

# СКІЛЬКИ КОШТУЄ УКРАЇНСЬКИЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЕЦЬ

**СЕРГІЙ ЧИМИШЕНКО,**

доцент кафедри фінансів Збройних Сил  
Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

*У статті досліджуються кризові тенденції системи матеріального стимулювання службової діяльності військовослужбовців. Особлива увага приділяється зменшенню питомої ваги основних видів грошового забезпечення і, як наслідок, зниження їх стимулюючої ролі у системі грошового забезпечення військовослужбовців.*

*The article deals with crisis tendencies in system of material stimulation of service activity of military men. The special attention is given decrease of densities of the basic parts of a monetary maintenance and, as consequence, decrease of their stimulating role in system of a monetary maintenance of military men.*

Питання мотивації праці завжди були актуальними у суспільному житті, адже скільки існує суспільство, стільки існують протиріччя між працівниками і роботодавцями: перші прагнуть продати свою працю дорожче, інші — заплатити за цю працю менше.

Зазначені питання досліджувались і досліджуються багатьма вченими. Зокрема власні теорії мотивації і стимулювання праці були розроблені такими класиками як А. Сміт, П. Лоуренс, Ф. Герцберг, А. Маслоу.

Основою всіх цих теорій є потреби людини. Є потреби, так звані, “базові” — в їжі, у житлі тощо; є потреби вищого порядку — у самореалізації, у повазі тощо [8, 9].

Для задоволення цих потреб людина шукає джерела доходу, адже більшість потреб у цивілізованому суспільстві задовольняються за гроші через мережу торговельних закладів та інших підприємств і організацій, що виробляють суспільні блага.

Попит на робочу силу та її пропозиція відбуваються на ринку праці, який є неоднорідним і

чітко структурованим. Людина обертається у тому секторі цього ринку, який відповідає фаху, освіті та особистим здібностям людини. Відповідно, так звані, “цінові пропозиції”, або вартість робочої сили, в різних секторах ринку праці дуже відрізняються. З огляду на зазначені теорії мотивації і стимулювання праці, а також економічні закони розподілу за працею, можна ствер-

джувати про необхідність дотримання певних пропорцій при визначенні вартості робочої сили в одному секторі ринку праці.

Отже, коли ми говоримо про вартість робочої сили у військовій сфері, в основному маємо на увазі розмір грошового забезпечен-

ня військовослужбовців.

На сьогодні цей розмір визначається Кабінетом Міністрів України шляхом встановлення розмірів окладів, доплат, надбавок до грошового забезпечення і премій. Військовослужбовцям виплачується два оклади: за військове звання і по займаній посаді. За своїм змістом вони відображають правовий статус військовослужбовців,

*Дану статтю присвячено аналізу вартості робочої сили в окремому і специфічному секторі ринку праці — військовій службі. Коли йдеться про військову службу, такі категорії, як «робочий час», «робоча сила», «заробітна плата» тощо — трансформуються у поняття «службовий час», «обсяг функціональних обов'язків», «матеріальне та грошове забезпечення». За своєю суттю ці поняття подібні, але за формою вони відрізняються.*

обсяг його роботи та функціональних обов'язків. Додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців (доплати, надбавки і премія) призначені для диференціації його розмірів для військовослужбовців, які проходять службу у різних умовах, мають різний рівень кваліфікації та досягнутої професійної майстерності тощо. У деяких випадках додаткові види грошового забезпечення можуть виконувати заохочувальну функцію. В жодному випадку питома вага додаткових видів грошового забезпечення не повинна переважати у системі грошового забезпечення військовослужбовців, оскільки це призводить до викривлення стимулюючої функції грошового забезпечення. Наприклад, незначна питома вага окладів грошового утримання та надто малий розмір окладів за військовими званнями сприяють зниженню зацікавленості військовослужбовців у кар'єрному зростанні, просуванні по службі. Як наслідок, це впливає на зниження особистого професійного рівня окремих військовослужбовців, що не сприяє підвищенню професійності Збройних Сил у цілому.

