000 | до 5100 |
| Второй лейтенант | 2800 | до 4800 |
| Уорент-офицер 1 класса | 2900 - 3000 | до 5100 |
| Уорент-офицер 2 класса | 2700 - 2900 | до 5000 |
| Старший сержант | 2585 - 2700 | до 4600 |
| Сержант | 2350 - 2585 | до 4400 |
| Капрал | 2110 - 2350 | до 4000 |
| Ланс-капрал | 2026 - 2110 | до 3600 |
| Рядовой | 1520 - 2026 | до 3500 |

При этом выслуга в звании "полковник" - "майор" составляет 8 лет, "капитан" - 6 лет, "лейтенант'' - 4 года. Выслуга лет категорий "уорент-офицер" - "старший сержант" - составляет 18 лет, "сержант" - 12 лет. [1]

Ежегодно 1 апреля производится индексация денежного содержания военнослужащих в соответствии с уровнем инфляции в стране.

После недавних произошедших событий в Японии, Пентагон сообщил, что находящиеся в Японии американские военные будут получать надбавку к жалованию за службу в особо трудных условиях.

Ежемесячная надбавка составит 50 долларов и будет выплачиваться тем военнослужащим, которые сейчас проходят службу в районе столицы страны Токио, а также в префектурах Аичи, Канагава, Акита, Аомори, Чиба, Фукусима, Гунма, Ибараки, Ивате, Мияги, Нагано, Ниигата, Саитама, Шизоука, Точиги, Ямагата и Яманаси.

Основными видами ежедневных надбавок к денежному окладу в вооруженных силах Великобритании являются:

. За прохождение службы на заморских территориях без семьи до 3,8 ф.ст. (1 ф.ст. - 1,5 долл. США), в Северной Ирландии - 4,4 ф.ст. для всех военнослужащих. Кроме того, в зависимости от специальности и рода войск военнослужащим начисляются надбавки: 3,67 ф.ст. для воздушно-десантных войск, 19,29 ф.ст. для спецназа, 16,11 ф.ст. для летного состава, и до 13,54 ф.ст. для подводных пловцов, 5,09 ф.ст. для экипажей кораблей и судов ВМС в море.

. За продовольственный паек: неженатым военнослужащим - 2,35 ф.ст., женатым - 3,13 ф.ст. за пропуск приемов пиши (в случае постановки на котловое довольствие) - 3,62 ф.ст.

. На расквартирование:

категория "майор" и выше - 4 ф.ст.;

категория "капитан" и ниже - 3 ф.ст.;

категория "уорент-офицер" - 2,4 ф.ст.;

категория "капрал" и ниже - 1,4 ф.ст.;

категория "рядовой" - 1 ф.ст.

На расквартирование с семьей ежедневно: офицерам - от 9 до 18 ф.ст. солдатам и сержантам - от 4 до 7 ф.ст., на оплату гаража - 0,6 ф.ст., парковки - 0,3 ф.ст.

Кроме того, осуществляются выплаты за расходы на коммунальные услуги, исчисляемые в зависимости от места проживания. На проживание в Лондоне, который считается исключительно дорогим местом жительства в Великобритании, исчисляется: общие расходы - 3 ф.ст. ежедневно, дополнительно на расквартирование в Лондоне - 2.74 ф.ст.

Дополнительные выплаты производятся также за практическое знание иностранных языков (1 ф.ст.), работу в сверхурочные часы, ночные дежурства, несение службы в выходные и праздничные дни (2% от ежедневного содержания), участие в испытаниях (1,83 ф.ст.), работу в тяжелых (по английской терминологии "неприятных") условиях (0,63 ф.ст.), при прохождении службы в отрыве от семьи более плести месяцев в году - 7,5 ф.ст.

При переводе к новому месту службы выплачивается подъемное пособие в размере одного месячного оклада. При совершении покупок в магазинах системы военной торговли военнослужащие и члены их семей освобождаются от местных налогов.

Денежное содержание военнослужащих Германии складывается из основного оклада, зонально-территориальных надбавок, а также различных дополнительных выплат и пособий. Размер основного ежемесячного оклада определяется в зависимости от разряда тарифной ставки. Увеличение размера основного оклада производится, как правило, через каждые два года, начиная с 22-лстнего возраста. Для каждого воинского звания определяется максимально возможная сумма денежного содержания, что соответствует предельному сроку выслуги в данном звании.

Таблица 7

Основные оклады военнослужащих Германии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Воинское звание | Тарифная ставка | Ежемесячный должностной оклад | |
|  |  | В евро | В долл. США |
| Генерал Генерал-лейтенант Генерал-майор Бригадный генерал Полковник Подполковник Майор Капитан Старший лейтенант Лейтенант | В 10 В 9 В 6 В 5 В 3, а 16 А 14,А 15 А 13 A 11\*, A12 A 10\* A 9\* \* в 2001 году для командиров подразделений повышена до А 12 | 7066 5989 5420 5094 2314-4059 1945-3480 1894-2517 1453-2317 1156-1809 1060-1566 | 7412 6435 5918 5622 3100-4683 2765-3958 2719-3288 2318-3102 2049-2641 1562-2421 |

При нахождении военнослужащих Германии в командировках за пределами национальной территории им выплачивается ежедневная надбавка.

Таблица 8

Ежедневная надбавка за нахождение за пределами Германии

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Страна пребывания | Размер ежедневного денежного довольствия с учетом надбавки | | | |
|  | С 1 по 14 день | | После 14 дня | |
|  | Евро | Доллар | Евро | Доллар |
| Косово, Македония Албания Хорватия, Греция, Италия, район Адриатического моря Босния и Герцеговина Для летного состава ВТА - Косово, Македония, Албания, Хорватия, Босния и Герцеговина Для летного состава боевой и разведывательной авиации при применении в интересах КФОР и СФОР | 75 40 25 25 40 52 | 85,2 54,8 32 22 54,8 64,7 | 90 52 40 65 40 52 | 88,3 64,7 54,8 76,5 54,8 64,7 |

Зонально-территориальные надбавки определяются в зависимости от разряда тарифной станки. При этом учитываются также условия проживания и семейное положение военнослужащих.

Таблица 9

Зонально-территориальные надбавки военнослужащих Германии

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Семейное положение | Разряд ежемесячной ставки | | | |
|  | А1-А8 Евро/долл. | А9-А12 Евро/долл. | В1-В2 А13-А16 Евро/долл. | В3-В11 Евро/долл. |
| Холост Женат Один ребенок | 353/320 429/399 498/452 | 375/340 455/413 523/474 | 422/383 502/456 570/518 | 501/454 581/527 649/589 |

В зависимости от специфики прохождения службы и характера выполняемых служебных обязанностей для военнослужащих предусмотрены три дополнительные выплаты и надбавки.

Таблица 10

Дополнительные выплаты и надбавки военнослужащих Германии

|  |  |
| --- | --- |
| Вид надбавки | Размер ежемесячной надбавки (евро/долл. США) |
| Должностная надбавка за безупречное выполнение своих обязанностей: лейтенант - майор несение службы в выходные, праздничные дни и в ночное время (с 20.00 до 6.00) за выслугу лет: за 25 лет за 40 лет за 50 лет надбавки личному составу ВВС: за должность: пилотам боевых реактивных самолетов пилотам реактивных, поршневых самолетов и вертолетов другим членам экипажа самолетов и вертолетов за полеты: пилотам реактивных самолетов пилотам других самолетов другим членам экипажа за учебные полеты Операторам службы обеспечения безопасности полетов и РЛС Личному составу ВМС: Надводных кораблей: всем членам экипажа дополнительно тех. составу дополнительно всем членам экипажа (после 16 месяцев службы) Подводных лодок: всем членам экипажа дополнительно специалистам электромеханической части дополнительно всем членам экипажа (после 16 месяцев службы) боевым пловцам дополнительно после 16 месяцев службы личному составу воздушно-десантных войск | 51/56 0,38-0,69/0,45-0,73 за час 306/377 408/470 510/563 229/308 183/266 146/233 306/377 244/322 193/276 122/211 102-153/92-138 в зависимости от воинского звания 80/83 23/30 61/65 206/287 23/31 183/267 183/267 91/93 114/204 |

Кроме того, дополнительно выплачиваются:

кадровым военнослужащим и военнослужащим по контракту - ежегодное единовременное пособие в размере ежемесячного оклада;

пособие на детей, величина которого определяется согласно федеральному закону "О денежных пособиях на детей";

при убытии в очередной отпуск пособие в сумме от 153 до 229 евро / от 138 до 208 долл. (в зависимости от тарифного разряда);

военнослужащим по контракту ежемесячное пособие за успехи по службе в размере от 6,6 до 13,26 евро / от 6 до 12 долл.;

компенсация за использование личного и общественного транспорта в служебных целях;

надбавки за пребывание в воинском звании свыше установленного срока от 25 до 149 евро / от 23 до 135 долл. в месяц. [8]

Военнослужащие по контракту и кадровые военнослужащие имеют право на компенсацию расходов, связанных со служебными командировками (в том числе и на проживание в гостиницах), а также с переездом к новому месту службы. В случае рождения, смерти или болезни членов семьи военнослужащего ему может быть оказана материальная помощь.

Согласно ст. 12 Федерального закона "О статусе военнослужащих" денежное довольствие военнослужащих РФ состоит из месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью (далее - оклад по воинской должности), месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее - оклад по воинскому званию), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащих, а также месячных и иных дополнительных выплат.

К окладам месячного денежного содержания относятся оклады по воинским званиям и оклады, но воинским должностям военнослужащих. Такое деление окладов денежного содержания является наиболее целесообразным. Оно отвечает специфике воинской службы, способствует росту квалификации, наиболее полному удовлетворению личных потребностей военнослужащих в соответствии с их служебным положением, стимулирует деятельность и безупречность службы. Чем выше должность, тем больше оклад по этой должности; чем выше воинское звание, тем больше оклад по воинскому званию [4]. К примеру, оклады по воинской должности военнослужащих по призыву варьируются от 330 рублей до 605 рублей, а военнослужащих по контракту от 1921 рубля до 8462 рублей.

Оклады по воинским званиям составляют:

младшие офицеры - от 2029 до 2280 рублей

старшие офицеры - от 2451 до 2796 рублей

высшие офицеры - от 3142 до 3603 рубля.

