

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного
управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ЗАБРОДСЬКА Тетяна Миколаївна
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК 352:355
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В ЗСУ
(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

Т.М. ЗАБРОДСЬКА
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
Симоненко Леся Іванівна
(прізвище, ім'я, по батькові)
к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління № __ від «__» _____ 2021 р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

_____ к.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

_____ Якобчук В.П.

(прізвище ,ім'я, по батькові)

«__» _____ 20__ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ - _____

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

_____ Пугачова Н.С.

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

ЗАБРОДСЬКА Т.М. Напрями удосконалення політики грошового забезпечення військовослужбовців в ЗСУ. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». – Поліський національний університет. Житомир, 2021 р.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень присвячених удосконалення політики грошового забезпечення військовослужбовців в ЗСУ. У роботі визначено підходи до системи грошової мотивації до військової служби. Визначено шляхи вдосконалення системи грошового забезпечення.

Ключові слова: грошове забезпечення, особовий склад, військове звання, посадовий оклад, ЗСУ, оклад за військове звання, виплата одноразової грошової допомоги.

SUMMARY

ZABRODSKA TM Directions for improving the policy of monetary support of servicemen in the Armed Forces. - Qualification work on the rights of the manuscript. Qualification work for the degree of "Master" specialty 281 "Public Administration". - Polissya National University. Zhytomyr, 2021 The qualification work contains the results of our own research on improving the policy of monetary support of servicemen in the Armed Forces. The paper identifies approaches to the system of monetary motivation for military service. Ways to improve the monetary security system have been identified.

Key words: financial support, personnel, military rank, official salary, Armed Forces, salary for military rank, payment of one-time financial assistance.

ЗМІСТ

Вступ.....	5
Розділ 1. Роль і місце грошового забезпечення в системі мотивації до військової служби.....	7
1.1. Теорія мотивації праці.....	7
1.2. Мотиваційна роль основних видів грошового забезпечення.....	11
Розділ 2. Розроблення методичних шляхів удосконалення структури грошового забезпечення та виплати винагороди військовослужбовцям Збройних Сил України в особливий період.....	16
2.1. Розробка узагальненої методики формування структури грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України в особливий період.....	16
2.2. Методика аналізу законодавства щодо виплати винагород в особливий період військовослужбовцям Збройних Сил України.....	29
Розділ 3. Шляхи вдосконалення системи грошового забезпечення.....	38
3.1. Застосування поточного прожиткового мінімуму при розрахунку грошового забезпечення та його збільшення для курсантів ВВНЗ до рівня грошового забезпечення військовослужбовців служби за контрактом.....	38
3.2. Вдосконалення системи обліку нарахування та виплати грошового забезпечення в районі проведення ООС та соціальний аспект грошової допомоги в разі загибелі (смерті) військовослужбовця.....	42
3.3. Рівень економічного розвитку країни, як головний чинник мотивації особового складу.....	46
Висновок.....	49
Список використаної літератури.....	50

ВСТУП

На сьогоднішній день, в умовах проведення Операції Об'єднаних сил, швидкого науково-технічного процесу та розвитку оборонної сфери необхідно постійно вдосконалювати та розвивати Збройні Сили, які є гарантом незалежності, територіальної цілісності та недоторканності держави, запорукою стабільного розвитку та розквіту країни в усіх сферах.

Одним із найголовніших питань розвитку Збройних Сил України, як і будь якої армії, є грошове забезпечення військовослужбовців. Адже саме грошове забезпечення є головним чинником мотиваційної складової військовослужбовця. Тільки зацікавлений особовий склад в змозі виконувати поставлені перед ним завдання на достатньо якісному та ефективному рівні. Тільки ті Збройні Сили, які дбають про свій особовий склад, можуть на належному рівні відстоювати інтереси і свободи держави.

Люди, які є запорукою захисту державних свобод і гарантій, в першу чергу мають бути забезпечені відповідними гарантіями та стабільним соціально-економічним забезпеченням.

Актуальність теми полягає в тому, що система грошового забезпечення є стимулом у службовій діяльності військовослужбовців, в тому числі при виконанні завдань в зоні проведення операції об'єднаних сил. Рівень грошового забезпечення є одним з показників рівня життя військовослужбовця та його сім'ї та відповідно позначається на якості служби.

Мета роботи полягає в дослідженні ролі грошового забезпечення, як головного аспекту забезпечення мотивації військовослужбовців, проведенні аналізу та наданні пропозицій, щодо покращення системи грошового забезпечення в сучасних умовах ведення бойових дій на сході країни та наявного соціально-економічного і політичного стану в державі.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішенням наступних завдань:

- розкрити сутність та особливості системи грошового забезпечення військовослужбовців;

- розробити методичних шляхів щодо удосконалення системи грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України.

Об'єкт дослідження – є аналіз діючої системи грошового забезпечення, як головного інструменту мотивації військовослужбовців до проходження військової служби та суттєвого розвитку Збройних Сил України, як головного гаранту незалежності держави.

Предмет дослідження – є система грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України.

Методи дослідження. При вивченні ролі і місця грошового забезпечення в системі мотивації до військової служби, використано описовий метод, при описі методичних шляхів удосконалення структури грошового забезпечення та виплати винагороди військовослужбовцям Збройних Сил України в особливий період, використано метод формалізації, встановлення шляхів вдосконалення системи грошового забезпечення в ЗСУ потребувало використання методу. теоретичних узагальнень.

Інформаційною базою магістерської роботи є законодавчо-нормативна база, що регулює структуру та порядок нарахування та виплати грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, спеціальна та періодична література із зазначених питань.

Апробація результатів дослідження відбувалася на Міжфакультетській студентській науково-практичній конференції «Студентські наукові читання – 2021». III Міжнародній науково-практичній конференції, 23 червня 2021 року., що проходила на базі Поліського національного університету та на Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми управління розвитком територій», 27-29 жовтня 2021 року, м. Житомир.

Структура кваліфікаційної роботи: анотація, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

РОЗДІЛ 1

РОЛЬ І МІСЦЕ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

1.1. Теорія мотивації праці.

Економічні, соціальні, науково-технічні, політико-правові, соціальні зрушення в Україні вимагають підготовки спеціалістів у військовій сфері на основі наукового, особливо праксеологічного підходу та використання ними досвіду попередніх років і сучасників з питань мотивації та оцінки особового складу. Ефективне управління нині не можливе без розуміння мотивів і потреб військовослужбовця. Без раціонального та розумного використання стимулів до праці не можливо найкращим чином управляти підрозділом, установою, організацією будь-якого рівня.

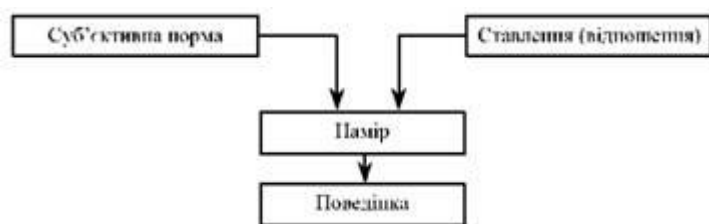
Мотивація дає змогу відновити ставлення військовослужбовця до військової праці, сформувати нову свідомість. Вона є одним із шляхів і певною стратегією вирішення проблеми військової служби. У цьому розумінні вона є довготерміновим впливом на особовий склад, і має на меті зміну структури ціннісних орієнтацій та інтересів кожного військовослужбовця, формування відповідного мотиваційного ядра і розвиток на цій основі оборонного потенціалу Збройних Сил України. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності колективу неможливо ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності виконання поставлених завдань.

Для визначення соціально-економічного стану, вчені Д. Гільберт і Г. Каль розділяли економічний клас на три економічні змінні:

- професія;
- дохід;
- благоустрій.

Іноді соціально-економічні чинники справляють сильніший вплив на поведінку людини, ніж особисте ставлення. Згідно з теорією розумної

поведінки те, що безпосередньо передує поведінці, є тенденцією для здійснення даної поведінки. Далі робиться припущення, що тенденції визначаються одним або двома можливими чинниками: стосунками і соціальними чинниками. Відповідно з цієї теорії формування поведінки військовослужбовця у загальному випадку відбувається під впливом як соціальних чинників, так і ставлення за можливого домінуванні одного з них.



(таблиця 1)

Психологічні чинники є провідними детермінантами, що визначають поведінку людини. До них традиційно відносять мотивацію, сприйняття, засвоєння, переконання і стосунки.

Мотивація - це процес внутрішнього спонукання військовослужбовця до активної діяльності, виконання поставлених завдань, і процес свідомого вибору ним певної лінії поведінки, яка ґрунтується на мотивах і стимулах. Мотиви пов'язані з формуванням особи воїна, його освітою, культурою, цінovими орієнтаціями, а також умовами життя. Внутрішні мотиватори змушують військовослужбовця виконувати роботу з повною віддачею, докладати усі зусилля і вміння. Зовнішні чинники пов'язані з впливом оточуючого соціального середовища. Зовнішнє стимулювання людини - це необхідна умова одержання високого результату.

В Збройних Силах України велику увагу слід приділяти мотивації військової праці в управлінні, адже суть мотивації становить цілеспрямований вплив на внутрішній процес формування і дії мотивів, що ґрунтуються на психічній діяльності військовослужбовця.

Спонукальну силу спричинює стан напруженості, що виникає й існує внаслідок незадоволеності потреб.



(таблиця 2)

Мотивація військової праці потребує детальнішого врахування нинішньої соціально-економічної ситуації в Україні та світі, а також дії чинників, пов'язаних із розвитком ринкової економіки. Адже лінія поведінки особового складу впливає на забезпечення оборонного потенціалу країни.

Існує дві групи економічних факторів, завдяки яким формується мотиваційна структура у сфері військової праці:

- внутрішніх, пов'язаних з самою службовою діяльністю і спричинених нею.
- зовнішніх, що перебувають поза межами військової служби.

Матеріальні мотиви відображають економічну зацікавленість особового складу у виконанні поставлених завдань, визначають умови та обсяг роботи конкретного військовослужбовця, за рахунок якої можна придбати певну сукупність матеріальних благ, необхідних для задоволення загальних його потреб та забезпечення матеріального благополуччя сім'ї.

Група матеріальних мотивів повинна бути спрямована на розроблення форм, методів та засобів мотивації особового складу до якісного виконання необхідних завдань, забезпечуючи при цьому зацікавлене його ставлення до предмета, процесу та результату служби. Мотивація повинна гарантувати достатній рівень грошового забезпечення та відповідність його в конкретному середовищі.

Матеріальні стимули виражають залежність між рівнем матеріального добробуту військовослужбовця і його внеском в організацію роботи військової установи, досвідом, умовами проходження служби. Вони спонукають його до

службової діяльності за відповідну матеріальну винагороду у вигляді грошового забезпечення. Матеріальні стимули займають пріоритетне місце серед сукупності умов і мотивів, що зумовлюють трудову активність людського фактору.

