

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

УДОВЕНКО ОЛЕКСАНДР ВАЛЕРІЙОВИЧ

УДК 349.232

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

Юридичні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **О. В. Удовенко**

Науковий керівник –
Арсентьєва Олена Сергіївна,
кандидат юридичних наук, доцент

Сєвєродонецьк – 2021

АНОТАЦІЯ

Удовенко О. В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України, Сєверодонецьк, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021.

У дисертації визначено актуальні засади грошового забезпечення військовослужбовців, виявлено проблеми та сформульовано пропозиції щодо їх усунення із урахуванням досвіду окремих держав членів Північноатлантичного альянсу.

Грошове забезпечення військовослужбовців розкрито як гарантовану державою у достойному розмірі винагороду працівника (має статус військовослужбовця та/або право на отримання такого забезпечення), що характеризується основною (задоволення гідного життя військовослужбовця) та похідною (стимулювання краще виконувати свої службові завдання) метою, завданнями (створення умов належного рівня соціальної безпеки працівника, його сім'ї; стимулювання трудової конкуренції, виконавської дисципліни; залишення на службі висококваліфікованих працівників тощо) та функціями (відтворювальної, забезпечувальної, стимулюючої, регулюючої) й нараховується та виплачується за виконання роботи на військовій службі чи у разі неможливості її виконання (перебування в полоні, у заручниках тощо) – за збереження вірності Батьківщині.

Обґрунтовано, що грошове забезпечення є виявом принципу оплати

праці, а систему відповідних засадничих ідей складають загальноправові та окремі галузеві принципи трудового права, а також особливі принципи грошового забезпечення (гарантованості виплати гідного грошового забезпечення; впливу продуктивності роботи та умов служби на розмір грошового забезпечення; матеріальної заінтересованості в грошовому забезпеченні; простоти розуміння форми структури та систем формування розміру грошового забезпечення; відносної невідчужуваності права на грошове забезпечення). Нормативно-правова основа грошового забезпечення охоплює міжнародно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці (акти про права людини та міжнародно-правові акти МОП), національні нормативно-правові акти про оплату праці та про грошове забезпечення військовослужбовців (законодавчого і підзаконного характеру).

Зроблено висновок, що підставами грошового забезпечення військовослужбовця є: фактичні (дія контракту про проходження військової служби; наявність статусу військовослужбовця та/або права на винагороду; належне виконання обов'язків, збереження вірності Батьківщині); нормативна (положення нормативно-правової основи грошового забезпечення); процедурно-процесуальні (судове рішення про поновлення на посаді, дії та рішення суб'єктів щодо здійснення грошового забезпечення). Умовами є: умови виконання роботи; особливі характеристики службовця, що мають значення при визначенні факту можливості виплати винагороди та її розміру; темпоральна умова та умова тривання правовідносин; нормативно-фінансова умова.

До гарантій права військовослужбовця на захист його права на грошове забезпечення віднесено: загально-соціальні (економічні, політичні, ідеологічні) та спеціально-соціальні (нормативно-правові, інституційні, процедурно-процесуальні).

На підставі комплексного аналізу актуальної судової практики у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців в Україні вперше

розглянуто питання переліку та причин порушення права цих працівників на винагороду. Серед основних таких порушень виокремлено: відмову в наданні інформації щодо розміру складових елементів грошового забезпечення; не нарахування належних працівникові додаткових елементів грошового забезпечення; не проведення індексації грошового забезпечення; неправомірне позбавлення права на грошове забезпечення через незаконне звільнення; затримка виконання рішення про поновлення на роботі. Основними причинами таких порушень, як правило, є: недостатність розуміння положень чинного законодавства та особливостей їх застосування; умисні дії, спрямовані проти конкретних військовослужбовців; відсутність бюджетних асигнувань на виплату доплат, індексацію тощо.

Уперше на підставі визначення та аналізу нормативно-правової основи оплати праці військовослужбовців у державах Північноатлантичного альянсу (Болгарії, Польщі та Чорногорії) окреслено перспективні можливості подальшого вдосконалення правового регулювання грошового забезпечення в Україні в контексті її євроатлантичної інтеграції. Обґрунтовано потребу у використанні досвіду цих держав у частині: відновлення права на отримання річної винагороди військовослужбовців; усунення дискримінаційних норм про позбавлення права військовослужбовців на додаткову оплату праці за роботу у вихідні, святкові дні, понадурочно; удосконалення переліку підстав і умов припинення, призупинення, відновлення права військовослужбовця на винагороду; оптимізації методики нарахування та отримання доплат за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, що не можуть бути усунені тощо.

Визначено комплекс актуальних проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні та сформульовано пропозиції щодо їх вирішення з урахуванням досвіду регулювання оплати праці військовослужбовців у державах Північноатлантичного альянсу, а саме: розробити і прийняти Концепцію забезпечення права військовослужбовця на

достойне грошове забезпечення на період 2022–2027 роки; внести зміни до положень закону та підзаконних актів. Запропоновано зміст проекту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців;

– у навчальному процесі – під час викладання дисципліни «Трудове право України», у процесі опрацювання та вдосконалення робочих програм і планів, при підготовці підручників, навчальних посібників, лекцій, семінарських занять.

– у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, зокрема в КЗпП України, Закон України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» від 24 березня 1999 р. № 548-XIV, Інструкцію про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 13 березня 2018 р. № 151), до Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам (наказ Міністерства оборони України від 7 червня 2018 р. № 260);

– у правозастосуванні – для вдосконалення практики використання положень трудового та соціального законодавства у сфері правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців.

Ключові слова: військовослужбовці, грошове забезпечення, оплата праці, винагорода, компенсаційні виплати, доплати, Північноатлантичний альянс

SUMMARY

Udovento O. V. Innovative forms of work organization. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in the specialty 12.00.05 “Labor law; Social Security Right”. – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Severodonetsk, Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The thesis defines the actual principles of financial support for military personnel, reveals problems and formulates proposals for their elimination, considering the latest experience of the North Atlantic Alliance individual member states.

The financial support of military personnel is disclosed in the thesis as a state-guaranteed remuneration of an employee (who has the status of a serviceman and/or the right to receive such support) in a decent amount. It is characterized by the main (satisfaction of a serviceman’s worthy life) and derivative (stimulation to perform their official tasks better) goals, tasks (creating an appropriate level of social security for the employee and his family, stimulating labor competition, performing discipline, retaining highly qualified workers, etc.) and functions (reproducing, providing, stimulating, regulating), and it is charged and paid for performing work in military service, or if it is impossible to fulfill it (being in captivity, hostage, etc.), - for maintaining loyalty to the Motherland.

It has been substantiated that monetary support is a manifestation of the labor remuneration principle, and the system of the corresponding basic ideas is made up of general legal and individual sectoral principles of labor law, as well as of monetary support special principles (guaranteed payment of decent monetary security; the impact of work productivity and conditions of service on the amount of financial

security; material interest in financial support; the simplicity of understanding the form of the structure and systems for calculating the amount of financial security; relative inalienability of the right for financial security). The legal and regulatory framework for monetary security covers international legal acts, the norms of which relate to remuneration (acts on human rights and international legal acts of the ILO), national regulatory legal acts on remuneration and financial support for military personnel (legislative and sub-legal ones).

The author states that the grounds for the military personnel's financial support are as follows: actual (the validity of the military service contract; the presence of the status of a soldier and/or the right to remuneration; proper performance of duties, preservation of loyalty to the Motherland); normative (provisions of the financial support regulatory framework); procedural and legal (a court decision on reinstatement, actions and decisions of subjects on the implementation of financial security). The conditions include those for the work performance; special characteristics of an employee that are important in determining the fact of the remuneration payment possibility and the size of this remuneration; temporal conditions and those of the legal relations continuations; financial regulatory conditions.

The guarantees of the military man's right to protect his right to financial security are general social (economic, political, ideological) and special social guarantees (regulatory, institutional, procedural and legal).

Based on a comprehensive analysis of the current judicial practice in cases of military personnel financial support in Ukraine, for the first time, the issue of the list and reasons for the violation of these employees' right to remuneration was considered. Among the main such violations, there are highlighted the following ones: refusal to provide information on the size of the monetary support constituent elements; absence of accruing the additional elements of monetary support to the employee; lack of monetary allowances indexation; unlawful deprivation of the right

to monetary security because of the illegal dismissal; delay in the execution of the decision to reinstate at work. The main reasons for such violations, as a rule, are lack of understanding of the current legislative provisions and their application specifics; deliberate actions directed against specific military personnel; lack of budgetary allocations for the extra payment, indexation, and the like.

For the first time, based on the definition and analysis of the legal framework for military personnel remuneration in the North Atlantic Alliance states (Bulgaria, Poland, and Montenegro), promising opportunities for further improving the legal regulation of financial support in Ukraine in the context of its Euro-Atlantic integration are outlined. The necessity of using these states experience has been substantiated in the following part: restoration of the of servicemen's right to receive annual remuneration; elimination of discriminatory norms on the deprivation of the servicemen's right to extra wages for work on weekends, overtime; improvement of the list of grounds and conditions for termination, suspension, renewal of a serviceman's right to remuneration; optimization of the methodology for calculating and receiving additional payments for work in harmful and dangerous conditions that cannot be eliminated, and the like.

A set of urgent problems of military personnel financial support legal regulation in Ukraine was identified and proposals were formulated to solve them, considering the experience of regulating the payment of servicemen in the states of the North Atlantic Alliance, namely: to create and adopt the Concept of ensuring the right of military personnel to decent financial security for the 2022-2027 period; amend the provisions of the law and by-laws. The content of the draft Law of Ukraine "On monetary provision for military personnel" is proposed.

The practical significance of the results obtained lies in the fact that the conclusions and proposals presented in the thesis could be applied:

– at scientific and research activities – for further research of theoretical and practical problems of the military personnel financial support legal regulation;

– in the educational process – while teaching the discipline “Labor Law of Ukraine”, during the processing and improving work programs and plans, in the preparation of textbooks, teaching aids, lectures, seminars.

– in lawmaking – for the development of new regulatory legal acts and amendments and additions to the existing ones, in particular in the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine “On the Charter of the Internal Service of the Armed Forces of Ukraine” dated 24.03.1999 No. 548-XIV, Instruction on monetary support and compensation payments for servicemen of the State Service for Special Communications (Order of the Administration of the State Service for Special Communications dated 13.03.2018 No. 151), in the Procedure for payment of monetary provision to servicemen of the Armed Forces of Ukraine and some other persons (Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated 07.06.2018 No. 260);

– in the law enforcement area – to improve the practice of implementing the provisions of labor and social legislation in the field of military personnel financial security legal regulation.

Keywords: military personnel, monetary provision, remuneration, reward, compensation, extra payment, the North Atlantic Alliance

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Удовенко О. В. Основні риси грошового забезпечення військовослужбовців в Україні. *Юридична наука*. 2019. №9. 131–136.
2. Удовенко О. В. Сутність і система підстав та умов грошового забезпечення військовослужбовців. *Юридична наука*. 2019. №10. 86–90.
3. Удовенко О. В. Принципи грошового забезпечення військовослужбовців. *Юридична наука*. 2020. №3. 111–114.
4. Udovenko A. Fundamental system of money supply for military services under the legislation of Ukraine. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. №

8 (36). Vol. 2. P. 225–229.

5. Удовенко О. В. Щодо перспектив створення спеціального закону України про грошове забезпечення військовослужбовців. *Соціальне право*. 2020 № 4. С.

6. Удовенко О. В. Загальні та спеціальні соціальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення. *Соціальне право*. 2021 № 1. С.

7. Удовенко О.В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у республіці Польща. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 2. С. 94–99.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Удовенко О. В. Актуальні проблеми правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Україна, 17–18 липн. 2019 р.). Київ: Наук.-дослідн. ін-т публ. права, 2019. С. 56–58.

2. Удовенко О. В. Основні та додаткові підстави грошового забезпечення військовослужбовців. *Сучасні проблеми юридичної науки в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17–18 березн. 2020 р.). Київ: Наук.-дослідн. ін-т публ. права, 2020. С. 26–28.

3. Удовенко О. В. Мета грошового забезпечення військовослужбовців. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XII-ї наукової інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. 2021. С. 427–430.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	14
1.1. Поняття та сутність грошового забезпечення військовослужбовців.....	14
1.2. Принципи та нормативна база грошового забезпечення військовослужбовців.....	36
Висновки до розділу 1.....	57
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	60
2.1. Підстави та умови грошового забезпечення військовослужбовців.....	60
2.2. Гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення.....	76
2.3. Судова практика у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців.....	96
Висновки до розділу 2.....	115
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	120
3.1. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного договору.....	120
3.2. Узагальнення проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні та шляхи їх вирішення.....	149
Висновки до розділу 3.....	175
ВИСНОВКИ	180
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	186
ДОДАТКИ.....	224

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- АТО – Антитерористична операція на сході України
- ВР – Верховна Рада України
- ВС – Верховний Суд
- ВЧ – військова частина
- ГО – громадська організація
- ГС – громадська спілка
- Держспецзв’язок – Державна служба спеціального зв’язку та захисту інформації України
- ДПС – Державна прикордонна служба
- ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини
- ЗСУ – Збройні Сили України
- КАС – Касаційний адміністративний суд
- КАСУ – Кодекс адміністративного судочинства України
- КЗпП – Кодекс законів про працю України
- КС – Конституційний Суд України
- МВС – Міністерство внутрішніх справ України
- Мін’юст – Міністерство юстиції України
- Мінінфраструктури – Міністерство інфраструктури України
- Міноборони – Міністерство оборони України
- Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України
- Мінфін – Міністерство фінансів України
- МОП – Міжнародна організація праці
- ООС – операція Об’єднаних сил
- РБ – Республіка Болгарія
- РНБО – Рада національної безпеки і оборони
- РП – Республіка Польща
- РФ – Російська Федерація

СБ – Служба безпеки України

СЗР – Служба зовнішньої розвідки

ТК – Трудовий кодекс

УДО – Управління державної охорони

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю є можливість працездатної особи заробляти працею собі на життя. Ігнорування цієї гарантії на підприємствах, в установах та організаціях є грубим порушенням трудового законодавства, котре може призводити до експлуатації працездатної особи, а також унеможливитиме забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівника.

Особливо актуальним це питання постає відносно працівників, які мають статус військовослужбовця, адже: 1) відповідно до даних, наведених у наказі Міноборони України від 13 лютого 2021 р. № 42, станом на лютий 2021 р. військовослужбовці складають 79,37 % (246445 осіб) від загальної чисельності Збройних Сил України, а відтак, забезпечення належного рівня соціальної безпеки цих працівників (зокрема, у частині оплати їх праці) безпосереднім чином позначається й на можливостях виконання ними функцій, від яких залежить стан національної безпеки та обороноздатність держави; 2) на сьогоднішній день окремі території України знаходяться в стані тимчасової окупації, а в Стратегії воєнної безпеки України 2021 р. констатується реальна загроза подальшої ескалації збройної агресії проти України, що може спровокувати міжнародний збройний конфлікт у Європі; 3) Україна з 2019 р. на конституційному рівні підтвердила незворотність її євроатлантичного курсу, оптимальний рух в якому передбачає наближення національних стандартів соціальної безпеки військовослужбовців (також у частині грошового забезпечення) до рівня відповідних стандартів держав Північноатлантичного альянсу; 4) з 2020 р. за ініціативою Верховного Головнокомандувача ЗСУ активізувався процес реформування законодавства про грошове забезпечення військовослужбовців, наслідком чого має стати наближення правил формування, нарахування та виплати винагороди військовослужбовця до

стандартів держав Організації Північноатлантичного договору. Зазначене комплексно свідчить про практичну актуальність дослідження особливостей правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні, а також визначення перспективних шляхів його вдосконалення, в тому числі й з урахуванням відповідного досвіду держав-членів Північноатлантичного альянсу.

Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців ще комплексно не досліджувалось на дисертаційному (монографічному) рівні. Поряд із тим, дослідженням особливостей правового регулювання реалізації соціальних і трудових прав військовослужбовців загалом та їх права на грошове забезпечення зокрема, займалися такі вітчизняні вчені, як: О. В. Андрійчук, О. С. Арсентьєва, В. В. Біліченко, О. П. Бортник, Л. Ю. Величко, В. С. Венедіктов, О. М. Ганечко, О. М. Глушко, В. В. Гончарук, О. Ю. Дрозд, О. В. Епель, В. В. Жернаков, І. В. Зіноватна, Ю. Ю. Івчук, М. І. Іншин, Г. А. Капліна, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, О. В. Лавріненко, О. Є. Луценко, К. Ю. Мельник, Є. Ю. Подорожній, М. С. Поліщук, С. М. Прилипко, Є. В. Синько, Д. І. Сіроха, Г. В. Татаренко, Н. М. Хуторян, І. М. Шопіна, О. М. Ярошенко та ін. Неприменшуючи цінності та наукового внеску вказаних юристів-трудоників у формування актуальної наукової думки щодо правового регулювання винагороди військовослужбовців в Україні, слід констатувати, що останні зміни в законодавстві, розвиток наукової думки в сфері трудового права та подальші кроки з реалізації євроатлантичної інтеграції України вимагають вироблення якісно нових підходів до дослідження правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції

України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дисертація спрямована на виконання Стратегії розвитку наукових напрацювань НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р., а також Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.

Мета і завдання дослідження. *Мета* представленого дисертаційного дослідження полягає у визначенні актуальних засад правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, виявленні актуальних проблем у цій сфері, а також розробці пропозицій щодо їх вирішення з урахуванням досвіду окремих держав Організації Північноатлантичного договору.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити наступні *завдання*:

- визначити поняття та розкрити сутність грошового забезпечення військовослужбовців;
- окреслити принципи та нормативну базу грошового забезпечення військовослужбовців;
- встановити і систематизувати підстави та умови грошового забезпечення військовослужбовців;
- розкрити та конкретизувати гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення;
- охарактеризувати стан дотримання права військовослужбовців на грошове забезпечення на основі аналізу судових рішень українських судів у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців;
- надати характеристику правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного

договору;

– виокремити актуальні проблеми правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні та визначити перспективні шляхи їх вирішення.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі грошового забезпечення військовослужбовців в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження виступає система загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, що надала можливість забезпечити одержання достовірних наукових результатів у дисертаційній роботі. Так, *діалектичний метод* сприяв дослідженню та аналізу правової природи й юридичного змісту грошового забезпечення військовослужбовців (підрозділ 1.1), а також (у сукупності з *методами узагальнення та класифікації*) – підстав і умов такого забезпечення (підрозділ 2.1), гарантій та права на захист права на грошове забезпечення (підрозділ 2.2). *Формально-логічний метод* допоміг сформулювати визначення понять «грошове забезпечення військовослужбовців», «підстав грошового забезпечення», «умов грошового забезпечення» і «права на захист права на грошове забезпечення» (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2). *Системно-структурний та формально-догматичний методи* уможливив комплексне дослідження системи принципів та нормативно-правової основи грошового забезпечення військовослужбовців в Україні (підрозділ 1.2) та в окремих державах Організації Північноатлантичного договору (підрозділ 3.1), систематизувати основні порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення (підрозділ 2.3), узагальнити актуальні проблеми правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні (підрозділ 3.2). Використання *історичного методу* сприяло визначенню передумов та

особливостей розвитку законодавства про грошове забезпечення військовослужбовців держав, що набули членства в Північноатлантичному альянсі (підрозділ 3.1). За допомогою *порівняльно-правового методу* та *методу моделювання* встановлено можливості використання в Україні досвіду держав Північноатлантичного альянсу стосовно правового регулювання грошового забезпечення, а також актуальні перспективні шляхи реформування законодавства України про грошове забезпечення військовослужбовців.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, міжнародного й зарубіжного досвіду, судової практики та юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що в дисертації, яка є одним з перших в українській науці трудового права комплексним науковим дослідженням правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, визначено актуальні засади такого забезпечення, виявлено проблеми та сформульовано пропозиції щодо їх усунення із урахуванням досвіду окремих держав членів Північноатлантичного альянсу. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто автором. Основними з них є такі:

уперше:

– на підставі визначення та аналізу нормативно-правової основи оплати праці військовослужбовців у державах Північноатлантичного альянсу (Болгарії, Польщі та Чорногорії) окреслено перспективні можливості подальшого вдосконалення правового регулювання грошового забезпечення в Україні в контексті її євроатлантичної інтеграції. Обґрунтовано потребу у використанні досвіду цих держав у частині: відновлення права на отримання річної винагороди військовослужбовців; усунення дискримінаційних норм про позбавлення права військовослужбовців на додаткову оплату праці за роботу у

вихідні, святкові дні, понадурочно; удосконалення переліку підстав і умов припинення, призупинення, відновлення права військовослужбовця на винагороду; оптимізації методики нарахування та отримання доплат за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, що не можуть бути усунені тощо;

– визначено комплекс актуальних проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні та запропоновано шляхи їх вирішення з урахуванням досвіду регулювання оплати праці військовослужбовців у державах Північноатлантичного альянсу, а саме: розробити та прийняти Концепцію забезпечення права військовослужбовця на достойне грошове забезпечення на період 2022–2027 роки; внести зміни до положень законодавства (зокрема, у ст. 26 Закону України 1999 р. № 548-XIV; абз. 1 п. 2, п. 8 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151; абз. 1 п. 7 розд. I, розд. XV та абзаців 2, 3 п. 1, абзаців 2, 3 п. 2 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260); розробити і прийняти Закон України «Про грошове забезпечення військовослужбовців». Запропоновано зміст проєкту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців», який містить 7 розділів, котрими охоплено 34 статті;