В денежном довольствии, помимо окладов денежного содержания, большое значение имеют установленные для различных групп военнослужащих дополнительные выплаты денежного довольствия, выплачиваемые в зависимости от условий специфики прохождения военной службы, квалификации, сложности работы и ответственности отдельных категорий военнослужащих, которые не учитываются окладами денежного содержания.[21]

Все дополнительные выплаты денежного довольствия имеют строго целевое назначение. По этому признаку их можно разделить на несколько групп:

стимулирующие длительную службу. Дополнительные выплаты денежного довольствия, относящиеся к этой группе, такие как процентная надбавка, за выслугу лет и другие, предназначены для того, чтобы материально заинтересовать военнослужащих в длительности их службы в армии и на флоте, а также некоторых родах войск и видах Вооруженных Сил;

выплачиваемые за особые условия службы. Служба военнослужащих в некоторых родах войск, на отдельных должностях и в ряде местностей проходит в условиях, отличающихся от условий прохождения Службы в других родах войск, местностях и должностях. Поскольку эти различия являются значительными, го они находят отражение в денежном довольствии в виде ряда надбавок и вознаграждений, таких как процентная надбавка за службу в отдаленных местностях, надбавка за особые условия службы, морское денежное довольствие и некоторые другие;

стимулирующие более квалифицированный труд (повышение квалификации), Чтобы материально заинтересовать военнослужащих в повышении качества своего труда, повышении квалификации, установлены специальные выплаты. Так, военнослужащим, занимающим одноименные должности, по труд которых является более квалифицированным, более качественным, установлена выплата денежного вознаграждения за классную квалификацию (квалификационную категорию), надбавка за ученое звание и ученую степень;

выплачиваемые за выполнение дополнительных обязанностей. Если на военнослужащих возлагаются дополнительные обязанности, не снизанные с выполнением обязанностей по их основным должностям или хотя и связанные с исполняемыми должностями, но носящие особый характер и не учитывающиеся в окладах денежного содержания, им производятся дополнительные выплаты, например курсантская должностная надбавка;

для поощрения высоких достижений в служебной деятельности. Целью дополнительных выплат денежного довольствия этой группы является стимулирование личных достижений военнослужащих в служебной деятельности, их безупречной службы и дисциплинированности. К ним относятся: единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей, денежное вознаграждение за окончание военно-учебных заведений, премии личному составу, в том числе в авиации за высокое качество сосной подготовки и полетов без катастроф и аварий и некоторые другие;

По срокам выплаты дополнительные выплаты денежного довольствия подразделяются на месячные и иные (единовременные).

Месячные дополнительные выплаты денежного довольствия - это такие выплаты, право на которые возникает при наступлении определенных условий, указанных в Законе, и длится весь период действия этих условий.

К ним относится:

процентная надбавка за выслугу лет;

коэффициенты (районные, за военную службу в высокогорных районах, за военную службу в пустынных и безводных местностях);

процентные надбавки за военную службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных;

ежемесячные надбавки за ученую степень (ученое звание), воинские должности профессора (доцента);

надбавка за особые условия службы;

курсантская должностная надбавка;

денежное вознаграждение за классную квалификацию (квалификационную категорию);

морское денежное довольствие;

набавка за сложность, напряженность и специальный режим службы и другие;

ежемесячная процентная надбавка военнослужащим, допущенным к государственной тайне на постоянной основе;

денежное вознаграждение за прыжки с парашютом (десантирование с техникой);

денежное вознаграждение за водолазные работы и др.

Иные (единовременные) дополнительные выплаты денежного довольствия - это выплаты, с выдачей которых право является реализованным, и для получения их в следующий раз необходимо возникновение права на них вновь, независимо от права, реализованного ранее.

К ним относятся:

единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей;

единовременное денежное вознаграждение за непрерывную военную службу офицерам, служба которых связана с совершением прыжков с парашютом;

единовременное денежное вез награждение за окончание военных образовательных учреждений профессионального образования;

денежное вознаграждение за длительную и непрерывную службу на кораблях, судак и в управлениях их соединений (объединений);

единовременное пособие при заключении контракта;

единовременное пособие при увольнении с военной службы;

премия за образцовое выполнение воинского долга;

материальная помощь;

премия по повышению эффективности воинского труда [29]

К одной из групп дополнительных выплат денежного довольствия также относится и путевое довольствие.

В Вооруженных Силах РФ помимо того, что ряд выплат, получаемых военнослужащими, не учитываются при удержании налога, им предоставляются различные налоговые вычеты, уменьшающие налоговую базу.[3]

Не смотря на все это разнообразие выплат, размеры денежного довольствия военнослужащих РФ остаются быть ниже среднего уровня и гораздо уступают размерам выплат в армиях зарубежных государств.

Разрыв в деньгах между окладами рядового по контракту и лейтенанта всего 665 рублей, а лейтенанта и полковника - 832 рубля. Не лучше дело обстоит и с окладами по воинской должности, так размер оклада командира полка на 937 рубля больше чем командира роты.

Молодой офицер вообще не может себя обеспечить, не говоря уже о семье. Сносные деньги военным платят только лишь в горячих точках, где молодой лейтенант получает немного больше, чем убеленный сединами генерал или в отдаленных местностях, где есть повышающие коэффициенты и надбавки.

Рядовой солдат-контрактник получает после последнего повышения денежного довольствия не больше 10 тысяч рублей. Возможно, на эти деньги можно жить где-то в сельской местности, в городе - нет. Снять квартиру и обустроить быт - невозможно, поэтому в большинстве своем контрактники живут, как и солдаты-срочники, в обыкновенной казарме. И текучесть кадров - огромная: по данным военных социологов, до 300% в год.

Лейтенант Российской армии получает денежное довольствие примерно такое же, как солдат-контрактник: в среднем на 500 рублей больше. Именно поэтому из армии в основном бегут не сорокалетние майоры и подполковники, которым до пенсии чуть-чуть дотянуть осталось, а двадцатилетние лейтенанты.

Неудивительно, что сыновья генералов, получившие военные специальности, например бывшего начальника Генерального штаба Квашнина, не стали связывать свою судьбу с армией. И сын начальника боевой подготовки Вооруженных сил генерал-лейтенанта Владимира Шаманова ушел из армии лейтенантом, окончив юридический факультет военного университета. Этот престижный военный вуз вообще готовит специалистов для "гражданки". По меньшей мере, 90% его выпускников уходят из армии в первый же год службы. [20]

Если же офицер все-таки дослужился до капитана, то он будет получать около 14-15 тысяч. Полковник, например доктор медицинских наук, получает 19 тысяч. Правда, если полковник служит в центральном аппарате Вооруженных сил России, то его зарплата может составить 29-30 тысяч рублей чистыми.

А сколько получают генералы? Генерал-майор, занимающий высокую должность, например в Северо-Кавказском военном округе, получает 25 тысяч рублей. Это примерно столько же, сколько солдат-контрактник и 42-й невоюющей дивизии в Чечне. И чуть ниже, чем "паркетный" полковник Минобороны. Так что выгоднее быть мало за что отвечающим солдатом - служащим по контракту в Чечне, чем обычным российским генералом.

Уйдя на пенсию в 45-46 лет, офицер получает не больше 7-9 тысяч рублей. Если учесть, что за свою двухкомнатную квартиру ему приходится платить около 3,2 тысячи рублей, то на семью остается 4-6 тысяч рублей.

Если даже взять для сравнения денежное довольствие военнослужащих других министерств и ведомств Российской Федерации, то и здесь мы будем наблюдать не лучшую картину. Так, например, лейтенант ФСБ или ФСО РФ получает около 25 тысяч рублей; причем выполняя такую же работу, что и лейтенант Вооруженных Сил РФ.

В соответствии с приказом МО РФ от 24 февраля 2011 г. № 400 "О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации", командирам воинских частей представлено право награждать деньгами офицеров, добившимся высоких результатом при проведении командно-штабных, тактических учении, боевых стрельб, участия в походах, состояния подчинённой воинской части, личной дисциплинированности.

Выплата денег награждаемым офицерам осуществляется в течение календарного года ежемесячно в равных долях на основании приказа Министра обороны Российской Федерации.

Офицеры Сухопутных войск вместе с денежным довольствием ежемесячно будут получать следующие "министерские премии":

командиры взводов - 35 тыс. руб.:

заместители командиров рот (им равные) - 40 тыс. руб.;

командиры рот, батарей (им равные) - 50 тыс. руб.;

заместители командиров батальонов, дивизионов (им равные) - 55 тыс. руб.;

командиры батальонов, дивизионов (им равные) - 70 тыс. руб.;

офицеры управления частей - 55 тыс. руб.;

офицеры управления дивизий - 70 тыс. руб.;

заместители командиров мастей - 80 тыс. руб.;

командиры частей - 90 тыс. руб.;

заместители командиров соединений - 100 тыс. руб.;

командиры соединений - 110 тыс. руб.;

лучшие лётчики ВВС ежемесячно будут получать 60 тыс. руб.;

командиры звеньев (им равные) - 80 тыс. руб.;

заместители командиров эскадрилий (им равные) - 90 тыс. руб.;

командиры эскадрилий - 100 тыс. руб.;

офицеры управления полков - 85 тыс. руб.;

заместители командиров полков -110 тыс. руб.;

командиры полков - 120 тыс. руб.;

офицеры управления соединений - 90 тыс. руб.;

заместители командиров соединений - 130 тыс. руб.;

командиры соединений - 150 тыс. руб.

Всего по итогам 2010 г. "министерскую премию" в 2011 г. получат 34 тыс. офицеров. По 6 тыс. премий получили Сухопутные войска. ВВС, Космические войска и Ракетные войска стратегического назначения, 4 тыс. - ВМФ, 2,4 тыс. - Воздушно-десантные войска. Остальные 3600 премий отданы выполняющим спецзадачи частям, подчиняющимся главным управлениям Минобороны России.

На сегодняшний день в Вооружённых Силах Российской Федерации служат 300 тыс. офицеров, из которых чуть больше половины служат в частях постоянной боевой готовности. Получается, что примерно только каждый пятый из них в течение 2009 г. будут получать премию, а остальные вроде бы как её и не заслуживают, хотя они не по собственной воле оказались в частях обеспечивающих части постоянной боеготовности, без которых армия не может существовать. Из-за этого сегодня идут споры в офицерских рядах.