Внутрішнє спонукання до дії є наслідком взаємодії складної сукупності потреб, які постійно змінюються, і для забезпечення якісної мотивації необхідно визначати ці потреби і спосіб їхнього задоволення. Мотивація може мати позитивну і негативну спрямованість. Позитивна спрямована до об'єкта чи поведінки. Негативна - на запобігання (ігнорування) об'єкту чи поведінці.

За змістом, спонукання означає причину дій та вчинків людини. Головними з причин є матеріальні та моральні стимули до військової праці, на основі яких військовослужбовець забезпечує життєво необхідні інтереси та потреби. Оскільки основою життя суспільства і його членів є матеріальне виробництво і праця в ньому, то трудова мотивація є головною ланкою всієї мотиваційної системи, адже винагорода, одержана за трудовими результатами, є основним засобом існування працівника та його родини, визначає соціальний статус особи.

Займаючи центральне місце в системі заходів матеріального стимулювання, грошове забезпечення не завжди є мотивувальним чинником підвищення її продуктивності. Для посилення ролі грошового забезпечення у системі заходів мотиваційного впливу на особовий склад треба забезпечити дотримання таких вимог:

- військовослужбовці мають надавати грошовому забезпеченню великого значення.
- грошове забезпечення та внесок військовослужбовця в організацію діяльності підрозділу, установи мають бути тісно пов'язані між собою.
- форми грошового забезпечення впливають із її ролі в мотиваційному процесі.

Формуючи ефективну систему мотивації через врегулювання грошового забезпечення, необхідно враховувати вимоги законів трудової поведінки:

- відносності, невизначеності моделей поведінки людини;

- врівноваженості зовнішнього середовища;
- відповідності вимогам середовища;
- послідовності розвитку;
- необхідної різноманітності;
- резонансного збудження системи;
- комплексного впливу на об'єкт;
- забезпечення прав власності та соціальної справедливості.

У зв'язку з різким розвитком економічної та політичної ситуації у нашій країні постає дуже важливим питання мотивації та аналіз проблем мотивації військової праці, що стане поштовхом до подальшого розвитку оборонного потенціалу Збройних Сил України, суттєвого зростання якості виконання поставлених завдань та істотно нового розуміння військовослужбовцями ролі та місця військової служби для забезпечення благополуччя країни.

1.2. Мотиваційна роль основних видів грошового забезпечення.

На сьогоднішній день частка основних видів грошового забезпечення становить 60 відсотків від загальної суми грошового забезпечення та включає в себе:

- оклад за військове звання;
- посадовий оклад;
- надбавку на вислугу років.

Відповідно до займаної посади, кожен військовослужбовець отримує посадовий оклад, розмір якого прямо залежить від обсягу і складності обов'язків, які покладаються на військовослужбовця відповідно до його посади. Через це розмір посадового окладу є найбільш вагомою частиною в структурі грошового забезпечення.

Посадові оклади передбачені у штаті військової частини. Зазначена градація призначена для мотивації військовослужбовців до кар'єрного росту, вдосконалення своїх професійних навичок та якісного виконання поставлених завдань.

Посадовий оклад також є основою для нарахування більшості надбавок і доплат, деякі з яких нараховуються у відсотках виключно від посадового окладу, що слугує додатковим мотиваційним важелем в структурі грошового забезпечення.

Приклад: майора, прийнятого з запасу, включили до списків військової частини 6 серпня, і призначили на посаду начальника інженерної служби бригади 9 серпня, вступив до виконання обов'язків за посадою 13 серпня, нарахувати посадовий оклад за серпень місяць:

Таблиця 1

Приклад розрахунку грошової винагороди

Назва виплати	Період	Розмір	Розрахунок	Сума
ПО	01.08-12.08	3440 (12т.р.)	3440*12/31	1331,61
ПО	13.08-31.08	5070 (24т.р.)	5070*19/31	3107,42
Всього	01.08-31.08			4439,03

(Розрахунок автора)

Відповідно до військового звання, яке має військовослужбовець, нараховується оклад за військове звання, розмір якого збільшується з кожним наступним званням. Дана виплата має на меті стимулювання військовослужбовців до подальшої служби та кар'єрного росту.

Оклад за військове звання впливає також на надбавку за вислугу років та надбавку за особливості проходження служби включаючись до суми, від якої нараховується відсоток зазначених надбавок.

Відповідно до кількості років, які військовослужбовець перебуває на службі нараховується надбавка за вислугу років на військовій службі, яка виражена вагомим відсотком від суми посадового окладу (за основною чи тимчасово займаною посадою) та окладу за військовим званням. Дана надбавка є засобом мотиваційного впливу на військовослужбовців до довгострокової та безперервної служби в Збройних Силах України.

Надбавка за вислугу років на військовій службі щомісячно виплачується військовослужбовцям.

Приклад: командирі роти, капітану (вислуга років на 1 січня 2018 року становить 9 років 9 місяців 11 днів) нарахувати основні види грошового забезпечення за березень 2018 року:

Таблиця 2

Приклад розрахунку грошової винагороди

Назва виплати	Період	Розмір	Розрахунок	Сума
ОВЗ	01.03-31.03	1270	-----	1270
ПО	01.03-31.03	4370 (19т.р.)	-----	4370
НВР	01.03-20.03	30%	$5640 \cdot 0,3 \cdot 20/31$	1091,61
НВР	21.03-31.03	35%	$5640 \cdot 0,35 \cdot 11/31$	700,45
Всього	01.03-31.03	-----	-----	7432,06

(Розрахунок автора)

Основні види грошового забезпечення становлять більшу частину грошового забезпечення на відмінну від минулих років. Проте їх вагома частка в структурі грошового забезпечення має зростати. Адже саме основні види грошового забезпечення в першу чергу відображають якість та кількість роботи військовослужбовців і є основним важелем стимулювання військовослужбовців до проходження служби та якісного виконання поставлених завдань.

Для повного забезпечення мотивації особового складу через грошове забезпечення, його розмір має суттєво перевищувати розмір середньої заробітної плати. На сьогодні, середній розмір грошового забезпечення рядового військовослужбовця служби за контрактом становить приблизно 12000 грн, при цьому середня заробітна плата в Україні станом 1 жовтня 2021 також дорівнює 11000 грн, тоді як середня заробітна плата в місті Києві майже 21000 грн. До цього слід зазначити, що військова служба безпосередньо пов'язана з ризиками для життя і здоров'я, режимними обмеженнями та важкими умовами служби. Розмір грошового забезпечення не відображає пропорційний розподіл навантажень і ризиків. Через це постає питання щодо забезпечення мотиваційної функції грошового забезпечення.

Таблиця 3

Приклад розрахунку грошової винагороди

Посада в/с	Сер. Розмір ГЗ	Частка від сер. ЗП в Україні	Частка від сер. ЗП в м. Києві
Стрілець	10180	1,27	0,73
Командир відділення	10870	1,36	0,78
Командир роти	14880	1,86	1,06
Командир бригади	22880	2,86	1,63

(Розрахунок автора)

З таблиці 1.3.1. видно, що лише з посади командира бригади (або рівнозначних з нею) військовослужбовець буде отримувати грошове забезпечення, яке відчутно перевищує розмір середньої заробітної плати в столиці України. Тоді як особливо гостро постає питання мотивації рядового та молодшого офіцерського складу, які безпосередньо виконують більшість завдань, пов'язаних з захистом суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості України. Особливо від їх мотивації та професійних навичок залежить успішність виконання поставлених цілей.

Основною різницею між заробітною платою і грошовим забезпеченням полягає в тому, що заробітна плата виплачується за фактично відпрацьований час та фактичну кількість виготовленої продукції (надання послуг, тощо) а грошове забезпечення через те, що Міністерство оборони України не пов'язано з виробничою діяльністю і військовослужбовці фактично завжди готові до виконання поставлених завдань, виплачується за весь час, перебування військовослужбовців на службі. Порядок нарахування заробітної плати і грошового забезпечення істотно різниться проте фактичний розмір грошового забезпечення в умовах стрімкого соціально-економічного розвитку має відповідати своїй оборонній функції.

В Збройних Силах інших країн розмір грошового забезпечення військовослужбовців також істотно різниться. Так рядовий військовослужбовець Збройних Сил США отримує в перерахунку в гривні більше 46000 гривень тоді як офіцерський склад отримує від 100000 до 200000

гривень в місяць. Приблизно такі самі розміри грошового забезпечення і в провідних європейських арміях. В сусідній з нами Польщі розмір грошового забезпечення також відчутно більший і становить від 16000 грн. особам рядового складу до 60000 – офіцерському складу.

Таблиця 4

Порівняльна таблиця розрахунку грошової винагороди

Посада в/с	Сер. розмір ГЗ в ЗСУ	Сер. розмір ГЗ в США		Сер. розмір ГЗ в Німеччині		Сер. розмір ГЗ в Польщі	
		В грн.	Частка від ГЗ в ЗСУ	В грн.	Частка від ГЗ в Україні	В грн.	Частка від ГЗ в Україні
Стрілець	12180	46500	4,56	41500	4,08	17000	1,67
Командир відділення	14870	64500	5,93	90000	8,28	21000	1,93
Командир роти	16880	110000	7,39	110000	7,39	30000	2,02
Командир бригади	23880	190000	8,30	220000	9,62	52000	2,27

(Розрахунок автора)

З таблиці 1.3.2. видно, що різниця в розмірах грошового забезпечення величезна, що також негативно впливає на мотиваційну функцію грошового забезпечення в Збройних Силах України, військовослужбовці яких, мають змогу порівнювати, в яких розмірах оплачується військова служба в Україні та інших країнах. При цьому слід зазначити, що рівень цін в зазначених країнах вище, але не в таких пропорціях, як різниця грошового забезпечення. Рівень цін на продукти загального споживання в США вище ніж в Україні в 5 разів, тоді як розмір грошового забезпечення вище в 7 разів.

РОЗДІЛ 2

РОЗРОБЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ З УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В ОСОБЛИВИЙ ПЕРІОД

2.1. Розробка узагальненої методики формування структури грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в особливий період.

Мета, з якою розроблена викладена нижче методика (це виявлення і позбавлення неточностей та протиріч у законодавстві та побудова універсального алгоритму нарахування грошового забезпечення військовослужбовців) обумовлює наступні вимоги до моделі грошового забезпечення військовослужбовців, яка створюється:

1. Повнота охопту нормативних актів, які забезпечують правове регулювання за даним питанням – як за номенклатурою документів, які розглядаються, так і за ступенем аналізу кожного з них.

Очевидно, що виключення з аналізу окремих керівних документів і правових норм означало б відмову від принципу універсальності створюваного алгоритму нарахування грошового забезпечення. Неповнота охоплення нормативних правових актів спричинила б неминучу невідповідність між реальним нарахуванням грошового забезпечення і його відображенням у моделі. Деякі нюанси нарахування складових оплати військової служби залишилися б неврахованими, а цінність самої моделі істотно знизилася б, оскільки вона не могла б претендувати на спосіб аналізу всієї системи грошового забезпечення військовослужбовців, а також економічних відносин по формуванню й використанню відповідних фондів коштів.

2. Повна адекватність – результат, отриманий із математичної моделі, повинен у точності відповідати реальному.