– на підставі комплексного аналізу актуальної судової практики у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців в Україні встановлено перелік та причини порушення права цих працівників на винагороду. Серед основних таких порушень виокремлено: відмову в наданні інформації щодо розміру складових елементів грошового забезпечення; не нарахування належних працівникові додаткових елементів грошового забезпечення; не проведення індексації грошового забезпечення; неправомірне позбавлення права на грошове забезпечення через незаконне звільнення; затримка виконання рішення про поновлення на роботі. Основними причинами таких порушень, як правило, є: недостатність розуміння положень чинного законодавства та особливостей їх застосування; умисні дії, спрямовані проти конкретних

військовослужбовців; відсутність бюджетних асигнувань на виплату доплат, індексацію тощо;

удосконалено:

– характеристику системи принципів та нормативно-правової основи грошового забезпечення військовослужбовців. Обґрунтовано, що грошове забезпечення є виявом принципу оплати праці, а систему відповідних засадничих ідей складають загальноправові та окремі галузеві принципи трудового права, а також особливі принципи грошового забезпечення (гарантованості виплати гідного грошового забезпечення; впливу продуктивності роботи та умов служби на розмір грошового забезпечення; матеріальної заінтересованості в грошовому забезпеченні; простоти розуміння форми структури та систем формування розміру грошового забезпечення; відносної невідчужуваності права на грошове забезпечення). Нормативно-правова основа грошового забезпечення охоплює міжнародно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці (акти про права людини та міжнародно-правові акти МОП), національні нормативно-правові акти про оплату праці та про грошове забезпечення військовослужбовців (законодавчого і підзаконного характеру);

– теоретичний підхід до розуміння сутності та структури підстав і умов грошового забезпечення військовослужбовців. Відповідними підставами є: фактичні (дія контракту про проходження військової служби; наявність статусу військовослужбовця та/або права на винагороду; належне виконання обов'язків, збереження вірності Батьківщині); нормативна (положення нормативно-правової основи грошового забезпечення); процедурно-процесуальні (судове рішення про поновлення на посаді, дії та рішення суб'єктів щодо здійснення грошового забезпечення). Умовами є: умови виконання роботи; особливі характеристики службовця, що мають значення при визначенні факту можливості виплати винагороди та її розміру; темпоральна; тривання

правовідносин; нормативно-фінансова;

набули подальшого розвитку:

– наукові підходи до розуміння теоретичної та практичної сутності грошового забезпечення військовослужбовців, як гарантованої державою у достойному розмірі винагороди працівника (має статус військовослужбовця та/або право на отримання такого забезпечення), що характеризується основною (задоволення гідного життя військовослужбовця) та похідною (стимулювання краще виконувати свої службові завдання) метою, завданнями (створення умов належного рівня соціальної безпеки працівника, його сім'ї; стимулювання трудової конкуренції, виконавської дисципліни, залишення на службі висококваліфікованих працівників тощо) та функціями (відтворювальної, забезпечувальної, стимулюючої, регулюючої) й нараховується та виплачується за виконання роботи на військовій службі чи у разі неможливості її виконання (перебування в полоні, у заручниках тощо) – за збереження вірності Батьківщині;

– доктринальне розуміння гарантій права військовослужбовця на захист його права на грошове забезпечення, а також їх систему, яку складають загально-соціальні (економічні, політичні, ідеологічні) та спеціально-соціальні (нормативно-правові, інституційні, процедурно-процесуальні) гарантії.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців;

– у навчальному процесі – під час викладання дисципліни «Трудове право України», у процесі опрацювання та вдосконалення робочих програм і планів, при підготовці підручників, навчальних посібників, лекцій, семінарських занять.

– у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у

діючі нормативно-правові акти, зокрема в КЗпП України, Закон України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» від 24 березня 1999 р. № 548-XIV, Інструкцію про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 13 березня 2018 р. № 151), до Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам (наказ Міністерства оборони України від 7 червня 2018 р. № 260);

– у *правозастосуванні* – для вдосконалення практики використання положень трудового та соціального законодавства у сфері правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті» (м. Київ, Україна, 17–18 липн. 2019 р.); «Сучасні проблеми юридичної науки в Україні» (м. Київ, 17–18 березн. 2020 р.); «Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності» (м. Харків, 22–23 квітн. 2021 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (345 найменувань) і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 227 сторінок. Обсяг основного тексту – 185 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1 Поняття та сутність грошового забезпечення військовослужбовців

Протягом останніх двадцяти років реалізація воєнної політики «все більше залежить від соціального фактору» [206, с. 318], що обумовлено обранням Україною європейського вектору розвитку [45, с. 51], розбудовою правової, демократичної та соціальної держави. Наслідком цього стала якісна «трансформація меж осмислення місця людини як найвищої соціальної цінності в множинних процесах юридичної реальності, впливу гідності людини на місце індивіда у цих процесах, можливостях його впливу на ці процеси» [215, с. 10]. При цьому «у зв'язку з акцентуванням уваги на правах людини у сучасних умовах посилюється пріоритет інтересів і потреб кожного окремого працівника» [162, с. 3]. Крім цього, таке переосмислення місця людини відбулось і в контексті тлумачення ролі людини в процесах забезпечення функціонування держави, а саме в осмисленні того, що кожен держслужбовець, як людина та працівник, заслуговує гідних умов праці [213, с. 180], а також гідного рівня соціальної безпеки загалом.

З урахуванням того, що в Україні на сьогодні окремі території мають правовий статус тимчасово окупованих територій [248; 260; 264], а також триває відсіч збройній агресії, зокрема, здійснюється операція Об'єднаних сил [257], особливого значення набуває переосмислення специфіки соціальної безпеки військовослужбовців, котрі є людьми, виконуючими особливу роботу, прямо чи опосередковано спрямовану на захист Вітчизни. При цьому, вказуючи на потребу забезпечення соціальної безпеки військовослужбовців, слід мати на увазі, що йдеться про забезпечення такої безпеки значної кількості осіб. У

цьому контексті зазначимо, що «у трудових відносинах перебуває більшість працездатного населення» [46, с. 68]. При цьому, станом на січень 2020 р. чисельність населення України раннього працездатного віку складала 3 млн 584 тис осіб, основного працездатного віку – 16 млн 458 тис осіб [110, с. 5]. Наприклад, відповідно до Закону України «Про чисельність Збройних Сил України» нормативна чисельність лише ЗСУ встановлена у кількості, яка не перевищує 250000 осіб, у тому числі 204000 військовослужбовців [276]. На підставі даних, викладених у наказі Міноборони України № 42 «Про затвердження паспортів бюджетних програм на 2021 рік», можемо дійти висновку, що станом на 13 лютого 2021 р. військовослужбовці складають 79,37% від загальної чисельності Збройних Сил України. При цьому загальна кількість військовослужбовців (195626 осіб) складається з: 40114 військових, які беруть участь в ООС (20,5%); 359 військових, які служать за кордоном (0,18%); 20647 військовослужбовців строкової служби (10,5%); 3973 працівників на посадах військовослужбовців (2%); 46846 держслужбовців і працівників, які не входять до зазначених категорій службовців (23,9%) [252]. Таким чином, лише нормативна чисельність військовослужбовців ЗСУ від загальної кількості осіб раннього та основного працездатного віку (20 млн 42 тис осіб) складає 1,25%, а від осіб основного працездатного віку – 1,52%.

Актуальність питання забезпечення соціальної безпеки військовослужбовців констатована також у рішенні Ради національної безпеки і оборони України «Про Стратегію воєнної безпеки України» 25 березня 2021 р. [272], що того ж дня було введено в дію Указом Президента України № 121/2021 [268]. У цьому документі РНБО України прямо та опосередковано пов'язала державну політику у воєнній сфері, сфері оборони і військового будівництва із забезпеченням належного рівня соціальної безпеки військовослужбовців, зокрема, й у частині їх матеріального (також грошового) забезпечення. Наприклад, у Стратегії воєнної безпеки України 2021 р.

вказується на те, що пріоритети досягнення цілей відповідної державної політики пов'язані із: 1) «законодавчим унормуванням та забезпеченням необхідних умов для проходження військової служби і служби у військовому резерві, соціального захисту військовослужбовців, членів їх сімей, осіб, звільнених з військової служби» [272]; 2) «забезпеченням необхідних правових, матеріальних та соціальних умов військової служби, запровадження дієвих і прозорих механізмів забезпечення житловими приміщеннями військовослужбовців ЗСУ та інших складових сил оборони, крім військовослужбовців строкової служби» [272].

Зважаючи на викладене, можемо дійти думки про актуалізацію потреб у забезпеченні належного рівня соціальної безпеки військовослужбовців, зокрема, й засобами трудового права, передбаченими законодавцем для працівників. Поряд із тим, можливість задоволення відповідних потреб указаним чином залишається в теоретичній площині дискусійним питанням, хоча зі змісту ч. 1 ст. 3 Кодексу законів про працю України [147] та з наукових підходів вітчизняних учених [див., напр.: 149, с. 306–310; 196, с. 76–111; 223; 212, с. 152, 153] наразі впливає, що правовий статус працівника поширюється на широке коло осіб, які виконують трудові (службові) обов'язки. Справа у тому, що КЗпП України [147] безпосереднім чином не регулює військові відносини, як трудові, однак розглядає факт проходження військової служби в якості підстави для виникнення щодо особи тих чи інших трудо-правових, соціальних гарантій у сфері праці. З огляду на це, серед вітчизняних юристів-трудоників відсутнє узгоджене розуміння правового статусу військовослужбовців (як суб'єктів трудового права) та відносин, в яких вони перебувають (як відносин у сфері праці). Наприклад, Л. Ю. Величко вважає, що на військові відносини поширено дію окремих норм чинного законодавства про працю, однак військовослужбовці виконують обов'язки лише за адміністративними договорами [68, с. 133-134]. У свою чергу Ю. А. Феленко прямо вказує на те, що військовослужбовець є

працівником у розумінні трудового законодавства [330, с. 180].

У процесі вирішення дискусійного питання про можливість розгляду військовослужбовців в якості працівників слід виходити з наступного:

- 1) військовослужбовцями у сенсі абз. 4 ч. 9 ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» є «особи, які проходять військову службу» [243] (також слід ураховувати застереження, що міститься в абз. 7 ч. 9 ст. 1 цього Закону, відповідно до якого до вказаних суб'єктів також «прирівнюються іноземці та особи без громадянства, які відповідно до закону проходять військову службу у Збройних Силах України» [243]);
- 2) згідно ч. 1 ст. 2 указаного Закону: а) «військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України (за винятком випадків, визначених законом), іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності» [243]; б) «час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби» [243]. Таким чином, можемо дійти закономірного висновку, що:
 - 1) військовослужбовець – це держслужбовець з особливим статусом;
 - 2) військова служба – це державна служба особливого характеру (при цьому держслужба є видом професійної публічної служби [151, с. 359] та «складним соціальним феноменом, який може розглядатись як результат трудової діяльності держслужбовців у межах відповідних відносин» [213, с. 148]);
 - 3) військовослужбовці є працівниками в тій мірі, в якій є працівниками держслужбовці.

Також звернемо увагу на те, що в листі Мінсоцполітики України від 24 липня 2013 р. № 774/13/84-13 констатується, що «військовослужбовці не перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а проходять

службу» [341], а тому «на військовослужбовців, які проходять військову службу у військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, КЗпП України не поширюється» [341]. Утім, з указаним не можна погодитись у повній мірі, адже на військовослужбовців не поширюється дія норм КЗпП України [147] в тій мірі та за тією ж логікою, що й стосовно інших держслужбовців. У цьому сенсі враховується:

1) специфіка службових обов'язків. Як відомо, окремі службові обов'язки передбачають обмеження конституційних прав працівників, які виконують такі обов'язки. Державні службовці, укладаючи службові контракти, добровільно відмовляються від окремих своїх прав, усвідомлюючи, що характер виконуваних ними обов'язків не припускає забезпечення цих прав. Однак слід мати на увазі наступне: а) «військовослужбовці користуються всіма правами і свободами людини та громадянина, гарантіями цих прав і свобод» [63, с. 164], й обмежуються в окремих з них лише в силу специфіки військової служби; б) вказані обмеження в правових і соціальних державах не призводять (не повинні призводити) до трудової експлуатації службовців, адже відмова особи від окремих своїх прав «компенсується» певними додатковими соціальними, трудо-правовими гарантіями, що врівноважують соціальну безпеку службовців на найбільш досяжному (за таких обставин) рівні. Також відмова особи при вступі на військову службу від певних конституційних прав не обумовлює ситуації, за якої на таку особи не поширюються всі засади, закріплені в КЗпП України [147] (наприклад, військовослужбовець під час свого робочого часу виконує лише службові обов'язки й не може виконувати роботу, не передбачену контрактом);

2) наявність прогалін у регулюванні службових відносин, а також відсилочних статей до положень законодавства про працю. Прогалини в адміністративно-правовому регулюванні службових відносин заповнюються з урахуванням норм законодавства про працю, коли це виявляється можливим з

урахуванням специфіки службових обов'язків, що виконуються в межах відповідних правовідносин. Зокрема, слід звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 10 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [270] передбачено, що «загальна тривалість службового часу військовослужбовців на тиждень не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу за відповідний період, визначеної законодавством України» [270]. Цілком очевидним є те, що в цій нормі законодавець має на увазі ст. 50 КЗпП України [147], в якій визначена нормальна тривалість робочого часу. При цьому, звернемо увагу на те, що в ч. 5 ст. 10 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [270] перераховані випадки, коли в силу специфіки військової служби ігнорується правило щодо нормальної тривалості робочого часу, зокрема: «військові навчання, походи кораблів, бойові стрільби та бойове чергування, несення служби в добовому наряді та інші заходи, пов'язані із забезпеченням боєготовності військових частин» [270].

Також, аналізуючи судову практику у справах про службово-трудові права військовослужбовців можемо помітити, що ті чи інші елементи роботи та забезпечення цих службовців можуть бути співвіднесені із відповідними елементами роботи та забезпечення працівників загалом. Наприклад, у пунктах 47-50 постанови від 30 листопада 2020 р. у справі № 480/3105/19 (провадження № К/9901/5696/20) [232] та в пунктах 58-61 постанови від 20 січня 2021 р. у справі № 240/12238/19 (провадження № К/9901/20213/20) [231] судом звертається увага на те, що речове забезпечення військовослужбовців: а) не має характеру винагороди за виконану працю, адже спрямоване насамперед на задоволення потреб службовця під час несення ним служби; б) є гарантією, котру «доречно порівняти із подібними категоріями трудового законодавства, а саме п. 3 ч. 1 ст. 29 КЗпП України» [232]. Іншими словами, особливі елементи статусу, роботи та забезпечення військовослужбовців є

особливими виявами статусу, роботи й забезпечення працівників, регламентованих законодавством про працю.

Таким чином, *військовослужбовці є державними службовцями, а їхня робота виявляється в особливій професійній діяльності, котру вони виконують протягом робочого (службового) часу.* З цього випливає, що неможливість розуміння військовослужбовців в якості працівників може аргументуватися лише тими позиціями, котрі підтверджують наукову думку про те, що держслужбовці не є працівниками. Однак ця позиція на сьогоднішній день уже однозначно спростована багатьма юристами-трудовамиками [див., напр.: 39; 43; 85; 109; 139; 159, с. 8-43; 204], а тому державний службовець наразі розуміється «в якості працівника зі спеціальним правовим статусом, що декотрою мірою відрізняється від типового статусу працівника, врегульованого загальними нормами трудового законодавства» [77, с. 356].

Оскільки військовослужбовці є працівниками з особливим правовим статусом, то основу забезпечення їх соціальної безпеки складає саме грошове забезпечення, адже для військовослужбовців, як для працівників, грошове забезпечення є основним джерелом доходу, за допомогою якого ці працівники можуть задовольняти свої потреби в позатрудовому (особистому) житті [37, с. 15], утримувати власну сім'ю тощо. Між тим, попри важливість проблематики грошового забезпечення військовослужбовців та його правового регулювання в Україні слід мати на увазі, що це питання ще не було комплексно досліджене вітчизняними юристами-трудовамиками крізь призму останніх змін у чинному законодавстві. На цю проблему також звертає увагу й О. І. Марчукова, констатуючи, що «в останні роки, жодного разу не проводився системний аналіз грошового забезпечення військовослужбовця, не вивчалися мотиваційні чинники щодо якісного виконання ними своїх обов'язків, не обґрунтовувалася доцільність введення чи припинення тих чи інших компенсаційних виплат тощо» [193, с. 84]. При цьому слід мати на увазі, що трудо-правові аспекти

правового статусу військовослужбовців в Україні вже досліджувалися вітчизняними юристами-трудовиками, серед яких: О. В. Андрійчук [41], Л. Ю. Величко [68] та ін. Беручи до уваги викладене, доходимо висновку про необхідність формування актуальної наукової думки стосовно поняття та сутності грошового забезпечення військовослужбовців.

Вирішуючи поставлені завдання зазначимо, що саме поняття «грошове забезпечення військовослужбовців» визначається на рівні чинного законодавства. Наприклад, в абз. 1 п. 2 Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ДПС України, затвердженої наказом МВС України від 25 червня 2018 р. № 558 (далі – Інструкція від 25 червня 2018 р. № 558) «грошове забезпечення» розкривається в якості «гарантованого державою грошового забезпечення в обсязі, що відповідає умовам проходження військової служби та стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів» [250]. Аналізуючи пропонуване визначення можемо виокремити такий його основний недолік: «грошове забезпечення» розкривається через категорію «грошове забезпечення», що не дозволяє в повній мірі зрозуміти сутність такого явища. Крім того, вказівка на те, що грошове забезпечення стимулює закріплення кваліфікованих кадрів є вказівкою на одну з функцій такого забезпечення (інші функції не вказуються).

Також спроби сформулювати тлумачення поняття «грошове забезпечення військовослужбовців» робилися й окремими українськими правниками. Наприклад, Ю. Ю. Томчук [315, с. 382] формулює визначення зазначеного поняття фактично відтворюючи логіку, закладену в дефініції, окресленій в абз. 1 п. 2 Інструкції від 25 червня 2018 р. № 558. У свою чергу В. П. Онищенко, визначає поняття «грошове забезпечення військовослужбовців», беручи за основу визначення цього поняття, що міститься на підзаконному рівні, та виправляючи окремі недоліки таких дефініцій. Зокрема, учений вважає, що досліджуване забезпечення є «гарантованими державою грошовими коштами,

які стимулюють кваліфіковані військові кадри. Його визначають залежно від посади, військового звання, тривалості, інтенсивності та умов військової служби, кваліфікації. Крім того, військовослужбовці можуть отримувати й доплати за науковий ступінь, вчене звання, почесне чи спортивне звання» [207].

Також у наукових розвідках відображений економічний підхід до розкриття сутності досліджуваного явища. Наприклад, вітчизняні учені М. В. Ляпін і С. М. Чимишенко вважають, що «грошовим забезпеченням» є «доля національного доходу, яку в грошовій формі отримують військовослужбовці для задоволення своїх матеріальних та культурних потреб з урахуванням особливості військової служби і порядку її проходження різними категоріями військовослужбовців» [181, с. 197]. Подібним чином розкриває сутність грошового забезпечення й Д. Р. Вічавський, під яким він розуміє «систему фінансових стимулів гарантованих державою, що отримують військовослужбовці для задоволення своїх матеріальних та культурних потреб згідно з кількістю і якістю праці, з урахування особливостей військової служби і порядку її проходження різними категоріями військовослужбовців» [70, с. 67]. Наведені дефініції характеризуються множиною недоліків, зокрема: 1) грошове забезпечення недоцільно розглядати в якості долі національного доходу, так само, як і заробітну плату як частину доходу від підприємницької діяльності (економічний елемент цієї трудо-правової категорії слід розкривати через указівку на те, що відповідні грошові кошти виплачуються в межах відповідного кошторису); 2) грошове забезпечення опосередковано спрямоване на задоволення службовцями їх матеріальних та культурних потреб, адже: а) військовослужбовці є вільними у витрачанні своїх коштів; б) ті, які перебувають у полоні чи в заручниках, об'єктивно не спроможні фактично отримувати та витратити кошти на відповідні цілі.

Більш широко розкриває сутність досліджуваного поняття М. М. Постернак, який вважає, що відповідне забезпечення є «платою, яку

військовослужбовці отримують за свою службу» [238]. У цьому досить широкому контексті грошове забезпечення можна тлумачити як особливий вияв заробітної плати, котру отримують держслужбовці з особливим статусом, а саме – військовослужбовці. Зважаючи на це, доходимо думки, що найбільш повно поняття грошового забезпечення військовослужбовців може бути сформульоване на підставі висновків, отриманих у процесі дослідження сутності такого забезпечення. При цьому концептуальна і практична сутність досліджуваного явища комплексно розкривається в рамках критичного аналізу його особливостей, що виявляються в таких *сутнісних рисах грошового забезпечення військовослужбовців*:

1. *Грошове забезпечення військовослужбовців за своїм сутнісним змістом є особливим виявом винагороди працівника за виконувану ним трудову функцію у відповідності до вимог чинного законодавства, а саме – заробітної плати, що регулюється нормами спеціального законодавства.* С. М. Бортник зауважує, що грошове забезпечення є гарантією, котра кореспондується із заробітною платою. Разом із тим, дослівно відтворюючи позицію з цього приводу, яку висловили М. В. Ляпін і С. М. Чімишенко [181, с. 197], учений доходить думки, що «грошове забезпечення принципово відрізняється від заробітної плати робочих і службовців» [59, с. 71]. З цією позицією погоджується також І. Б. Автушенко [35, с. 4]. Між тим, слід мати на увазі, що «принципова різниця» між грошовим забезпеченням військовослужбовців і заробітною платою не заперечує того факту, що грошове забезпечення є окремим виявом заробітної плати (винагороди), котрий урегульовується спеціальними нормами законодавства, характеризується особливою юридичною природою та соціально-правовим значенням. Указівка С. М. Бортника на «принципову різницю» між досліджуваними категоріями свідчить лише про наступне: 1) заробітна плата для грошового забезпечення (аналогічно, наприклад, суддівській винагороді [див., напр.: 115, с. 209-211; 173, с. 190-193;

343, с. 293-298]) є родовим поняттям; 2) грошове забезпечення військовослужбовців відрізняється від заробітної плати, характеризуючись специфікою своєї мети та завдань, що обумовлено специфікою самої військової служби; 3) грошове забезпечення на відміну від заробітної плати, регулюється нормами спеціального законодавства (вказане питання більш детально розглядається в межах підрозд. 1.2 дисертації). Крім того, відповідна логіка також підтверджується абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», а також знаходить своє підтвердження в контексті аналізу низки наступних особливих рис грошового забезпечення військовослужбовців. Більш того, безпосереднім чином вказана логіка підтверджується в абз. 3 ч. 2 ст. 40 Закону України «Про розвідку» [269], в якому «грошове забезпечення» законодавцем взагалі ототожнюється із «заробітною платою», що є цілком закономірним, адже військовослужбовці виконують особливу роботу, котра винагороджується державою у грошовому вимірі.