Размеры денежного довольствия военнослужащих Вооруженных Сил и тенденции их изменения обусловливают усиление социальной напряженности, снижение мотивации к военной службе, отток кадров, особенно молодых специалистов. Средние темпы роста денежных доходов семей военнослужащих в 1,2 раза ниже, а доля семей военнослужащих, имеющих денежные доходы на одного члена семьи меньше прожиточного минимума, в 1,6 раза выше, чем в целом по Российской Федерации. Вследствие этого не удовлетворены своим материальным положением свыше 60 процентов военнослужащих. [25]

Но кроме прямых методом стимулирования труда военнослужащих, существует система косвенных методов, которую мы и рассмотрим в следующем параграфе.

.2 Анализ системы косвенных методов стимулирования труда военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и иностранных государств

Признавая большое влияние прямых стимулов, нельзя сбрасывать со счетов влияние, косвенных стимулов которые, не увеличивая напрямую доходов военнослужащих, позволяют сокращать расходы, повышая тем самым их жизненный уровень. Государства делают привлекательной службу в вооруженных силах и удерживают на службе военнослужащих не только высоким денежным довольствием, но и аналоговыми льготами. Важным фактором привлечения новобранцев на службу и удержания их в течение определенного срока является возможность получения пенсии после достижения определенной выслуги лет и увольнения со службы. Кроме этого, существует еще масса льгот и привилегий, которых лишены государственные служащие. Причем эти льготы в основном не связаны с выплатой наличных денег военнослужащим - отдельные виды услуг предоставляются или бесплатно, иди за символическую плату, или со значительной скидкой.

Указанные льготы, не связанные с абсолютным увеличением доходов военнослужащих, но оказывающие на доходы определенное воздействие, составляют особую группу стимулирующих факторов в общей системе стимулирования военнослужащих. Если денежное довольствие отнесено нами к прямому стимулированию, то рассматриваемую группу льгот мы условно назвали системой косвенного стимулирования. Рассмотрим эти льготы на примере армий некоторых зарубежных государств, а также и в ВС Российской Федерации.

Американских военнослужащих обеспечивает жильем, как правило, государство. В каждом военном гарнизоне имеется жилой фонд для различных категорий личного состава. Распределением жилой площади в частях и гарнизонах занимаются специальные должностные лица - офицеры-квартирмейстеры. Они же дают разрешение на использование или аренду жилых помещений вне части (гарнизона). [8]

В соответствии с законодательством личный состав обеспечивается жилой площадью на территории гарнизона, где проживают 62% рядовых и сержантов. Холостые военнослужащие размещаются обычно в казармах или бесплатных общежитиях. Однако они имеют право снимать квартиры вне территории гарнизона для отдыха в случае временного убытия из расположения части (например, при краткосрочном отпуске).

Затраты, необходимые для найма жилья, компенсируются министерством обороны в форме жилищных надбавок.

Военнослужащие США имеют право на получение бесплатной медицинской помощи в любом военно-медицинском учреждении.

Льготы в области медицинского обслуживания предоставляются государством также родственникам военнослужащих, находящихся на действительной военной службе, военным пенсионерам, а также родственникам уволившихся или умерших военнослужащих. [8]

Члены семей военнослужащих могут получать медицинскую помощь как в учреждениях, функционирующих в рамках медицинской программы вооруженных сил "Трайкэр", так и в учреждениях, получающих отчисления из средств МО.

Военные пенсионеры пользуются как бесплатным (существует специальный перечень, определяющий условия предоставления бесплатного медицинского обслуживания), так и частично оплачиваемым (пенсионеры оплачивают часть расходов на медицинское обслуживание в соответствии с существующими нормами) медицинским обслуживанием.

В настоящее время система военного здравоохранения обслуживает около 9 млн. человек. Медицинская помощь оказывается в 108 госпиталях и более 500 клиниках. Министерство обороны тратит существенные средства на выполнение своих задач в области здравоохранения.

Существующая в США государственная программа страхования жизни военнослужащих вооруженных сил введена в действие 29 сентября 1965 года федеральным законом P.L, 89-214. Ответственность за реализацию Программы была возложена на министерство по делам ветеранов. Первоначально программой обеспечивалось страхование жизни только военнослужащих регулярных сил, в дальнейшем в результате ряда поэтапных изменений в программе к 1974 году в нее были включены военнослужащие резерва и национальной гвардии, а также курсанты высших военных учебных заведений. [8]

Страховая сумма с момента утверждения программы возросла с 10 до 250 тыс. долларов. Страхование жизни военнослужащего на всю страховую сумму вступает в силу автоматически с момента зачисления его в ВС США и действует в течение всего срока службы и 120 суток после увольнения, за исключением случая полной потери трудоспособности, при котором страховка действительна до ее восстановления. Размеры ежемесячного страхового взноса составляют 16,5 доллара и вычитаются из денежного довольствия военнослужащего автоматически.

Пенсионное обеспечение является составной частью системы их материального стимулирования и представляет собой гарантию социальной защищенности для увольняемых с действительной военной службы. Пенсионное обеспечение военнослужащих осуществляется на основе специальных законодательных актов. Юридической основой современной системы пенсионного обеспечения военнослужащих является закон "О реформе системы отставки военнослужащих". [8]

В настоящее время предусмотрены варианты выхода на пенсию:

по выслуге лет;

по болезни;

по достижении пенсионного возраста.

Кроме этого, пенсии выплачиваются семьям погибших военнослужащих. Во всех случаях (по выслуге лет или по инвалидности) размеры пенсии не могут превышать 75% основного оклада.

Примеры начисления пенсии для этой категории тин:

При выслуге 20 лет ….. 2,5% х 20 - 1% х (30-20) = 40%

При выслуге 21 год ….. 2,5% х 21 - 1% х (30-21) = 43,5%

При выслуге 25 лет ….. 2,5% х 25 - 1% х (30-25) = 57,5%

При выслуге 29 лет ….. 2,5% х 29 - 1% х (30-29) = 71,5%

При выслуге 30 лет ….. 2,5% х 30 - 1 % х (30-30) = 75%

К числу основных льгот, предусмотренных американскими законами для ветеранов ВС США, относятся:

выплаты пособий по инвалидности;

реализация программы профессиональной реабилитации;

оказание помощи в получении образования;

психотерапевтическая помощь ветеранам войны;

оказание помощи в трудоустройстве;

выплаты пособий по безработице;

осуществляемые на льготных условиях медицинское обслуживание, страхование жизни, предоставление ссуд на строительство жилья, организация похорон и некоторые другие услуги. [8]

Размер пособия по инвалидности в зависимости от степени потери трудоспособности военнослужащим приведена в приложении 3.

Министерством обороны, министерством по делам ветеранов, федеральными и местными органами управления США осуществляется на практике широкий пакет программ оказания материальной поддержки семьям и родственникам американских военнослужащих, погибших или получивших увечья при исполнении служебных обязанности, в ходе боевых действий и в иных условиях, связанных с риском для жизни. [8]

В случае гибели военнослужащих или получения ими инвалидности в результате боевых действий, либо в случае смерти в период прохождения службы (при условии, что последние два года служба была безупречна) могут назначаться пенсии находившимся на их иждивении членим семей. Размеры пенсий зависят от состава семьи, физического состояния вдовы (вдовца) и количества оставшихся на ее (его) иждивении детей и составляют от 6634 до 12657 долларов в год. Дополнительно выплачивается по 1688 долларов за каждого ребенка сверх одного.

Наряду с этим, министерство обороны с 10 сентября 2001 года единовременно выплачивает семьям всех погибших либо умерших в течение 120 дней после окончания службы так называемое "посмертное Вознаграждение" (Death Gratuity) в размере 12 тыс. долларов.

Рассмотрим льготы военнослужащих Германии.

Кадровый офицерский состав размещается в служебных или частных квартирах. С 2005 года военнослужащие, проходящие воинскую службу по контракту, в случае необходимости могут проживать в двухкомнатных служебных помещениях типовой планировки площадью до 36 кв. м со всеми удобствами. Одна комната (площадью 13 кв. м) этого помещения рассчитана на проживание в ней офицера, а другая может быть использована в качестве тетиной или рабочего кабинета. [8]

Военнослужащие Германии имеют право на бесплатное медицинское обслуживание и медицинских учреждениях вооруженных сил ФРГ, Они имеют право: обращаться к врачам-специалистам, лечиться в клиниках бундесвера, приобретать лекарственные препараты, обеспечивать себя протезами, ортопедическими и другими средствами помощи. [8]

При увольнении в запас военнослужащим бундесвера, в том числе и военнослужащим по контракту при истечении договорных сроков, выплачивается выходное пособие. Выходное пособие выплачивается также и в случае досрочного увольнения из вооруженных сил, если увольнение производится не по вине самого военнослужащего и не связано с грубыми нарушениями по службе. [8]

Выходное пособие включает в себя денежную компенсацию, связанную с вынужденной потерей рабочего (служебного) места и единовременное пособие в виде материальной помощи. Годовое единовременное пособие ("тринадцатая зарплата") также входит в выходное пособие.

Денежная компенсация в зависимости от выслуги лет выплачивается на период, в течение которого уволенный в запас военнослужащий может оставаться без работы - от 6 до 36 месяцев.

Сумма денежной компенсации определяется в размере 75% последнего месячного оклада с учетом зонально-территориальных надбавок.

Кадровым военнослужащим, увольняемым в запас, назначается пенсия, если к моменту увольнения из вооруженных сил, они прослужили не менее 10 лет или утратили трудоспособность при исполнении служебных обязанностей. Размер пенсии исчисляется из основного оклада, должностной и квартирной надбавок, соответствующих последнему воинскому званию, если военнослужащий находился в этом звании не менее года (приложение 4).

Минимальный размер пенсии после 10 лет службы установлен и 35% от основного оклада, должностной и квартирной надбавок. За каждый последующий год до 25 лет службы начисляется дополнительно 2%, а за каждый год после 25 лет - 1%. [8]

Не менее интересны и льготы военнослужащих Великобритании.

Офицерский и сержантский состав получает вещевое имущество бесплатно только один раз по окончании военно-учебного заведения. В дальнейшем форма одежды приобретается каждым офицером и сержантом за наличный расчет. Расходы на приобретение вещевого имущества включены в годовой оклад военнослужащих. Рядовой состав получает обмундирование бесплатно в соответствии с установленными сроками. [8]

Неженатые рядовые и сержанты проживают в казармах в комнатах на 4-8 человек. Семейные военнослужащие получают в гарнизонах и военных городках служебные квартиры. Кроме того, министерство обороны арендует жилье у частных лиц. С проживающих на служебной площади взимается определенная плата, размер которой зависит от семейного положения и качества жилья (от 27 до 232 фунтов стерлингов для холостяков и от 20 до 703 фунтов в год для семейных).