Дана вимога обґрунтовується грошовою природою величин, що розраховуються. Розмір грошового забезпечення, яке виплачується кожному військовослужбовцю, повинен бути розрахований у строгій відповідності з вимогами керівних документів. При цьому не має значення чи виправдана така точність із економічної точки зору. З огляду на те, що однією із цілей моделювання є виявлення неточностей і протиріч у законодавстві, необхідно з'ясувати чи дозволяє діюча нормативна база коректно розрахувати грошове забезпечення в загальному випадку, тобто для кожної життєвої ситуації єдиним чином визначити точний розмір оплати військової служби.

3. Зручність комп'ютерної реалізації – структури даних і алгоритмічних модулів, які застосовуються при моделюванні, повинні мати вигляд, максимально наближений до записів мовою програмування.

Ця вимога не є обов'язковою для досягнення викладених вище цілей моделювання, однак без побудови відповідної комп'ютерної програми робота буде виглядати незавершеною. Адже метою є не сама по собі побудова алгоритму нарахування грошового забезпечення (у якості такого можуть розглядатися навіть діючі нормативно-правові акти), а аналіз керівних документів. Якщо ж у ході моделювання структури даних і алгоритмічні рішення будуть “знижені” до рівня машинно-орієнтованих конструкцій, вони стануть доступні для дослідження формально-логічними методами.

Принципи побудови моделі грошового забезпечення військовослужбовців

На першому етапі представимо математичну модель грошового забезпечення військовослужбовця як “чорний ящик”, на вході якого подаються відомості, що дозволяють однозначно визначити розмір грошового забезпечення конкретного військовослужбовця на будь-яку дату, а на виході формується числова величина, що відбиває розмір його грошового забезпечення на момент часу t :



Очевидно, що параметр t є дискретною величиною, причому ступінь її дискретизації впливає із прийнятого в Збройних Силах України нарахування грошового забезпечення, коли мінімальним розрахунковим інтервалом є день. Момент кожної події (початок виконання обов'язків за посадою, звільнення з військової служби, присвоєння військового звання й ін.) визначається з точністю до календарного дня. Виходячи з викладеного, вважається природним думати, що областю визначення функції $F(t)$ є безліч натуральних чисел, кожне з яких відповідає одній даті. Менша дискретизація змінної t не дозволить точно моделювати грошове забезпечення, а більша позбавлена змісту, оскільки збільшення витрат на підтримку більш високої деталізації не дасть якого-небудь збільшення точності розрахунків.

У Збройних Силах виплата грошового забезпечення здійснюється за календарний місяць [26, п. 8.1]. З врахуванням прийнятого нами поденного ступеня дискретизації тимчасового параметра ця обставина повинна бути врахована в моделі. Сума, що належить до виплати (S_{mic}), може бути розрахована по формулі:

$$S_{mic} = \sum_{i=0}^{n-1} F(t_0 + i), \quad (2.2)$$

де n – число днів у розрахунковому місяці, t_0 – натуральне число, що відповідає першому дню цього місяця.

З'ясуємо природу відомостей, що визначають вид шуканої функції, тобто величину грошового забезпечення військовослужбовця. Нормативні документи, що визначають порядок його нарахування, зв'язують вибір підлягаючих

застосуванню норм із настанням певних подій (призначенням на посаду, присвоєнням військового звання, допуском до роботи з відомостями, що становлять державну таємницю та ін.). Життєві обставини, з якими закон¹ зв'язує виникнення, зміну або припинення правовідносин, називаються **юридичними фактами** [27].

Таким чином, відомості, що визначають розмір грошового забезпечення конкретного військовослужбовця, є юридичними фактами, саме вони є вихідними (або керуючими) даними для розглянутої математичної моделі. Такими фактами можуть бути:

- видання нормативних правових актів (наприклад, указу Президента або постанови Верховної ради України та Кабінету Міністрів України про підвищення грошового забезпечення військовослужбовців);
- видання ненормативних актів (наприклад, наказу Міністра оборони України про присвоєння військовослужбовцеві чергового військового звання);
- події (наприклад, народження у військовослужбовця дитини) і ін.

Позначимо юридичні факти, що впливають на розмір грошового забезпечення конкретного військовослужбовця, $c_1, c_2, \dots, c_n$, а їх множину $C = \{c_1, c_2, \dots, c_n\}$, де n – загальне число юридичних фактів, що визначають розмір його грошового забезпечення.

З врахуванням прийнятих нами позначень функція, що характеризує величину грошового забезпечення військовослужбовця в загальному виді, повинна бути записана в такий спосіб: $F(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$ або $F(C, t)$.

На практиці нерідко трапляються ситуації, коли ті або інші життєві обставини спричиняють зміну значень функції $F(C, t)$ для періодів, за які військовослужбовець задоволений грошовим забезпеченням (наприклад, наказ Міністра оборони про присвоєння військовослужбовцю чергового військового звання 20 січня надійшов у військову частину після того, як грошове забезпечення за січень було виплачено). Такі ситуації враховуються в моделі в такий спосіб.

Нехай $t_{\text{задовл}}$ – дата, по якій військовослужбовець задоволений грошовим забезпеченням, $c_1, c_2, \dots, c_n$ – юридичні факти, враховані при розрахунку останнього грошового забезпечення; $c_{n+1}, c_{n+2}, \dots, c_{n+k}$ – юридичні факти, відомості, які надійшли у фінансовий орган пізніше останньої виплати грошового забезпечення.

Для фіксованого набору юридичних фактів $\{c_1, c_2, \dots, c_n, c_{n+1}, \dots, c_{n+k}\}$ позначимо $\Phi_1(t) = F(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$, $\Phi_2(t) = F(c_1, c_2, \dots, c_n, c_{n+1}, \dots, c_{n+k}, t)$, тобто $\Phi_1(t)$ – функція, що описує розмір грошового забезпечення військовослужбовця до надходження відомостей про факти $c_{n+1}, c_{n+2}, \dots, c_{n+k}$, а $\Phi_2(t)$ – після їхнього надходження. Очевидно, що в загальному випадку $\Phi_1(t) \neq \Phi_2(t)$.

Тоді сумарне грошове забезпечення, виплачене військовослужбовцю, дорівнює $\sum_{i=1}^{t_{\text{задовл}}} \Phi_1(i)$, а $\sum_{i=1}^{t_{\text{задовл}}} \Phi_2(i)$ – грошове забезпечення, що повинне бути виплачене йому за той же період з урахуванням фактів $c_{n+1}, c_{n+2}, \dots, c_{n+k}$. Таким чином, при наступній виплаті грошового забезпечення військовослужбовцю повинна бути доплачена наступна сума: $S_{\text{дон}} = \sum_{i=1}^{t_{\text{задовл}}} \Phi_2(i) - \sum_{i=1}^{t_{\text{задовл}}} \Phi_1(i)$ або $S_{\text{дон}} = \sum_{i=1}^{t_{\text{задовл}}} (\Phi_2(i) - \Phi_1(i))$. Якщо отримане число менше нуля, то відповідає сумі, яка повинна бути утримана з військовослужбовця.

З огляду на те, що метою нашого дослідження є побудова математичної моделі, придатної для її наступної ефективної реалізації у вигляді програми для ЕОМ, відзначимо, що зазвичай відомості про нові юридичні факти $(c_{n+1}, c_{n+2}, \dots, c_{n+k})$ міняють розмір грошового забезпечення військовослужбовців, починаючи з певної дати (позначимо її t_{3M}), що залежить від конкретного набору додаткових фактів, що надійшли. Таким чином, $\Phi_2(t) - \Phi_1(t)$ буде дорівнювати нулю при $t < t_{3M}$. Отже, остання формула може бути записана в такий спосіб:

$$S_{\text{дон}} = \sum_{i=t_{3M}}^{t_{\text{задовл}}} (\Phi_2(i) - \Phi_1(i)).$$

Юридичні факти, які є вихідними даними для створеної моделі, у свою чергу, мають потребу в моделюванні. Насамперед, необхідно вичленувати їхні

загальні характеристики (загальні для всієї множини і які дозволяють зробити на їхній основі класифікацію) і індивідуальні особливості, обумовлені природою конкретного юридичного факту.

До загальних характеристик можуть бути віднесені:

1. Тип юридичного факту, тобто якийсь ідентифікатор його природи, що характеризує набір властивих йому індивідуальних особливостей.

Нижче буде викладений алгоритм побудови переліку типів юридичних фактів, з якими доводиться мати справу в процесі нарахування грошового забезпечення. Наявність такого алгоритму дозволяє зробити висновок про те, що ідентифікатор типу юридичного факту за своєю математичною природою в моделі є натуральним числом (яке характеризує, наприклад, порядковий номер типу юридичного факту в сформованому переліку).

2. Відомості про документ, що оформляє даний факт у встановленому порядку.

Юридичні факти є відомостями про життєві обставини, що існують об'єктивно, поза залежністю від їхнього документування. Однак законодавство, як правило, зв'язує настання правових наслідків не із самими фактами, а з їхнім документальним оформленням. Наприклад, як наслідок вступ в шлюб виникає із моменту державної реєстрації цього факту, процентна надбавка до окладу за військовою посадою за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, виплачується після підписання наказу командира військової частини про її встановлення та ін.

Відомості про документ зазвичай містять у собі його номер, дату оформлення, дані про орган або посадову особу, що його видали (та підготували).

Індивідуальні ознаки юридичних фактів досить різноманітні, їхній повний набір буде сформований у ході створення переліку типів юридичних фактів. За своєю математичною природою в моделі такі ознаки можуть бути:

1. **Дата.** Цією ознакою володіє більшість юридичних фактів (наприклад, подія “присвоєння військовослужбовцю військового звання” має ознаку “дата присвоєння”), деякі з них можуть характеризуватися більш ніж однією датою

(наприклад, виплати, призначені на певний період, мають ознаки “дата початку” і “дата закінчення”).

Відзначимо, що хоча дата є одним з ознак юридичного факту, вона не зв’язана якою-небудь математичною залежністю з датою, що є змістом параметру t у згадуваній вище функції $F(C,t)$, а лише має загальну з нею природу.

2. Числом з фіксованою десятковою точкою. Під цим терміном розуміється раціональне число, виражене десятковим дробом зі строго фіксованою кількістю цифр після коми (десяткової точки). Дана ознака характерна для юридичних фактів, що описують грошові суми, процентні величини та ін. Наприклад, подія “виплата військовослужбовцю премії за зразкове виконання військового обов’язку” характеризується числом із двома знаками після десяткової точки, що відповідає її величині з точністю до копійки.

Результат операції $1+1$ при його записі у вигляді числа з фіксованою десятковою точкою із двома знаками після коми буде мати вигляд 2,00; результатом операції $1/100 \cdot 95$ або $1/100 \cdot 105$ буде 0,95 або 1,05.

3. Окремим випадком числа з фіксованою десятковою точкою є звичайне ціле число, що може бути представлене як число без десяткових знаків (з нульовою кількістю цифр після коми). Наприклад, подія “призначення військовослужбовцеві процентної надбавки до окладу по військовій посаді за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю” характеризується цілим числом – величиною встановленої надбавки (10, 15 або 20 відсотків посадового окладу).