2. Грошове забезпечення військовослужбовців виплачується особам, котрі за своїм правовим статусом є військовослужбовцями та/або мають право на отримання такого грошового забезпечення. За загальним правилом заробітну плату отримують особи, котрі володіють трудовою правосуб'єктністю, перебувають у трудових правовідносинах та виконують трудові обов'язки відповідно до трудового договору на платній основі [138, с. 3] («відплатність» праці є важливою ознакою гідної праці [136, с. 61-64]). Відповідна логіка поширена також і на грошове забезпечення військовослужбовців (більш детально підстави і умови грошового забезпечення окреслені в підрозд. 2.1 дисертації), що безпосереднім чином відображено на рівні чинного законодавства [321], зокрема, в п. 5 розд. I Інструкції про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Держспецзв'язку, затвердженої наказом Адміністрації Держспецзв'язку від 13 березня 2018 р.

№ 151 (далі – Інструкція від 13 березня 2018 р. № 151), в якому зазначається, що грошове забезпечення військовослужбовців Держспецзв'язку «виплачується військовослужбовцям, які призначені на посади в Адміністрацію Держспецзв'язку або підрозділи Держспецзв'язку; зараховані у розпорядження Голови Держспецзв'язку або начальників підрозділів Держспецзв'язку» [249]. При цьому зазначимо, що відповідно до п. 9 розд. I вказаної Інструкції виникнення у військовослужбовця Держспецзв'язку «права на отримання (зміну розмірів) якогось з видів грошового забезпечення зазначені виплати проводяться з урахуванням указаних змін з дня набуття військовослужбовцем такого права» [249].

Указівка про те, що грошове забезпечення повинно видаватися також тим особам, які вже не мають статусу військовослужбовця, проте мають право на таке забезпечення, пояснюється тим фактом, що особа може (і судова практика це підтверджує, що нами демонструється в підрозд. 1.3) вже не бути військовослужбовцем, однак дізнаючись про те, що окремі належні їй структурні елементи грошового забезпечення нею не отримувалися взагалі (чи не виплачувалися в належній мірі), не втрачає право на їх отримання навіть тоді, коли вона не знаходиться на військовій службі.

3. Грошове забезпечення військовослужбовців переслідує особливу основну та похідну мету. Спершу слід зазначити, що вченими-трудовиками ще комплексно не досліджувалася мета грошового забезпечення військовослужбовців, однак наявними є наукові позиції стосовно мети заробітної плати працівника. При цьому, аналізуючи наявну наукову літературу [див., напр.: 53, с. 128; 108, с. 4; 316, с. 61], можемо помітити, що науковцями мета заробітної плати досить часто зводиться до відновлення здатності працівника до праці, хоча в дійсності вказане безпосереднім чином стосується інструмента управління підприємством [340, с. 181], а також відновлюючої функції заробітної плати. Відтак окреслений підхід до розуміння

мети заробітної плати нині є неприпустимим, на що також звертають увагу О. М. Лук'янчиков і Д. О. Новіков [176, с. 134; 177, с. 35]. У рамках же протилежного підходу мета заробітної плати тлумачиться як «забезпечення гідного існування людини та її сім'ї» [192, с. 56]. Цей підхід більш повно розкриває мету заробітної плати, яку працівник отримує, виконуючи свої трудові (службові) обов'язки. Вказане пояснюється тим, що: 1) розвиток виробництва забезпечується не заробітною платою, а належним формуванням сприятливих умов для перебігу виробничих відносин, забезпеченням у практичній дійсності стандартів гідної праці (зниження травматизму, збільшення можливостей розкриття трудового потенціалу працівників тощо); 2) заробітну плату працівник сьогодні отримує в результаті участі у виробничих процесах (за трудовим договором, контрактом) на платній основі; 3) оплата за участь працівника у виробничих процесах (відповідно до трудового договору, контракту) повинна враховувати: (а) вимоги до мінімальної заробітної плати; (б) складність виконуваної працівником роботи тощо; 4) трудове право України з моменту відновлення незалежності нашої держави почало розвиватися у напрямі людиноцентризму, в контексті якого, зокрема: (а) працівник повинен відповідальним чином виконувати свої трудові обов'язки, нестворюючи умов, за яких роботодавець може опинитись у стані неплатоспроможності; (б) роботодавець повинен забезпечувати працівника гідною працею, виплачувати заробітну плату, котра спроможна задовольнити його базові потреби трудового та позатрудового (особистого) життя [320].

Між тим, слід мати на увазі, що частину заробітної плати працівника можуть складати премії та інші заохочувальні виплати, передбачені законодавством про працю або ж трудовим договором (контрактом). З огляду на це, можемо дійти висновку, що мета заробітної плати поділяється на: 1) *основну мету* – забезпечення гідного існування працівника (також його сім'ї) у відповідь на виконання ним трудової (службової) функції за трудовим

договором (у цьому сенсі мається на увазі задоволення, щонайменше, базових потреб працівника, а коли заробітна плата не задовольняє таких потреб, можна вести мову про те, що така плата не відповідає його людській гідності); 2) *похідну мету* – стимулювання працівника до дисциплінованої й ефективної трудової діяльності (вона може констатуватися лише тоді, коли заробітна плата виконує свою основну мету).

Зважаючи на викладене, а також ураховуючи той факт, що заробітна плата є родовим поняттям для грошового забезпечення військовослужбовців, можемо припустити, що метою такого забезпечення є:

1) забезпечення задоволення матеріальних потреб і законних інтересів військовослужбовця, зокрема, в позаслужбовому житті (коли це можливо, тобто, коли військовослужбовці не перебувають у полоні, в заручниках тощо). Грунтуючись на основних пріоритетах соціальної політики України, К. К. Довбиш зазначає, що головна мета інституту оплати праці – «підвищення рівня та якості життя населення на основі стимулювання трудової активності, надання кожній працездатній людині здатностей, які дають можливість своєю працею забезпечити себе і свою сім'ю» [107, с. 4]. При цьому слід мати на увазі, що військовослужбовці є особливими суб'єктами трудового та соціального права, виконання службових функцій якими безпосереднім чином позначається на національній безпеці держави, спроможності держави виконувати свої функції (серед іншого, й у соціальній сфері). Саме тому стосовно військовослужбовців, на відміну від працівників загалом, державою постійно застосовуються особливі заходи матеріального забезпечення, спрямовані на задоволення базових та окремих похідних матеріальних потреб військовослужбовця (медичне, житлове, речове, продовольче та ін.). У цьому контексті можемо дійти висновку, що військовослужбовці виконують свої службові обов'язки в умовах задоволення державою їх базових потреб та законних інтересів (навіть тоді, коли якість такого забезпечення не є

достатньою, зважаючи на кризові явища в державі), а тому грошове забезпечення безпосереднім чином не спрямоване на задоволення таких їх потреб. Іншими словами, мета грошового забезпечення військовослужбовців повинна виявлятися у тому, щоб забезпечити гідне людині життя та існування таких службовців, з урахуванням факту задоволення їх поточних базових потреб і інтересів державою поза грошовим забезпеченням;

2) стимулювання військовослужбовця краще виконувати свої службові завдання (адже винагорода виконує й заохочувальну функцію [44, с. 41]). Хоча припускається, що особа, котра бажає бути військовослужбовцем, уже має високу мотивацію виконувати свої службові обов'язки, необхідно погодитись із тим, що «гідне грошове забезпечення дозволяє посилити матеріальну зацікавленість у досягненні високих показників у бойовій та професійній підготовці, а недооцінка достатнього рівня грошового забезпечення військовослужбовців веде до зниження ефективності виконання основної функції Збройних Сил України – підтримання безпеки держави в цілому» [35, с. 8]. Більш того, «мотивація діяльності державних службовців без застосування сучасних механізмів та методів матеріального й нематеріального заохочення не може бути максимально дієвою» [172, с. 65]. Вказане обумовлено тим фактом, що військовослужбовець, як і будь-який інший працівник, потребує постійної позитивної мотивації в належному здійсненні своїх трудових (службових) обов'язків, а також у заохоченні проявів зразкового виконання таких обов'язків. При цьому щодо військовослужбовців ця похідна мета особливим чином актуалізується в умовах, коли вони задіяні у військових операціях, а також коли перебувають у полоні, заручниках.

4. *Грошове забезпечення військовослужбовців виконує особливі завдання та функції.* Виходячи із особливої основної та похідної мети грошового забезпечення військовослужбовців, можемо дійти висновку, що основними завданнями такого забезпечення є: 1) створення умов належного рівня

соціальної безпеки військовослужбовця та його сім'ї (зокрема, формування здорового психологічного клімату в сім'ї за рахунок такого забезпечення, посиленого іншими видами матеріального забезпечення), за якого така особа може в повній мірі реалізувати свій трудовий потенціал на військовій службі;

2) стимулювання залишення на військовій службі військовослужбовців, які є професійними, висококваліфікованими кадрами;

3) стимулювання трудової конкуренції серед військовослужбовців у частині вирішення питання про виконання військової роботи в найбільш небезпечних ситуаціях (наприклад, грошове забезпечення військовослужбовця, котрий бере участь в ООС складає 28971,9 грн, а службовців, які не беруть участь – 14092,5 грн [252]);

4) стимулювання високого рівня виконавської дисципліни та нетолерантності до корупції на військовій службі, а також належного рівня демотивації цих осіб щодо вчинення ними службових злочинів, злочинів проти інтересів держави та народу (навіть перебуваючи в полоні, заручниках);

5) мотивування осіб, які володіють належним рівнем трудової правосуб'єктності високими показниками психофізіологічного здоров'я, до роботи на військовій службі.

Що ж стосується функцій грошового забезпечення військовослужбовців, то з цього приводу, беручи до уваги позиції науковців щодо функцій заробітної плати [див., напр.: 150; 170, с. 76-77; 187], зазначимо, що основними відповідними функціями є: 1) відтворювальна (переважно є основним джерелом доходу військовослужбовця); 2) забезпечення матеріального стимулювання військовослужбовця; 3) стимулююча (залежить від тривалості та інтенсивності служби, успіхів у виконанні бойових завдань, від дисциплінованості службовця тощо); 4) регулююча (залежить від кваліфікації, звання та інших особистих характеристик військовослужбовця).

5. Грошове забезпечення військовослужбовців гарантується державою та визначається, встановлюється, виплачується відповідними повноважними суб'єктами. В абз. 1 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий

захист військовослужбовців та членів їх сімей» передбачається, що держава гарантує військовослужбовцям достатнє грошове забезпечення «в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів». Стосовно «достатності» такого грошового забезпечення зазначимо, що в процесі аналізу наказу Міноборони від 13 лютого 2021 р. № 42 можемо дійти висновку, що в рамках бюджетної програми «Забезпечення діяльності Збройних Сил України, підготовка кадрів і військ, медичне забезпечення особового складу, ветеранів військової служби та членів їхніх сімей, ветеранів війни» [252] передбачається загальний кошторис у 89,4 млрд грн. У межах цього кошторису грошове забезпечення військовослужбовця (а) котрий бере участь в ООС складає 28971,9 грн, (б) котрий не бере участь в ООС – 14092,5 грн, (в) строкової служби – 536 грн [252]. При цьому звернемо увагу на те, що станом на березень 2021 р. середня заробітна плата в Україні склала 13612 грн (у м. Києві – 20132 грн) [300].

Гарантування військовослужбовцям достатнього грошового забезпечення передбачає функціонування відповідного правового механізму грошового забезпечення таких осіб, що характеризується особливим інституційним елементом. Указане пояснюється тим, що в формуванні, визначенні, нарахуванні та виплаті грошового забезпечення військовослужбовців задіяно широке коло суб'єктів на таких рівнях:

1) на центральному рівні відповідні функції виконують:

– Верховна Рада України, котра приймає законодавчий акт про Державний бюджет України на відповідний рік, в якому містяться статті, пов'язані із забезпеченням національної безпеки і оборони держави, зокрема, і щодо обсягу коштів на матеріальне забезпечення військовослужбовців (ураховуючи їх грошове забезпечення);

б) Президент України та РНБО України (наприклад, Рада приймає рішення про пропозиції до проектів законів України про Державний бюджет

України на відповідний рік по статтях, пов'язаних із забезпеченням національної безпеки і оборони держави, а Президент вводить у дію такі рішення) [див., напр.: 267];

в) Кабінет Міністрів України, котрий відповідно до абз. 1 ч. 4 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] визначає розміри виплати грошового забезпечення, «забезпечуючи достатні матеріальні умови для комплектування ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів кваліфікованим особовим складом, враховувати характер, умови служби, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності» [246]. Саме тому, як впливає з урядової постанови від 30 серпня 2017 р. № 704 КМ України затверджує: *по-перше*, схеми тарифних розрядів за основними типовими посадами осіб офіцерського складу ЗСУ, Національної гвардії, Державної прикордонної служби та Державної спеціальної служби транспорту, а також Держспецзв'язку; коефіцієнтів за військовим (спеціальним) званням військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової військової служби), осіб рядового і начальницького складу; *по-друге*, додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу; *по-третьє*, розміри надбавки за вислугу років військовослужбовцям (окрім військовослужбовців строкової військової служби), особам рядового і начальницького складу [246];

г) інші повноважні державні органи (центральні органи виконавчої влади, органи спеціального призначення). Згідно п. 3 постанови від 30 серпня 2017 р. № 704 виплата грошового забезпечення військовослужбовцям (також особам рядового, начальницького складу) здійснюється в порядку, котрий затверджується Міноборони, МВС, Мінфін, Мінінфраструктури, Мін'юст, СБ, УДО, СЗР, Адміністрацією Держспецзв'язку. При цьому межі асигнувань (у

межах кошторису) на грошове забезпечення військовослужбовців затверджуються відповідними центральними органами влади [246] (наприклад, Адміністрацією Держспецзв'язку відповідно до п. 6 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 [249]). Крім того, слід звернути увагу на те, що в абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] передбачається, що Мінсоцполітики, а також «інші центральні органи виконавчої влади відповідно до їх компетенції розробляють та вносять у встановленому порядку пропозиції щодо грошового забезпечення військовослужбовців»;

2) на локальному рівні – відповідними посадовими особами (за місцем штатної служби військовослужбовця), до повноважень яких віднесено здійснення виплат грошового забезпечення в межах асигнувань, передбачених у кошторисі військової частини на грошове забезпечення військовослужбовців.

6. Грошове забезпечення військовослужбовців залежить від умов військової служби та особливих характеристик військовослужбовця й підлягає індексації. В абз. 1 ч. 1 та абз. 2 ч. 3 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] вказується на те, що грошове забезпечення військовослужбовців повинно бути «достатнім», а саме: 1) відповідати умовам військової служби; 2) реально стимулювати закріплення кваліфікованих військових кадрів; 3) підлягати індексації відповідно до закону, а саме, як це вказано в абз. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» підлягати «механізму підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг» [259]. При цьому відповідне стимулювання виявляється в приведенні розміру забезпечення до адекватного еквіваленту особливих характеристик службовця. У цьому контексті звернемо увагу на те, що в абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 зазначається, що «грошове забезпечення

військовослужбовців Держспецзв'язку визначається залежно від посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання, тривалості та умов військової служби» [249].

7. Грошове забезпечення військовослужбовців є системною категорією, котру складають особливі структурні елементи. Ця ознака грошового забезпечення вказує на те, що грошове забезпечення, так само, як і заробітна плата загалом (складається з основної та додаткової заробітної плати та інших компенсаційних і заохочувальних виплат [79, с. 699]), є багатоскладовою винагородою службовця за виконувану ним роботу. Зокрема, в п. 2 постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704 встановлено, що «грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу складається з посадового окладу, окладу за військовим (спеціальним) званням, щомісячних (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премії) та одноразових додаткових видів грошового забезпечення» [246]. Аналогічне правило міститься також в абз. 2 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 відносно структури грошового забезпечення військовослужбовців Держспецзв'язку [249]. Вказане в повній мірі відображає правило, встановлене в ч. 2 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246].

Таким чином, можемо дійти висновку, що сьогодні структуру грошового забезпечення військовослужбовців складають такі його структурні елементи: 1) посадовий оклад військовослужбовця, під яким слід розуміти загальний схемний посадовий оклад (норма оплати праці) військовослужбовця за відповідний місяць; 2) оклад за військовим (спеціальним) званням, що є нормою оплати праці, яка визначається залежно від військового звання та/або спеціального звання; 3) щомісячне грошове забезпечення, головним чином: а) підвищення посадового окладу; б) надбавки (зокрема, надбавка за вислугу років, надбавка за особливості проходження військової служби); в) доплати

(наприклад, за класну кваліфікацію, за виконання особливо важливих завдань, за роботу з таємними документами); г) винагороди, які мають постійний характер; г) премії; 4) одноразове додаткове грошове забезпечення, зокрема: а) за стрибки з парашутом; б) морське грошове забезпечення; в) за розмінування; за бойове чергування. Окремо звернемо увагу на те, що в ч. 8 ст. 10 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» військовослужбовці Сил спеціальних операцій ЗСУ також отримують «спеціальну надбавку, що входить до щомісячних додаткових видів грошового забезпечення» [246] та регулюється розд. VII Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ЗСУ та деяким іншим особам [253].

8. Грошове забезпечення військовослужбовців здійснюється на усталеній періодичній основі, нараховуються з дня призначення на посаду по день виключення зі списків особового складу, а також не на періодичній основі в межах реалізації політики кадрової мотивації. Досліджуване забезпечення військовослужбовців, як заробітна плата нараховується та виплачується в поточному місяці за минулий місяць виконання службових завдань. Зокрема, згідно до абз. 4 п. 4, абз. 1 п. 13 та абз. 1 п. 16 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 місячне грошове забезпечення військовослужбовців Держспецзв'язку: 1) є «посадовим окладом, окладом за військовим званням і щомісячними додатковими видами грошового забезпечення, встановленими військовослужбовцю відповідно до вимог цієї Інструкції на певну дату» [249]; 2) виплачується «щомісяця з 20 до 25 числа за поточний місяць» [249]; 3) «нараховується з дня призначення на посаду» [249]; 4) не нараховується з дня «виключення зі списків особового складу Держспецзв'язку включно» [249].

9. Грошове забезпечення військовослужбовців зберігається для тих осіб, які з об'єктивних причин (зокрема, обумовлених військовою службою) безпосередньо не виконують службові обов'язки. У ч. 6 ст. 10 Закону України

«Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] встановлюється правило, відповідно до якого «виплати в розмірі посадового окладу за останнім місцем служби, окладу за військовим званням, надбавки за вислугу років, інших щомісячних додаткових видів грошового забезпечення постійного характеру та інші види грошового забезпечення з урахуванням зміни вислуги років та норм грошового забезпечення» [246] зберігаються «за військовослужбовцями, захопленими в полон або заручниками, а також інтернованими в нейтральних державах або безвісно відсутніми» [246]. Крім того, особливим у цьому випадку є наступне: 1) сім'ї таких військовослужбовців щомісячно отримують грошове забезпечення (також додаткові та інші види грошового забезпечення) у порядку та в розмірах, визначених постановою КМ України від 30 листопада 2016 р. № 884 [254]; 2) відповідне грошове забезпечення не виплачується військовослужбовцям (їх сім'ям), якщо ці службовці «добровільно здалися в полон, самовільно залишили військові частини (місця служби) або дезертирували зі ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів» [246].

10. *Грошове забезпечення військовослужбовців характеризується особливою соціально-правовою значимістю.* Грошове забезпечення, на думку учених, є базисом матеріального забезпечення військовослужбовців, оскільки воно «дозволяє посилити матеріальну зацікавленість у досягненні високих показників бойової підготовки, а недооцінка достатнього рівня грошового забезпечення військовослужбовців веде до негативних явищ у житті ЗСУ в цілому» [181, с. 198].

Підводячи підсумок викладеному, можемо дійти думки, що військовослужбовці в Україні є суб'єктами трудового права, а саме працівниками з особливим трудо-правовим статусом, яким характеризується значна частина осіб, задіяних у сфері праці (про це свідчить, зокрема,

нормативна чисельність ЗСУ, в межах якої передбачено 204000 військовослужбовців). Цілком закономірно, що військовослужбовці, як і інші працівники потребують забезпечення належного рівня соціальної безпеки, що досягається, зокрема шляхом їх матеріального забезпечення. Особливу частину такого забезпечення складає *грошове забезпечення військовослужбовців*, під яким, урахувавши особливі риси цього забезпечення, можемо розуміти гарантовану державою достатню винагороду, обчислену в грошовому виразі, яку отримує військовослужбовець у межах асигнувань, передбачених у кошторисі на грошове забезпечення з урахуванням умов проходження військової служби, посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця.