Арендующим квартиры выплачивается надбавка (370 - 2560 фунтов стерлингов в год с учетом воинских званий, качества арендуемых квартир и т.п.). Прослужившим по контракту 22 года выплачивается премия в размере 3500 фунтов, предназначенная для частичной компенсации приобретаемого жилья.

Существенные льготы предоставляются для приобретения жилья увольняемыми военнослужащими. С этой целью создан специальный резервный жилищный фонд (свыше 10 тыс. квартир), которые на льготных условиях продаются увольняемым военнослужащим.

Военнослужащие ВС Великобритании и члены их семей имеют право на бесплатное медицинское обеспечение в течение всего времени нахождения на военной службе. При выходе на пенсию по истечении полного срока службы военнослужащие и их жены (мужья) имеют право на бесплатное медицинское обеспечение, бесплатное для инвалидов и участников боевых действий или частично оплачиваемое обеспечение медикаментами и санаторно-курортное обеспечение. [8]

При выходе военнослужащего на пенсию в связи с истечением срока службы ему выплачивается единовременное пособие в размере трех годовых пенсий. Так, для полковника это в среднем составляет 40 тысяч ф. ст. (свыше 64 тыс. долларов). Кроме того, увольняемый военнослужащий имеет право получения части своего пенсионного обеспечения за несколько лет вперед. При разрыве контракта до истечения срока его окончания в связи с сокращение штатов военнослужащему выплачивается до 18 ежемесячных окладов по его последней должности. [8]

Размеры пенсий регулярно пересматриваются и утверждаются парламентом одновременно с изменением окладов военнослужащим в результате повышения цен и роста инфляции. Денежные суммы зависят от воинских званий, выслуги лет и состояния здоровья. За каждый год службы сверх минимальною срока, установленного законом для различных категорий личного состава, определяется надбавка (2,6-3,9% основного оклада). Лицам, утратившим трудоспособность в результате службы в вооруженных силах, устанавливаются дополнительные надбавки (или особые пенсии) в зависимости от степени ее потери.

Размеры пенсий военнослужащих, уволенных с военной службы, приведены в приложении 6.

Для военнослужащих России предусмотрены следующие социальные гарантии и компенсации.

В соответствии с приказом МВД от 03.01.1991 года №8 "О пенсионном обеспечении военнослужащих МВД, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел и их семей" существуют следующие виды пенсий:

за выслугу лет.

по инвалидности.

по случаю потери кормильца.

Условия, определяющие право на различные виды пенсий и их размеры, представлены в приложении 5.

Все военнослужащие имеют право на бесплатный проезд всеми видами транспорта, как междугороднего, так и городского и пригородного (кроме такси), при следовании в командировку, к местам использования отпусков (как основных так и дополнительных), на лечение, в связи с переводом к новому месту службы, а также к постоянному месту жительства при увольнений с военной службы. [23]

Проходящие военную службу по контракту военнослужащие имеют право на бесплатную перевозку личного имущества всеми видами транспорта с прежнего места жительства на повое в связи с переводом к новому месту службы и при увольнении с военной службы, а члены семей военнослужащих при переезде к избранному месту жительства в связи со смертью (гибелью) военнослужащего.

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации в августе 2004 года принят Федеральный закон (№ 117-ФЗ) "О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих", в соответствии с которым обязательства государства перед военнослужащими в обеспечении жильем переведены из натуральной формы (предоставление квартиры) в денежную (безвозмездная субсидия на приобретение жилья).

Это позволяет военнослужащим самостоятельно принимать решение по выбору места проживания, качеству и размеру приобретаемого жилого помещения. [2]

Основой для создания накопительно-ипотечной системы является долгосрочный характер воинской службы (в среднем 15-20 лет).

Принципиальная схема функционирования накопительно-ипотечной системы (см. рис. 2).



Рис. 2 Схема функционирования накопительно-ипотечной системы.

Бесплатная медицинская помощь в военно-медицинских учреждениях оказывается военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы; офицерам, уволенным с военной службы по достижении предельного возраста пребывания на военной службе, по состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями, общая продолжительность военной службы которых составляет - о льготном исчислении 20 лет и более; членам семей офицеров, проходящих военную службу и уволенным с военной службы по достижении предельного возраста пребывания на военной службе, по состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями, и лицам, находящимся на их иждивении. [4]

Лица, относящиеся к этим категориям, прикрепляются к военно-медицинским учреждениям по территориальному принципу независимо от подчиненности этих учреждений.

Социальная защита ветеранов предусматривает осуществление системы мер, направленных на создание условий, обеспечивающих экономическое и моральное благополучие ветеранов, предоставляющих им дополнительные права и гарантирующих ветеранам льготы по:

пенсионному обеспечению, налогообложению, выплате пособий в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получению, приобретению, строительству и содержанию жилых помещений;

оплате коммунально-бытовых услуг и торговому обслуживанию;

медицинскому и протезно-ортопедическому обслуживанию, санаторно-курортному лечению, обеспечению лекарствами и изделиями медицинского назначения;

обеспечению транспортными средствами и оплате проезда;

трудоустройству, обучению, переподготовке и условиям труда;

пользованию услугами учреждений связи, культурно-зрелищных и спортивно-оздоровительных учреждений;

получению услуг учреждений социального обслуживания, социальной и юридической помощи. [5]

Как видно из приведенного материала, правительства иностранных государств, используя различные системы оплаты труда, налоговые льготы, стимулируют в зависимости от обстоятельств или добровольное поступление на военную службу, или продолжительность службы, или добровольное увольнение. При этом денежное довольствие военнослужащих является составной частью системы материального стимулирования труда военнослужащих. Оно отражает служебное положение военнослужащего, его воинское звание, различные условия службы. Размер окладов денежного содержания, большое количество дополнительных денежных выплат, льгот и компенсаций ведет к заинтересованности военнослужащих к прохождению службы в определенных должностях или по определенным специальностям.

В Вооруженных Силах РФ вопрос социальной защищенности военнослужащих по-прежнему остается на низком уровне и имеет ряд недостатков.

Несовершенство существующей системы исчисления военных пенсий ведет к увеличению разрыва между темпами роста пенсионного обеспечения лиц, проходивших военную службу, и денежного довольствия военнослужащих.

Остро стоит жилищная проблема. Свыше 122 тысяч военнослужащих и членов их семей нуждаются в жилье. Почти тридцать процентов семей офицеров и прапорщиков не обеспечены служебным жильем. Около 40 процентов военнослужащих не удовлетворены своими жилищными условиями. Главная причина этого - отсутствие собственного жилья. Семьи военнослужащих находятся в очереди на получение жилья пять - шесть лет. Денежная компенсация за поднаем (найм) жилья военнослужащим не покрывает в полном объеме их фактические затраты на эти цели по всей территории дислокации воинских частей и учреждений Министерства обороны. Нерешенность жилищной проблемы военнослужащих приводит к их досрочному увольнению с военной службы и снижает привлекательность военной профессии.

Более половины военнослужащих не удовлетворены доступностью, полнотой и качеством медицинских услуг и медицинского обеспечения в целом. Свыше четверти военнослужащих отмечают изношенность материально-технической базы военно-медицинских учреждений, нехватку современного медицинского оборудования. Треть военнослужащих сталкиваются с отсутствием нужных медикаментов и лекарств, а также завышенными ценами на них. До сих пор не сформирована и не функционирует система медико-психологической реабилитации отдельных категорий военнослужащих после выполнения ими сложных и опасных учебных и боевых задач. Менее половины военнослужащих, оценивают' свое здоровье как удовлетворительное, что свидетельствует о недостаточности мер по профилактике заболеваний и охране здоровья военнослужащих.

Условия прохождения военной службы не соответствуют государственным стандартам, нормам и требованиям безопасности, вследствие чего ежегодно в Вооруженных Силач отмечаете» высокий уровень гибели и травматизма военнослужащих при исполнении ими обязанностей воинской службы.

Продолжает снижаться уровень военно-профессиональной подготовки военнослужащих. Система военно-профессиональной ориентации молодежи является неэффективной, а сеть военно-учебных заведений - неоптимальной и высоко затратной. Устаревшая учебно-материальная база и недостаточный уровень научно-педагогического потенциала большинства военных ВУЗов снижают качество подготовки выпускников. Более 45 процентов из них завершают обучение на "удовлетворительно", а около 15 процентов отчисляются в процессе учебы или в первые годы военной службы.

Не отвечает современным требованиям и система дополнительного профессионального образования. Отсутствие заинтересованности военнослужащих в повышении своей квалификации привели к тому, что более' 30 процентов офицеров не соответствуют требованиям к занимаемой воинской должности. Стабильно низкой остается доля военнослужащих, имеющих повышенную классную квалификацию.

В Вооруженных Силах отмечается низкий уровень удовлетворенности качеством и доступностью предоставляемых культурно-досуговых и информационных услуг. Многие услуги сферы культуры остаются недоступными в отдаленных и закрытых военных городках. При этом недостаточно эффективно используются возможности, предоставляемые глобальной информационной сетью Интернет. На чрезвычайно низком уровне находится материально-техническая обеспеченность культурно-досуговых учреждений. Только 8 процентов из них ославлены современными техническими средствами (кинопроката, звуковещания и др.), около половины учреждений находятся в аварийном состоянии и требуют капитального ремонта. В войсковых библиотеках до 80 процентов книжного фонда устарело. Как следствие сложившейся ситуации, оказываемые культурно-досуговые и информационные услуги не отвечают возрастающим потребностям военнослужащих, гражданского персонала и членов их семей, а у значительной части военнослужащих практически отсутствует возможность заполнения своего свободного времени культурным досугом.

На предприятиях военной торговли во многих случаях отмечаются как недостаточный ассортимент реализуемых товаров и услуг, гак и превышение пен на отдельные их виды в сравнении с иными торговыми организациями. Это приводит к неудовлетворенности военнослужащих и членов их семей качеством предоставляемого торгово-бытового обслуживания.

Граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей испытывают трудности в социальной адаптации к условиям гражданской жизни. Не в полной мере удовлетворяется постоянно растущая потребность увольняемых военнослужащих в переподготовке по гражданским специальностям и содействии в трудоустройстве.

К отмене льгот офицеры и военные пенсионеры вынужденно притерпелись, а теперь "верховный главнокомандующий" готовит для "защитников Родины" новый подарок. Планируется перевести военных пенсионеров и членов их семей на медицинское обслуживание в муниципальные поликлиники и больницы. К тому же министерство обороны РФ намерено акционировать военные санатории и дома отдыха, что, естественно, сделает проблематичным для тех же пенсионеров воспользоваться данными учреждениями для лечения и восстановления здоровья.