4. Логічною величиною, що приймає одне із двох значень “істина” або “хибна”. Цією ознакою володіють юридичні факти, позначувані наявністю або відсутністю певної обставини. Наприклад, посада військовослужбовця може входити або не входити до переліку посад, на яких особам, що мають учений ступінь, виплачується відповідна надбавка до окладу по військовій посаді.

Значенням логічної величини “входження військової посади в перелік посад, на яких особам, що мають учений ступінь, виплачується надбавка за

вчений ступінь” буде “істина”, якщо посада входить до зазначеного переліку і “хибна” у протилежному випадку.

5. Величиною, що перераховується, (списком), що може приймати лише одне значення із заданого переліку. Наприклад, значення перерахування величини, такі як, “військове звання військовослужбовця” буде одне з військових звань від “рядового” (“матроса”) до “генерала армії України” включно.

Відзначимо, що окремим порядком перераховуються величини, що, є логічним величинами, оскільки вони також набувають одного із двох можливих значень (“істина” або “хибна”). Виділення логічної величини в окремий вид ознак обумовлений широкою поширеністю такої характеристики юридичного факту як наявність або відсутність яких-небудь його обставин, що характеризують.

З’ясування природи характеристик юридичних фактів необхідно нам для побудови відповідної математичної моделі з перспективою реалізації її у вигляді програми для ЕОМ. Маючи на увазі цю обставину, відзначимо, що всі розглянуті види ознак можуть бути закодовані цілими числами, які інтерпретуються відповідним чином. Під кодуванням розуміється встановлення взаємної однозначної відповідності між множиною значень ознак юридичних фактів і якоюсь підмножиною множини цілих чисел.

Наприклад, дати можуть кодуватися в такий спосіб: 1 січня 1900 року – числом 1, 2 січня 1900 року – 2, ..., 1 січня 2004 року – 37616 і т.д. Число з фіксованою десятковою точкою може бути представлене як відповідне число без десяткової точки із вказівкою в якості його ознаки кількості цифр після коми (наприклад, числу 2,51 буде відповідати 251 із вказівкою на наявність двох знаків після коми, числу 3,0 – число 30 з ознакою “один знак після десяткової крапки”). Логічні величини можуть кодуватися в такий спосіб: “істина” числом 1, “неправда” – числом 0. Значенням величин, що перераховуються, зручно зіставити їхні порядкові номери у відповідному списку.

З метою наочності ознаки юридичного факту будемо позначати як ім'я факту, що впливає за ним крапка й найменування ознаки. Наприклад, якщо обставина “військове звання військовослужбовця” позначено як c_i , то його ознака “дата присвоєння” буде позначений $c_i.дата_присвоєння$ або $військове_звання.дата_присвоєння$. Символ підкреслення вживається тут замість пробілу, щоб об'єднати слова, що становлять єдиний термін (найменування юридичного факту або його ознаки).

Існуюча структура грошового забезпечення припускає наявність ряду відносно самостійних складових: окладу по військовій посаді, окладу по військовому званню, місячних і інших додаткових виплат. З огляду на цю обставину, зручно зробити декомпозицію функції $F(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$, представивши її в наступному вигляді:

$$F(c_1, c_2, \dots, c_n, t) = \sum_{i=1}^N f_i(c_1, c_2, \dots, c_n, t),$$

(2.3)

де $f_i(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$ – функція, що характеризує величину i -ої виплати військовослужбовцю на дату t , а N – число виплат, що входять у грошове забезпечення.

Проведення зазначеної декомпозиції дозволяє, по-перше, істотно спростити вид функцій, що моделюються (очевидно, що кожна з формул, які описують конкретну виплату, набагато простіша формули, що описує грошове забезпечення в загальному вигляді), по-друге, понизити їхню розмірність (оскільки при існуючій системі оплати військової праці число юридичних фактів, що роблять вплив на розмір конкретної виплати, менше, ніж число обставин, що впливають на все грошове забезпечення).

Нехай, наприклад, оклад по військовій посаді військовослужбовця на дату t є функцією від $n+1$ аргументів: $f_1(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$, де f_1 – функція, що відповідає виплаті “оклад по військовій посаді”, n – число юридичних фактів, що мають значення для даної виплати, воно може бути досить великим. Тоді функція f_2 , що визначає розмір його надбавки за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, буде залежати, як мінімум, від $n+2$ аргументів

(додається аргумент, що характеризує встановлену наказом командира військової частини величину надбавки). Визначимо функцію f_2^* таку, що:

$$f_2(c_1, c_2, \dots, c_n, c_{n+1}, t) = f_2^*(f_1(c_1, c_2, \dots, c_n, t), c_{n+1}, t), \quad (2.4)$$

де c_{n+1} – юридичний факт, що визначає величину процентної надбавки до окладу по військовій посаді за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю.

Як видно з наведеного прикладу, у результаті пропонованої підстановки функція f_2 з $(n+2)$ -місної функції без втрати змісту може бути перетворена у функцію трьох аргументів f_2^* .

Ще одна перевага, що дає пропонована декомпозиція функції $F(c_1, c_2, \dots, c_n, t)$, заснована на тому, що більшість виплат, які входять у грошове забезпечення, перебуває в лінійній або іншій простій математичній залежності від розміру інших виплат (наприклад, від окладу по військовій посаді). Тим самим моделювання багатьох виплат може бути істотно полегшено.

Не всі юридичні факти, що визначають розмір оплати військової служби, мають значення для кожної із складових грошового забезпечення. Зручно зробити класифікацію життєвих обставин по ознаці впливу їх на розмір конкретних виплат.

Юридичний факт c_i з множини S назовемо *незначним* для (не робить впливу на розмір) *виплати, яка характеризується функцією* $f_j(c_1, \dots, c_{i-1}, c_i, c_{i+1}, \dots, c_n, t)$, якщо існує функція $f_k(c_1, \dots, c_{i-1}, c_{i+1}, \dots, c_n, t)$ така, що $f_j(c_1, \dots, c_{i-1}, c_i, c_{i+1}, \dots, c_n, t) = f_k(c_1, \dots, c_{i-1}, c_{i+1}, \dots, c_n, t)$. Іншими словами, юридичний факт c_i є незначним для виплати, якщо її розмір не залежить від наявності або відсутності відповідної обставини. (Наприклад, розмір процентної надбавки до окладу по військовій посаді за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, не залежить від військового звання військовослужбовця, отже, юридичний факт, що відбиває військове звання, присвоєне військовослужбовцю, є незначним для встановлення процентної надбавки до окладу по військовій посаді за роботу з відомостями, що становлять державну

таємницю.) Інші юридичні факти будемо називати **значущими** для відповідної виплати.

Для підвищення наочності запису визначень і зручності застосування в дослідженні апарата математичної логіки будемо використовувати квантори загальності ($\forall$) та існування ($\exists$). Квантор $\forall$ означає “для будь-якого”, квантор $\exists$ – “існує”, слова “таке що” будемо позначати двокрапкою. З використанням даної символіки розглянуте вище визначення незначного для функції $f_j(c_1, \dots, c_{i-1}, c_i, c_{i+1}, \dots, c_n, t)$ юридичного факту буде виглядати в такий спосіб: якщо $\exists f_k(c_1, \dots, c_{i-1}, c_{i+1}, \dots, c_n, t) : f_j(c_1, \dots, c_{i-1}, c_i, c_{i+1}, \dots, c_n, t) = f_k(c_1, \dots, c_{i-1}, c_{i+1}, \dots, c_n, t)$.

У ряді випадків зручно використовувати також квантор одиничності ($\exists !$), що означає “існує рівно один”. Даний квантор може бути визначений через квантори існування й загальності в такий спосіб: $\exists ! x : P(x)$ по визначенню є $\exists x : (P(x) \& \forall y : P(y) \Rightarrow x = y)$.

Застосування квантора одиничності розглянемо на прикладі введеного раніше поняття величини, яка перераховується. Нехай $r_1, r_2, \dots, r_{36}$ – список установлених у Збройних Силах України військових звань, де r_1 відповідає військове звання “рядовий”, r_2 – “матрос” і т.д. Тоді якщо v – військове звання конкретного військовослужбовця, те $\exists ! i : v = r_i$.

Множина юридичних фактів, які є значущими для функції f_i , позначимо $C_i = \{c_{i_1}, c_{i_2}, \dots, c_{i_k}\}$, де k – число значущих фактів для i -ї виплати. Очевидно, що $C_i \subseteq C$. Раніше ми розглядали приклад з підстановкою функції, що визначає розмір окладу по військовій посаді, як аргумент функції, що відповідає розміру надбавки за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю. Отже, $\exists i, j : C_i \subset C_j$ (наприклад, множина значущих юридичних фактів для окладу по військовій посаді є власною підмножиною множини значущих юридичних фактів для процентної надбавки до окладу по військовій посаді за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю).

Відзначимо, що тут і далі знаком $\subset$ ми будемо позначати власну підмножину, тобто запис $A \subset B$ означає, що множина A є підмножиною непустої множини B і при цьому не збігається з ним. Для позначення

підмножини або власного, або невластного будемо використовувати символ $\subseteq$.

З метою зручності й наступної оптимізації (спрощення) моделі зробимо розбивку виплат, що входять у грошове забезпечення, на групи. Як перша ознака, по якій пропонується їх класифікувати, розглянемо обсяг значущих юридичних фактів.

Як було показано вище, $\exists i, j : C_i \subset C_j$. Іншими словами, є пари виплат, для яких множина значущих юридичних фактів однієї виплати є власною підмножиною множини значущих юридичних фактів іншої виплати. У той же час існують такі виплати, для яких не знайдеться парної виплати, множина значущих юридичних фактів якої є власною підмножиною множини значущих юридичних фактів першої виплати. З кінцівки множини C_i треба, щоб співвідношення $\forall i \exists j : C_j \subset C_i$ неможливо. Ґрунтуючись на цих обставинах, введемо поняття “базової виплати”.

Виплату i назвемо **базовою**, якщо для множини її значущих юридичних фактів C_i виконується наступна умова: $\forall j \neq i : C_j \not\subset C_i$. Тут символ $\not\subset$ позначає “не є власною підмножиною”. Інші виплати назвемо **похідними** ($\exists j \neq i : C_j \subset C_i$).

Прикладами базових виплат є винагорода військовослужбовцям, особам рядового і навчально-наглядового складу в особливий період та під час проведення антитерористичних операцій.

Юридичні факти зручно також класифікувати по **об’єктній ознаці**, тобто за критерієм відносності до тієї або іншої категорії понять інституту грошового забезпечення:

1. **Які стосуються певної військової посади** (військовим посадам). Наприклад, що характеризують включення або не включення її (їх) у Перелік військових посад командирів (начальників) військових підрозділів і військових частин, при заміщенні яких військовослужбовцю виплачується надбавка за командування.

2. **Які стосуються конкретного військовослужбовця**. Наприклад, відомості про присвоєння йому військового звання.