Отже, грошове забезпечення військовослужбовців для таких працівників постає основним джерелом їх доходу, за допомогою якого вони спроможні задовольняти свої потреби в позатрудовому (особистому) житті, а відтак у повній мірі реалізувати свій трудовий потенціал на військовій службі. Відтак, на сьогоднішній день актуальним для юристів-практиків і учених постає питання комплексного дослідження стану правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, з'ясування проблем такого регулювання та формування перспективних шляхів вирішення таких проблем, урахувавши досвід держав-членів Організації Північноатлантичного договору.

1.2 Принципи та нормативна база грошового забезпечення військовослужбовців

Грошове забезпечення військовослужбовців, будучи юридичним фактом та соціально-правовим і економічним явищем, особливості вияву якого мають суттєвий вплив на формування розуміння України в якості соціальної та правової держави (визнання за військовослужбовцями осіб з людською

гідністю, які мають законні інтереси у сфері праці, зокрема, й стосовно отримання справедливої винагороди за виконувану роботу), а також на рівень національної безпеки держави, безумовно, не може знаходитися поза системою права. Саме тому, цілком закономірним є те, що грошове забезпечення підлягає правовому регулюванню, котре в Україні, як у правовій та демократичній державі, вибудовується на системі правових принципів, які унеможливають формування та дію правового режиму оплати праці військовослужбовців на засадничих ідеях, що не відповідають цивілізаційному розвитку сучасної правової держави.

Таким чином, у контексті дослідження особливостей правового регулювання грошового забезпечення вбачається необхідність у формулюванні актуальної наукової думки стосовно нормативної основи досліджуваного забезпечення (як комплексу норм, що регулюють різні відносини з приводу грошового забезпечення), а щонайперше – принципів такого грошового забезпечення, яким має відповідати вказана нормативна база. На важливості дослідження принципів також наголошується ученими [102, с. 115]. Зокрема, О. М. Ганечко в процесі критичного аналізу правового регулювання трудових відносин у сфері оплати праці зазначає, що відповідні засадничі ідеї «забезпечують дотримання прав та інтересів сторін трудових правовідносин, а також стабільність процесу оплати праці як одного з ключових процесів в економічній системі держави» [72, с. 2]. У цьому контексті «саме визначальна економічна й соціальна роль системи оплати праці зумовлює необхідність її належного правового регулювання, що забезпечують, зокрема, принципи й гарантії у цій царині» [72, с. 2]. У свою чергу К. К. Довбиш, розглядаючи принципи правового регулювання оплати праці, зауважує, що ці засадничі ідеї «у концентрованому вигляді відображають закономірності й динаміку відносин щодо оплати праці, а за своїм змістом є імперативними та безумовними» [106, с. 10]. Відтак основне призначення цих принципів виявляється «в забезпеченні

єдності й стабільності нормативно-правового впорядкування у відповідній сфері» [106, с. 10-11].

Беручи до уваги підходи, окреслені в теорії права стосовно комплексної сутності правових принципів [див., напр.: 36, с. 105; 7, с. 56], доходимо думки, що принципи грошового забезпечення військовослужбовців: 1) спрямовують свій регулятивний вплив на захист, підтримку та просування сучасних соціальних цінностей у питанні проходження громадянами військової служби, зокрема, в частині отриманні винагороди за виконувану роботу (так само вказане стосується і випадків нарахування такої винагороди, коли службовець не може виконувати свої службові обов'язки, однак залишається вірним Батьківщині під час перебування в полоні чи заручниках); 2) охоплюючи загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи, складаються з відповідних засадничих ідей відповідного інституту трудового права; 3) є надзвичайно стабільними (стійкими) [47, с. 39] й для них властивим є абстрактний характер (указане означає, що досліджувані засадничі ідеї повсякчас поширюються на всіх військовослужбовців); 4) небудучи безпосередньо закріпленими у чинному законодавстві, визначають зміст, природу грошового забезпечення, а також окреслюють фундамент його правового регулювання й перспективи подальшого розвитку норм, що регулюють таке забезпечення (це пояснюється тим, що правові принципи служать тим правовим орієнтиром, виходячи з якого «формулюються галузеві норми, вносяться зміни та доповнення у чинні нормативно-правові акти, а в умовах кодифікації національного трудового законодавства визначається суть майбутніх правових норм» [217, с. 797]); 5) характеризуються вищістю щодо так званого «верховенства закону» в сфері військової служби, а саме у частині питання виплати військовослужбовцям винагороди за їх роботу (також вірність присязі, Батьківщині).

Однак попри важливість принципів грошового забезпечення, слід зазначити, що до сьогодні це питання ще не було досліджено вітчизняними

вченими-трудоуниками. Вказане пояснюється тим, що грошове забезпечення військовослужбовців в Україні взагалі ще не було предметом комплексного дослідження вчених у галузі трудового права. Разом із тим, на сьогоднішній день юристами-трудоуниками приділялась увага питанню сутності та структури засадничих ідей, пов'язаних із оплатою праці, адже проблематика принципів права загалом, як констатує О. В. Грищук, «є визначальною у юридичній науці й практиці, оскільки належить до фундаментальних» [90, с. 16]. Саме тому, цілком закономірним є те, що ті чи інші особливі питання принципів оплати праці, принципів правового регулювання оплати праці, принципів організації оплати праці вже досліджувались О. В. Валецькою [65, с. 11], О. М. Ганечко [72, с. 192–201], І. О. Грибан [87], О. А. Грішнвою [91, с. 277], К. К. Довбиш [103, с. 166–168; 105, с. 69–72], Г. Т. Завіновською [122, с. 154–155], Л. В. Котовою [163, с. 122], М. С. Райко [282, с. 65–68], Я. В. Сімутіною [301, с. 65], О. А. Соколовою [303, с. 41–67], Т. Б. Фартушком [329, с. 227–230] та іншими науковцями. Беручи до уваги позиції цих учених, підходи правників до розуміння юридичної природи правових принципів [див., напр.: 185, с. 48; 309, с. 42; 342, с. 231], а також, зважаючи на сутність грошового забезпечення, доходимо думки, що на сьогоднішній день *систему принципів грошового забезпечення військовослужбовців* складають наступні групи відповідних засадничих ідей:

1) *загальноправові принципи*, які вітчизняними вченими визнаються: 1) «виразом фундаментальних цінностей, притаманних системі права» [216, с. 57; 226, с. 52] та «керівними началами, на основі яких вибудовується правова політика Української держави загалом» [141, с. 84]; 2) «фундаментом, відповідно до якого повинні бути визначені міжгалузеві і галузеві принципи» [143, с. 188]. У контексті питання, що нами розглядається, особливого значення набувають такі загальноправові принципи:

– *принцип верховенства права*. Виходячи з сутності цього

принципу [див., напр.: 42, с. 4; 83, с. 21; 84, с. 224; 128, с. 79; 188, с. 14], можемо дійти думки, що в контексті грошового забезпечення він виявляється принаймні у таких вимогах: а) грошове забезпечення повинно відповідати засадам права, а в тому разі, коли правовідносини з приводу грошового забезпечення не врегульовані на рівні законодавства, відповідні прогалини повинні заповнюватися правовими засадничими ідеями, що відповідають загальним правовим принципам, спеціальним (галузевим – трудо-правовим), а так само – особливим (ураховують специфіку грошового забезпечення, як такого); б) будь-які норми законодавчого чи підзаконного характеру, що регулюють відносини з приводу грошового забезпечення й суперечать засадам права, повинні (після того, як ця суперечність буде виявлена в судовому порядку чи в рамках адміністративної правозастосовної діяльності) бути переглянуті таким чином, щоб відповідна нормативна суперечність була усунена;

– *принцип людиноцентризму*, який, беручи до уваги сутність феномену «людиноцентризм» [див., напр.: 99, с. 88; 197, с. 8; 203, с. 293; 311, с. 281], виявляється у такій закономірності: військовослужбовці, котрі служать Вітчизні та Українському народу ризикують своїм життям і здоров'ям, виконуючи покладені на них завдання, а держава, в свою чергу, – повинна не припускати експлуатації цих працівників, гарантуючи для них достойну винагороду за службу (за вірність Батьківщині). Крім того, трудо-правове тлумачення людиноцентризму передбачає, що соціальна цінність військовослужбовця (як людини) є вищою за виконувану ним роботу, що при цьому корегується із соціально-правовою значимістю його роботи. Вказане виявляється у наступному: військовослужбовець має право на винагороду за службу навіть тоді, коли він позбавлений можливості виконувати військово-службові завдання, перебуваючи, наприклад, в полоні, однак, лише тоді, коли він опинився в таких умовах не через добровільну здачу в полон;

– *принцип справедливості та правової рівності*. Беручи до уваги підходи

вчених щодо розуміння соціальної справедливості [106, с. 13], принципу справедливості [161, с. 7] та рівності [116, с. 46], доходимо думки, що в контексті питання, що нами розглядається, ці дві засадничі ідеї доцільно розглядати в рамках окремого принципу – справедливість і рівність у питаннях правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, який вимагає наступного: а) військовослужбовці в однаковій мірі заслуговують на гідне грошове забезпечення, що є їх правом, котре не може обмежуватися за ознаками статі, релігійної приналежності, національної ідентичності тощо; б) військовослужбовці, які мають однакові особисті характеристики (рівень професіоналізму, кваліфікації, посада, звання тощо), виконують службові обов'язки в однакових умовах (наприклад, у зоні проведення ООС), мають право на рівну винагороду (безпосереднім чином указане також стосується розміру окремих елементів грошового забезпечення, наприклад, що формується у зв'язку зі знищенням чи захопленням одиниць ворожої військової техніки під час виконання бойових завдань); в) військовослужбовці мають право на грошове забезпечення навіть втрачаючи можливість виконувати службові обов'язки не з власної вини, зокрема перебуваючи в полоні чи заручниках;

– *принцип законності*. Сутність феномену «законність» [202, с. 383] і принципу законності [227, с. 40; 313, с. 57] дозволяють дійти думки про те, що розглядувана засаднича ідея вимагає, щоб: а) нормативно-правові акти в частині регулювання грошового забезпечення не суперечили Конституції України та іншим діючим законодавчим актам України; б) грошове забезпечення в кожному конкретному випадку здійснювалося за наявності для цього достатніх підстав і умов, ураховуючи всі обставини, що впливають на розмір винагороди конкретного військовослужбовця;

2) *галузеві принципи трудового права*. Критично аналізуючи різні підходи до розуміння переліку галузевих принципів трудового права України [див., напр.: 64, с. 121; 195, с. 137], можемо помітити, що сама оплата

праці є окремим галузевим принципом, а низка інших засадничих ідей прямо чи опосередковано стосується грошового забезпечення, трансформуючись у спеціальні принципи такого забезпечення [324]. З огляду на вказане зазначимо, що *основні галузеві принципи трудового права України* в контексті питання, котре нами розглядається, виявляються в таких засадничих ідеях:

– *принцип єдності та диференціації правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців*. Як відомо, «кожен має право заробляти на своє життя» [329, с. 227]. Разом із тим, слід мати на увазі, вказане право людини, будучи загальним (поширеним на всіх працездатних громадян), «диференціюється залежно від певних об’єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо» [329, с. 227]. У цьому контексті К. К. Довбиш зазначає, що норми, які відповідають принципу єдності та диференціації оплати праці, як правило, поділяти на такі види: загальні норми, які поширюються на всіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників [104, с. 117]. Закономірним чином грошове забезпечення військовослужбовців повинно регулюватися як загальними, так і спеціальними нормами, що врегульовують окремі обставини фактичної дійсності, котрі впливають на здійснення такого забезпечення. Вказане вимагає, щоб у процесі регулювання грошового забезпечення та нарахування і виплати такого забезпечення враховувались: а) факт виконання військовослужбовцем своєї роботи в зоні проведення ООС; б) режим роботи (стандартний та скорочений робочий день, тиждень тощо); в) особливі (визначні) показники роботи військовослужбовця, що заслуговують премій, інших заохочувальних винагород, охоплених категорією «грошове забезпечення»; г) факт дезертирства, порушення військової (службової) дисципліни тощо;

– *принцип помірною поєднання централізованого та локального*

правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців.

І. П. Жигалкін зазначає, що «завдяки поєднанню централізованого, локального й індивідуального правового регулювання можливо організувати трудові і пов'язані відносини їх учасників, враховуючи як їх індивідуальні потреби, так і суспільні інтереси» [114, с. 238]. У цьому контексті відбувається «забезпечення реалізації принципу справедливості у трудовому праві» [114, с. 238]. При цьому, враховуючи особливість трудової діяльності військовослужбовців, а саме в контексті питання грошового забезпечення таких працівників, справедливість забезпечується саме помірним поєднанням централізованого й локального правового регулювання грошового забезпечення. Вказане пояснюється тим фактом, що держава гарантує достойну винагороду військовослужбовців за виконання ними службових обов'язків, а ці обов'язки та стандарти поведінки потребують певної універсалізації, що сприяють існуванню правопорядку в службово-військовій підсфері сфери праці;

– *принцип забезпечення захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення.* Як відомо, «законодавець згідно з Конституцією України відносить трудові права працівників до основних прав людини і громадянина у державі й, в цілому, досить конкретно їх визначає» [81, с. 55]. Не є виключенням також право працівника на заробітну плату, що є загальним виявом права військовослужбовця на грошове забезпечення, котре так само потребує захисту в разі, коли воно порушується. При цьому слід зауважити, що в загальному сенсі цей принцип (як засада забезпечення захисту права працівника на винагороду за працю) «може розглядатись по низхідній ланці» [328, с. 75], а саме: «як обов'язок держави по забезпеченню суб'єктам права на захист прав чи охоронюваних законом інтересів на оплату праці» [328, с. 75]; «як обов'язок роботодавця забезпечити таке право працівникам (забезпечити діяльність комісії по трудових спорах тощо)» [328, с. 75]. Зважаючи ж на специфіку питання, котре нами розглядається, слід зазначити,

що забезпечення захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення безпосереднім чином визначається комплексом різних державних гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення (окреслені в підрозд. 2.2 дисертації), що має також характер превенції, охорони та відновлення відповідного права, що здійснюється державними органами (судом, органами професійної публічної служби);

3) особливі принципи грошового забезпечення військовослужбовців. Відповідні особливі принципи грошового забезпечення військовослужбовців (так само, як наприклад особливі принципи суддівської винагороди) «є конкретизацією, деталізацією, винятками та особливостями принципів трудового права України» [86, с. 49-50] й виявляються у таких засадничих ідеях:

– *принцип гарантованості виплати гідного грошового забезпечення військовослужбовців.* Оскільки, військовослужбовці є працівниками, які безсумнівно мають людську гідність, й належне ставлення до них безпосереднім чином позначається на рівні оплати їх роботи, держава повинна забезпечувати таких службовців достойною винагородою за виконувани ними обов'язки. При цьому, ученими констатується, що «на сучасному етапі розвитку суспільства рівень заробітної плати є протиправно заниженим, оскільки відповідно до статей 43 і 48 Конституції України кожен має право заробляти на життя працею і кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї» [50, с. 12]. Між тим, з огляду на те, що на сьогоднішній день наша держава знаходиться в множині військово-політичних ризиків, в Україні здійснюються реформи грошового забезпечення [71; 317], результатом чого є поступове підвищення винагороди військовослужбовців й приведення його до рівня, що відповідає стандартам гідної праці (принаймні, у цій частині). Зокрема, відповідно до Указу Президента України від 5 листопада 2020 р. № 486/2020 пропонувалось у проєкті законодавчого акту про Державний бюджет України на 2021 рік:

а) усунути існуючі диспропорції у розмірах грошового забезпечення

військовослужбовців; б) «вжити в установленому порядку заходів щодо збільшення фінансування у 2021 р. для Міністерства оборони України, органів сектору безпеки і оборони України на виплату грошового забезпечення військовослужбовців, зокрема виплату винагород, оплати праці у зв'язку з підвищенням рівня мінімальної заробітної плати, відповідно до обґрунтованих потреб» [267]. При цьому, звернемо увагу на те, що в ч. 1 ст. 42 Закону України «Про розвідку» [269] законодавець прямо зазначає, що «умови грошового забезпечення, оплати праці співробітників розвідувальних органів мають забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними посадових (службових) обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру служби (роботи), забезпечувати добір до розвідувальних органів висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати їхні фізичні та інтелектуальні затрати» [269].

Оцінюючи достатність грошового забезпечення військовослужбовців в практичній дійсності зазначимо, що в Україні (як вже нами зазначалось) станом на березень 2021 р. середня заробітна плата склала 13612 грн [300], а з Наказу Міноборони від 13 лютого 2021 р. № 42 впливає, що на поточний рік передбачається грошове забезпечення військовослужбовця, котрий не бере участь в ООС у розмірі 14092,5 грн (службовці, котрі беруть участь в ООС мають отримувати 28971,9 грн). Таким чином, можемо дійти думки, що держава на сьогодні намагається надавати військовослужбовцям гідну та конкурентну винагороду за виконувану ними роботу.

Крім того, досліджуваний нами принцип вимагає не лише того, щоби військовослужбовцям нараховували та видавали гідну винагороду, але й також те, щоб це грошове забезпечення гарантовано державою (і це правило повинно відображатись на рівні законодавства): а) виплачувалось на регулярній основі (в поточному місяці за попередній чи щомісяця за поточний місяць);

б) виплачувалось в очікуваному розмірі, що визначається за зрозумілою формулою; в) максимально можливо відповідало особистому трудовому внеску військовослужбовця у результат, що досягається військовою службою; г) породжувало право на захист права на грошове забезпечення, що забезпечується державними органами;

– *принцип впливу продуктивності роботи військовослужбовця та умов його служби на розмір грошового забезпечення.* Цей принцип є логічним продовженням попереднього та окремим виявом принципу зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці, котрий в загальному сенсі означає, що «заробітна плата повинна дорівнювати вкладу працівника в результати праці» [280, с. 199]. Між тим, як зазначає К. К. Довбиш, праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах також має оплачуватись у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, у свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах її застосування» [104, с. 117]. З огляду на це, виокремлений нами принцип вимагає, щоби безпосереднім чином в грошовому еквіваленті (відповідно до об'єктивної норми) позначались на розмірі винагороди за виконання службових обов'язків: а) особисті службові заслуги військовослужбовця (наприклад, виявлення ним прихованих ворожих інформаційних каналів, знищення чи захоплення військової техніки ворогів тощо); б) особливості умов виконання військовослужбовцем службових завдань (приміром, виконання обов'язків на території проведення ООС);

– *принцип матеріальної заінтересованості військовослужбовців в грошовому забезпеченні.* Цей принцип впливає з попередніх принципів й є особливим виявом принципу матеріальної заінтересованості працівника, що «забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці. Він стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і

коштів, сприяє підвищенню кваліфікації» [329, с. 228]. У цьому сенсі «більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками» [104, с. 119]. Тобто, можемо дійти висновку, що досліджуваний нами принцип вимагає, щоби розмір грошового забезпечення військовослужбовців в кожному конкретному випадку:

- а) не демотивував службовців належним чином виконувати службові обов'язки, а також був конкурентним на ринку праці для професіоналів, що потенційно можуть бути військовослужбовцями;
- б) мотивував військовослужбовців дотримуватись службової (військової) дисципліни, належним чином (добросовісно, наполегливо, ефективно) виконувати службові завдання, намагались досягати найкращих показників виконуваної роботи тощо;

– *принцип простоти (доступності) розуміння форми структури та систем формування розміру грошового забезпечення військовослужбовців.* Ця засаднича ідея є специфічним виявом принципу простоти й доступності оплати праці, котрий, як зазначає вітчизняний учений Т. Б. Фартушок, «полягає у розробці, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу» [329, с. 229]. Таким чином, досліджувана засаднича ідея вимагає, щоби:

- а) структура грошового забезпечення, її формування (як в абстрактному, так і в конкретному розумінні) здійснювалось у відповідності до зрозумілих формул, які впливають з норм законодавства, що є чинними, оприлюдненими (щонайперше, на офіційних веб-ресурсах державних органів) та викладеними у доступній для розуміння формі (не вимагають наявності глибоких спеціальних знань, що, як правило, відсутні у військовослужбовця);
- б) увесь комплекс достатніх підстав (головним чином, нормативних і процедурно-процесуальних) та умов формування грошового забезпечення військовослужбовців містився в чинних та оприлюднених нормативно-правових актах;

– принцип відносної невідчужуваності права на грошове забезпечення військовослужбовців. Ця засада означає, що військовослужбовець має право на оплату праці й це право не може бути відчужено жодним чином. При цьому, вказівка на те, що невідчужуваність відповідного права є «відотною», означає, що цього права військовослужбовець може позбутись, ще до його звільнення. Вказане стосується випадків, коли службовець ще перебуває у службово-трудовах правовідносинах з державою (ще не звільнений зі служби), однак, наприклад, вчинив акт дезертирства, добровільно здався в полон ворогу тощо. До моменту, коли повноважним суб'єктом не будуть встановлені відповідні юридичні факти, військовослужбовцю має нараховуватись винагорода, проте, сам військовослужбовець не матиме права на її отримання.

Відтак, беручи до уваги викладене, слід погодитись із тим, що розглянуті засадничі ідеї є певними «координатами того шляху, яким повинна рухатись країна, котра прагне не лише “де юре” закріплення статусу правової держави, а й “де факто”» [329, с. 229]. Вказане пояснюється тим, що визнання за військовослужбовцями трудо-правового статусу (як суб'єкта трудового права – працівника) та особи з людською гідністю (це прямо чи опосередковано впливає з виокремлених нами принципів) унеможливорює ставлення держави до цих суб'єктів на принципах експлуатації їх трудового потенціалу, виправданих потребою забезпечення військової безпеки держави. Натомість, Україна, як правова, демократична та соціальна держава, крізь призму зазначених загальноправових, галузевих і особливих принципів повинна повсякчас гарантувати військовослужбовцям справедливу, гідну винагороду за виконуваними ними службові завдання й таким чином ефективно впливати на рівень соціальної безпеки цих працівників (також членів їх сімей).