Таким образом, в результате проведенного анализа были выявлены следующие проблемы:

размеры денежного довольствия российских военнослужащих отстают от среднего уровня по стране и гораздо уступают размерам выплат в армиях зарубежных государств, что способствует снижению мотивации к военной службе, оттоку кадров, особенно молодых специалистов;

размеры индексации денежного довольствия несоразмерны с уровнем инфляции в стране;

выделяемые государством ассигнования на выплату денежного довольствия в Министерстве Обороны РФ уступают средствам выделяемым другим министерствам и ведомствам (на сегодняшний день их соотношение 5:3);

отмена льют не обеспечена в денежном выражении и не компенсирует затраты военнослужащих на те виды благ и услуг, которые предоставляли им эти льготы;

с принятием Приказа МО № 400 от 24 февраля планировалось повысить престиж военнослужащих и стимулировать выполнение своих должностных обязанностей на более высоком, профессиональном уровне. Однако, результат получился обратным, такая «дифференциация разделила военнослужащих на «достойных» и «недостойных», стимулировала дополнительную волну коррупции в воинских частях;

несовершенство существующей системы исчисления военных пенсий ведет к увеличению разрыва между темпами роста пенсионного обеспечения лиц, проходивших военную службу, и денежного довольствия военнослужащих;

нерешенность жилищных проблем военнослужащих приводит к их досрочному увольнению с военной службы и снижает привлекательность военной профессии;

граждане, уволенные с военной службы, испытывают трудности в социальной адаптации к условиям гражданской жизни.

Для того, чтобы Вооруженные Силы могли эффективно выполнять свои функции, личному составу необходимо выплачивать денежное довольствие, которое, учитывая нелегкий и опасный труд военнослужащих, должно быть по размеру конкурентоспособным с заработной платой в гражданском секторе экономики, а также повысить уровень социальной защищенности военнослужащих, граждан уволенных с военной службы и членов их семей. Пути и перспективы развития системы финансового стимулирования воинского труда мы рассмотрим в следующей главе.

Глава 3. Направления совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда

.1 Пути совершенствования денежного довольствия и иных дополнительных выплат военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации

Строительство и развитие Вооруженных Сил па современном этапе нацелено па достижение новых качественных показателей в области повышения боевой готовности и обеспечения обороноспособности страны, защиты ее политических и экономических интересов, а также социальной защищенности самих военнослужащих и членов их семей.

Модернизация ключевых компонентов формирования и функционирования Вооруженных Сил, включая комплектование, профессиональную подготовку личного состава, техническое оснащение и материальное обеспечение, предъявляет новые требования ко всей военно-социальной сфере и направленности социального развития Вооруженных Сил.

В последнее время государством уделяется все большее внимание вопросам социального развития Вооруженных Сил, повышению уровня социальной защищенности военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Вместе с тем остаются нерешенными многие проблемы в военно-социальной сфере, в том числе вытекающие из новых задач военного строительства.

Сохранение негативных тенденций, сложившихся в социальной сфере Вооруженных Сил, может повлечь за собой:

в ближайшей перспективе - ухудшение морально-психологическою состояния военнослужащих, снижение уровня воинской дисциплины, значительное снижение престижа и привлекательности военного образования, рост социальной напряженности в семьях военнослужащих, увеличение числа чрезвычайных происшествий, связанных с гибелью военнослужащих в мирное время;

в среднесрочной перспективе - рост численности увольняемых до истечения срока службы (контракта), отсутствие желающих заключать контракты, поступать в военно-учебные заведения, суворовские и нахимовское военные училища и кадетские корпуса, снижение укомплектованности воинских частей и учреждений до критического уровня;

в долгосрочной перспективе - снижение боеспособности и боеготовности Вооруженных Сил ниже критического уровня, усиление угрозы потери суверенитета и территориальной целостности России.

Для кардинального улучшения состояния военно-социальной сферы необходима реализация системы государственных мер долгосрочного характера. В этих целях разработана Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года.

Генеральной целью Стратегии является удовлетворение социальных потребностей военнослужащих, лиц гражданского персонала, а также граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, что будет способствовать укреплению обороноспособности страны и развитию человеческого капитала.

В рамках достижения генеральной цели Стратегии планируется решение следующих задач:

. Улучшение культуры и досуга, физкультуры и спорта, информационного и торгово-бытового обслуживания военнослужащих Вооруженных Сил, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

. Совершенствование профессионального образования и подготовки военнослужащих;

. Сохранение и укрепление здоровья военнослужащих Вооруженных Сил, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

. Повышение безопасности военной службы;

. Улучшение жилищных условий семей военнослужащих;

. Повышение размеров и улучшение качества предоставления денежного довольствия военнослужащим;

. Обеспечение социальной защиты военнослужащих Вооруженных Сил, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Реализацию Стратегии предполагается осуществлять в три этапа.

первый этап - 2008 - 2012 годы;

второй этап - 2013 - 2017 годы;

третий этап - 2018 - 2020 годы.

Приоритеты социального развития Вооруженных Сил включают:

на первом этапе (до 2012 года):

повышение денежного довольствия военнослужащих до уровня 95 процентов по сравнению со средней заработной платой работников отраслей экономики страны;

обеспечение постоянным и служебным жильем всех военнослужащих, имеющих право и нуждающихся в сто получении;

оптимизация военно-социальной инфраструктуры и приведение ее в соответствие с государственными стандартами, нормами и требованиями, установленными в соответствующей форме;

повышение удовлетворенности военнослужащих доступностью и качеством услуг в военно-социальной сфере до уровня 50 процентов и более.

на втором этапе (2013-2017 годы):

повышение, денежного довольствия военнослужащих до уровня 110 процентов по сравнению со средней заработной платой работников отраслей экономики страны;

обеспечение жильем военнослужащих посредством накопительно-ипотечной системы (до 100 процентов изъявивших желание получить ипотечный кредит на получение квартиры или 80 процентов от имеющих право на получение целевого жилищного займа);

обеспечение жильем всех военнослужащих, приобретающих право на получение жилья в году увольнения;

повышение качеств и эффективности деятельности организаций социальной сферы Вооруженных Сил до уровня, превышающего соответствующие параметры функционирования организаций социальной сферы гражданского сектора;

повышение удовлетворенности военнослужащих доступностью и качеством услуг военно-социальной сфере до уровня 70 процентов и более.

на третьем этапе (2018-2020 годы):

повышение денежного довольствия военнослужащих до уровня 125 процентов по сравнению со средней заработной платой работников отраслей экономики страны;

сокращение срока обеспечения жильем военнослужащих, признанных нуждающимися в улучшении жилищных условий, до трех лет;

завершение перехода на обеспечение военнослужащих жильем по служебно-должностным нормам (от 60 до 250 квадратных метров на семью) с учетом воинского звания и занимаемой воинской должности;

повышение качества и эффективности деятельности организаций социальной сферы Вооруженных Сил до уровня лучших мировых стандартов;

повышение удовлетворенности военнослужащих доступностью и качеством услуг в военно-социальной сфере до уровня 90 процентов и более.

Достижение генеральной цели и решение задач Стратегии будет обеспечено посредством осуществления комплекса конкретных мероприятий, в частности по денежному довольствию:

доведение размеров денежного довольствия до уровни, отвечающего важности данных видов трудовой деятельности в области обеспечения обороноспособности страны, учитывающего все факторы сложности и опасности труда, в том числе классную квалификацию, и формирующего высокую конкурентоспособность на рынке труда;

установление размеров пенсий для военнослужащих, в том числе и ветеранов, на уровне, отвечающем целям достижения социальной привлекательности и соответствия сложности военной службы;

осуществление страховых выплат и единовременных пособий членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы;

введение обязательного контроля за своевременностью, правильностью и полнотой выплат (начисления и получения) денежного довольствия военнослужащим, пенсий, в том числе членам семей военнослужащих, а также страховых выплат и единовременных пособий членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы.

К 2020 году в России, в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития, должно быть обеспечено устойчивое повышение благосостояния российских граждан, укрепление национальной безопасности и динамичное развитие экономики, что позволит стране дойти в число лидеров - пятерку ведущих стран мира.

В связи с этим Вооруженным Силам Российской Федерации по важнейшим социально-экономическим показателям требуется достигнуть уровня лучших армий мира, что неразрывно связано с последовательным внедрением инноваций, значительным ростом инвестиций и человеческий капитал и формированием эффективных институтов гражданского контроля за состоянием военно-социальной сферы и достижением необходимого уровня благосостояния.

Поддержание высокой боевой готовности Вооруженных Сил РФ их техническое переоснащение, обеспечение новыми современными вооружением и военной техникой (ВВТ), создание профессиональной, мобильной армии вошли в число приоритетов бюджетных, расходов.

Выделяемые ассигнования позволяют обеспечить на достаточном уровне реализацию мероприятий по формированию нового облика Вооруженных Сил РФ, Государственной программы вооружения, боевой и мобилизационной подготовки, а также улучшение условий повседневной жизнедеятельности войск (сил). Однако возможности государства по финансированию Вооруженных Сил ограничены. Проблема дополнительно обостряется мировым финансовым кризисом. В связи с этим усилия руководства Министерства обороны РФ направлены, прежде всего, на повышение эффективности использования всех видов ресурсов, имеющихся в распоряжении Министерства обороны. Планируется все мероприятия, связанные с выходом на перспективный облик Вооруженных Сил, проводить за счет средств, выделяемых бюджетом на текущее содержание, расходы инвестиционного характера, а также за счет привлечения средств от реализации движимого и недвижимого военного имущества и осуществления друзой разрешенной законодательством деятельности, которые в соответствии с законодательством Министерству обороны разрешено использовать на реформирование Вооруженных Сил. Особое внимание уделяется социальной составляющей бюджета Министерства обороны.