3. Які стосуються невизначеного індивідуально кола осіб. Наприклад, відображення змісту нормативного правового акту про встановлення (зміні) виплат винагород військовослужбовцям, особам рядового і навчально-наглядового складу в особливий період.

До початку процесу моделювання необхідно скласти перелік нормативних правових актів, що регулюють питання нарахування грошового забезпечення (у цей час він складений у Департаменті фінансів Міністерства оборони України на основі відомостей, зібраних у видах Збройних Сил, родах військ, головних і центральних управліннях Міністерства оборони України, про нормативні правові акти в галузі грошового забезпечення, специфічних для даних формувань).

Моделювання кожної виплати, тобто висновок формули (функції), що характеризує її розмір, будемо робити шляхом поетапного нарощування алгоритму розрахунку на основі послідовного розбору тексту нормативно-правового акту, виявлення в ньому норм і включення відповідних елементів у формулу. Даний метод аналізу не є розповсюдженим. Частіше керівні документи досліджуються емпірично: окремі їхні положення перевіряються на відповідність один одному виходячи з досвіду аналізу інших актів. Такий підхід має безсумнівну перевагу: порівняльну швидкість розбору. Однак він не відповідає викладеним вище вимогам, оскільки не дозволяє домогтися повноти аналізу й виключити пропуски при розборі положень нормативних правових актів. При емпіричному методі результат у великій мірі залежить від досвіду й інших професійних якостей експерта. Крім того, великий обсяг керівних документів з питань оплати військової служби, різна юридична техніка їхньої підготовки роблять складним (швидше за все – неможливим) повний аналіз, заснований на неформальних методах. Таким чином, метод послідовного розбору тексту нормативно-правового акту, незважаючи на його порівняно високу трудомісткість, представляється єдиним, який задовольняє вимогу повноти охоплення нормативних актів щодо питання нарахування грошового забезпечення військовослужбовців.

Розбір керівних документів доцільно почати з тих, які регулюють базові виплати, оскільки похідні виплати зручно буде моделювати, ґрунтуючись на базових, шляхом розглянутих раніше підстановки й перетворення $f_i \rightarrow f_i^*$.

2.2. Методика аналізу законодавства щодо виплати винагород в особливий період військовослужбовцям Збройних Сил України.

З урахуванням розглянутих вище загальних вимог до методичного апарату оцінки нормативної правової бази з питань нарахування грошового забезпечення військовослужбовців в особливий період і принципів побудови логіко-аналітичної моделі цього процесу пропонується наступна методика розбору кожної пропозиції керівного документа:

1. Аналіз тексту на предмет наявності в ньому правових норм.

Необхідність даного етапу обумовлена тим, що метою є моделювання не самих керівних документів, а проведеного ними нормативного правового регулювання. Отже, фрагменти документів, які не мають юридичних норм, повинні бути виключені з аналізу з метою оптимізації моделі.

Традиційними для юридичної науки характеристиками нормативного положення, що відрізняють його від ненормативного припису, адресність невизначеному, тобто індивідуально не зафіксованому, колу осіб, а також розрахунок на кількаразове застосування. З метою встановлення зазначених обставин даний етап методики повинен бути розбитий на наступні підетапи:

1.1. Виявлення в тексті, що розбирається, владних приписів, обов'язкових для виконання.

1.2. Аналіз адресатів, виявлених на попередньому підетапі приписів на предмет з'ясування ступеня їхньої індивідуальної визначеності.

1.3. Аналіз змісту приписів із метою встановлення чи розраховані вони на кількаразове застосування (тобто зберігають свою силу протягом більш-менш тривалого часу).

1.4. На основі узагальнення висновків підетапів 1.1-1.3, віднесення положення, що розбирається, до нормативних або ненормативних.

У моделі, що формується, можна виділити дві складові: інформаційну й алгоритмічну. Інформаційну складову створюють структуровані набори даних, які використовують при моделюванні: класифікатори, довідники, переліки та ін. Як приклад, можна навести перелік посад, на яких особам, що мають учений ступінь, виплачується відповідна надбавка до окладу по військовій посаді. Основні операції, які проводяться з такими наборами – пошук запису в переліку, додавання, видалення, заміна запису – є характерними для систем керування базами даних.

Під алгоритмічною складовою моделі розуміється формалізований запис правил оперування даними, заснований на застосуванні до них математичних і логічних операцій, а також операторів, характерних для алгоритмічних мов: цикл, умовний перехід, блок та ін.

Відповідно, правові норми, які виділяють у тексті керівних документів, можна розділити на два класи:

- які змінюють алгоритм розрахунку тієї або іншої виплати, який встановлений діючими раніше керівними документами (наприклад, зміна величини процентної надбавки за вислугу років військовослужбовцем, що проходить військову службу за контрактом);
- дані, що змінюють, які відносяться до виплати (наприклад, що вносять зміни в перелік військових посад командирів військових підрозділів і військових частин, при заміщенні яких військовослужбовцям виплачується надбавка за командування).

1.5. Віднесення вказаної норми до однієї з названих груп. У випадку якщо вона є такою, що змінює дані, внесення у відповідні набори даних приписаних змін і перехід до розбору наступного положення нормативно-правового акту.

Відзначимо, що норми, які змінюють алгоритм, **не замінюють** відповідне положення існуючого алгоритму, **а ускладнюють** його, оскільки починають діяти з певної дати. Стара формула, що відповідає виплаті, зберігається для дат, що передують набранню чинності новими положеннями.

Серед правових норм потрібно особливо виділити ті, що модифікують існуючий раніше алгоритм розрахунку тієї або іншої виплати (наприклад, що

змінюють величину процентної надбавки за вислугу років). Відзначимо, що такі норми *не замінюють* відповідне положення існуючого алгоритму, а *ускладнюють* його, оскільки починають діяти з певної дати. Стара формула, що відповідає виплаті, зберігається для дат, що передують набранню чинності новими положеннями. Якщо раніше виплата описувалася функцією $f(C, t)$, а з дати t_0 у документі, що визначає порядок її нарахування, внесені зміни й доповнення, то з моменту t_0 може змінитися як множина юридичних фактів, які мають значення для даної виплати (позначимо нову множину $C_{нов}$, а об'єднання старої й нової множин як $C^* = C \cup C_{нов}$), так і відповідна їй функція (позначимо її $f_{нов}(C_{нов}, t)$). Як випливає з визначення, у загальному випадку $C \subseteq C^*$, в окремих випадках ці дві множини можуть збігатися.

Нова формула в загальному вигляді буде виглядати таким чином:

$$g(C^*, t) = \begin{cases} f(C, t), & \text{если } t < t_0 \\ f_{нов}(C_{нов}, t), & \text{если } t \geq t_0 \end{cases}.$$

2. Виділення в тексті значущих для розглянутої виплати юридичних фактів.

Як було наведено вище, різні життєві обставини стають юридичними фактами тоді, коли закон пов'язує з ними виникнення, зміну або припинення правовідносин. Згадування в тексті нормативно-правового акту деяких відомостей у якості визначального розміру грошового забезпечення військовослужбовців надає їм статус юридичного факту. Для побудови моделі оплати військової служби необхідно сформулювати їх повний перелік.

2.1. Виявлення в тексті норм, вказаних на етапі 1, вказівок на життєві обставини, з якими керівний документ пов'язує встановлення, припинення або зміну розмірів виплат.

2.2. Розгляд переліку типів юридичних фактів, які були виявлені у ході розбору попередніх положень тексту даного документу, а також у ході раніше проведеного аналізу інших нормативно-правових актів, з метою виявлення однотипних юридичних фактів. Якщо такі факти знайдені, підетап 2.3 не виконується.

Наприклад, якщо у ході розбору нормативно-правового акту був виявлений і внесений у перелік юридичних факт “військова посада військовослужбовця”, то надання цій обставині юридичного значення іншим документом не вимагає повторного внесення факту в даний перелік. Разом з тим може знадобитися коректування інформації про юридичний факт. Наприклад, у ході розбору надбавки за вчений ступінь з’ясовується, що військова посада має ознаку “входження до переліку посад, на яких особам, що мають учений ступінь, виплачується надбавка за вчений ступінь”, а при аналізі надбавки за командування (управління) військовими підрозділами й військовими частинами – ознакою “входження до переліку військових посад командирів (начальників) військових підрозділів і військових частин, при заміщенні яких військовослужбовцям виплачується надбавка за командування”. Відповідно, список індивідуальних ознак юридичного факту в моделі буде розширюватися по мірі розгляду та розбору керівних документів.

2.3. У випадку, якщо на підетапі 2.2 для факту, який був виявлений на підетапі 2.1, у переліку юридичних фактів, що впливають на розмір грошового забезпечення, не були виявлені однотипні факти, побудова його опису (математичної моделі):

2.3.1. Класифікація факту по об’єктній ознаці. Якщо він є юридичним фактом, що відноситься до конкретної посади, то його варто інтерпретувати не як самостійну життєву обставину, а як ознаку юридичного факту “військова посада”.

Існує точка зору, що юридичним фактом є не сама займана військовослужбовцем посада, а призначення на неї. Однак знаходження на певній військовій посаді – життєва обставина, з якою закон пов’язує певні правові наслідки. Отже, представляється коректним й відповідним наведеному вище визначенню розгляд військової посади як юридичного факту.

2.3.2. Виявлення індивідуальних характеристик юридичного факту і його природи з погляду побудови логіко-аналітичної моделі. Якщо розглянута обставина відноситься до конкретної посади, то з’ясовується лише природа

відповідної ознаки, оскільки індивідуальні характеристики будуть відноситися не до неї, а до самого юридичного факту “військова посада”.

Приклади індивідуальних ознак юридичних фактів були розглянуті вище.

2.3.3. Якщо розглянута обставина є самостійним юридичним фактом, то з’ясування порядку його документування, у тому числі визначення органів або посадових осіб, повноважних оформляти даний факт із метою набуття відповідних йому правових наслідків.

2.3.4. Якщо розглянута обставина є самостійним юридичним фактом, занесення інформації про неї в перелік юридичних фактів, що визначають розмір грошового забезпечення. У протилежному випадку модифікація списку ознак існуючого юридичного факту.

При виявленні в нормі, що розбирається декількох юридичних фактів етап 2 виконується для кожного з них.

Відзначимо, що в пунктах 2.1-2.3 викладений алгоритм формування переліку типів юридичних фактів, що впливають на розмір грошового забезпечення військовослужбовців, про яке згадувалося вище при визначенні математичної природи в моделі такої характеристики юридичного факту як його тип.

3. Модифікація алгоритму у зв’язку з додаванням нової норми:

3.1. Визначення в алгоритмі (формулі), який був сформований під час аналізу попередніх пропозицій керівного документа, положень, які підлягають коректуванню у зв’язку з додаванням виявленої на етапі 1 норми.