Розглянувши цілісну систему принципів грошового забезпечення військовослужбовців в Україні, можемо перейти до розгляду нормативної основи такого забезпечення. При цьому спершу слід зазначити, що правове

регулювання в юридичній думці загалом постає в якості складного системного феномена, що обумовлено його структурою, а також правовим впорядкуванням, складність якого «зумовлена складністю суспільних відносин, що вимагають різного характеру впливу» [114, с. 233]. Особливою складністю характеризується правове регулювання трудових правовідносин, для яких характерним є те, що ці суспільні відносини «регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових колективів і професійних спілок» [114, с. 233]. Вказана система правового регулювання на сьогоднішній день сформована за такою логікою: «найбільш соціально важлива частина трудових відносин, яка охоплюється конституційним поняттям “засади регулювання праці і зайнятості”, визначається лише законом» [114, с. 233], «решта – законами, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, актами центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральними, галузевими, регіональними, тарифними та іншими угодами, які укладаються на дво-, тристоронній основі між представниками працівників та роботодавців і компетентним державним органом, а також актами (договорами), прийнятими на підприємстві, в установі, організації власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом чи за погодженням з трудовим колективом або профспілковим комітетом» [114, с. 233]. Крім того, у процесі критичного аналізу правового регулювання питань праці в Україні, що є правовою, демократичною та правовою державою, глибоко інтегрованою в міжнародну спільноту сучасних правових і демократичних держав, у рамках яких формується міжнародно-правовий режим гідної праці, слід також враховувати й те, що цей режим також поширюється й на Україну.

Враховуючи зазначене, доходимо думки, що *нормативна основа грошового забезпечення військовослужбовців в Україні на сьогоднішній день*

складає певну систему документів, якою охоплено такі групи нормативно-правових актів:

1. *Міжнародно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці.*

Спершу зазначимо, що під міжнародно-правовим регулюванням праці ученими розуміється «встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві» [80, с. 118]. В контексті питання, що нами розглядається, відповідна підсистема актів поділяється на такі підгрупи:

а) *міжнародно-правові договори про права людини, що в окремих нормах проголошують право трудящого на винагороду за виконану роботу.* У цьому сенсі слід вести мову про: ст. 23 Загальної декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [123]; пункти «а», «d» ч. 1 ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [199]; ст. 4, ч. 1 ст. 8, п. «b» ч. 3 ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. [111]; ч. 1 ст. 23 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. [334] (цей акт не діє в Україні, проте має важливе значення в контексті задоволення євроінтеграційних прагнень нашої держави);

б) *міжнародно-правові акти МОП, що стосуються оплати праці, а саме такі конвенції:* «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. № 95 [155], «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 р. № 100 [156], «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 р. № 111 [153], «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 р. № 131 [152], «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 р. № 156 [157], «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 р. № 173 [154].

2. *Національні нормативно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці загалом чи грошового забезпечення військовослужбовців, зокрема, а саме:*

1) *законодавчі акти України:*

а) Конституція України від 28 червня 1996 р. Безпосереднім чином Основний Закон нашої держави не проголошує право військовослужбовця на грошове забезпечення та не покладає кореспондуючі обов'язки на законодавця й відповідних суб'єктів публічної адміністрації, адже розглядуваний акт є «документом, котрий не складається із комплексу явних інструктивних регуляторів суспільного життя, а вміщує лише загальні параметри побудови та функціонування держави, юридичного статусу людини і громадянина в тій мірі, порядку та у спосіб, що задовольняв би носія влади» [75, с. 10]. При цьому особливого у цьому контексті значення набувають частини 4 і 7 ст. 43 Основного Закону України [158];

б) законодавчі акти у сфері праці, основними з яких є: глава VII та інші норми КЗпП України від 10 грудня 1971 р. [147]; положення Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [263]; положення Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03 липня 1991 р. № 1282-ХІІ. Як вже нами зазначалось, до відносин з приводу грошового забезпечення застосовуються норми законодавства про працю у випадках, коли наявні прогалини правового регулювання грошового забезпечення та у разі, коли норми трудового законодавства у відповідному випадку можуть бути застосовані з урахуванням специфіки військової служби та статусу військовослужбовця;

в) законодавчі акти, що врегульовують аспекти військової служби та правового статусу військовослужбовця, зокрема, у частині виплати винагороди таким особам, а саме:

– Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»

від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ [243], серед норм яких особливе значення мають статті 21-3 «Грошове забезпечення іноземців та осіб без громадянства, які проходять військову службу у ЗСУ» [243], 21-4 «Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності іноземців або осіб без громадянства, які проходять військову службу у ЗСУ» [243], 24 (у частині призупинення військової служби та грошового забезпечення та подальших матеріальних наслідків незаконного призупинення військової служби); ч. 8 ст. 26-1 (визначення кола суб'єктів, які формують і затверджують порядки і розміри грошового забезпечення та заохочення); ч. 12 ст. 39-1 (грошове забезпечення осіб, призваних в особливий період); ст. 41 «Виплата одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та резервістів під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві» [243];

– Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р. № 2011-ХІІ [246], серед іншого: абз. 3 п. 2 ст. 8 (виплата грошового забезпечення за час вимушеного прогулу), ст. 9 «Грошове забезпечення військовослужбовців» [246], ст. 10-1 (стосовно збереження грошового забезпечення під час щорічної основної, щорічної додаткової відпусток і т. д.), ст. 16 «Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві» [246];

– Закон України «Про розвідку» від 17 вересня 2020 р. № 912-ІХ, а саме ст. 42 «Грошове забезпечення та оплата праці співробітників розвідувальних

органів» [269];

– Закон України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» від 24 березня 1999 р. № 548-XIV [271], котрим серед іншого покладається: на командира бригади «не менше ніж один раз на місяць проводити раптову перевірку наявності грошових сум і цінностей в грошовому ящику (касі), за результатами перевірки робити відмітку у відповідному журналі» [271] (ст. 67 Закону); на помічника командира бригади з фінансово-економічної роботи – начальника фінансової служби підпорядковується командирові бригади «вживати заходів для своєчасного грошового забезпечення особового складу та отримання заробітної плати працівниками» (абз. 2 ч. 1 ст. 88 Закону) та «забезпечувати збереження грошових документів» [271] (абз. 4 ч. 1 ст. 88 Закону); на командира роти (корабля 4 рангу) обов'язок «одержувати в установлені строки у фінансовій службі частини грошове забезпечення готівкою і своєчасно виплачувати його військовослужбовцям строкової військової служби свого підрозділу» (абз. 26 ч. 1 ст. 112 Закону);

2) підзаконні акти України:

а) *урядові акти*, зокрема, такі постанови КМ України: «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078 [255], «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей» від 17 липня 1992 р. № 393 [266], «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» від 15 червня 1994 р. № 414 [241], «Про надбавки до посадових окладів осіб, зайнятих на шифрувальній роботі»

від 22 грудня 1995 р. № 1037 [261], «Деякі питання грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу» від 20 січня 2016 р. № 18 [100], «Питання грошового забезпечення окремих категорій військовослужбовців та осіб начальницького складу» від 19 жовтня 2016 р. № 718 [224], «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення сім'ям військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх» від 30 листопада 2016 р. № 884, «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» від 30 серпня 2017 р. № 704;

б) *накази Міноборони України*, щонайперше щорічні накази про бюджетну політику Міністерства [245], а також: «Про встановлення тарифних розрядів за посадами осіб офіцерського складу Збройних Сил України» від 1 березня 2018 р. № 90 [240], «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» від 7 червня 2018 р. № 260 [253], «Про утворення Комісії Міністерства оборони України з розгляду питань, пов'язаних із призначенням і виплатою одноразової грошової допомоги та компенсаційних сум» від 16 червня 2020 р. № 204 [275];

в) *нормативно-правові акти інших державних органів, що стосуються грошового забезпечення військовослужбовців*, зокрема: наказ Адміністрації Держспецзв'язку «Про встановлення посадових окладів військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 28 лютого 2018 р. № 119 [244], Інструкція про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Держспецзв'язку, затвердженої наказом Адміністрація Держспецзв'язку від 13 березня 2018 р. № 151, Інструкція про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ДПС України, затвердженої наказом МВС України від 25 червня 2018 р. № 558, Інструкція про порядок обчислення вислуги років військовослужбовцям

Держспецзв'язку для виплати їм надбавки за вислугу років, затвердженої наказом Адміністрація Держспецзв'язку від 23 листопада 2017 р. № 638 [251].

Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що розглядувані в цьому підрозділі дисертації принципи грошового забезпечення військовослужбовців дають можливість для: 1) формування актуального бачення стану правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, перспективних шляхів його удосконалення; 2) побудови та функціонування оптимальної системи захисту прав військовослужбовців на грошове забезпечення, котра «буде мати чітке внутрішнє співвідношення та гарантувати дієвість захисту як шляхом забезпечення права, так і захисту від порушення» [329, с. 229]; 3) формування сучасної наукової думки стосовно грошового забезпечення військовослужбовців та його правового регулювання в Україні.

Важливим також є те, що окреслені принципи впливають з нормативної основи грошового забезпечення військовослужбовців й становлять засадничу основу, у відповідності до яких має здійснюватися правове регулювання вказаних суб'єктів трудового права України. При цьому слід мати на увазі, що правове регулювання грошового забезпечення характеризується такими особливостями:

1) правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців ґрунтується на загальних нормах про оплату праці, що містяться в національному законодавстві про працю та зайнятість й в міжнародному трудовому праві (також в універсальних нормах про права людини). Зокрема, на практиці (про що свідчать також судові рішення, котрі нами аналізуються у підрозд. 2.3 дисертації) застосовуються норми КЗпП України [147] в питанні визначення та унормування відносин з приводу виплати грошового забезпечення військовослужбовців за вимушений прогул, з приводу виплати грошового забезпечення за час затримування виконання судового рішення про поновлення незаконного звільненого з військової служби службовця посади

тощо;

2) правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців подібне правому регулюванню грошового забезпечення поліцейських й тлумачення (інтерпретація) національними судами норм законодавства про оплату праці поліцейських застосовне в питаннях з'ясування сутності оплати праці військовослужбовців. Аналогічний висновок міститься у рішенні Миколаївського окружного адміністративного суду від 8 січня 2020 р. у справі № 400/2365/19, в якому зазначається, що «правове регулювання оплати праці поліцейських та військовослужбовців є подібним» [290]. З огляду на цей факт в зазначеному рішенні «правові висновки Верховного Суду щодо оплати праці поліцейських, охоплюють і правове регулювання оплати праці військовослужбовців»;

3) правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців містить низку спеціальних норм, що враховують особливості військової служби, правового статусу військовослужбовців, а також специфіку суспільних відносин з приводу грошового забезпечення, належне здійснення яких не може достатнім чином врегулювати загальне законодавство про нарахування та виплату винагороди працівнику за виконану ним роботу.

Отже, правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні складається із численних норм законодавчого та підзаконного характеру. При цьому належним чином принципи грошового забезпечення військовослужбовців можуть бути застосовані в дійсності, коли відповідні норми законодавства (головним чином, спеціальні норми) будуть кодифіковані у рамках окремого законодавчого акту про грошове забезпечення військовослужбовців. Спроможність цієї пропозиції доцільно перевірити у межах підрозд. 3.1 та відповідні висновки стосовно цього слід викласти в підрозд. 3.2 дисертації.

Висновки до розділу 1

1. Грошове забезпечення військовослужбовців – це гарантована державою форма винагороди військовослужбовця достатнього рівня, що обчислюється у грошовому виразі в межах асигнувань, передбачених у кошторисі на грошове забезпечення, з урахуванням умов проходження військової служби, посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця.

2. Сутність грошового забезпечення військовослужбовців виявляється в тому, що воно: 1) за своїм сутнісним змістом є особливим виявом (формою) винагороди працівника за виконувану ним трудову функцію у відповідності до вимог чинного законодавства, а саме – заробітної плати, що регулюється нормами спеціального законодавства; 2) виплачується особам, котрі за своїм правовим статусом є військовослужбовцями та/або мають право на отримання такого грошового забезпечення; 3) переслідує особливу основну (задоволення гідного людини життя та існування військовослужбовця з урахуванням факту задоволення їх поточних базових потреб і інтересів державою поза грошовим забезпеченням) та похідну (стимулювання військовослужбовця краще виконувати свої службові завдання в різних умовах військової служби) мету; 4) виконує особливі завдання (створення умов належного рівня соціальної безпеки військовослужбовця та його сім'ї; стимулювання залишення на військовій службі висококваліфікованих військовослужбовців; стимулювання трудової конкуренції серед військовослужбовців стосовно виконання роботи в складних і небезпечних умовах; стимулювання високого рівня виконавської дисципліни та нетолерантності до корупції тощо) та функції (відтворювальної, забезпечувальної, стимулюючої, регулюючої); 5) гарантується державою та визначається, встановлюється, виплачується відповідними повноважними суб'єктами (на центральному рівні – ВР України, Президент України, РНБО України, КМ України, інші повноважні державні органи; на локальному рівні –

посадові особи за місцем штатної служби військовослужбовця, до повноважень яких віднесено здійснення виплат такого забезпечення); б) залежить від умов військової служби (зокрема, тривалість, інтенсивність) та особливих характеристик військовослужбовця (посада, військове звання, кваліфікація тощо) й підлягає індексації; 7) є системною категорією, котру складають посадовий оклад, оклад за військовим (спеціальним) званням, щомісячне грошове забезпечення, одноразове додаткове грошове забезпечення; 8) здійснюється на усталеній періодичній основі, нараховуються з дня призначення на посаду по день виключення зі списків особового складу, а також не на періодичній основі в межах реалізації політики кадрової мотивації; 9) зберігається для тих осіб, що з об'єктивних причин (зокрема, обумовлених військовою службою) безпосередньо не виконують службові обов'язки (не на добровільній основі опинились в полоні, в заручниках тощо); 10) характеризується особливою соціально-правовою значимістю.

3. Систему принципів грошового забезпечення військовослужбовців складають такі групи засадничих ідей: 1) загальноправові принципи (принципи верховенства права, людиноцентризму, справедливості та правової рівності, законності); 2) галузеві принципи трудового права (принцип єдності та диференціації правового регулювання грошового забезпечення; принцип помірною поєднання централізованого та локального правового регулювання грошового забезпечення; принцип забезпечення захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення); 3) особливі принципи грошового забезпечення (принципи гарантованості виплати гідного грошового забезпечення військовослужбовців; впливу продуктивності роботи військовослужбовця та умов його служби на розмір грошового забезпечення; матеріальної заінтересованості військовослужбовців в грошовому забезпеченні; простоти (доступності) розуміння форми структури та систем формування розміру грошового забезпечення військовослужбовців; відносної

невідчужуваності права на грошове забезпечення військовослужбовців).

4. Нормативну основу грошового забезпечення військовослужбовців складають такі групи нормативно-правових актів: 1) міжнародно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці: а) акти про права людини, що в окремих нормах проголошують право трудящого на винагороду за виконану роботу; б) міжнародно-правові акти МОП, що стосуються оплати праці (конвенції № 95, № 100, № 111, № 131, № 156, № 173); 2) національні нормативно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці загалом чи грошового забезпечення військовослужбовців, зокрема: а) законодавчі акти України: Конституція України; законодавчі акти у сфері праці (КЗпП України, Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР); законодавчі акти, що врегульовують аспекти військової служби та правового статусу військовослужбовця (закони України від 20 грудня 1991 р. № 2011-ХІІ, 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ, 24 березня 1999 р. № 548-ХІV, 17 вересня 2020 р. № 912-ІХ); б) підзаконні акти України: урядові акти (постанови КМ України від 17 липня 1992 р. № 393, 15 червня 1994 р. № 414, 22 грудня 1995 р. № 1037, 20 січня 2016 р. № 18, 19 жовтня 2016 р. № 718, 30 листопада 2016 р. № 884, 30 серпня 2017 р. № 704); накази Міноборони України (від 1 березня 2018 р. № 90, 7 червня 2018 р. № 260, 16 червня 2020 р. № 204); нормативно-правові акти інших державних органів, що стосуються грошового забезпечення військовослужбовців (зокрема, накази Адміністрації Держспецзв'язку від 28 лютого 2018 р. № 119, 13 березня 2018 р. № 151).

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1 Підстави та умови грошового забезпечення військовослужбовців

Вітчизняними ученими справедливо зазначається, що заробітна плата по сьогодні залишається базовим джерелом отримання доходу більшості працездатних громадян в Україні та світі [108, с. 4], а «рівень реальної заробітної плати значною мірою характеризує матеріальний стан членів суспільства» [178, с. 39]. Таким чином, заробітна плата є базовою складовою забезпечення належного рівня соціальної безпеки працездатних громадян у відносинах з приводу праці [322]. Поряд із тим, слід мати на увазі, що грошова винагорода не об'єктивується спонтанно, а ґрунтується на певних підставах, що оцінюються в контексті умов, за яких винагорода може бути нарахована та виплачена працівнику. Зокрема, у Великому тлумачнику словнику сучасної української мови слово «винагорода» інтерпретується, як «те, що є платою за працю, нагородою за які-небудь заслуги» [67, с. 142]. Іншими словами, сутність «винагороди» виключає її безпідставне нарахування та виплату. Аналогічним чином це стосується й такої особливої форми винагороди працівника, як грошове забезпечення, котре знаходиться у межах системи права й об'єктивується за наявності певних фактів, обставин юридично значимої реальної дійсності, що є достатніми для нарахування та виплати відповідного грошового забезпечення.

Зважаючи на викладене, актуалізується потреба в комплексному науковому осмисленні актуальної системи підстав і умов грошового забезпечення військовослужбовців, належне розуміння яких сприятиме:

- 1) комплексному розумінню військовослужбовцями сукупності усіх обставин та

фактів реальної дійсності, що є достатніми для того, щоби такий службовець міг отримати винагороду за виконувану ним роботу; 2) формуванню правових позицій національних судів в процесі розгляду справ про грошове забезпечення військовослужбовців; 3) осмисленню проблем правового регулювання грошового забезпечення в Україні та подальших перспектив вирішення таких проблем.

Однак, слід констатувати, що попри важливість належного розуміння підстав і умов грошового забезпечення, підстави та умови такого забезпечення комплексно не досліджувались вітчизняними юристами-трудовиками, хоча ученими вже у тій чи іншій мірі з'ясовувалась сутність окремих підстав і умов оплати праці, зокрема, такими вченими є: О. В. Валецька [66, с. 148, 150], Г. А. Капліна [137, с. 14], О. І. Кузьмич [208], О. А. Соколова [304], П. А. Фісуненко [331, с. 1344–1345], І. Я. Фурик [333] та інші науковці. Таким чином, в межах дослідження правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців необхідним є формування актуальної наукової думки стосовно підстав і умов такого забезпечення з урахуванням останніх змін законодавства. Вказане може бути досягнуто шляхом виконання таких завдань: 1) сформулювати визначення поняття «підстави грошового забезпечення військовослужбовців», а також окреслити структуру цих підстав й проаналізувати відповідні структурні елементи; 2) визначити поняття «умов грошового забезпечення військовослужбовців», окреслити систему таких умов, а також проаналізувати виокремлені умови.

Вирішуючи поставлені завдання спершу зазначимо, що під *підставами грошового забезпечення військовослужбовців* доцільно розуміти систему обов'язкових і додаткових фактів юридично значимої реальної дійсності, сукупна наявність котрих уможливорює нарахування та виплату грошового забезпечення військовослужбовця.

Звернемо увагу на те, що у відповідності до п. 3 розд. I Порядку виплати

грошового забезпечення військовослужбовцям ЗСУ та деяким іншим особам, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253], до «підстав для розрахунку та виплати основних і додаткових видів грошового забезпечення» нормотворцем віднесено: «штат військової частини (установи, організації); накази про призначення на посаду та зарахування до списків особового складу військової частини, про вступ до виконання обов'язків за посадою, в тому числі тимчасово, про зарахування в розпорядження; накази про встановлення та виплату основних і додаткових видів грошового забезпечення; накази про присвоєння військових звань; грошовий атестат або довідка про грошові виплати (за винятком осіб, призваних (прийнятих) на військову службу за контрактом, у тому числі під час проходження строкової військової служби)». Між тим, слід зазначити, що доктринальне поняття підстав грошового забезпечення військовослужбовців є ширшим за підстави для розрахунку та виплати грошового забезпечення. Саме тому, критично аналізуючи чинне законодавство України, доходимо висновку, що на сьогоднішній день на законодавчому та підзаконному рівні передбачено комплекс підстав грошового забезпечення військовослужбовців, які можемо класифікувати за різними ознаками.

За ознакою базовості підстави грошового забезпечення військовослужбовців можна поділяти на такі групи досліджуваних фактів реальної дійсності:

1. *Основні (обов'язкові) підстави грошового забезпечення військовослужбовців* – обов'язкові факти практичної дійсності, без яких нарахування та виплата винагороди службовцю не є можливою:

1) *контракт про проходження військової служби*. Саме завдяки факту укладання контракту про проходження військової служби можна констатувати, що особа, котра уклала цей договір: а) перебуває в особливих службово-трудових правовідносинах; б) набула статусу військовослужбовця; в) виконує

роботу за контрактом, що є оплатною, а ця «оплатність» забезпечується нарахуванням та виплатою грошового забезпечення військовослужбовця;

2) виконання роботи, передбаченої договором, або ж збереження вірності Батьківщини в умовах неможливості виконання роботи (перебування в полоні, в заручниках не з власного бажання). Слід мати на увазі, що укладання контракту про проходження військової служби не є достатньою підставою для отримання грошового забезпечення, а тому, службовець повинен також виконувати, передбачену контрактом роботу (наприклад, документування військових злочинів, патрулювання в місцях розведення військ, слідкування за дотриманням режиму комендантської години тощо). Утім, специфіка роботи військовослужбовця передбачає, що йому повинна нараховуватись винагорода за службу навіть тоді, коли він не виконує роботу за контрактом у тому разі, коли службовець об'єктивно не спроможний її виконувати, наприклад, перебуваючи (не в результаті дезертирства чи добровільної здачі) в полоні.