Зазначені проблеми притаманні сьогодні системі грошового забезпечення військовослужбовців. Причина цих проблем полягає у прямій

залежності розмірів пенсій колишніх військовослужбовців від розмірів окладів діючих військовослужбовців. При зміні чинної нормативно-правової бази щодо розмірів окладів військовослужбовців пенсії осіб, звільнених з військової служби, підлягають перегляду з урахуванням нових розмірів окладів.

Звідси й проблема невідповідності окладів за посадами військовослужбовців окладам за подібними посадами державних службовців. Для їх порівняння є підстави, адже військова служба – це особливий вид державної служби [3]. Наведемо порівняльну таблицю розмірів окладів за посадами військовослужбовців і державних службовців (таблиця 1). При цьому у таблиці навпроти посад військовослужбовців наведені посади державних службовців, які за своїми функціями подібні відповідним посадам військовослужбовців. В дужках наведені посади військовослужбовців, що подібні за розмірами посадових окладів.

Цивільним працівникам, посадові оклади яких встановлені у розмірах, менших від мінімальної заробітної плати, відповідно до постанови Кабінету Міністрів країни від 11.05.11 № 524, здійснюється доплата в розмірі різниці між

Таблиця 1

Розміри посадових окладів військовослужбовців і державних службовців  
(станом на 1.06.2011 р.), грн. на місяць.

Найменування посади військовослужбовця	Розмір посадового окладу	Найменування посади державного службовця	Розмір посадового окладу	Різниця (%)
Начальник управління	1900	Начальник управління	2948	55,2
Начальник самостійного відділу	1800	Начальник самостійного відділу	2793	55,2
Начальник відділу (в складі управління)	1600	Начальник відділу (в складі управління)	2482	55,1
Старший офіцер (командир бригади)	1200	Головний спеціаліст	1357	13,1
Офіцер (командир полку)	1150	Провідний спеціаліст	1202	4,5

Джерело: Постанова Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294; Наказ Міністра оборони України від 30.03.06 № 164.

мінімальною заробітною платою і відповідним посадовим окладом. Військовослужбовцям, які проходять службу за контрактом на низових посадах, за якими розмір посадового окладу не досягає розміру мінімальної заробітної плати, зазначена доплата не здійснюється.

Підтримання розміру грошового забезпечення військовослужбовців, адекватного темпам інфляції, здійснюється в основному за рахунок періодичного підвищення розмірів премій, що сьогодні виплачуються військовослужбовцям у розмірі від 90 до 125 відсотків їх посадових окладів.

Таким чином, доводиться констатувати недосконалість системи грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України.

Аналіз систем грошового забезпечення військовослужбовців інших держав дає можливість умовно поділити їх на дво- та три-рівневі. Дворівневі побудовані на основі єдиного (основного) окладу (перший рівень) та додаткових видів грошового забезпечення (другий рівень), а трирівневі – на основі окладів грошового утримання: оклад за військовим званням (перший рівень), посадовий оклад (другий рівень) та додаткових видів грошового забезпечення (третій рівень). Три-рівневі системи грошового забезпечення притаманні в основному постсоціалістичним країнам, а дворівневі – провідним країнам, членам НАТО.

Найбільш ефективною є дворівнева система грошового забезпечення. Єдиний (основний) оклад враховує досвід (виглугу років) військовослужбовців, рівень займаних посад та військові звання (ранги). Це є найбільш універсальна виплата. Крім того, вона суттєво спрощує систему грошового забезпечення, адже додаткові види грошового забезпечення нараховуються від однієї універсальної виплати, яка має вагому питому вагу – від 75% до 100% загальної суми щомісячного грошового забезпечення.

В Україні у сучасних умовах розмір грошового забезпечення підрахувати досить складно, адже щомісяця нараховуються велика кількість додаткових виплат, розмір яких, до того ж, може коливатись у залежності від наявності коштів на виплату грошового забезпечення. Більшість

виплат здійснюються у поточному місяці за минулий в той час, як оклади і деякі надбавки нараховуються за поточний місяць.

Сучасну модель грошового забезпечення військовослужбовців можна представити у вигляді трьох блоків:

- I. Виплати, що нараховуються у поточному місяці за поточний (оклади за військовим званням, за посадою, надбавка за виглугу років тощо), що складають менше 60% місячного грошового забезпечення.
- II. Виплати, що нараховуються у поточному місяці за минулий (надбавки, премія), що складають більше 40 % місячного грошового забезпечення.
- III. Одноразові виплати, що здійснюються періодично, як правило - один раз на рік або на п'ять років. Зазначені виплати складають близько 15% річної суми грошового забезпечення.