Для обґрунтування необхідності даного пункту необхідно скористатися термінологією теорії графів. У математиці під графом $G(V, E)$ розуміється множина V вершин і набір E неупорядкованих і впорядкованих пар вершин. Неупорядкована пара вершин називається ребром, упорядкована пара – дугою. Послідовність ребер $(v_0, v_1), (v_1, v_2), \dots, (v_{i-1}, v_i), (v_i, v_{i+1}), \dots, (v_{r-1}, v_r)$ називається маршрутом, що єднає вершини v_0 і v_r . Граф називається зв’язним, якщо будь-яка пара його вершин з’єднана маршрутом. Маршрут називається ланцюгом, якщо всі його ребра різні. Замкнутий ланцюг називається циклом.

Модель нормативно-правового акту (або їхньої сукупності за конкретним аспектом регулювання) може бути представлена як зв'язний граф, що не містить циклів, з виділеною вершиною. При цьому вершинам графа будуть відповідати точки прийняття рішень (розгалуження алгоритму), а дугам – можливі напрями обходу графа (рисунк 2.1). При цьому точки прийняття рішень зручно зіставити значущим юридичним фактам. Зміст кожного з них повинен служити засобом вибору одного з можливих маршрутів, що проходять через дану вершину графа. Кінцеві вершини будуть містити інформацію про конкретні величини виплат, які моделюються.

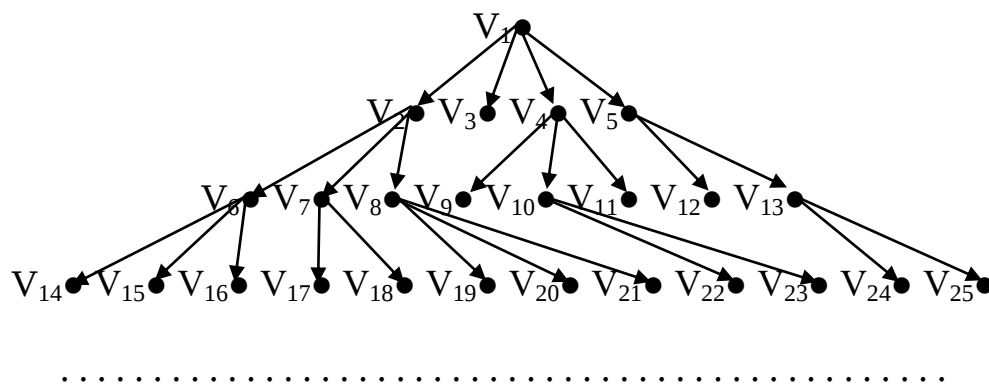


Рисунок 2.1 – Зображення моделі нормативного правового акту у вигляді графа

З урахуванням викладеного термінологічного апарату визначення в алгоритмі, який був сформований під час аналізу попередніх пропозицій керівного документа, положень, які підлягають коректуванню в зв'язку з додаванням виявленої на етапі 1 норми, може означати:

визначення вершини дерева рішень, з якої варто передбачити нову дугу (дуги) або ціле піддерево з коренем у цій вершині;

визначення дуги (v_i, v_{i+1}) , що повинна бути розбита в такий спосіб: $(v_i, v_j), (v_j, v_{i+1})$, при цьому з вершини v_j може бути передбачена нова дугу (дуги) або ціле піддерево з коренем у цій вершині.

3.2. Аналіз ступеня коректності модифікації алгоритму на основі даної норми.

За характером взаємозв'язку з розглянутими раніше нормами вона може бути:

такою, що доповнює (тобто не вступає в який-небудь конфлікт із іншими положеннями);

уточнюючою або узагальнюючою (коли вона перебуває в формально-логічному протиріччі з розглянутими раніше положеннями того ж або іншого документа, однак співвідноситься з ними як загальна й спеціальна норми). За загальним правилом, сформульованому ще в древньому римському праві, якщо є загальна й спеціальна норми, що регулюють які-небудь правовідносини, то застосовується спеціальна норма (“*lex specialis derogat generali*” – спеціальна правова норма скасовує дію загальної);

конфлікуючою (у випадку, якщо є колізія між нею і якими-небудь нормами, проаналізованими раніше).

В останньому випадку необхідно вжити заходів щодо усунення наявного протиріччя одним з описаних раніше способів (наприклад, шляхом зіставлення юридичної чинності нормативних правових актів, що містять конфлікуючі норми, з метою встановлення документа більше високого рівня в ієрархії, а також часу їхнього видання з метою визначення документа, виданого пізніше). Якщо усунути протиріччя не представляється можливим, варто зробити висновок про те, що воно є непереборним, і необхідне внесення відповідних змін у керівні документи.

Разом з тим хотілося б відзначити, що самостійне усунення наявних протирічч не повинне входити в компетенцію фінансового працівника. У такому випадку необхідне внесення відповідних змін у керівні документи.

3.3. Переведення норми в математичну форму.

Під цим варто розуміти формалізований запис правил оперування даними, який заснований на застосуванні до них математичних і логічних операцій, а також операторів циклу, умовного або безумовного переходу, блоку й ін.

3.4. Внесення в існуючий алгоритм (формулу) змін і доповнень, що відповідають даній нормі.

При виявленні в реченні, що розглядається, декількох норм етапи 2, 3 виконуються для кожної з них.

Блок-схема алгоритму обґрунтованої вище методики наведена в додатку А.

Застосування розробленої методики дозволить планувати фонд грошового забезпечення, робити оперативний **прогноз наслідків** пропонованих змін у нормативну базу. Відомо, що під час обговорення й внесенні змін і доповнень у проект нормативного правового акту (наприклад, у ході розгляду Верховною Радою України законопроекту в другому читанні) документ втрачає свою цілісність. Виправлення найчастіше вступають у протиріччя як з окремими положеннями проекту, так і між собою.

Аналіз ускладнюється ще й тим, що можуть бути прийняті не всі пропоновані зміни й доповнення (звичайно саме так і буває). Число можливих комбінацій з варіантів “виправлення прийняте” / “виправлення відхилене” росте за експонентою з ростом кількості пропонованих змін (наприклад, для 10 виправлень є близько 1000 таких комбінацій, а для 20 їхнє число перевищує мільйон, тобто стає, практично, недоступним для огляду й аналізу). Однак, якщо з використанням запропонованої методики побудувати модель проекту нормативного правового акту (або “включити” його в загальну математичну модель грошового забезпечення), то кожне запропоноване виправлення може бути оперативно оцінено з погляду його впливу на повноту, несуперечність і загальну структуру розроблювального документа, причому з врахуванням уже прийнятих змін і доповнень.

Таким чином, застосування запропонованої методики вирішує подвійне завдання: по-перше, проводиться пошук і усунення неточностей і протиріч у чинному законодавстві з питань нарахування грошового забезпечення військовослужбовців, по-друге, будується алгоритм його розрахунку в загальному вигляді. Перевівши даний алгоритм у форму комп’ютерної програми, ми одержимо універсальний інструмент автоматизованого розрахунку грошового забезпечення військовослужбовців, що може бути рекомендований для застосування фінансовими органами Збройних Сил України.

Таким чином, у розділі було запропоновано методику щодо аналізу нормативно-правової бази грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в особливий період. Вказана методика **дозволяє**:

1. Проаналізувати існуючу систему нормативних правових актів, що регулюють питання виплати винагород в особливий період, на предмет повноти й несуперечності правового регулювання, яке проводиться нею.

2. Виробити рекомендації з усунення наявних у керівних документах недопрацювань і протиріч.

3. Після усунення виявлених неточностей і протиріч побудувати логіко-аналітичну модель грошового забезпечення військовослужбовців і універсальний алгоритм нарахування грошового забезпечення військовослужбовців.

4. Проводити попередній розбір проектів керівних документів з метою недопущення включення в них суперечливих положень, а також не врегулювання окремих аспектів.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Застосування поточного прожиткового мінімуму при розрахунку грошового забезпечення та його збільшення для курсантів ВВНЗ до рівня грошового забезпечення військовослужбовців служби за контрактом.

Протягом останніх років видатки на оборону значно зросли в грошовому виразі. Це пов'язано із анексією Російської Федерацією Автономної Республіки Крим, окупацією частини Донецької та Луганської областей та подальшою ескалацією обстановки. Ці дії спричинили великий політичний та економічний тиск на державу, внаслідок чого, для протиставлення агресії Російської Федерації зросла увага до Збройних Сил та розмір їх забезпечення.

Відповідно суттєво зросло і грошове забезпечення військовослужбовців. Основні збільшення відбулися в 2016, 2018 та 2019 роках. Проте всі ці підвищення були здійсненні штучно, за рахунок окремих законодавчих актів і немає жодних гарантій щодо подальшого збільшення грошового забезпечення. Оскільки на сьогоднішній день майже всі виплати прив'язані до прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня 2018 року. А винагорода за підписання першого контракту, яка має визначатися виходячи із прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня календарного року відповідно до наказу Міністерства оборони України №260 від 07.06.2018 «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» все одно окремою телеграмою визначено встановлювати за рахунок прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня 2018 року.

Таблиця 5

Розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб)

ПМ станом на 01.01.2018року	ПМ станом на 01.01.2019року	ПМ станом на 01.07.2019року	ПМ станом на 01.12.2019року
1762 грн	1921 грн	2007	2102

(Розрахунок автора)

Таким чином якби для розрахунку грошового забезпечення використовувати поточний прожитковий мінімум, то відпаде необхідність одноразових, штучних підвищень грошового забезпечення за рахунок видання окремих законодавчих актів.

Таблиця 6

Розміри посадових окладів, виходячи з поточних прожиткових мінімумів

Посади	Тарифний розряд	Оклад за ПМ на 01.01.2018р	Оклад за ПМ на 01.01.2019р	Оклад за ПМ на 01.07.2019р	Оклад за ПМ на 01.12.2018р
Курсант	1	2 470	2690	2810	2940
Телеграфіст	2	2 550	2790	2910	3050
Стрілець	3	2 640	2880	3010	3150
Старший гранатометник	4	2 730	2980	3110	3260
Начальник поста охорони та оборони	5	2 820	3070	3210	3360
Начальник розвідувального пункту	6	2 910	3170	3310	3470
Командир відділення	7	3 000	3270	3410	3570
Командир бойової машини	8	3 080	3360	3510	3680
Командир танка	9	3 170	3460	3610	3780

Головний сержант взводу	10	3 260	3550	3710	3890
Інструктор	11	3 350	3650	3810	3990
Сержант-інструктор	12	3 440	3750	3910	4100
Сержант-менеджер	16	3 950	4300	4500	4710
Головний старшина бригади	22	4 790	5230	5460	5720

(Розрахунок автора)

Таблиця 7

Розміри окладів за військове звання, виходячи з поточних прожиткових мінімумів

Звання	ОВЗ за ПМ на 01.01.2018р	ОВЗ за ПМ на 01.01.2019р	ОВЗ за ПМ на 01.07.2019р	ОВЗ за ПМ на 01.12.2018р
Солдат	530	580	600	630
Старший солдат	600	650	680	710
Молодший сержант	670	730	760	800
Сержант	740	810	840	880
Старший сержант	810	880	920	970
Прапорщик	880	960	1000	1050
Старший прапорщик	1020	1040	1080	1140
Молодший лейтенант	1060	1110	1160	1220
Лейтенант	1130	1150	1200	1260
Старший лейтенант	1200	1310	1360	1430
Капітан	1270	1380	1450	1510
Майор	1340	1460	1530	1600

Підполковник	1410	1540	1610	1680
Полковник	1480	1610	1690	1770
Генерал майор	1550	1690	1770	1850
Генерал лейтенант	1620	1770	1850	1930
Генерал полковник	1690	1840	1930	2020
Генерал Армії України	1760	1920	2010	2100

(Розрахунок автора)

Із таблиць 6 та 7 видно, що прив'язка посадового окладу та окладу за військовим званням до поточного прожиткового мінімуму вирішить проблему відповідності грошового забезпечення росту рівня цін та заробітної плати в країні. Слід враховувати також, поступове збільшення посадового окладу та окладу за військовим званням буде також збільшувати розмір всіх надбавок, адже всі надбавки виплачуються виходячи з посадового окладу а надбавка за вислугу років та надбавка за особливості проходження служби і від окладу за військовим званням також.