2. *Додаткові підстави грошового забезпечення військовослужбовців*, які охоплюють сукупність фактичних обставин реальної дійсності, котрі є підставою для нарахування та виплати надбавок, премій тощо. До цих підстав можна віднести: особливі умови виконання роботи (наприклад, в зоні проведення ООС), виконання певних видів робіт, успішне виконання бойового завдання тощо.

При цьому більш детально досліджувані підстави можна осмислити в контексті комплексного аналізу їх *сутнісного вияву*. У цьому сенсі *підстави грошового забезпечення військовослужбовців* можна поділити на такі групи підстав:

1. *Фактичні підстави грошового забезпечення військовослужбовців*, основними з яких є:

1) *укладання та дія контракту про проходження військової служби*. Вітчизняні учені В. Й. Пашинський та В. Ф. Ліхтін справедливо зазначають, що

сутнісне призначення вказаного контракту виявляється у наступному: «по-перше, юридичне оформлення відносин військової служби, закріплення угоди про умови проходження військової служби; по-друге, створити альтернативну форму добровільного вступу на військову службу за різним видом діяльності, що досягається різноманітним видів контрактів; по-третє, реалізації кадрової політики шляхом регулювання кількості особового складу, необхідного для Збройних Сил України» [219, с. 125]. Отже, можемо дійти висновку, що відсутність укладеного та діючого контракту військовослужбовця не створює підстави для особи виконувати військову роботу, очікуючи, що за неї йому буде нарахована відповідна винагорода;

2) наявність у працездатної особи правового статусу військовослужбовця протягом періоду, за який має виплачуватись винагорода військовослужбовця. Правовий статус військовослужбовців в Україні ученими переважно досліджується не в трудо-правовому, а саме в конституційно-правовому та адміністративно-правовому контекстах. Вітчизняний учений В. Й. Пашинський, розглядаючи на дисертаційному рівні конституційно-правовий статус військовослужбовців, доходить думки, що ним є «юридично гарантоване їх становище у суспільстві, обумовлене сукупністю передбачених Конституцією України, загальним законодавством і спеціальним військовим законодавством прав, свобод і обов'язків, гарантій їх здійснення та відповідальності військовослужбовців» [218, с. 15]. У свою чергу С. О. Іщенко зазначає, що адміністративно-правовий статус військовослужбовців ЗСУ є «спеціальним адміністративно-правовим статусом, регламентованим нормативно-правовими актами, у яких визначено сукупність прав, обов'язків, адміністративно-правових гарантій, обмежень і заборон, елементів юридичної відповідальності військовослужбовця, а також система закріплених такими актами ознак, які визначають його місце й роль в адміністративних правовідносинах, що виникають під час проходження

військової служби та вказують на відмінність від інших суб'єктів права» [130, с. 75]. В контексті питання, що нами досліджується, слід мати на увазі, що:

- а) адміністративно-правовий статус військовослужбовців має службово-трудова природа й є (в окремих проявах, що стосуються переважно виконання службових обов'язків, наявності службових прав і обов'язків, особливостей службової правосуб'єктності, службової відповідальності) особливим виявом загального трудо-правового статусу працівника;
- б) констатація можливості нарахування та отримання грошового забезпечення військовослужбовця відбувається з урахуванням наявності в особи конституційно-правового та адміністративно-правового статусів військовослужбовця;
- в) особа не втрачала статус військовослужбовця протягом усього періоду, за який йому нараховується та виплачується грошове забезпечення військовослужбовця.

При цьому слід мати на увазі, що перебування військовослужбовця (коли не мала місця добровільна здача, дезертирство) у полоні, заручниках (незалежно від того, скільки триває таке тримання в полоні, в заручниках) не позбавляє його статусу військовослужбовця, хоча й він набуває додаткового статусу – військовослужбовця в полоні (військовополоненого), військовослужбовця в заручниках;

3) виконання службових обов'язків за відповідний період (час), за який виплачується грошове забезпечення. Розглядаючи цю фактичну підставу грошового забезпечення військовослужбовців України слід вести мову про:

- а) дотримання службовцем загальних трудо-правових обов'язків та обов'язків військовослужбовця;
- б) виконання службових обов'язків військовослужбовця за контрактом про проходження військової служби та у відповідності до вимог чинного законодавства про військову службу України (безпосередні посадові обов'язки).

Що стосується загальних трудо-правових обов'язків військовослужбовця, то вони практично повністю співпадають із обсягом таких

обов'язків працівників за чинним законодавством про працю, хоча, безумовно, на формі окремих з цих обов'язків позначається специфіка виконуваної військовослужбовцем роботи. Зазначені обов'язки безпосереднім чином закріплюються у статутних документах військовослужбовців, зокрема, в статтях 11–17 Розд. 1 «Обов'язки, права та відповідальність військовослужбовців» Статуту внутрішньої служби ЗСУ, затвердженому Законом України від 24 березня 1999 р. № 548-XIV [271], зокрема: доповідати безпосередньому начальникові інформацію «про все, що сталося з військовослужбовцем і стосується виконання ним службових обов'язків, та про зроблені йому зауваження» [271] (ст. 12 Закону); «додержуватися вимог безпеки, вживати заходів до запобігання захворюванню, травматизму, повсякденно підвищувати фізичну загартованість і тренованість, утримуватися від шкідливих для здоров'я звичок» [271] (ст. 13 Закону); звертатись для вирішення службових та особистих питань до безпосереднього начальника (коли той не може вирішити ці питання – до наступного прямого начальника) (ст. 14 Закону); «знати і неухильно додержуватися прийнятих Україною норм міжнародного гуманітарного права» [271] (ст. 15 Закону); виконувати доручені йому за посадою службові обов'язки (ст. 16 Закону); виконувати спеціальні обов'язки «під час перебування на бойовому чергуванні, у внутрішньому і гарнізонному наряді, а також під час виконання інших завдань» [271] (ст. 17 Закону).

Стосовно ж загальних обов'язків військовослужбовця, то з цього приводу слід зауважити, що вони є певною публічно-правовою модифікацією виробничих (традиційних трудо-правових) обов'язків працівників (наприклад, знати обсяг своїх обов'язків, їх стандарти та діяти у відповідності до цих стандартів; дбайливо ставитись до майна роботодавця та колег по роботі; вимог виробничої безпеки та охорони праці; добросовісно розпоряджатись робочим часом; докладати максимально зусиль при виконанні трудових функцій тощо).

При цьому до таких обов'язків вітчизняні дослідники відносять (ці обов'язки також передбачені у ст. 11 Статуту внутрішньої служби ЗСУ [271]): «бути хоробрим, ініціативним і дисциплінованим; беззастережно виконувати накази командирів (начальників) і захищати їх у бою, як святиню оберігати Бойовий Прапор своєї частини; постійно підвищувати рівень військових професійних знань, вдосконалювати свою виучку і майстерність, знати та виконувати свої обов'язки та додержуватися вимог статутів Збройних Сил України; знати й утримувати в готовності до застосування закріплене озброєння, бойову та іншу техніку, берегти державне майно; дорожити бойовою славою Збройних Сил України та своєї військової частини, честю і гідністю військовослужбовця Збройних Сил України; поважати бойові та військові традиції, допомагати іншим військовослужбовцям, що перебувають у небезпеці, стримувати їх від вчинення протиправних дій, поважати честь і гідність кожної людини; бути пильним, суворо зберігати державну таємницю; вести бойові дії ініціативно, наполегливо, до повного виконання поставленого завдання; виявляти повагу до командирів (начальників) і старших за військовим званням, сприяти їм у підтриманні порядку і дисципліни; додержуватися правил військового вітання, ввічливості й поведінки військовослужбовців, завжди бути одягненим за формою, чисто й охайно» [335, с. 153].

Наступним блоком обов'язків є посадові обов'язки військовослужбовця. Звернемо увагу на те, що в ст. 16 Статуту внутрішньої служби ЗСУ [271] передбачено, що доручені військовослужбовцю за посадою службові обов'язки «визначаються статутами ЗСУ, а також відповідними посібниками, порадиниками, положеннями, інструкціями» [271]. Зокрема, загальні обов'язки командирів (начальників) регламентовані Розд. 2 Статуту внутрішньої служби ЗСУ, а обов'язки посадових осіб, військовослужбовців рядового складу (командира бригади, полку, корабля 1 і 2 рангу, окремого батальйону; головного сержанта та головного старшини бригади, полку, корабля 1 і 2 рангу,

окремого батальйону; начальника штабу бригади, полку, окремого батальйону; начальника артилерії бригади тощо) – у розд. 3 цього Статуту.

При цьому в межах дослідження виконання обов'язків військовослужбовців (саме в якості фактичної підстави для грошового забезпечення військовослужбовців) слід мати на увазі такі *контексти пропорційності впливу цієї підстави на винагороду військовослужбовця*:

а) контекст пропорційності грошового забезпечення належному виконанню обов'язків військовослужбовця. Чітке (однозначне) розуміння військовослужбовцем обсягу та сутності його обов'язків дозволяє йому орієнтуватись в тому, що, коли і як саме він повинен виконувати для того, щоби його робота вважалась: належною і за це він міг отримати грошове забезпечення; такою, за яку він набуває право на надбавки, премії тощо. Для держави вказане має значення також і для того, щоби відрізнити належне та неналежне виконання військовослужбовцем своєї роботи, а також для ідентифікації дій службовця, результатом яких є притягнення його до дисциплінарної відповідальності (наслідком цього є унеможливлення нарахування йому премій та окремих інших додаткових складових грошового забезпечення);

б) контекст пропорційності грошового забезпечення періоду виконання обов'язків військовослужбовця, з урахуванням того, що винагорода також може виплачуватись пропорційно службовому часу, протягом якого військовослужбовець виконує службові обов'язки. Зокрема, в абз. 2 п. 7 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 встановлюється правило, відповідно до якого «вагітна військовослужбовець-жінка або військовослужбовець-жінка, що має дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, у тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку» [249], може звернутись до керівника із заявою про встановлення їй неповного робочого дня чи неповного робочого

тижня, що може бути встановлено наказом підрозділу Держспецзв'язку, а в Адміністрації Держспецзв'язку – наказом Голови Держспецзв'язку. У такому разі цій військовослужбовцю-жінці Держспецзв'язку виплачується грошове забезпечення «пропорційно службовому часу, протягом якого військовослужбовець-жінка виконувала службові обов'язки» [249]. Крім того, окреслене правило також може бути поширене «на батьків із числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей)» [249];

4) *збереження вірності Батьківщині в умовах неможливості виконання службових обов'язків за контрактом військовослужбовця в силу перебування у полоні (заручниках)*. Оскільки грошова винагорода працівників виконує функцію мотивації, закономірним чином чинне законодавство передбачає правило, відповідно до якого військовослужбовці, котрі опинились в полоні (в заручниках) не втрачають право на грошове забезпечення, якщо вони залишаються протягом усього цього часу вірними Батьківщині та не потрапили в такі умови з власного бажання чи в результаті дезертирства [318].

2. *Нормативна підстава грошового забезпечення військовослужбовців*. Зазначену підставу можна розуміти у двох контекстах:

1) *нормативна підстава у широкому сенсі* – це сукупність усіх норм, що становлять нормативну основу грошового забезпечення, а саме: міжнародно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці; національні нормативно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці загалом чи грошового забезпечення військовослужбовців, зокрема (детально це питання розглянуто в межах підрозд. 1.2 дисертації). Крім того, широке тлумачення нормативної підстави грошового забезпечення військовослужбовців також дозволяє розглядати в якості складових цієї підстави комплекс принципів такого

забезпечення: загальноправові принципи; галузеві принципи трудового права; особливі принципи грошового забезпечення військовослужбовців (складові системи цих принципів розглянуті в підрозд. 1.2 дисертації);

2) *нормативна підстава у вузькому сенсі* – це конкретні норми чинного законодавства, що є правовою основою для того, щоби розуміти фактичні підстави грошового забезпечення в якості таких, що є достатніми для подальшого нарахування та виплати винагороди певному військовослужбовцю. Тобто, як вбачається, саме вузький контекст розуміння досліджуваної підстави має значення в конкретних випадках з'ясування військовослужбовцем та повноважним суб'єктом наявності переліку підстав, констатація яких уможливорює грошове забезпечення військовослужбовців.

3. *Процедурно-процесуальні підстави грошового забезпечення військовослужбовців*, а саме:

1) *судове рішення про поновлення на посаді, з якої військовослужбовця звільнили не на законних підставах*. ВС у складі колегії суддів Третьої Судової палати Касаційного цивільного суду в постанові від 17 червня 2020 р. у справі № 521/1892/18 (провадження № 61-39740св18) зазначив, що судове рішення про поновлення на роботі є належно виконаним, коли роботодавець видає наказ про поновлення, «що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків» [229]. Між тим, «виконання рішення вважається закінченим із моменту фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, який раніше прийняв незаконне рішення про звільнення працівника» [229]. При цьому важливим є те, що «при винесенні рішення про поновлення на роботі суд відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП одночасно приймає рішення про виплату незаконно звільненому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу» [327, с. 17]. Таким чином, належне виконання судового рішення про поновлення на роботі, що є процедурною підставою

винагороди за роботу, також пов'язано із нарахуванням та виплатою працівнику такої винагороди, якої він позбувся у результаті вимушеного прогулу.

Аналогічним чином судові рішення є процедурними підставами й грошового забезпечення військовослужбовців, на що також звертається увага в підзаконних актах про військову службу та оплату праці військовослужбовців. Наприклад, в п. 19 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 передбачається, що військовослужбовцям Держспецзв'язку, котрі «були звільнені з військової служби, а потім поновлені на службі у зв'язку з визнанням звільнення незаконним, грошове забезпечення за час вимушеного прогулу з дня звільнення виплачується за останньою посадою, з якої вони були звільнені» [249];

2) дії та рішення повноважних суб'єктів у межах процедур здійснення грошового забезпечення військовослужбовців, які відрізняються в залежності від виду такого забезпечення, а також конкретного елементу структури грошового забезпечення. Наприклад, в межах грошового забезпечення військовослужбовець може отримувати плату за успішне виконання бойового завдання, що виплачується у разі, коли: а) штаб ООС видав розпорядження, де визначив завдання командира військової частини, а командир військової частини (підрозділу) видає відповідний бойовий наказ; б) у практичній дійсності мав місце бій, після якого командир підрозділу, заповнив журнал бойових дій та подав рапорт командирі військової частини про результати завдання та перелік осіб, які брали в ньому участь, а командир військової частини підготував рапорт (донесення) з клопотанням про призначення одноразової винагороди; в) штаб ООС видав наказ про підтвердження успішного виконання бойового завдання (і зазначенням кожного, хто брав в ньому участь), котрий доводиться до командира військової частини; г) на підставі наказу штаба ООС командир військової частини видав наказ про виплату [92, с. 6]. Лише за наявності вказаних фактичних обставин на підставі

відповідного процедурного документу здійснюється (за місцем проходження служби на підставі наказу командира військової частини) виплата за успішне виконання бойового завдання.

Розглянувши систему підстав грошового забезпечення військовослужбовців можемо перейти до комплексного аналізу сукупності умов такого забезпечення. При цьому спершу зазначимо, що *умовами грошового забезпечення військовослужбовців* слід розуміти систему об'єктивних обставин, які необхідні для того, щоби вважати підстави грошового забезпечення такими, що можуть розумітись достатніми фактами для нарахування та виплати винагороди військовослужбовцю за виконану ним роботу. Систему таких умов складають наступні обставини:

1) *умови виконання роботи військовослужбовця*, а саме:

а) *інтенсивність військової служби*. Дослідниця М. В. Баранова, аналізуючи різницю між інтенсивністю та тяжкістю праці, зазначає, що «інтенсивність – це кількість енергії, що витрачається людиною на одиницю робочого часу. А тяжкість праці – це сума всіх факторів, які впливають на трудовий процес, працездатність і організм людини» [52, с. 237]. Таким чином, можемо дійти висновку, що інтенсивність військової служби в контексті грошового забезпечення є характеристикою роботи військовослужбовця, що визначає різні показники психофізіологічних зусиль, які йому потрібно додати для того, щоби виконати свою роботу. З огляду на принцип справедливості та рівності грошового забезпечення військовослужбовця, зазначимо, що: у разі, коли робота службовця вимагає від нього докладання більших психофізіологічних зусиль, він має отримувати винагороду за роботу більшого розміру, аніж службовець, хто в своїй роботі докладає менших зусиль (без урахування інших факторів, що впливають на розмір забезпечення); у випадках, коли два різних військовослужбовця виконують роботу однакової складності, їх винагорода за цю роботу повинна бути однаковою (без урахування інших

факторів, що впливають на розмір забезпечення);

б) *особливі умови військової служби*. Як відомо, «особливості військової служби полягають у покладенні на військовослужбовців обов'язків з підготовки до збройного захисту України, пов'язаних з необхідністю безумовного виконання поставлених завдань у будь-яких умовах, у тому числі в умовах з підвищеним ризиком для життя та здоров'я» [175, с. 8]. Саме тому, в ч. 2 ст. 1-2 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] передбачено, що «у зв'язку з особливим характером військової служби, яка пов'язана із захистом Вітчизни, військовослужбовцям надаються визначені законом пільги, гарантії та компенсації» [246]. При цьому, умови підвищеного ризику для життя та здоров'я службовця є обставинами, що компенсуються цій особі, зокрема, й в грошовому виразі, а саме у вигляді підвищеного грошового забезпечення.

Особливі умови військової служби передбачають, зокрема: шкідливі умови служби; виконання роботи у високогірних місцевостях; бойове чергування (бойову службу); стрибки з парашутом; польоти з палуби і посадку на палубу корабля (судна); виконання водолазних робіт; розшук, піднімання, розмінування та знешкодження вибухових предметів; тралення і знешкодження мін; виконання роботи в зоні ООС тощо;

2) *особливі характеристики військовослужбовця, що враховуються при визначенні факту можливості виплати грошового забезпечення та його розміру, а саме:*

а) *перебування на посаді військової служби*, виконуючи роботу на якій, військовослужбовець отримує посадовий оклад, визначений у тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів посадових окладів (тарифних розрядах за основними типовими посадами). Ця умова визначається за відповідною нормативною підставою, окресленою Урядом в додатках до постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704;

б) наявність певного військового (спеціального) звання військовослужбовця. Зазначимо, що вказана умова визначається у додатку 14 до постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704, відповідно до якого тарифний коефіцієнт генерала, адмірала, генерала служби цивільного захисту відповідає значенню «1», а солдата, матроса, рядового служби цивільного захисту, рядового внутрішньої служби, рядового податкової міліції – значенню «0,3». При цьому слід мати на увазі, що згідно п. 4 вказаної Постанови, «розміри посадових окладів, окладів за військовими (спеціальними) званнями військовослужбовців, осіб рядового та начальницького складу визначаються шляхом множення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня 2018 р., на відповідний тарифний коефіцієнт згідно з додатками 1, 12, 13 і 14» [246];

3) темпоральні умови грошового забезпечення, а саме:

а) тривалість перебування службовця на військовій службі, що є умовою грошового забезпечення, котра стимулює службовців залишатись на службі, вдосконалювати свої професійні навички та звання, залишаючись конкурентними працівниками, сприяє розумінню потреби більш дбайливо ставитись до виконання службових обов'язків тощо;

б) закономірність визначення періоду, за який нараховується та виплачується винагорода військовослужбовцю. Ця закономірність виявляється в такій обставині: нарахування та виплата грошового забезпечення військовослужбовця здійснюється в поточному місяці (його роботи) за минулий (тобто, за вже виконану службовцем роботу) або щомісячно за поточний місяць (наприклад, виплата грошового забезпечення військовослужбовцям Держспецзв'язку відповідно до абз. 1 п. 13 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 «здійснюється щомісяця з 20 до 25 числа за поточний місяць» [249]);

4) умова тривання правовідносин (військової служби) за контрактом.

Цілком зрозуміло, що у випадках, коли службово-трудові правовідносини з військовослужбовцем припиняються, службовець автоматично втрачає право на грошове забезпечення з моменту припинення таких відносин. Поряд із тим, чинне законодавство також передбачає, що вказане право цей працівник втрачає й у випадках призупинення триваючих правовідносин (призупинення військової служби). Зокрема, в ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243] передбачається, що «військовослужбовці, військову службу яких призупинено, звільняються з посад та вважаються такими, що не виконують (не несуть) обов'язків військової служби. Контракт про проходження військової служби, а також виплата грошового та здійснення продовольчого, речового, інших видів забезпечення таким військовослужбовцям призупиняються» [243];

5) *нормативно-фінансова умова*, що виявляється у наступному:

а) розмір грошового забезпечення військовослужбовців в Україні визначається національним Урядом шляхом нормативного встановлення розмірів окладів, доплат, надбавок до грошового забезпечення та премій вказаних службовців;

б) грошове забезпечення військовослужбовців «виплачується в межах асигнувань, передбачених кошторисом військової частини на грошове забезпечення військовослужбовців» [315, с. 382]. При цьому, враховується вище зазначена фінансова умова грошового забезпечення.

Викладене в цьому підрозділі дисертації дає підстави стверджувати, що грошове забезпечення військовослужбовців є особливим соціально-правовим, економічним явищем, котре об'єктивується на практиці лише за наявності для цього достатніх фактичних, нормативних і процедурно-процесуальних підстав. Вказані факти реальності дійсності обов'язково осмислюються в контексті сукупності особливих умов отримання винагороди за роботу на військовій службі, а саме з урахуванням: умов виконання роботи військовослужбовця

(інтенсивність та особливі умови проходження служби); особливі характеристики військовослужбовця, що враховуються при визначенні факту можливості виплати грошового забезпечення та його розміру; темпоральні умови грошового забезпечення; умова тривання правовідносин (військової служби) за контрактом; нормативно-фінансова умова. При цьому, важливість осмислення підстав грошового забезпечення у контексті умов такої винагороди сприяє забезпеченню принципів справедливості та рівності, людиноцентризму та інших принципів грошового забезпечення військовослужбовців [325].