Ассигнования на выплату денежного довольствия военнослужащим на 2011 год составят 313,8 млрд. руб. В настоящее время принимаются максимально возможные меры, чтобы поднять престиж профессии офицера. В 2008 году размеры денежного довольствия военнослужащих, а также пенсий граждан, уволенных с военной службы, увеличивались дважды на 9% - с 1 февраля, 1 октября 2008 г., в январе 2010 го - на 7,0%, в январе 2011 года - на 6,8% и с 1 апреля 2011го - на 6,5%. Согласно принятым решениям на поощрение офицеров, добившихся лучших результатов служебной деятельности, будут направляться ассигнования в 2011 году - 42 млрд. руб. В соответствии с приказом министра обороны РФ от 20.02.2010 №92 "О внесении изменений в Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. № 400-А" и указаниями по его реализации в 2010 году были награждены 34 тыс. офицеров в размере от 35,0 тыс. руб. (лейтенант, командир взвода) до 150,0 тыс. руб. (генерал-майор, командир авиационной дивизии) в месяц. Указанные суммы будут выплачиваться ежемесячно в течение года. В 2011 году количество награждаемых офицеров планируется увеличивать исходя из объемов выделенных денежных средств, а уже в 2012 году планируется получение всеми военнослужащими данной премии. Реализация таких мер позволит - материально заинтересовать офицеров в повышении уровня своего профессионального мастерства, качества боевой подготовки, несения боевого дежурства и увеличить уровень оплаты труда лучших военнослужащих. Социальные ориентиры и показатели, определяющие социально-экономическое развитие Вооруженных Сил РФ на период до 2020 года, определены Стратегией социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной решением Коллегии Министерства обороны РФ от 28 марта 2008 г. и приказом министра обороны Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 241, в их числе мероприятия по повышению размеров и улучшению качества предоставления денежного довольствия военнослужащим, заработной платы гражданскому персоналу Вооруженных Сил и пенсий гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей. [25]

В рамках Стратегии социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации па период до 2020 года предусматривается провести реформу денежного довольствия военнослужащих. Правительством Российской Федерации даны необходимые поручения Министерству обороны по разработке законопроекта о реформировании его структуры. Денежное довольствие военнослужащих будет состоять из трех компонентов: оклада денежного содержания, включающего оклады по воинскому званию и по воинской должности; стимулирующих выплат; компенсационных выплат. Повышение денежного довольствия в процессе реформирования его структуры планируется осуществить за счет денежных средств, высвобождаемых в результате оптимизации численности Вооруженных Сил. В результате реформирования дисбаланс в размерах денежного довольствия военнослужащих центрального аппарата министерства и поискового звена будет сокращен.

С учетом данной работы будет пересмотрена система пенсионного обеспечения граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, которая в настоящее время реализуется в рамках Стратегии социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года. В настоящее время средине размеры пенсий граждан, уволенных с военной службы, составляют 25-40% от общего объема денежного довольствия военнослужащих. Стратегией предусмотрено достижение к 2017 году соотношения среднемесячной пенсии граждан, уволенных с военной службы, и среднемесячного денежного довольствии военнослужащих до 60 - 80%.

Федеральным законом "О федеральном бюджете на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов предусмотрено выделение Министерству обороны РФ на жилищное строительство 135,8 млрд. руб., в том числе на Строительство и приобретение постоянного жилья - 59,7 млрд. руб. (на 2012-2013 годы), на строительство служебного жилья - 76,1 млрд. руб. (на 2012-2013 годы), на строительство постоянного жилья с объектами коммунального хозяйства на 2012 год предусмотрено 31,9 млрд. руб., что позволит получить около 17,7 тыс. квартир, на 2011 год - 27,8 млрд. руб. (13,7 тыс. квартир). На цели строительства служебного жилья на 2012год выделяется 12,5 млрд. руб., что позволит получить около 1.2 тыс. служебных квартир, на 2011 год запланированы средства в размере 14,4 млрд. руб. на строительство 6,5 тыс. служебных квартир. Выделенные ассигнования позволят обеспечить потребность жилищного строительства при переходе Вооруженных Сил к перспективному облику. Бюджетные ассигнования на функционирование накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих предусмотрены в размерах: на 2011 год - 18.2 млрд. руб., на 2012-й - 18,9 млрд. руб., на 2013 год - 24,1 млрд. руб. Размер накопительного взноса на одного участника накопительно-ипотечной системы в 2009 году увеличен до 168,0 тыс. руб. (в 2008 году - 89,9 тыс. руб.). На 2011 год размер накопительного взноса планируется к увеличению до 200,4 тыс. руб. соответственно. При этом объемы средств на 2012 год для функционирования накопительно-ипотечной системы будут уточняться при формировании федерального бюджета на очередной плановый период (2012-2013 годы). В федеральном бюджете выделены ассигнования на увеличение с 1 января 2009 г. размеров выплачиваемой военнослужащим денежной компенсации за найм (поднаем) жилых помещений, размер которой в городах и районных центрах составили 3600 руб., в населенных пунктах - 2700 руб., а в городах Москве и Санкт-Петербурге - 15,0 тыс. руб. [26]

В целях совершенствования денежного довольствия и социальных гарантий военнослужащих Вооружениях Сил РФ предлагаю:

в целях совершенствования приказа министра обороны № 400 от 24 февраля 2011 года "О награждении деньгами офицеров Вооруженных сил Российской Федерации" с одной стороны прописать конкретные критерии отбора и укачать четкую систему премирования военнослужащих. Почему кто-то достоин, а кто-то - нет, если военнослужащие выполняют одинаково сложные задачи? В некоторых частях решили сбрасывать все деньги в общий котел, а затем поровну делить между всеми. Но таким образом поступают не во всех частях. Например, в Псковской десантной дивизии уже проявились первые элементы коррупции. Когда руководство части решало, кош из офицеров поощрять, начались активные звонки из московского штаба ВДВ с настойчивыми просьбами включить и список того или иного офицера. Короче говоря, у кого есть хорошие связи, тот и пробьет себе премию. Еще один вариант - система откатов. Можно договориться с командованием, допустим, па ежемесячную премию в 160 тысяч, половину придется отдать, а остальные оставить себе. Из-за несовершенной системы распределения дополнительных денег из войск начнется отток "обиженных" офицеров. С другой стороны, по-моему, мнению необходимо увеличить охват офицеров, получающих премию. Пусть ее размер будет меньше, но премирование будет шире, ведь если выделенные из госбюджета 25 млрд. руб. разделить на всех находящихся в строю офицеров, то каждый дополнительно к денежному довольствию получил бы около 7 тыс. руб. Таким образом, мы усилим привлекательность службы в армии и повысим боеготовность наших Вооруженных Сил.

ввести в зависимости отличного вклада вносимого военнослужащим в обороноспособность страны, широко применяемые ранее в Российской армии, выплаты разовых денежных вознаграждений таких как: единовременные вознаграждения за другие отличия в воинской службе и боевой подготовке.

ввести вместо квартального премирования ежемесячное. Это позволит увеличить ежемесячный размер денежного довольствия и более объективно оценивать труд работника. Ведь лучше лишиться премии за конкретный проступок в очном месяце, чем за квартал. Эго даст возможность военнослужащим работать над собой и не допустить нарушений в работе в следующих месяцах.

увязать оклады денежного содержания военнослужащих со средним прожиточным минимумом по каждому региону страны. Для этого необходимо разработать систему поправочных коэффициентов и применять, их к окладам денежного содержания при начислении денежного довольствия. Проблема влияния неравномерной экономической развитости регионов страны пока остается без внимания государства. Размер денежного содержании военнослужащих равного служебного положения остается приблизительно равным в каждом регионе страны, а разница в уровне прожиточного минимума в разных регионах сегодня может различаться в разы. Предложение заключается в том, чтобы взять оклад по воинской должности командира мотострелкового взвода для офицеров (10 т.р.) и соотнести его с размером среднего прожиточного минимума по каждому региону страны, и тем самым получить систему поправочных коэффициентов. Общая формула будет выглядеть следующим образом:

ПКрег = (1 - ОВД 10 т.р. / СПМрегиона) \* 100%

Применив данную формулу можно получить для каждого региона свой поправочный коэффициент. Если применить полученные коэффициенты в качестве увеличения окладов денежного содержания, то в каждом регионе страны мы получим разный размер денежною содержания, даже если военнослужащие находятся в равном служебном положении. Внедрив в систему материального стимулирования поправочные коэффициенты, можно будет решить ряд проблем, связанных с социальным положением военнослужащих.

развивать систему военной ипотеки и увеличить размер накопительного взноса на приобретение жилья учетом реальной стоимости его на рынке.

производить компенсацию за поднаем жилых помещений в полном объеме, т.к. существующие сегодня размеры компенсаций не покрывают реальные затраты военнослужащих и членов их семей и тем самым обременяет их на дополнительные расходы.

.2 Перспективы развития системы финансового стимулирования воинского труда

Реалии нынешней социально-экономической ситуации в России требуют того, чтобы реформирование всех сторон жизни общества сопровождалось сильной социальной политикой государства, эффективной системой социально-экономического обеспечения военнослужащих и членов их семей как базового условия поступательности военного строительства в государстве. Мы убеждены в том, что эффективная государственная социальная политика в отношении военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей единственно реальный путь утверждения престижности военной службы в обществе. [27]

Исходя из этого, необходимость исследования вопросов социально-экономического обеспечения военнослужащих очевидна и связана с определением основных направлений концепции военно-социальной политики как одного из важнейших аспектов новой парадигмы военно-экономической науки

Необходимой предпосылкой эффективной военно-социальной политики является, прежде всего, внятная социальная политика государства.

В условиях рыночных отношений человек может обеспечить удовлетворение своих потребностей лишь нулем получения дохода от собственности или в виде заработной платы за свой труд.

Однако не все категории населения имеют одинаковые возможности для активного участия в строительстве новых отношений собственности, а соответственно, и использования новых источников доходов. Именно поэтому рыночные отношения неизбежно порождают свою противоположность специализированный институт социального обеспечения и социальной зашиты населения, социально-экономического обеспечения военнослужащих. Рынок и военно-социальная политика тесно взаимосвязаны. Социально-экономическое обеспечение военнослужащих должно быть органично ''вплетено" в систему рынка и служить необходимой платой всего общества за возможность нормальной хозяйственной деятельности, за стабильность и военную безопасность.

Социально-экономическое обеспечение военнослужащих, по нашему мнение, есть совокупность социально-экономических отношений, складывающихся по поводу образования, распределения и использования специальных фондов денежных средств в целях наиболее полного удовлетворения материальных и духовных потребностей военнослужащих, обеспечивающих расширенное воспроизводство их рабочей силы, реализации гарантий, льгот, преимуществ и компенсаций, установленных государством в соответствии с их социальным статусом.