Таким чином розмір грошового забезпечення до кінця року на типовій посаді командира відділення із військовим званням молодший сержант та вислугою років до 5 зросте з 10 870 грн до 12 940 грн. Тобто зростання грошового забезпечення військовослужбовців в середньому зросте на 20%.

Запровадження поточного прожиткового мінімуму для розрахунку грошового забезпечення збільшення зацікавлення особового складу до проходження військової служби, зменшить рівень соціальної напруги в Збройних Силах України та значно спростить процес нарахування та виплати грошового забезпечення фінансово-економічними службами військових частин.

В сучасних умовах ведення бойових дій спостерігається значне збільшення впливу на їх проходження кваліфікованих командних кадрів. З науково-технічним прогресом та все швидшим розвитком оборонної галузі, запровадження новітнього озброєння та військової техніки, все більше значення

має вдале її опанування та командування підрозділами, які забезпечені відповідним озброєнням проти супротивника, який також може мати озброєння не гірше. Таким чином постає питання щодо забезпечення Збройних сил України висококваліфікованими, молодими та ініціативними кадрами офіцерського складу.

Для вирішення цього питання необхідно значно збільшити мотиваційний аспект особового складу на рівні навчання курсантів в вищих військових навчальних закладах. Адже високоякісне та наполегливе навчання особового складу є запорукою забезпечення Збройних сил України професійним та мотивованим до захисту держави офіцерським складом.

Забезпечення більш якісного проходження служби на рівні курсантів вищих військових навчальних закладів я вбачаю в прирівнянні грошового забезпечення курсантів до рівня грошового забезпечення військовослужбовців служби за контрактом. Це радикально змінить ставлення курсантів до навчання та мотивує до значних покращень в цьому аспекті.

Слід зазначити що такий крок значно підвищить конкурс при вступі до вищих військових навчальних закладів. Це дасть змогу вищим навчальним закладам обирати серед числа юнаків найбільш талановитих та зацікавлених осіб, що на виході дасть значно кращий результат. На сьогодні, при збільшенні потреби Збройних Сил України в нових кадрах, спостерігається, навпаки, суттєве зменшення абітурієнтів. Мають місце випадки, коли взагалі відсутній конкурс на деякі спеціальності, або взагалі не вистачає абітурієнтів до рівня замовлення Міністерства оборони України. За таких обставин неможливий випуск висококваліфікованих кадрів в достатній кількості.

Питома вага кількості курсантів до військовослужбовців служби за контрактом менше декількох відсотків. Таким чином зрівняння грошового забезпечення курсантів з грошовим забезпеченням військовослужбовців служби за контрактом не буде важким тягарем для бюджету Міністерства оборони України.

При незначних видатках таке рішення в майбутньому дасть величезне покращення для Збройних Сил України в розрізі забезпечення якісними,

професійно підготовленими офіцерами. Адже майбутнє армії за умілим її керівництвом.

3.2. Удосконалення системи обліку нарахування та виплати грошового забезпечення в районі проведення ООС та соціальний аспект грошової допомоги в разі загибелі (смерті) військовослужбовця.

В умовах проведення Операції Об'єднаних сил на сході країни спостерігається значне зростання винагороди за участь в Операції Об'єднаних сил. Так на початку конфлікту винагорода за участь в операції Об'єднаних сил на глибині ротного опорного пункту становила 10000 грн., а на сьогодні вона складає вже 17000 грн.

Проте поряд із її збільшенням наявні випадки зловживання службовим становищем для її отримання, або збільшення. Адже в багатьох випадках військовослужбовці знаходяться в зоні проведення операції Об'єднаних сил, тоді як постійні місця дислокації їх військових частин знаходяться далеко за межами проведення операції. Відповідно і фінансові органи цих частин знаходяться далеко від проведення бойових дій, і не має жодної можливості отримати доступ до журналу бойових дій, який є основним підтвердним документом для виплати винагороди за участь в операції Об'єднаних сил та її збільшення в разі безпосередньої участі в бойових діях (1000 грн. за кожен добу, під час якої зафіксовані обстріли вогневих позицій військовослужбовців).

Існує ряд випадків, коли військовослужбовці фактично знаходяться в інших місцях проведення операції Об'єднаних сил (не на глибині ротного опорного пункту). Через неналежний рівень контролю за веденням облікової документації в зоні проведення операції Об'єднаних сил виникає можливість викривлення даних щодо фактичного місцезнаходження військовослужбовців та, відповідно, розміру винагороди, на яку вони мають право. Таким чином фінансовий орган жодним чином не може перевірити достовірність цих даних.

Такі правопорушення суттєво знижують ефективність виконання бойових завдань в районі проведення операції об'єднаних сил, адже це значно знижує

рівень мотивації особового складу, та викривлює реальну картину бойових дій, що унеможлиблює якісне оперативне командування проведенням операції Об'єднаних сил. Також слід зазначити що такі зловживання також збільшують рівень соціальної напруги серед того особового складу, який спостерігає за такими порушеннями.

Витяги із журналів бойових дій та наказів, щодо розташування військовослужбовців на глибині ротного опорного пункту чи на інших місцях проведення операції Об'єднаних сил надходять спочатку до штабу ООС, і тільки звідки до місць постійної дислокації військових частин, чий військовослужбовці проходять службу в зоні проведення операції Об'єднаних сил. Цей процес передачі документів сильно затягується на рівні штабу ООС. Через це документи несвоєчасно або в неналежному стані надходять до фінансових органів військових частин. Слід зазначити що розмір винагороди за участь в операції об'єднаних сил на глибині ротного опорного пункту становить 17000 грн. на місяць, тоді як в інших місцях проведення операції – 6500 грн. Суттєва різниця стає чинником який штовхає до зловживань службовим становищем та викривленням реального місцезнаходження особового складу. Також відомі випадки симуляції ведення безпосередніх бойових дій, які збільшують цю винагороду на 1000 грн. за кожен таку добу.

Через великий проміжок часу, трапляються випадки, коли на момент нарахування грошового забезпечення, у військових частинах, постійне місце дислокації знаходиться поза межами зони проведення операції Об'єднаних сил, підтвердні документи по військовослужбовцям, які перебувають в районі проведення операції Об'єднаних сил не надійшли. Також існують випадки, коли ці документи надходять до військової частини в незадовільному стані. Через це фінансовий орган військової частини не має можливості вчасного та повного виконання покладених на нього обов'язків в розрізі нарахування та виплати грошового забезпечення та не має важелів впливу на регулювання вищезазначених ситуацій.

Все вищезазначене відчутно знижує ефективність виконання завдань з оборони державного кордону військовослужбовцями Збройних Сил України та

потребує негайної структуризації питань контролю за веденням облікової документації та бухгалтерським обліком нарахування та виплати грошового забезпечення в цілому.

Для вирішення цього питання пропонуємо надати фінансовим органам військових частин можливість контролювати порядок заповнення та подання відповідної документації шляхом залучення особового складу до виконання завдань в зоні проведення операції Об'єднаних сил виключно в складі підрозділів, військових частин. Це дасть змогу всьому штабу військової частини передислокуватися в район проведення операції Об'єднаних сил та власноручно забезпечувати дотримання законності ведення облікової документації.

Іншим варіантом вирішення цієї проблеми є створення внутрішнього незалежного органу, на який буде покладено функції контролю за перебігом бойових дій. В його обов'язки має бути покладено завдання запобігання протиправних дій та підвищення ефективності та обороноздатності військ в районі проведення операції Об'єднаних сил.

Актуальним питанням також є виплата одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) військовослужбовців. Суть цієї виплати полягає в частковій компенсації родичам загибель рідної особи.

Таблиця 8

Розмір грошової допомоги в разі загибелі (смерті) військовослужбовця чи отримання групи інвалідності)

У разі загибелі (смерті)	У разі поранення (контузії, травми або каліцтва) під час виконання обов'язків військової служби	У разі інвалідності під час виконання обов'язків військової служби	У разі інвалідності під час проходження військової служби
750 - кратний – 1 440,75 тис. грн. (1921 грн. x 750) – для загиблих під час виконання обов'язків військової служби 500 - кратний –	у % від 70-кратного(від 134,47 тис. грн.) для строкової служби у % від 50-кратного (від 96,05 тис. грн.)	I група – 400-кратний 768,4 тис. грн. II група – 300-кратний 576,3 тис. грн. III група – 250-кратний	I група – 120-кратний 230,52 тис. грн. II група – 90-кратний 172,89 тис. грн. III група – 70-кратний

960,5 тис. грн. (1921 грн. x 500) – у разі смерті в період в/служби		480,25 тис. грн.	134,47 тис. грн.
--	--	------------------	------------------

(Розрахунок автора)

На жаль, існують випадки з неблагополучними сім'ями, наркозалежними та з алкогольною залежністю родичами, невірними дружинами (в Україні за 2018 рік кількість розводів зросла на 20 тисяч та перевищила 50 тисяч за рік), тощо. В таких випадках постає питання щодо доцільності такої виплати, адже зрозуміло, що грошова допомога буде використана не за призначенням. Адже, на жаль, існують випадки, коли військовослужбовець, як член сім'ї, зовсім не сприймається своїми рідними.

Грошова допомога в разі загибелі (смерті) військовослужбовця, звісно, має місце бути, але необхідно посилити вимоги, яким мають відповідати родичі, які мають право на її отримання. Пропонуємо ввести вимогу щодо подання медичних довідок щодо відсутності різних видів залежності. Такий крок не дасть змогу віроломного використання цих коштів зовсім в інших цілях.

Стосовно права на зазначену допомогу жінки чи чоловіка загиблого військовослужбовця: необхідно обмежити це право для тих, хто уклав шлюб після початку прийняття військовослужбовцем участі в операції Об'єднаних сил. Це виключить випадки «шлюбів по розрахунку» та в цілому покращить соціальний рівень в країні.

3.3. Рівень економічного розвитку країни, як головний чинник мотивації особового складу.