Отже, визначимо вартість оплати одного військовослужбовця Збройних Сил України. При цьому необхідно враховувати той факт, що існує декілька категорій військовослужбовців:

- ◆ військовослужбовці строкової військової служби;
- ◆ військовослужбовці, які проходять службу за контрактом на посадах солдатів, сержантів, старшин (контрактники, прапорщики);
- ◆ військовослужбовці, які проходять службу за контрактом на посадах офіцерів (офіцери, генерали).

Норми грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців суттєво відрізняються. Що стосується військовослужбовців строкової служби, то їх потреби задовольняються в основному у натуральному вигляді: безкоштовне харчування, обмундирування, миття, забезпечення засобами гігієни, розміщення для проживання у казармах. Контрактники також частково забезпечуються харчуванням, обмундируванням та за необхідності розміщуються у казармах або у гуртожитках за пільговими розцінками. Офіцери всі свої потреби, окрім обмундирування, задовольняють за власні кошти [4].

Таким чином, визначення вартості оплати

одного військовослужбовця необхідно здійснювати за усередненими показниками за кожною категорією. Військовослужбовці строкової служби отримують оклади за посадами відповідно до 6-розрядної тарифної сітки і не мають права на отримання окладів за військовими званнями. Ця категорія військовослужбовців у залежності від умов служби і рівня професійної майстерності також має право на деякі надбавки.

Контрактники отримують посадові оклади за 10-розрядною тарифною сіткою і оклади за військовим званням. Крім цього, в залежності від умов служби, рівня професійної майстерності та інших факторів, вони мають право на доплати, надбавки, винагороди і премію у розмірі 125% посадового окладу.

Офіцерам, крім окладів за військовими званнями, виплачуються посадові оклади в розмірах, визначених Міністром оборони України в штабах військових частин. Вони також мають право на доплати, надбавки, винагороди і премію в розмірі 90% посадового окладу.

Для розрахунків сум грошового забезпечення приймемо такі усереднені показники [5, 6]:

- ◆ для військовослужбовців строкової служби – посадовий оклад за III тарифним розрядом – 190 грн., надбавка за II клас кваліфікації 5% посадового окладу (з урахуванням обмеження в обсязі 50%, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294), надбавка за особливі умови служби – 20% посадового окладу (з урахуванням того, що право на надбавку у розмірі 40% посадового окладу мають не більше половини всіх військовослужбовців даної категорії);
- ◆ для контрактників – оклад за військовим званням (ОВЗ) “сержант” – 45 грн., посадовий оклад (ПО) за 4 тарифним розрядом – 605 грн., надбавка за вислугу до 5 років (НВР) – 10% від ОВЗ та ПО, надбавка за II клас кваліфікації 5% ПО (з урахуванням обмеження в обсязі 50%, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294), надбавка за особливі умови служби – 16% ПО (з урахуванням того, що право на надбавку в розмірі 15% ПО з урахуванням вищезгаданого обмеження і в розмірі 25% ПО без урахування обмеження мають не більше половини всіх військовослужбовців даної категорії), надбавка за виконання особливо важливих завдань – 50% ОВЗ, ПО і НВР, премія – 125% ПО;
- ◆ для прапорщиків – оклад за військовим званням (ОВЗ) “прапорщик” – 60 грн., посадовий оклад (ПО) за 6 тарифним розрядом – 685 грн., надбавка за вислугу до 10 років (НВР) – 20% від ОВЗ та ПО, надбавка за II клас кваліфікації 5% ПО (з урахуванням обмеження в обсязі 50%, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294), надбавка за особливі умови служби – 16% ПО (з урахуванням того, що право на надбавку в розмірі 15% ПО з урахуванням обмеження і в розмірі 25% без урахування обмеження мають не більше половини всіх військовослужбовців даної категорії), надбавка за виконання особливо важливих завдань – 50% ОВЗ, ПО і НВР, премія – 125% ПО;
- ◆ для офіцерів – оклад за військовим званням (ОВЗ) “майор” – 125 грн., посадовий оклад (ПО) заступника командира батальйону – 1050 грн., надбавка за вислугу понад 15 років (НВР) – 30% від ОВЗ та ПО, надбавка за I клас кваліфікації 8% ПО (з урахуванням обмеження в обсязі 50%, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294), надбавка за особливі умови служби – 10% ПО (з урахуванням того, що право на надбавку в розмірах 25% ПО і 30% ПО без урахування обмеження мають не більше третини всіх військовослужбовців даної категорії), надбавка за роботу з таємними документами – 10% ПО, надбавка за виконання особливо важливих завдань – 50% ОВЗ, ПО і НВР, премія – 90% ПО.
- ◆ для старших офіцерів – оклад за військовим званням (ОВЗ) “полковник” – 135 грн., посадовий оклад (ПО) командира бригади – 1200 грн., надбавка за вислугу понад 25 років (НВР) – 40% від ОВЗ та ПО, надбавка за I клас кваліфікації 8% ПО (з урахуванням обмеження в обсязі 50%, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294), надбавка за роботу з таємними документами – 15% ПО, надбавка за вико-