В этой связи наиболее актуальными направлениями военно-экономических исследований социальных процессов в армии и на флоте являются: анализ теоретических подходов к оценке воинского труда, определение системы социально-экономического обеспечения военнослужащих и ее эффективности, обобщение современного зарубежного и отечественною опыта организации обеспечения военнослужащих профессиональной армии, определение противоречий функционирования системы и ее финансового механизма, разработка основных направлений ее реформирования, и путей совершенствования финансового, и институционального регулирования данной системы на этапе перехода к комплектованию армии и флота преимущественно на контрактной основе.

При этом на наш взгляд, следует учитывать и опираться на следующие исходные положения:

Социализация всей системы экономических отношений, изменение приоритетов социальной политики государства в направлении всемерного развития человеческого фактора - объективная закономерность формирования современной модели социального рыночного хозяйства. Соответствующей корректировке должна быть подвергнута и военно-социальная политика в связи с повышением роли и значения рыночных механизмов и институтов в системе удовлетворения социально-экономических потребностей военнослужащих.

Современным Вооруженным силам требуются как принципиально новые техника и технологии, основанные на самых передовых достижениях НТР, так и высококвалифицированные кадры - носители интеллектуального потенциала. Следовательно, уровень и качество их жизни должны быть выше, чем обеспечивающие выживание, а с учетом рассмотренных особенностей воинского труда система воспроизводства рабочей силы военнослужащих (особенно профессиональных), безусловно, должна носить расширенный, развивающий характер.

Стимулирование воинского груда имеет важнейшее значение для привлечения в Вооруженные Силы, формируемые на контрактной основе, гражданских лиц, сохранения имеющихся высококвалифицированных кадров, регулирования продолжительности службы, повышения профессионального мастерства. Поэтому механизмы формирования цены рабочей силы и удовлетворение социально-экономических потребностей военнослужащих должны работать как единая, целостная система, учитывающая, в первую очередь, задачи военного строительства государства, с точки зрения обеспечения его безопасности.

Определяя систему социально-экономического обеспечения военнослужащих как комплекс функционально взаимосвязанных подсистем, элементов и факторов, составляющих единое целое и имеющих единую целевую функцию - восстановление и развитие способностей военнослужащих и их специфической деятельности, мы относим к его важнейшим элементам следующие: систему денежного довольствия и натуральных видов обеспечения; систему правовых гарантий, льгот и компенсации; систему стимулирования воинского труда: социальную сферу (социальную инфраструктуру).

Следовательно, политика регулирования денежных доходов военнослужащих в условиях рыночной экономики становится системообразующим элементом социально-экономического обеспечения Вооруженных Сил, стержневым вопросом военно-социальной политики.

Заключение

Мировой опыт доказывает, что в процессе перехода на новую систему комплектования (профессиональную или смешанную) всегда появляется проблема привлечения к воинскому труду необходимого контингента граждан. Как и любому другому труду, воинскому требуется мотивация. Особенно это стало актуальным с развитием рыночных отношений в экономике страны.

Важная роль при этом принадлежит финансам Вооруженных Сил, при помощи которых осуществляется движение денежных средств, связанных со стимулированием воинского труда, путем образования и использования целевых денежных фондов.

Курс, взятый нашей страной на создание мобильной профессиональной армии, требует адекватных рыночным отношениям подходов к оплате и стимулированию труда военнослужащих. Система оплаты труда должна соответствовать корпоративной культуре организации, всем ее функциям, быть частью общей системы организации, а не каким-то чужеродным элементом. И если корпоративная культура претерпевает изменения, система оплаты должна стать частью перемен.

В последние годы механизм формирования цены рабочей силы и система материального стимулирования профессиональных военнослужащих стали неэффективными.

Все последние повышения денежного довольствия носили разовый компенсационный характер. А необходимо, чтобы работала система, которая учитывала бы в первую очередь задачи, решаемые государством в области военного строительства. Необходимо выработать политику стимулирования воинской службы, которая должна стать важным звеном в реформирования Вооруженных Сил.

По нашему мнению, политика стимулирования воинского труда, как элемент военно-экономической политики, должна состоять из системы инструментов финансового регулирования:

притока рабочей силы профессиональных военнослужащих;

укомплектованности тех или иных видов или родов войск, дефицитных специальностей;

мобилизационного резерва;

уровня профессиональной подготовки военнослужащих;

обеспечения социальной значимости воинского труда, социальной справедливости и защищенности военнослужащих;

стимулирования развития определенного вида военной деятельности в различных условиях.

На данном этапе экономического развития страны ключевым звеном социальной политики в вооруженных силах, обеспечения эффективной составляющей финансового стимулирования является обоснование комплекса пороговых значений уровней денежных доходов военнослужащих, обусловливающих своевременное регулирование, с помощью финансовых инструментов, уровня жизни профессиональных военнослужащих.

При разработке данной политики необходимо учитывать зарубежный опыт в этой области.

Современный этап развития Вооруженных Сил, изменение характера воинского труда, возрастающая роль человеческого фактора, возрастание и усложнение потребностей профессиональных военнослужащих предъявляют более высокие требования к организации стимулирования воинского труда.

Исходя из опыта стимулирования труда как у нас в стране, так и за рубежом, система стимулирования может быть эффективной, если отвечает целому ряду требований:

комплексность;

дифференцированность;

гибкость и оперативность.

Кроме того, система финансового стимулирования должна отвечать следующим условиям:

формы и методы стимулирования отражают характер, особенности и условия службы военнослужащих;

система стимулов призвана обеспечить достаточный уровень материального вознаграждения, т.е. когда оно в совокупности с другими факторами будет вызывать интерес к воинскому труду, к службе в Вооружённых Силах.

Президент РФ поставил перед Правительством РФ задачу о четкой системе индексации уровня оплаты воинского труда. И этот уровень в силу опасности военной службы, неустроенности семей военнослужащих должен заметно превышать размер доходов других государственных служащих, что полностью будет соответствовать принципу социальной справедливости.

Совершенствование системы денежного довольствия должно происходить в соответствии с основными направлениями военной реформы и обеспечить решение следующих задач: стимулирование качественных показателей боевой готовности войск, рост профессиональной подготовки военнослужащих, сокращение Вооруженных Сил на основе роста эффективности воинского труда, комплектование армии и флота на контрактной основе, смешанным способом.

Цель дипломной работы считаю выполненной полностью. В данной работе мной были рассмотрены особенности стимулирования профессиональной военной службы в современных российских условиях, были определены приоритетные направления совершенствования стимулирования военной службы в условиях перехода к новому облику Вооруженных Сил. Также были решены ряд задач:

определены понятия мотива, потребности и стимула:

проанализирована структура выплат стимулирующего характера при переходе Вооруженных Сил РФ на комплектование по контрактному принципу, а также произведен анализ прямого и косвенного методов стимулирования военной службы армий зарубежных государств;

определены направления совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда.

По моему мнению, предложенные мной пути совершенствования системы финансового стимулирования воинского труда помогут разрешить часть противоречий, которые сложились в настоящее время в оплате и стимулировании воинского труда.

Библиографический список используемой литературы

А. Нормативно-правовые акты органов исполнительной и законодательной власти

Закон РФ от 12.02.1993 № 4468-1 (ред. от 22.07.2008) «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел. Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно исполнительной системы, и их семей» (при использовании справочной системы «Гарант»).

Федеральный Закон от 20 августа 2004 года № 117-ФЗ «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих» (при использовании справочной системы «Гарант»).

Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (при использовании справочной системы «Гарант»).

Федеральный закон от 27 мая 1998 года №76-Ф3 «О статусе военнослужащих» Собрание законодательства РФ-1998-№17 c.4237.

Федеральный Закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (при использовании справочной системы «Гарант»).

Б. Книги и статьи

Юдин И.И. Военно-хозяйственный механизм социалистического государства. МФПА, 1989. 142 с.

Фатеев В.И. офицерская взаимопомощь по-турецки //Социологические исследования 2000 №4 с.112-125.

Социальное обеспечение военнослужащих Вооруженных Сил основных зарубежных стран. Бюллетень научно-технической информации №3 ЯВФЭИ, 2005 г. 97 с.

Социальная сфера экономики и качество жизни. Курс экономики. Под ред. Райберга B.A. М: «Инфра-М», 1997. 601с.

Родионов И. День начинаю и заканчиваю поиском денег дня армии// Красная звезда №205 от 1 сентября 1996г.

Плотвил П.Б. Сколько стоит военная служба //зарубежное военное обозрение.-2001. №10 с.25-31.

Отчет Военно-Страховой компании за 1999 г. // Красная звезда №34 от 12 февраля 2000г.

Маркс К. Энгельс Ф. Полное собрание сочинений т.42 с.458.

Кузьмин ОМ. система материальных стимулов труда в промышленности: формирование и управление развитием. - Ашхабад: «Туркменистан» 1992. с.262.

Коломийцев А.Г. Система оплаты труда персонала: проблемы и противоречия. - М.,ВФЭУ. 2001. с.123.

Колесова Н.Д. полковника никто не ценит // Известия 14 сентября 2000г.

Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. - М.; Наука, 1992 с.184.

Викулов С.Ф. Современные проблемы экономического обеспечения оборонной безопасности России. - М.:ВФЭФ при ФА при правительстве РФ, 1997.с.245.

Бурда С.М. престиж военной службы // Социологические издания.1999.-№2.-с.61-69.

В. Ведомственные правовые акты, источники статистических данных, архивные документы и материалы

Новая газета. Ежедневный обзор прессы от 7 Апреля 2011 // http://www.№ovayagazeta.ru/2011/25/13.html <http://www.novayagazeta.ru/2011/25/13.html>.

Об утверждения Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации. Приказ Министра Обороны РФ от 30 июня 2006 г. № 200 (при использовании справочной системы «Гарант»).

О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации. Приказ Министра обороны РФ от 24 февраля 2011 г. № 400.

О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2000 г. № 354 "О порядке возмещения расходов, связанных с перевозкой военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, а также их личного имущества. Приказ Министра обороны РФ от 8 июня 2000 г. № 300 (при использовании справочной системы «Гарант»).

Выдержки из интервью заместителя министра обороны по финансово-экономической работе. Куделиной http://mos.minfin.ru/34g7y/shtml

Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года http://mil.ru/849/11876/41276/i№dex/shtml

О внесении изменений и приказ Министра оборони Российской Федерации от 16 июня 2005 г. № 235. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 октября 2008 г. №.528 (при использовании справочной системы «Гарант»).