Під час проведення операції Об'єднаних сил, спостерігається ряд випадків недобросовісного виконання військовослужбовцями своїх прямих обов'язків, нехтування інтересами держави. Такі випадки підривають авторитет Збройних Сил України та значно зменшують ефективність проведення операції

Об'єднаних сил. Цьому можна знайти багато причин, але одна, на мій погляд, значно глибше інших, і полягає в низькому соціально-економічному стані держави в цілому.



(таблиця 3.3.1 Рейтинг економічних свобод)

Рейтинг враховує 12 свобод – від права власності до фінансової свободи. Україна знаходиться в групі країн з переважно невільною економікою. Це четверта категорія в градації груп. Крім країн з переважно невільною економікою виділяють країни: з вільною економікою, переважно вільною економікою, помірно вільною економікою і депресивною економікою. Україна оцінена останньою серед 44 країн Європи, а її рейтинг нижчий регіональних за загальносвітовими показниками. Цей рейтинг яскраво відображає реальний соціально-економічний стан країни та її місце серед інших країн світу.

Через тривалий збройний конфлікт, нестабільний стан соціально-політичної та економічної системи, постає дуже важливе питання щодо готовності та бажання кожного, окремо взятого військовослужбовця, боронити державний суверенітет, цілісність і недоторканність своєї держави. Адже кожна людина має розуміти що вона захищає, має бути впевнена у своєму майбутньому та майбутньому своїх дітей. При будь яких процесах модернізації

та вдосконалення Збройних Сил України все може звестися нанівець через відсутність вмотивованості особового складу до захисту своєї країни.

Для суттєвої зміни свідомості військовослужбовців необхідно досягти рівня розвитку країни, який дасть стимул до її захисту. Адже кожна людина хоче жити в злагоді і добробуті і, отримавши це, кожен буде боронити свою країну, цінуючи її здобутки та власний рівень життя. Ще з часів Другої світової війни відомо, що мотивація та зацікавленість переважають над іншими показниками могутності армії.

На наш погляд, головною причиною незадовільного рівня розвитку держави є величезний рівень корупції. За індексом сприйняття корупції Україна посідає 122 місце серед 180 країн. Поруч із Україною в цьому рейтингу Малі, Малаві та Ліберією. Таким чином саме корупція має найбільш суттєвий негативний вплив на економіку країни. Адже корупція акумулює величезні грошові маси в руках невеликої кількості осіб та не дає їм діяти то населення.

Наприклад в Об'єднаних Арабських Еміратах, які займають 21 місце за індексом сприйняття корупції, середня заробітна плата сягає 4000 доларів, а на пенсію чоловіки можуть вийти в 55 років, жінки – в 50 років. Слід зазначити що рівень цін на побутові та продовольчі товари не суттєво різняться з цінами в Україні. При цьому Україна має набагато вигідніше географічне положення (площа майже в 8 разів більша) а нафта, якої значно більше в ОАЕ, приносить лише 29% від загального доходу в країні.

Отже, ключовим фактором є корупція, подолавши яку, ми зможемо досягти рівня розвитку не меншого ніж в ОАЕ, навіть вищого. І в такій країні кожен військовослужбовець готовий буде віддати життя за незалежність держави, будучи впевненим що його сім'ю чекає світле майбутнє.

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах ведення бойових дій, стрімкого науково-технічного прогресу та складного соціально-економічного та політичного становище в країні необхідно повсякденне вдосконалення структури Збройних сил України. Однією з головних ланок розвитку армії є мотивація особового складу до вступу та якісного проходження служби в ній. Головним чином на це впливає порядок нарахування та виплати грошового забезпечення, та всі його складові.

Для досягнення оптимального стану бойової могутності Збройних Сил слід враховувати безліч складових грошового забезпечення від розуміння її структури особовим складом та правильної градації відповідно до умов проходження служби та до відповідності його структури відповідній структурі грошового забезпечення передових країн НАТО.

Серед актуальних питань розвитку грошового забезпечення слід виділити наступні:

- прив'язку структурних одиниць грошового забезпечення до поточного прожиткового мінімуму;
- систематизація обліку нарахування та виплати грошового забезпечення в районі проведення операції Об'єднаних сил;
- збільшення переліку критеріїв, відповідність яким буде умовою отримання родичами загиблого військовослужбовця грошової допомоги;
- збільшення грошового забезпечення курсантів вищих військових навчальних закладів до рівня грошового забезпечення військовослужбовців служби за контрактом;
- подолання корупції в країні та суттєве економічне зростання, як наслідок.

Вирішення вищезазначених питань призведе до стрімкого розвитку Збройних сил України та виходу їх на принципово новий рівень розвитку. Відповідно соціально-економічний рівень країни зросте також, так як Збройні сили невід'ємна складова добробуту й розвитку держави. Ще Наполеон казав: «Країна, яка не бажає годувати свою армію, незабаром буде змушена годувати чужу».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. // Відомості Верховної Ради, 1996, № 30, ст. 141 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр.
2. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1992, № 15, ст. 190 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
3. Закон України «Про основи національної безпеки України». // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 39, ст. 351 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
4. Закон України «Про Збройні Сили України». // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 9, ст. 108 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
5. Закон України «Про оборону України». // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 9, ст. 106 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
6. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу». // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1992, № 27, ст. 385 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2232-12.
7. Закон України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 3-4, ст. 26 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
8. Закон України «Про запобігання корупції» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 49, ст. 2056 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
9. Указ Президента Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 02.09.2015 року «Про нову редакцію Воєнної доктрини України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
10. Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008 «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

zakon.rada.gov.ua.

11. Указ Президента України від 26.05.2015 № 287/2015 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

12. Указ Президента України від 06.06.2016 № 240/2016 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 травня 2016 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

13. Указ Президента України від 14.03.2016 № 92/2016 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 4 березня 2016 року «Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

14. Указ Президента України від 22.03.2017 № 73/2017 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 року «Про державну програму розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

15. Указ Президента України від 28.03.2018 № 89/2018 «Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна - НАТО на 2018 рік». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

16. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2017 № 704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/704-2017-п.

17. Наказ Міністра оборони України від 07.06.2018 № 260 «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

18. Наказ Міністра оборони України від 01.03.2018 р. №90 «Про встановлення тарифних розрядів за посадами осіб офіцерського складу Збройних Сил України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

zakon.rada.gov.ua.

19. Наказ Міністра оборони України від 15.02.2019 р. №30 «Про бюджетну політику Міністерства оборони України на 2019 рік». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

20. Наказ Міністра оборони України від 10.02.2016 р. №67 «Про затвердження Інструкції про порядок та розміри виплати винагороди військовослужбовцям Збройних Сил України за безпосередню участь у воєнних конфліктах чи антитерористичній операції, інших заходах в умовах особливого періоду».

21. Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

22. Рішення Міністра оборони України від 31.01.2019 № 1685/з/1 (щодо встановлення розмірів стимулюючих виплат окремим категоріям військовослужбовців керівного складу в 2019 році).

23. Рішення Міністра оборони України від 07.02.2019 № 1685/з/7 (щодо заохочення в січні 2019 року грошовою премією військовослужбовців підрозділів, які включені до складу угруповання військ ОК “Південь” та військ, які знаходяться у резерві для нарощування цього угруповання)

24. Рішення Міністра оборони України від 07.02.2019 № 1685/з/8 (щодо внесення змін до рішення Міністра оборони України від 28.12.2018 № 248/9240)

25. Рішення Міністра оборони України від 20.02.2019 № 1685/з/13 (щодо порядку виплати матеріальної допомоги в 2019 році в межах фонду грошового забезпечення, необхідного для утримання 10 % спискової чисельності військовослужбовців)

26. Телеграма Міністра оборони України від 02.04.2019 № 248/2516 (щодо підвищення з 1 березня 2019 року розмірів винагороди за безпосередню участь військовослужбовців у ЗНБО в складі сил ООС у зв’язку з виданням наказу МО України від 29.03.2019 № 138)

27. Чімишенко С.М. «Додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців». Навчальний посібник. Видання друге. – К.: ФОП Бреза А.Є. – 2013. – 111 с.

28. Чімишенко С.М. «Питання підвищення конкурентноздатності військової служби на ринку праці України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua.

29. Чімишенко С.М. «Актуальні питання впровадження оновленої системи грошового забезпечення військовослужбовців в ЗСУ». Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, ад'юнктів, слухачів, курсантів і студентів "Молодіжна військова наука у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка" від 26.04.2018 р. – 228 с.

30. Марко І.Ю., Котій Д.М., Медведєв Ю.Б., Семеніхін І.М., Анохін В.М. «Основи фінансового забезпечення військової частини. Частина перша». Навчальний посібник. – К.: ВІКНУ, 2006. - 380 с.

31. Марчукова О. Грошове забезпечення військовослужбовців, – очікування і реалії. [Електронний ресурс] / О. Марчукова // Social development&Security. – 2018. – Вип. 1 (1). – С. 83 – 94. – Режим доступу до журн.: <https://paperssds.eu/index.php/JSPSDS/article/view/30/28>

32. «Сколько в США платят военным», 29.05.2017 – GoBankingRates. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www. Forumdaily.com/skolko-v-ssha-platyat-voennym](http://www.Forumdaily.com/skolko-v-ssha-platyat-voennym).

33. «Зарплаты військовослужбовців у США, Україні та Європі. Скільки отримують захисники», 14.10.2017 - ТРИБУНА.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tribuna.pl.ua/news/zarplati-vijskovosluzhbovtsiv-u-ssha-ukrayini-ta-yevropi-skilki-otrimuyut-zahisniki/>.

34. «Соціальні стандарти формування професійних армій країн Європи». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: megalib.com.ua/.../9385_Socialni_standarti_formyvannya_p...

35. «Правовое и финансово-экономическое обеспечение социальной защиты военнослужащих Франции». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://militaryarticle.ru/zarubezhnoe-voennoe-obozenie/200-zvo/6669-pravovoe-i->

finansovo-jekonomicheskoe-obespechenie.

36. «Вперше за часів незалежності кардинально змінено підходи до нарахування грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mil.gov.ua.

37. «2018 Military Pay Charts». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://militarybenefits.info/2018-military-pay-charts/>.

38. Стаття від 24.10.2017 р . начальника управління організаційного та соціальних виплат Департаменту фінансів МОУ В.В. Салахова «Про гроші – чітко і зрозуміло» в журналі Військо України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://viysko.com.ua/journal/pro-groshi-chitko-i-zrozumilo/>.

39. Стаття від 03.05.2018 р. «Департамент фінансів про збільшення розміру допомоги на оздоровлення, чотирикратне збільшення грошового забезпечення курсантів тощо» . Військовий навігатор України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://milnavigator.com.ua/archives/16950>

40. Електронний ресурс: <https://uiamp.org.ua/ukrayina-v-mizhnarodnih-reytingah>

41. Електронний ресурс: <https://kfund-media.com/ru/raj-dlya-svoyh-dubaj-y-abu-daby/>

42. Електронний ресурс: <https://www.radiosvoboda.org/a/29735869.html>

43. Сайт Державної служби статистики <http://www.ukrstat.gov.ua>

44. Сайт Українського інформагентства «УНІАН» <http://www.unian.net>