Таблиця 2

Розрахунок сум грошового забезпечення за різними категоріями  
військовослужбовців (грн. на місяць)

Категорія військовослужбовців	Види грошового забезпечення								Загальна сума
	ОВЗ	ПО	НВР	Надб. за калік. (НКК)	Надб. за особливі умови служби (НОУС)	Надб. за роб. з таєм. докум. (Нтаєм)	Надб. за викон. особл. завдань (НВОВЗ)	Премія	
військовослужбовці строкової служби	-	190	-	5	38	-	-	-	233
контрактники	45	605	65	15	97	-	358	756	1941
прапорщики	60	685	149	17	110	-	447	856	2324
офіцери	125	1050	353	42	105	105	764	945	3489
старші офіцери	135	1200	534	48		180	935	1080	4112

Джерело: Постанова Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294; Наказ Міністра оборони України від 30.03.06 № 164.

нання особливо важливих завдань – 50% ОВЗ, ПО і НВР, премія – 90% ПО.

Враховуючи зазначені дані обчислимо суму щомісячного грошового забезпечення (таблиця 2):

На підставі зазначених даних визначимо питому вагу різних виплат у системі грошового забезпечення (рис. 1).

Наведені дані змушують констатувати недостатню стимулюючу роль окладів у системі гро-

шового забезпечення військовослужбовців і переважання в ній виплат, що за своєю суттю не можуть бути стимулом до праці, а виконують заохочувальну функцію. Також система грошового забезпечення є досить непрозорою і складною, що створює додаткові проблеми у питаннях підвищення престижу військової служби.

У свою чергу, заробітна плата державних службовців має ті ж вади, що й грошове забезпе-

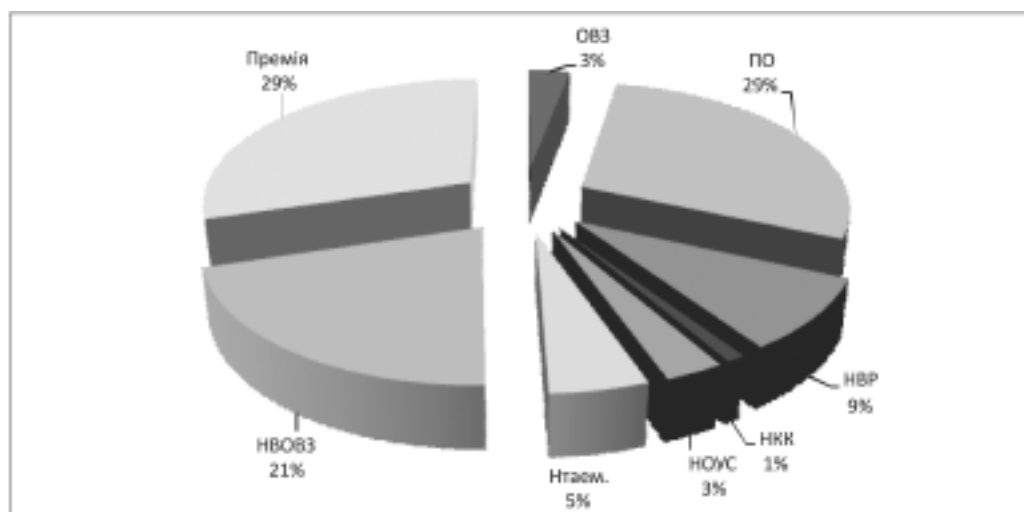


Рис. 1 Співвідношення різних видів грошового забезпечення військовослужбовців (%).