Крім того, з викладеного можемо дійти також такого висновку: хоча правове регулювання грошового забезпечення безпосереднім чином пов'язується лише із нормативною підставою та умовами такої винагороди, слід мати на увазі, що і фактична, і процедурно-правова підстава також безпосереднім чином пов'язується із нормами законодавства про грошове забезпечення. Зокрема, фактична підстава (дія, подія), будучи обставиною дійсності, співвідноситься із нормами законодавства й у вимірі законодавства визначається достатньою для визначення, нарахування та виплати винагороди. У свою чергу процедурно-процесуальна підстава є підставою для грошового забезпечення лише в тій мірі, як це визнається законодавством. З огляду на це, можна дійти висновку, що підстави та умови грошового забезпечення є одними з базових елементів справедливої (гідної) оплати праці військовослужбовців і орієнтиром належного правового регулювання грошового забезпечення таких службовців в Україні.

2.2 Гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення

Трудове право цілісно пронизане ідеєю гуманізму в усіх державах, а в «соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у

ціннісний абсолют» [279, с. 278]. Ця обставина виявляється в тому, що трудове право соціальної держави є галуззю соціального права, яке складається із сукупності гарантій прав, свобод і законних інтересів працівника та роботодавця, котрі дозволяють цим суб'єктам права в повній мірі реалізуватись у трудовому, економічному соціальному житті, мінімізуючи вплив негативних традиційних і новітніх факторів так званого «світу праці», що призводять до трудових конфліктів, шкодять виробничому процесу та розкриттю трудового потенціалу працівника й господарського потенціалу роботодавця. Вказане обумовлене тим фактом, що в широкому сенсі гарантіями є «підкріплені нормами права належні умови для забезпечення певних суспільних відносин» [306, с. 173]. У більш конкретному вигляді гарантії: 1) за своєю сутністю постають в якості «системи умов, що забезпечують задоволення інтересів людини, основною функцією яких є виконання зобов'язань державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи» [201, с. 141]; 2) об'єктивуються у вигляді «безумовного виконання певних зобов'язань сторонами» [198, с. 294]. При цьому, гарантії, передбачені законодавством України про працю цілісно спрямовуються на забезпечення реальної трансформації законних можливостей в об'єктивну реальність, будучи чинником невідворотності добровольчої реалізації права. Саме тому, на думку учених, «реалізація прав, свобод та обов'язків, по суті, є лише частиною більш загальної проблеми – застосування норм права й дотримання законності» [221, с. 63], що безпосереднім чином корегується відповідними гарантіями.

Додатково необхідно зауважити, що трудове право України в нормативній площині характеризується переважанням обсягу низки різних гарантій саме щодо прав, свобод і законних інтересів у сфері праці та зайнятості працівника, з огляду на той факт, що:

1) в трудових правовідносинах працівник відносно роботодавця перебуває у більш уразливому стані (є «найбільш соціально уразливою

стороною трудових відносин» [49, с. 16]);

2) «трудова діяльність працівника займає особливе місце у структурі соціальних пріоритетів як суспільства загалом, так і людини, зокрема. Це зумовлено тим, що вона не тільки формує багатство країни, виступає головною умовою зростання її економіки, а й служить важливою життєзабезпечуючою функцією індивіда» [190, с. 4]. Таким чином, в забезпеченні належного рівня соціальної безпеки працівника створенням для нього відповідних гарантій у сфері праці та зайнятості має безпосередній раціональний інтерес і держава, і суспільство;

3) потреба в захисті прав, свобод і законних інтересів працівників у сфері праці та зайнятості по сьогодні є досить актуальним питанням, адже «працівник, здійснюючи свою трудову діяльність, і на сьогоднішній день, коли трудові права людини визнані надзвичайно цінними й непорушними, а правові відносини в суспільстві врегульовуються за принципом “людина – найвища соціальна цінність”, часто нашкоджується на різноманітні перешкоди стосовно реалізації ним своїх трудових прав» [213, с. 269]. Відтак, як і раніше, навіть в соціальній державі права, свободи та законні інтереси працівників потребують гарантій здійснення, реалізації.

Аналогічна соціально-правова значимість гарантій має місце і в контексті службово-трудова правовідносин військовослужбовців. Зокрема, вітчизняний учений В. Й. Пашинський, досліджуючи особливі гарантії військовослужбовців в Україні, зазначає, що «гарантування виступає найважливішим чинником реального забезпечення прав і свобод особи, поряд із їх визнанням, дотриманням і повагою. Воно здійснюється також за допомогою правових (юридичних) гарантій реалізації прав та свобод військовослужбовців, що є сукупністю встановлених державою правових норм, правових способів і засобів, за допомогою яких реалізуються, охороняються, захищаються права і свободи особи та поновлюються

порушені права» [218, с. 16]. Особливого значення в цьому сенсі набувають гарантії захисту права на грошове забезпечення. Зокрема, О. А. Соколова зауважує: «Щоб державний службовець не тільки при вступі на державну службу, а й надалі відповідав загальним і спеціальним вимогам за займаною ним посадою, держава зобов'язана забезпечити достатній рівень оплати його праці, тобто той рівень, який дає можливість забезпечити гідне існування як йому самому, так і членам його сім'ї» [303, с. 52]. Вказане є цілком закономірним, адже за відсутності гарантій захисту права на винагороду військовослужбовець знаходиться в множинних ризиках неотримання грошового забезпечення чи отримання винагороди не в належному розмірі, а самі умови праці службовців (за таких обставин) не можна вважати такими, що відповідають стандартам гідної праці [див., напр.: 213, с. 269]. Таким чином, недостатність правового регулювання гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення нівелює саму цінність права такого службовця на винагороду та цінність його свободи праці, права на гідність працівника тощо. З огляду на це, в контексті дослідження особливостей правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні необхідним вбачається встановлення сутності та структури зазначених гарантій.

Додатково актуалізується окреслене питання тим фактом, що по сьогодні гарантії захисту права військовослужбовців на грошове забезпечення ще не було досліджено юристами-трудовамиками з урахуванням останніх змін чинного законодавства. Разом із тим, слід зауважити, що гарантії захисту права на оплату праці та права на заробітну плату вже у тій чи іншій мірі досліджувалось багатьма вітчизняними ученими, серед яких: О. В. Андрійчук [41], В. Я. Гоц [82], О. П. Коваль [144], А. М. Островерх [211], М. О. Пижова [222], Н. Є. Целовальніченко [336] та інші науковці. З огляду на це, вбачається потреба у формуванні комплексного наукового розуміння актуальних гарантій захисту права військовослужбовця в Україні на грошове забезпечення. Для

досягнення поставленої мети слід виконати такі завдання: 1) сформулювати визначення поняття «гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення»; 2) визначити мету, завдання та функції досліджуваних гарантій; 3) окреслити структуру основних гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення та проаналізувати структурні елементи цієї системи.

Вирішуючи поставлені завдання, а також, приймаючи до уваги підходи науковців щодо розуміння сутності гарантій у праві [див., напр.: 94; 95; 93; 142; 184] та різних гарантій прав працівників [див., напр.: 40, с. 19; 164; 205; 220; 302; 345], доходимо думки, що *гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення* – це сукупність правових і організаційно-правових засобів, способів та умов, за допомогою яких військовослужбовець та державні органи забезпечують реальне відновлення порушеного права на винагороду.

У повній мірі зрозуміти концептуальну сутність гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення у відповідності до чинного законодавства України можливо лише шляхом комплексного наукового осмислення мети, завдань та функцій таких гарантій.

Визначаючи *мету досліджуваних гарантій*, а також, врахувавши загальну мету гарантій в праві загалом [див., напр.: 58, с. 1; 221, с. 64], доходимо думки, що метою гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення є створення інституційно-організаційних та інших умов, за яких військовослужбовець може підтвердити та захистити право на винагороду (також в окремій частині грошового забезпечення) за рахунок функціонування правозахисного механізму держави.

Враховуючи сутність права на винагороду [див., напр.: 56, с. 70; 339, с. 5], зазначимо, що в умовах низького рівня правової культури в суспільстві, а також поширення практики недобросовісних взаємовідносин працівника і роботодавця на ринку праці, на нашу думку, *право на винагороду* повинно тлумачитись в контексті: а) фактичного нарахування та виплати заробітної

плати працівнику за виконану ним роботу; б) обов'язку нарахування роботодавцем заробітної плати у розмірі, що відповідає законом встановленим стандартам й не принижує людську гідність працівника, його сім'ї. Стосовно ж права службовця на захист його трудових прав, то з цього приводу зауважимо, що таке право тлумачиться в якості «матеріального суб'єктивного права, вираженого у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати засоби правового характеру для відновлення його порушеного чи оспорюваного права» [213, с. 272]. У цьому контексті можемо тлумачити *право військовослужбовця на захист його права на грошове забезпечення* в якості законом передбаченої можливості службовця звертатись й використовувати усі можливі законні способи та засоби впливу на суб'єкта, зобов'язаного задовольняти право військовослужбовця на винагороду, з метою вчасного та в повному розмірі отримання грошового забезпечення, а також припинення дій державного органу (посадової особи), якими унеможлиблюється отримання службовцем грошового забезпечення (також частини винагороди).

Мета аналізованих гарантій і сутність права на захист права на винагороду дозволяють сформулювати загальне уявлення щодо відповідних *завдань досліджуваних гарантій*, які (з огляду на гуманізаційну природу трудового права України) пов'язуються не лише з безпосереднім захистом права військовослужбовця на винагороду. На відповідну широту завдань захисних гарантій також звертають увагу й інші юристи-трудовики [див., напр.: 89, с. 282]. Отже, до основних завдань гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення в Україні слід віднести: 1) відновлення порушеного права військовослужбовця на винагороду за виконану ним роботу; 2) перегляд розміру грошового забезпечення військовослужбовця, що йому виплачується, та нарахування і виплата такому службовцю винагороди, що є достойною, відповідною його людській гідності;

3) усунення перешкод, що заважають військовослужбовцю в повній мірі реалізувати власне право на винагороду; 4) забезпечення функціонування державного механізму захисту права військовослужбовця на гідну винагороду.

Що ж стосується *функцій гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*, то в цьому контексті, зважаючи на позиції правників [див., напр.: 303, с. 54; 345, с. 141], доходимо думки, що базовою функцією цих гарантій є виключно захист права на винагороду службовця, однак, слід наголосити на тому, що досягнення мети вказаних гарантій та виконання ними захисної функції також безпосереднім чином пов'язано із забезпеченням реалізації права на грошове забезпечення та охороною цього права військовослужбовця.

Сформулювавши визначення, а також окресливши мету, завдання та функції гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення, вважаємо за можливе з'ясувати систему відповідних гарантій, а також проаналізувати структурні елементи цієї системи. Відтак, зважаючи на позиції учених стосовно структури гарантій суб'єкта права [див., напр.: 55, с. 27; 69, с. 194-203; 281, с. 7-8; 305], а також, приймаючи до уваги положення чинного законодавства України, доходимо думки, що *систему основних гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення за ознакою їх загальної сутнісної природи* складають такі групи гарантій:

1. *Загально-соціальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*, а саме:

1) *економічні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*. Закріплюючи в законодавстві ті чи інші гарантії, «держава бере на себе відповідні зобов'язання» [225, с. 82], однак, в практичній дійсності вона не завжди виявляється спроможною їх дійсно дотримуватись (забезпечувати, охороняти, захищати права, свободи та законні інтереси, що відповідним чином гарантуються державою). Закономірним наслідком цього є те, що відповідні

норми трансформуються у так звані «норми-декларації». Зважаючи на те, що відповідна практика досить часто має місце в нашій державі, Н. Г. Плахотнюк зауважує, що «економічні можливості держави в частині соціальних гарантій мають урахуватися в процесі законотворення, а не в процесі виконання законів» [225, с. 82]. Особливим чином вказане стосується матеріальних (також грошових) зобов'язань держави у службово-трудовах правовідносинах, зокрема, за участю військовослужбовців. Вказане обумовлене тим фактом, що держава (в особі відповідних державних органів) постає в ролі роботодавця й повинна добросовісно виконувати ці обов'язки (при цьому сьогодні констатується, що наша держава сьогодні досить часто постає в якості недобросовісного роботодавця [див., напр.: 74, с. 74–75]), щонайперше, в частині нарахування та виплати грошового забезпечення, що визначається КМ України та виплачується з відведеного на це обсягу грошових коштів, що є публічними (державного бюджету).

З огляду на вказане досить важливе місце серед гарантій захисту права на винагороду займають саме економічні гарантії, котрі у широкому значенні є «умовами, способами і засобами економічної системи держави, яка включає в себе ринкову економіку, спосіб виробництва, різноманітні форми власності, економічну свободу членів суспільства та їх об'єднань для фактичної реалізації прав і свобод» [182, с. 12]. У цьому контексті економічні гарантії пов'язуються із реальним існуванням соціально орієнтованої ринкової економіки, адже вони «створюючи високий матеріальний статок, тим самим забезпечує економічну незалежність особи в суспільстві» [277, с. 87]. Однак, у рамках питання, що нами досліджується, економічні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення виявляються у наступному: а) закріплення Урядом розміру грошового забезпечення, що є достойним та може бути виплаченим службовцям з урахуванням реальних економічних можливостей держави; б) фінансування інститутів захисту прав військовослужбовців, зокрема, й їх

права на винагороду (щонайперше, у вказаному питанні особливого значення набуває є достатнє економічне забезпечення незалежності та самостійності суду, а також виплата достойної суддівської винагороди суддям, які здійснюють правосуддя й таким чином спроможні оперативно, безсторонньо та професійно захищати право військовослужбовця на грошове забезпечення);

в) стимулювання населення до економічної активності, підвищення рівня інвестиційної привабливості держави і т. д., наслідком чого є збільшення Державного бюджету та відповідно – збільшення фінансового потенціалу держави у питанні виконання власних зобов'язань щодо виплати військовослужбовцям гідної винагороди за їх роботу [319];

2) *політичні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення.* Політичними гарантіями у загальному контексті учені розуміють «політичну систему держави, головного організатора системи здійснення й захисту прав людини, влади народу, здійснюваної безпосередньо і через органи державної влади місцевого самоврядування» [277, с. 87]. Крім того, «політичні гарантії виражаються в політичній стабільності суспільства, в наявності політичної волі “владь імущих” зміцнювати законність, розвивати функціонування демократії» [186, с. 80]. З урахуванням зазначеного можемо дійти думки, що політичні гарантії захисту права військовослужбовців на грошове забезпечення мають фундаментальне значення, адже виявляються у:

а) політико-правовому забезпеченні подальшого розвитку держави в якості правової та демократичної держави у напрямі людиноцентризму. Така парадигма політичного та правового розвитку держави означає, що військовослужбовці й в подальшому будуть розумітись: в якості працівників, які мають людську гідність, повинні виконувати роботу в гідних умовах (принаймні, наскільки це є можливим) й отримувати за цю роботу достойну винагороду; більш пріоритетними за саму військову службу. Однак, з приводу викладеного слід зробити таке застереження: якщо за звичайних умов працівник

є безумовно вищим за виробничі процеси, то в питанні, що нами розглядається (з огляду на характер військової служби), передбачається, що працівник ризикує власним здоров'ям та життям, виконуючи роботу у відповідних умовах (звичайні умови служби не повинні ставити життя та здоров'я військовослужбовця під невинувдані ризики), а держава у пріоритетному порядку забезпечує таких працівників належною винагородою за службу (якщо такі службовці залишаються вірними Батьківщині).

Додатково слід звернути увагу, що особливий правовий статус військовослужбовців унеможливорює застосування ними (за прикладом працівників загалом) можливостей позаюрисдикційних способів захисту їх права на грошове забезпечення, зокрема у вигляді самозахисту, страйку, профспілкового захисту. Саме тому, важливим в цьому аспекті є те, що забезпечення демократичного розвитку держави сприяє формуванню громадянського суспільства, яке стоїть на заваді порушенням суб'єктами публічної адміністрації прав людини, зокрема, службово-трудова прав військовослужбовців (зокрема, ГО «Захисники Вітчизни», ГС «Спілка учасників АТО України», ГО «Всеукраїнська Асоціація учасників АТО», ГО «Об'єднання учасників АТО», ГО «Воїни АТО», ГО «Національний центр підтримки учасників АТО» і т. д.). Отже, в нашій державі наразі існує низка громадських організацій, які займаються адвокатуванням прав і законних інтересів військовослужбовців, зокрема, й в частині отримання такими службовцями справедливої винагороди за їх роботу;

б) створенні умов для подальшого розвитку соціальної держави, в якій людина, її життя та здоров'я тлумачаться в якості найвищої соціальної цінності;

3) *ідеологічні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення.* Поведінка будь-якої особистості перебуває під впливом її «морально-правового ставлення до суспільства, почуття відповідальності за свою поведінку, що характеризується усвідомленням і виконанням особистістю

свого суспільного та громадянського обов'язку» [54, с. 15]. У цьому сенсі скорегована мораллю, етикою поведінка суспільства, членів суспільства та державних органів постає в якості важливої гарантії забезпечення, охорони та захисту прав військовослужбовців загалом та їх права на винагороду, зокрема.

Досліджувані гарантії, насамперед, виявляються в: а) правовій культурі, що є «властивістю особи, яка характеризується загальною повагою до права, достатнім знанням змісту його норм і вмінням їх виконувати, а також активною правомірною поведінкою в усіх життєвих ситуаціях» [191, с. 67]; б) правосвідомості, тобто в такому «ідеальному явищі, котре «є сферою свідомості, що відображає правову дійсність у формі юридичних знань, оціночного відношення до права і практики його реалізації, соціально-правових установок і ціннісних орієнтирів, якими регулюється поведінка людей в юридично значимих ситуаціях» [337, с. 248]. Саме сукупність таких морально-ідеологічних гарантій, що мають юридичне значення, сприяє тому, щоби в практичній дійсності: а) на військовій службі та в суспільстві існувала та культивувалась нетерпимість до порушення службово-трудова прав військовослужбовців; б) в суспільстві формувався суспільний запит щодо максимізації зусиль держави стосовно реального забезпечення належного функціонування правового механізму захисту права військовослужбовця на достойну винагороду; в) кожен військовослужбовець не ігнорував порушення державою його права (чи права іншого військовослужбовця) на грошове забезпечення (при цьому реагування на порушення не повинно знаходити небажаний вияв – протест проти порушення права на винагороду у вигляді непокори начальству тощо).

2. Спеціально-соціальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення. Зазначимо, що в контексті, у якому ми розглядаємо ці гарантії (саме в юридичному, трудо-правовому аспекті), вони нами зводяться до правових гарантій нормативного, інституційного та процедурно-процесуальні

характеру. Таким чином, виокремимо такі групи спеціально-соціальних гарантій права військовослужбовця на відповідну винагороду:

1) *нормативно-правові гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*. Приймаючи до уваги позиції учених стосовно сутності нормативно-правових гарантій [див., напр.: 165, с. 45; 189, с. 9; 209, с. 71; 308, с. 77; 332, с. 83], доходимо висновку, що, по-перше, систему нормативно-правових гарантій складають норми законодавства, в яких закріплено: а) право, що підлягає гарантуванню (забезпеченню, охороні, захисту, відновленню у разі порушення); б) обов'язки повноважних суб'єктів щодо гарантування відповідного права, а також порядок здійснення цього обов'язку й юридична відповідальність за невиконання (неналежне виконання) вказаного обов'язку. По-друге, система цих гарантій відображена в нормативній основі грошового забезпечення військовослужбовців, яка була нами структурована та критично проаналізована у підрозд. 1.2 дисертації.

Таким чином, в узагальненому вигляді обсяг основних нормативно-правових гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення складають такі гарантії:

а) *закріплення права військовослужбовця на отримання грошового забезпечення, а також підстав і умов цієї винагороди*. У цьому контексті надзвичайно важливого значення мають конституційні норми про оплатність (на достойному рівні) роботи працюючої людини, що є стандартом, поширеним на військовослужбовців та відображається на рівні загальних та спеціальних норм законодавства. При цьому не менш важливе гарантійне значення мають також норми, що передбачають: підстави призупинення чи припинення грошового забезпечення (наприклад, у відповідності до абз. 3 ч. 2 ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243] виплата грошового забезпечення призупиняються у разі, коли військова служба військовослужбовця призупиняється); виключення із загального правила про

оплату праці (приміром, у п. 7 розд. I Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260, «за службу понад установлений службовий час, у дні відпочинку, святкові, вихідні та неробочі дні грошове забезпечення військовослужбовцям додатково не виплачується» [253]). Наявність таких гарантій дозволяє розуміти обсяг і рамки позитивних нормативних гарантій, зважаючи на які військовослужбовець розуміє, коли саме його право на грошове забезпечення має місце і коли це право порушується державою;

б) *визначення чіткого (однозначного) порядку грошового забезпечення військовослужбовців.* Нарахування та виплата грошового забезпечення військовослужбовців є правовідносинами, а також правовою діяльністю та процесом, що підлягає нормативному упорядкуванню, крізь призму якого: забезпечується законність відповідного процесу; встановлюється порушення права на винагороду (через порушення порядку) тощо. Зокрема, цією гарантією охоплено порядки: грошового забезпечення військовослужбовців (постанови КМ України від 20 січня 2016 р. № 18 [100], від 19 жовтня 2016 р. № 718 [224], від 30 серпня 2017 р. № 704 [246]; накази Міноборони України від 1 березня 2018 р. № 90 [245] та від 7 червня 2018 р. № 260 [253]); обчислення вислуги років військовослужбовцям (постанова КМ України від 17 липня 1992 р. № 393 [266]); надання компенсації у зв'язку з роботою, що передбачає доступ до держтаємниці (постанова КМ України від 15 червня 1994 р. № 414 [241]); нарахування надбавок до посадових окладів осіб, зайнятих на шифрувальній роботі (постанова КМ України від 22 грудня 1995 р. № 1037 [261]);

в) *визначення обов'язків держави щодо забезпечення права військовослужбовця на грошове забезпечення.* Грошове забезпечення є складними суспільними відносинами та процесом, що обумовлює виникнення низки прав і обов'язків, неналежна реалізація яких може спричинити порушення права військовослужбовця на винагороду. Саме тому, відповідна гарантія

виявляється щонайменше у таких контекстах:

– по-перше, визначення чіткого кола зобов'язаних забезпечувати право військовослужбовця на винагороду за роботу суб'єктів. Наприклад, законодавцем у ч. 8 ст. 26-1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243] окреслюється коло суб'єктів, відповідальних за формування та затвердження порядків і розмірів грошового забезпечення та заохочення військовослужбовців;

– по-друге, закріплення за зобов'язаними суб'єктами обов'язку щодо: визначення розміру (на рівні Уряду) грошового забезпечення військовослужбовців; охорони та контролювання грошових коштів, виокремлених на грошове забезпечення військовослужбовців; нарахування та виплата відповідної винагороди військовослужбовця;

Ці два контексти розглядуваної гарантії дозволяють на практиці встановити, зокрема: факт порушення права на грошове забезпечення; момент, коли таке порушення відбулось; суб'єктів, що порушили відповідне право військовослужбовця; суб'єктів, які в межах контролю та нагляду проігнорували зазначене порушення.