Современные социально-экономические аспекты воинского труда http://yaratiso.ru/i№dex.рhip№t&task=view&id=463&Itemi d-50

Приказ Министра Обороны РФ № 1010 от 26 июня 2010 года « О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала ВС РФ»

Приложение 1

Категории военнослужащих США и соответствующие им воинские звании по видам вооруженных сил

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | СВ | | ВВС | ВМС | | МП |
| Высшие офицеры | | | | | | |
| О-11 | | Генерал армии | Генерал ВВС | Адмирал флота | | - |
| (Присваиваются только в военное время) | | | | | | |
| О-10 | | Генерал | Генерал | Адмирал | | Генерал |
| О-9 | | Генерал-лейтенант | Генерал-лейтенант | Вице-адмирал | | Генерал-лейтенант |
| О-8 | | Генерал-майор | Генерал-майор | Контр-адмирал | | Генерал-майор |
| О-7 | | Бригадный генерал | Бригадный генерал | Контр-адмирал младший | | Бригадный генерал |
| Старшие офицеры | | | | | | |
| О-6 | Полковник | | Полковник | Кэптен | | Полковник |
| О-5 | Подполковник | | Подполковник | Коммандер | | Подполковник |
| О-4 | Майор | | Майор | Лейтенант-командер | | Майор |
| Младшие офицеры | | | | | | |
| О-3 | Капитан | | Капитан | Лейтенант | | Капитан |
| О-2 | Первый-лейтенант | | Первый-лейтенант | Младший лейтенант | | Первый-лейтенант |
| О-1 | Второй лейтенант | | Второй лейтенант | Энсайн | | Второй лейтенант |
| Ворэнт-офицеры | | | | | | |
| W-5 | Старший ворэнт-офицер 5 класса | | - | - | Старший ворэнт-офицер 5 класса | |
| W-4 | Старший ворэнт-офицер 4 класса | | - | Старший ворэнт-офицер | Старший ворэнт-офицер 4 класса | |
| W-3 | Старший ворэнт-офицер 3 класса | | - | Старший ворэнт-офицер | Старший ворэнт-офицер 3 класса | |
| W-2 | Старший ворэнт-офицер 2 класса | | - | Старший ворэнт-офицер | Старший ворэнт-офицер 2 класса | |
| W-1 | ворэнт-офицер 1 класса | | - | - | ворэнт-офицер 1 класса | |
| Сержанты и рядовые | | | | | | |
| Е-9 | Главный сержант СВ | | Главный мастер-сержант ВВС | Мастер чиф петти-офицер ВМС | | Главный сержант МП |
|  | Главный сержант командования | | Главный мастер-сержант командования | Мастер чиф петти-офицер флота/командования | | Главный сержант |
|  | Главный сержант | | Главный мастер-сержант | Мастер чиф петти-офицер | | Мастер комендор-сержант |
| Е-8 | Первый сержант | | Первый сержант | Старший чиф петти-офицер | | Первый сержант |
|  | Мастер сержант | | Старший мастер-сержант | - | | Мастер сержант |
| Е-7 | Сержант 1 класса | | Мастер-сержант | чиф петти-офицер | | Комендор-сержант |
|  | Взводный сержант | | Первый сержант | - | | - |
| Е-6 | Штаб-сержант | | Техник-сержант | Петти-офицер 1 класса | | Штаб-сержант |
| Е-5 | Сержант | | Штаб-сержант | Петти-офицер 2 класса | | Сержант |
| Е-4 | Специалист 4 класса | | Старший рядовой | Петти-офицер 3 класса | | Капрал |
| Е-3 | Рядовой 1 класса | | Рядовой 1 класса | Матрос | | Младший капрал |
| Е-2 | Рядовой | | Рядовой | Матрос-ученик | | Рядовой 1 класса |
| Е-1 | Рядовой-новобранец | | Рядовой-новобранец | Матрос-рекрут | | Рядовой |

Приложение 2

Основные оклады военнослужащих США (в долларах)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| В/зв ВЛ | Младшие офицеры | | Старшие офицеры | | | Высшие офицеры | | | |
|  | О-2 | О-3 | О-4 | О-5 | О-6 | О-7 | О-8 | О-9 | О-10 |
| Менее 2лет | 2783,1 | 3221,4 | 3663,9 | 4246,5 | 5084 | 6872,7 | 8271 | - | - |
| 2 года | 3170,1 | 3651,9 | 4241,4 | 4883,6 | 5596,2 | 7191,9 | 8541,9 | - | - |
| 3 года | 3651 | 3941,7 | 4524,3 | 5115 | 5963,4 | 7339,8 | 8721,6 | - | - |
| 4 года | 3774 | 4297,5 | 4587,6 | 5117,1 | 5963,4 | 7457,1 | 8772 | - | - |
| 6 лет | 3852 | 4503 | 4850,1 | 5383,5 | 5985,9 | 7669,8 | 8996,1 | - | - |
| 8 лет | 3852 | 47289 | 5131,8 | 5507,4 | 6242,7 | 7879.5 | 9371,1 | - | - |
| 10 лет | 3852 | 4875,3 | 5482,2 | 5779,2 | 6276,6 | 8122,5 | 9458,1 | - | - |
| 12 лет | 3852 | 5119,9 | 5755,8 | 5978,7 | 6276,6 | 8364,9 | 9814,2 | - | - |
| 14 лет | 3852 | 5240,7 | 5945,4 | 6235,1 | 6633,3 | 8607,9 | 9916,2 | - | - |
| 16 лет | 3852 | 5240,7 | 6054,3 | 6630,6 | 7263,9 | 9371,1 | 10222 | - | - |
| 18 лет | 3852 | 5240,7 | 6117,6 | 6818,1 | 7634,1 | 10015 | 10666 | - | - |
| 20 лет | 3852 | 5240,7 | 6117,6 | 7003,8 | 8004 | 10015 | 11075 | 11689 | 12818 |
| 22года | 3852 | 5240,7 | 6117,6 | 7214,4 | 8214,6 | 100158 | 11348 | 11857 | 12818 |
| 24года | 3852 | 5240,7 | 6117,6 | 7214,4 | 8427,6 | 10015 | 11348 | 12101 | 12818 |
| 26 лет | 3852 | 5240,7 | 6117,6 | 7214,4 | 8841,3 | 10066 | 11348 | 12525 | 12818 |

Приложение 3

Размер пособия по инвалидности в зависимости от степени потери трудоспособности военнослужащим США (в долларах)

|  |  |
| --- | --- |
| Степень потери трудоспособности в процентах | Сумма пособия |
| 10 20 30 40 50 60 70 80 90 Полная инвалидность | 106 205 316 454 646 817 1029 1195 1344 2239 |

Приложение 4

Размер пенсии военнослужащих Германии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Воинское звание | Тарифная ставка | Ежемесячный должностной оклад | |
|  |  | В евро | В долл. США |
| Генерал Генерал-лейтенант Генерал-майор Бригадный генерал Полковник Подполковник Майор Капитан Старший лейтенант Лейтенант | В 10 В 9 В 6 В 5 В 3, а 16 А 14,А 15 А 13 A 11\*, A12 A 10\* A 9\* \* в 2001 году для командиров подразделений повышена до А 12 | 2827-5769 2507-5137 2307-4733 2219-4554 1938-4077 1794-3670 1410-2847 1304-2620 1127-2332 1039-2044 | 3769-6439 3275-5661 3093-5294 3013-5132 2759-4700 2628-4330 2280-3584 2183-3377 2023-3025 1443-2855 |

Приложение 5

Условия, определяющие право военнослужащих Российской Федерации на различные виды пенсий и их размеры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Пенсия за выслугу лет | Пенсия по инвалидности | Пенсия по случаю потери кормильца |
| Условия, определяющие право на пенсию | 1. Лица, имеющие на день увольнения выслугу на военной службе 20 лет и более. 2. Лица, уволенные со службы: - по достижению предельного возраста пребывания на службе; - по состоянию здоровья; - в связи с организационно-штатными мероприятиями | Право на пенсию имеют лица ставшие инвалидами: 1. В период прохождения ими военной службы. 2. Инвалидность наступает не позднее 3-х месяцев после увольнения с военной службы. 3. Инвалидность наступает позже 3-х месяцев со дня увольнения с военной службы, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы. | Данный вид пенсии назначается, если: 1. Кормилец умер (погиб) во время прохождения военной службы. 2. Кормилец умер (погиб) не позднее 3-х месяцев со дня увольнения с военной службы. 3. Кормилец умер (погиб) позднее 3-х месячного срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы. 4. Если кормилец умер в период получения пенсии или не позднее 5 лет после прекращения выплаты ему пенсии. |
| Размеры пенсии | 1. лицам имеющим выслугу 20 лет и более: - за выслугу 20 лет - 50% соответствующих сумм денежного довольствия; - за каждый год выслуги свыше 20 лет - 3% указанных сумм денежного довольствия, но всего не более 85% этих сумм. 2. Лицам, имеющий общий трудовой стаж 25 календарных лет и более, из которых не менее12 лет 6 мес. составляет военная служба: - за общий трудовой стаж 25 лет - 50% сумм денежного довольствия; - за каждый год стажа свыше 25 лет - 1% указанных сумм денежного довольствия. | 1. Инвалиды вследствие травмы, полученной при прохождение военной службы: - 1 и 2 групп - 85% соответствующих сумм денежного довольствия; - 3 группа - 50%. 2. инвалидам вследствие заболевания, полученного в период прохождения военной службы: - 1 и 2 групп - 75% соответствующих сумм денежного довольствия; - 3 группа - 30%. | 1. инвалиды вследствие военной травмы - 40% соответствующих сумм денежного довольствия кормильца. 2. Инвалиды вследствие заболевания, полученного в период военной службы - 30% соответствующих сумм денежного довольствия кормильца. |

Приложение 6

Размер пенсии военнослужащих Великобритании

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Воинское звание | Размеры пенсии в месяц | |
|  | В фунтах стерлингах | В долларах США |
| Генералы с выслугой 30 лет | | |
| Генерал Генерал-лейтенант Генерал-майор Бригадный генерал | 4416 2730 2285 1870 | 7500 4600 3900 3200 |
| Офицеры с выслугой 20 лет | | |
| Полковник Подполковник Майор Капитан | 1179 1042 830 700 | 2000 1800 1400 1200 |
| Сержантский и рядовой состав с выслугой 22 года | | |
| Уорент-офицер 1 класса Уорент-офицер 2 класса Старший сержант Сержант Капрал Рядовой | 658 609 588 524 487 406 | 1120 1040 1000 900 830 690 |

Дипломная работа выполнена мною совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

курсант Поваров И.С.

1.