чення військовослужбовців. Структура заробітної плати державних службовців майже ідентична структурі грошового забезпечення військовослужбовців: виплата за ранг від 45 до 160 грн., посадові оклади (ПО), надбавка за вислугу років, доплати на вчене звання і науковий ступінь (за наявності права), надбавки за складність і напруженість в роботі – до 50% ПО, надбавка за особливий характер роботи – до 50% ПО, надбавка за високі досягнення у праці – до 50% ПО, премія – 10% ПО тощо. Таким чином в структурі заробітної плати державних службовців також надто багато додаткових виплат, які роблять її складною для нарахування і розуміння.

Визначена вище різниця у посадових окладах створює певні диспропорції у розмірах заробітної плати державних службовців і військовослужбовців за подібними посадами.

Останнім часом точиться багато розмов щодо подолання цих диспропорцій. Зокрема, керівництво Міністерства оборони України у 2011 році неодноразово наголошувало щодо підвищення посадових окладів військовослужбовців на 55%. Таке підвищення планувалось починаючи з жовтня 2011 року.

Відповідно до Бюджетного кодексу України бюджетний запит на наступний рік складається з урахуванням діючої нормативно-правової бази щодо норм витрат. Норми грошового забезпечення військовослужбовців визначені постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.07 р. № 1294. Станом на кінець 2011 року до цієї постанови не було внесено жодних змін щодо розмірів посадових окладів військовослужбовців. Тому немає підстав стверджувати про підвищення цих окладів навіть у 2012 році, принаймні на рівні бюджетного запиту Міністерства оборони України. Тим більше, що таке підвищення спричинить різке збільшення розмірів військових пенсій і, відповідно, видатків Пенсійного фонду України, який і без того має величезний дефіцит.

Кожний військовослужбовець сьогодні живе сподіваннями, що держава збільшить розміри грошового забезпечення, адже останнє таке підвищення відбулося у червні 2011 року, а інфляція не стоїть на місці. Держава, у свою чергу, шукає шляхи підвищення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців без підвищення вій-

ськових пенсій, адже видатки на підвищення пенсій у декілька десятків разів більші, ніж видатки на збільшення грошового забезпечення.

За існуючої нормативно-правової бази такі протиріччя невідворотні. Тому рішення може перебувати лише у площині оптимізації та удосконалення чинного законодавства щодо грошового і пенсійного забезпечення військовослужбовців з урахуванням досвіду провідних країн світу.

Проведений аналіз змушує констатувати низьку конкурентну здатність військової служби не тільки на ринку праці у цілому, але й у секторі державної служби зокрема. Це перешкоджає виконанню програми переходу Збройних Сил України на комплектування виключно військовослужбовцями за контрактом.

### Джерела:

1. Конституція України. [Текст] —Х.: ТОВ «Одіссей», 2008.— 56 с.
2. Бюджетний кодекс України. [Текст] — К.: Ін Юре, 2008. — 398 с.
3. Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу". [Текст] / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 38, ст.324.
4. Закон України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей". [Текст] / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 37, ст.318
5. Постанова Кабінету Міністрів України № 1294 від 7 листопада 2007 року " Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу". [Текст] / Офіційний Вісник України 2007, 86 від 23.11.2007, ст. 3148
6. Наказ Міністра оборони України № 50 від 28 січня 2011 року "Про бюджетну політику Міністерства оборони України на 2011 рік";
7. Куліков Г.Т. Мотивація праці найманих працівників / Г.Т. Куліков. [Текст] — К.: Інститут економіки НАН України, 2002.- 339с.
8. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу (перев. Т. Гутман, Н. Мухина). Изд. 3-е. [Текст] — Спб.: Питер, 2010.- 352 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит (перев. В. Афанасьев). [Текст] — М.: Эксмо, 2007. — 960 с.