Додатково слід наголосити на важливості таких суміжних гарантійних умов, що впливають з окресленої гарантії: офіційне інформування військовослужбовців про підстави, умови виникнення та припинення права на винагороду за роботу, захисту цього права, а також особливості формування розміру грошового забезпечення цих службовців; зобов'язання посадових осіб, на яких покладено обов'язки з нарахування, виплати грошового забезпечення та захисту права військовослужбовців на винагороду за роботу, вчасно та в повній мірі виконувати відповідні обов'язки, неналежне виконання яких (невиконання яких) тлумачиться в якості фактичної підстави для притягнення цих посадових осіб до юридичної відповідальності (прикладом цьому є абз. 26 ч. 1 ст. 112 Закону України «Про Статут внутрішньої служби ЗСУ» [271]); зобов'язання по

охороні коштів, що зберігаються для виплати грошового забезпечення військовослужбовців (цей обов'язок закріплено, наприклад, в абзацах 2 і 4 ч. 1 ст. 88 Закону України «Про Статут внутрішньої служби ЗСУ» [271]); забезпечення свободи реалізації права військовослужбовця на захист його права на грошове забезпечення, у відповідності до якої ніхто не підлягає відповідальності та іншому законному впливу внаслідок здійснення законом передбачених дій щодо захисту права на винагороду; забезпечення державою достатнього обсягу фінансування грошового забезпечення та належного функціонування суду й адміністративних органів (створення відповідних установчих, матеріально-технічних, організаційних, фінансових та інших умов), що є інституційною частиною правового механізму захисту права військовослужбовців на грошове забезпечення (на важливість цього звертає увагу КС України в підп. 5.4 п. 5 Рішення від 22 травня 2008 р. у справі № 1-28/2008 [298], в абз. 1 підп. 2.2 п. 2 Рішення від 7 листопада 2018 р. № 9-р/2018 [295] та в абз. 5 підп. 2.3 п. 2 Рішення від 22 травня 2018 р. № 5-р/2018 [294]); вдосконалення законодавства України про грошове забезпечення загалом та в частині захисту права військовослужбовців на таке забезпечення, зокрема;

г) *визначення обов'язків держави щодо захисту порушеного права військовослужбовця на грошове забезпечення.* Відповідні обов'язки: є особливим виявом концепції «обов'язок захищати» (*Responsibility to Protect*), що «знаходиться в площині міжнародного права» [179, с. 54, 55], продукуючи «мир, демократію, розвиток та безпеку» [194, с. 37] у світі (поширення концепції функціонування усіх держав світу за принципами людиноцентризму і гуманізму); обумовлюється існуванням правової та соціальної держави, якою є Україна, адже у ч. 2 ст. 3 Конституції України передбачено, що «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави». Оскільки на сьогоднішній день за військовослужбовцями державою визнається

людська гідність, а їх правовий статус законодавцем тлумачиться в якості особливого вияву статусу держслужбовця (спеціальна категорія працівників), в Україні усі права, свободи та законні інтереси цих службовців (зокрема, службово-трудові) тлумачяться в якості цінності, що не лише підлягають забезпеченню та охороні, але й захисту в разі їх порушення. Не є виключенням також і питання захисту права військовослужбовців на грошове забезпечення, що є правом, котре повинно захищатись державою. Такий результат в практичній дійсності досягається як в результаті «недопущення десоціалізації сфери праці, так і створення державою ефективних механізмів захисту базових прав людини, зокрема соціальних і трудових прав людини» [145, с. 42];

г) *визначення юридичних наслідків за порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення та/або не захищення такого права військовослужбовця.* Оскільки право на грошове забезпечення є юридичним фактом, то цілком закономірним є те, що й порушення цього права є юридичним фактом, а отже обумовлює сукупність юридичних наслідків, які: також мають гарантійне захисне значення; передбачені у законодавстві. Серед цих наслідків слід виокремити наступні:

– обов'язковість виплати усього обсягу грошового забезпечення, на яке військовослужбовець має право, однак, не отримав у результаті порушення його права на працю, наслідком чого став вимушений прогул. Зокрема, в абз. 1 п. 19 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 передбачається, що «військовослужбовцям, які були звільнені з військової служби, а потім поновлені на службі у зв'язку з визнанням звільнення незаконним, грошове забезпечення за час вимушеного прогулу з дня звільнення виплачується за останньою посадою, з якої вони були звільнені» [249]. Таким чином, у процесі припинення службово-трудових правовідносин за участю військовослужбовця, посадова особа повинна врахувати достатність підстав і умов для звільнення працівника, що виключає порушення права службовця на винагороду та

виникнення у нього права на захист порушеного права;

– тлумачення порушення права на грошове забезпечення військовослужбовця в якості фактичної підстави настання дисциплінарної відповідальності посадової особи, що порушила відповідне право. У цьому контексті йдеться про норми законодавства, котрими закріплюється комплекс підстав, умов та заходів юридичної відповідальності за відповідне правопорушення;

2) *інституційні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*. В п. 10 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 встановлюється правило, відповідно до якого «звернення військовослужбовців щодо неправильної виплати грошового забезпечення розглядаються в установленому законодавством порядку» [249], що вказує на існування відповідних гарантій захисту, а саме таких:

а) *правозахисна діяльність суду*. Ученими традиційно в науковій літературі окреслюються переваги та недоліки судового захисту прав працівників [див., напр.: 78, с. 96; 97, с. 3; 180, с. 3], однак, в цьому контексті слід погодитись із тим, що суд є «одним з “наріжних каменів”, на якому вибудовується будь-яке громадянське суспільство» [140, с. 21]. Вказане є цілком закономірним, адже «сама судова гілка влади належною мірою забезпечує особисту свободу людини та можливість реалізації права у контексті правосуддя» [140, с. 21]. Безпосереднім чином вказане стосується питання реалізації права на захист права на грошове забезпечення військовослужбовців, адже суд, здійснюючи правосуддя, керуючись правовими принципами та нормами законодавства, вирішує у відповідності до норм КАСУ [146] службово-трудові спори та ухвалює обов’язкові до виконання судові рішення, виконання яких забезпечується державою.

Крім того, ученими звертається увага на те, що судові рішення на сьогоднішній день набувають все більшого загального правозахисного

значення. Вказане пояснюється тим, що сьогодні «суди не обмежуються винесенням рішення по конкретній справі щодо конкретних сторін (учасників конкретного судочинства) і додатково, в тому ж процесі або спеціально в порядку особливого роду діяльності, роблять зусилля, що виходять за рамки конкретної справи» [169, с. 18]. Таким чином, «аподиктичність зникає й можуть виникати сумніви, чи є ця діяльність судовою та чи не перестає орган бути судом, якщо він, наприклад, починає офіційно тлумачити закони, ставити себе на місце законодавця при відсутності закону тощо» [169, с. 18]. Прикладом цьому є не лише тлумачення широти та сутності дії окремих норм законодавства про грошове забезпечення, але й питання поширення тих чи інших засад трудового права на службово-трудові відносини з приводу оплати роботи військовослужбовця;

б) *правозахисна діяльність керівників на військовій службі, а також Президента України.* Хоча суд визнається найбільш ефективним способом захисту трудових прав, слід зауважити, що досить часто права військовослужбовців захищаються саме в адміністративному порядку, що є особливим гарантійним способом захисту прав працівника [див., напр.: 34, с. 19; 88, с. 93; 101, с. 44;]. Вказане на практиці виявляється у зверненні військовослужбовця, право на винагороду якого було порушено, до: посадової особи, рішенням та/або дією якої було неналежним чином нараховано та виплачено грошове забезпеченню службовцю (на підставі розгляду отриманої заяви така особа скасовує своє рішення, вчиняє дії з виправлення ситуації порушення); керівника посадової особи, котра порушила право на винагороду військовослужбовця (вказане є ефективним у тому разі, коли порушник права не виправив ситуацію порушення). Крім того, у разі, коли військовослужбовець не може захистити свої права у результаті звернення до керівництва органів публічної служби у військовій сфері, він може також звернутись за захистом своїх прав до Президента України, котрий відповідно до п. 17 ч. 1 ст. 106

Конституції України та ч. 1 ст. 7 Закону України «Про Збройні Сили України» [258] є Верховним Головнокомандувачем ЗСУ (факти здійснення ефективного захисного впливу голови держави також засвідчує судова практика [див., напр.: 285]);

3) *процедурно-процесуальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення*. Серед цих гарантій захисту досліджуваного права слід назвати: а) процедури звернення до суб'єктів публічної адміністрації із заявами, в яких військовослужбовці просять розтлумачити норми законодавства про грошове забезпечення, звертаються із проханням усунути ті чи інші обставини практичної дійсності, що мають юридичне значення та унеможливають належну реалізацію ними права на отримання гідної винагороди за виконувану роботу тощо; б) процедури процесуального характеру, що виявляються у можливості військовослужбовця захистити порушене право на грошове забезпечення в судовому порядку (крім того, у разі вичерпання можливостей захисту порушеного права на національному рівні у службовця виникає право на звернення до процедур захисту відповідного права в рамках процедур Європейського суду з прав людини).

Викладене у підрозділі дає підстави стверджувати, що на сьогоднішній день гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення є спеціальним виявом гарантій захисту права працівника на винагороду. Ця позиція дозволяє дійти таких висновків:

1) поширення на військовослужбовців трудо-правових та інших гарантій захисту трудових прав працівників сприяє розширенню комплексу людиноцентристських засад, що наявні в трудовому праві, на військову сферу. Вказане не дозволяє державі піддавати військовослужбовців трудовій експлуатації, що принижує їх людську гідність, а також зобов'язує належним чином забезпечувати та захищати право цих службовців на гідну винагороду за їх роботу;

2) оскільки «реальне існування гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні ще досить далеке від належного» [96, с. 5], не в достатній мірі досконаліми є й гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення. Між тим, слід мати на увазі, що важливість роботи військовослужбовців, а також забезпечення високого рівня соціальної безпеки цих державних службовців обумовило створення та функціонування правового механізму захисту права військовослужбовця на гідну винагороду, метою якого є створення та підтримання на належному рівні оптимальних інституційно-організаційних та інших умов, за яких військовослужбовець може підтвердити та захистити право на грошове забезпечення усіма доступними для нього засобами і способами, що не ставлять під загрозу стан національної безпеки держави. Специфічним для цього правового механізму в Україні, як в правовій, демократичній та соціальній державі є те, що: а) його функціонування концептуальним чином впливає із балансу інтересів військовослужбовця та держави; б) хоча військовослужбовець є вищим за службові процеси на військовій службі, цінності та пріоритети військової служби (особливо в сьогочасній Україні) передбачають те, що даний працівник повинен поступатися своїми правами, законними інтересами і свободою заради національної безпеки держави і не користуватися своїми правами за допомогою способів і засобів, які здатні нашкодити військовій безпеці України (вказане стосується використання можливостей працівника захистити право на винагороду у порядку самозахисту, страйку тощо); в) об'єктивно виправдані утиски військовослужбовців в їх службово-трудовах правах не стосуються права службовця на винагороду, котре є правом, яке держава повинна задовольняти в пріоритетному порядку.

2.3 Судова практика у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців

З огляду на те, що звернення до суду та судовий захист є «найефективнішим способом захисту конституційного права людини на працю» [167, с. 33], а також способом процесуального тлумачення норм законодавства крізь призму Конституції України (КС України) та верховенства права (суди загалом) вбачається потреба в аналізі судових рішень, в яких захищалося право військовослужбовця на грошове забезпечення, що сприятиме: 1) з'ясуванню переліку основних порушень права військовослужбовця на винагороду, а також обсягу основних причин таких порушень; 2) розумінню проблематики правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців (дасть відповідь на питання про достатність, суперечливість законодавства з цього питання та роль відповідного законодавства в контексті виникнення трудових спорів і їх вирішенні).

Важливість окресленого питання в загальному трудо-правовому контексті (щонайперше, в аспекті оплати праці загалом) обумовлює закономірний широкий інтерес багатьох вітчизняних науковців до питань встановлення ролі суду в захисті трудових прав, серед яких: В. В. Бонтлаб [57], Л. П. Гаращенко [73], І. В. Дашутін [98], С. І. Запара [126, с. 206–255], Є. В. Краснов [166], С. М. Косак [160], І. В. Лагутіна [168], С. В. Лозовой [174], І. Й. Магновський [183], С. В. Моліцький [200], О. О. Осадько [210], М. В. Панченко [214], Б. О. Стахів [310], В. О. Терещенко [312], О. В. Яснолобов [344] та інші юристи-трудовики. Поряд із тим, слід констатувати, що по сьогодні вітчизняними ученими ще не проводилось комплексних досліджень актуальної судової практики у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців. Саме тому в межах питання, що нами досліджується, важливим є дослідження рішень КС України стосовного грошового забезпечення, а також судових рішень стосовного грошового

забезпечення військовослужбовців за останній час.

Стосовно рішень КС України слід зазначити, що по сьогодні Суд не приймав рішень, в яких безпосереднім чином розглядав би питання винагороди військовослужбовців, утім, опосередковано питання грошового забезпечення військовослужбовців порушувалось у рішеннях КС України від 14 червня 2007 р. № 3-рп/2007 (в праві № 1-12/2007) [297], а також від 20 грудня 2016 р. № 7-рп/2016 (у справі № 1-38/2016) [296].

Крім того, оскільки грошове забезпечення військовослужбовців в Україні (як і в державах-членах Організації Північноатлантичного договору) є особливим виявом винагороди за роботу (у трудо-правовому розумінні такого інституту), особливу важливість в цьому питанні постають рішення КС України, в яких окреслювались фундаментальні конституційно-правові та трудо-правові засади винагороди за роботу (заробітної плати), а саме Рішення КС України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013 у справі № 1-18/2013 [293]. В абз. 6 підп. 2.2 п. 2 мотивувальної частини цього Рішення вказується на те, що «винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень» [293]. Вказане «визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці» [293]. Крім того, важливо звернути на абз. 2 підп. 2.3 п. 2 мотивувальної частини Рішення КС України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013, в якому зазначається, що «спір щодо стягнення не виплачених власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про оплату праці» [293]. Додатково звернемо увагу на абз. 6 підп. 2.3 п. 2 мотивувальної частини розглядуваного Рішення, відповідно до

якого «працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем» [293]. Вказане Рішення КС України дозволяє функціонувати правовому механізму грошового забезпечення військовослужбовців (також механізму захисту цього права), як важливої гарантії, що має місце в соціальній державі та сприяє належному рівню соціальної безпеки військовослужбовця.

Що ж стосується судових рішень стосовно нарахування та виплати грошового забезпечення військовослужбовців в Україні, то, аналізуючи відповідні рішення, розміщені в Єдиному державному реєстрі судових рішень, можемо дійти висновку, що в цьому контексті слід виокремити такі групи спорів, на яких ґрунтується судова практика у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців:

1. *Спори з приводу нарахування та виплати військовослужбовцю несправедливого розміру грошового забезпечення.* Слід мати на увазі, що право на грошове забезпечення військовослужбовців поширюється на усі складові цього забезпечення, а тому порушення права на грошове забезпечення констатується й тоді, коли військовослужбовець неправомірно позбавляється додаткових складових забезпечення (чи ці складові виплачуються в меншому розмірі). Додатково, супутнім порушенням права на грошове забезпечення є також обмеження (ненадання) інформації військовослужбовцю про розмір винагороди, яку він отримує, а також розміру складових винагороди тощо.

У контексті розгляду службово-трудова спорів з окреслених питань слід звернути увагу на рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 18 січня 2021 р. у справі № 160/16261/20 [285] за позовом Особи 1 до ВЧ А1302 про визнання протиправними дії та зобов'язання

вчинити дії, стягнення коштів. З тексту цього рішення Суду випливає, що позивач у справі проходив військову службу у ВЧ А1302 з 8 жовтня 2019 р. по 8 квітня 2020 р. та згодом, аналізуючи розмір власного грошового забезпечення, дійшов думки, що йому не у повному обсязі виплачувалась грошового забезпечення в період проходження військової служби. З метою з'ясування цих фактів Особа 1 звернулася до адвоката, котрий 6 серпня 2020 р. направив на адресу ВЧ А1302 адвокатський запит з проханням: 1) надати довідку про нараховане і виплачене позивачу грошове забезпечення; 2) надати довідку-розрахунок суми компенсації додаткової оплачуваної відпустки Особи 1, як учаснику бойових дій, за період служби у ВЧ А1302; 3) нарахувати та виплатити позивачу недоплачені по день звільнення посадовий оклад, оклад за військовим званням, надбавку за вислугу років, інші доплати, надбавки виходячи з 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на 01 січня відповідного календарного року відповідно до приміток до Додатків 1, 14 постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704 [246]. Вже 31 серпня 2020 р. на адресу відповідача позивачем направлено заяву з вимогою надати розрахункові листи про нараховане і виплачене йому грошове забезпечення за період служби у ВЧ А1302. На цю заяву не прослідувала відповідь, а тому 7 жовтня 2020 р. на адресу відповідача позивачем направлено цю заяву вдруге, на яку також була відсутня відповідь, а тому Особою 1 21 жовтня 2020 р. було направлено скаргу на ім'я Президента України щодо бездіяльності ВЧ А1302, після чого Особі 1 врешті було надано довідку про грошове забезпечення. З довідки про нараховане і виплачене грошове забезпечення позивача з жовтня 2019 р. по квітень 2020 р. від 18 листопада 2020 р. № ФЕС/1067 встановлено, що посадовий оклад Особи 1, його оклад за військовим званням, надбавка за вислугу років, надбавка за особливості проходження служби, премія із застосуванням прожиткового мінімуму для працездатних осіб нарахована та виплачена без урахування мінімального порогу 50% розміру мінімальної

заробітної плати, встановленого законом на 01 січня відповідного календарного року відповідно до п. 1 Примітки Додатку 1 та Примітки Додатку 14 до Постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704 [246]. Попри це, відповідач повідомив Суду, що нарахування всіх складових грошового забезпечення Особи 1, всіх його компенсаційних виплат здійснено в порядку та у спосіб передбачені законом.

Приймаючи до уваги окреслені факти та положення Постанови КМ України від 30 серпня 2017 р. № 704 (у редакції на момент перебігу службово-трудова праводносин між Особою 1 та ВЧ А1302 та з урахуванням подальших змін положень законодавства) Суд дійшов висновку, що дії ВЧ А1302 щодо обчислення та виплати позивачеві в заниженому розмірі грошового забезпечення з 29 січня 2020 р. по 1 жовтня 2020 р., грошової допомоги для оздоровлення за 2020 р., одноразової грошової допомоги у разі звільнення з військової служби, без врахування розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року (але не менше 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на 1 січня календарного року), встановленого законодавчим актом про Державний бюджет на 2020 р. Між тим, Суд наголосив, що позовні вимоги в цій частині за період з 8 жовтня 2019 р. до 29 січня 2020 р.у задоволенню не підлягають, оскільки нарахування грошового забезпечення та всіх похідних виплат здійснювалось у відповідності до вимог чинного законодавства. Відтак, Суд вирішив визнати протиправними дії ВЧ А1302 щодо нарахування і виплати Особи 1 грошового забезпечення з 30 січня 2020 р. по 8 квітня 2020 р. без урахування 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на 1 січня відповідного календарного року, а відтак зобов'язати ВЧ А1302: здійснити перерахунок та виплатити на користь Особи 1 заборгованість з виплати посадового окладу, окладу за військово звання, надбавки за вислугу років, надбавки за особливості проходження служби, премії за вказаний період

часу, виходячи з розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня 2020 р. (але не менше 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на 1 січня 2020 р.) з урахуванням раніше виплачених коштів.

Таким чином, можемо констатувати, що норми чинного законодавства на сьогоднішній день в повній мірі чітко та однозначно дозволяють зрозуміти правила та методику обрахування складових розмірів грошового забезпечення військовослужбовців. Поряд із тим, зміна чинного законодавства в питанні нарахування та виплати грошового забезпечення призводить до того, що суб'єктами відносин з приводу грошового забезпечення можуть неналежним чином розумітись періоди, коли змінюються відповідні правила та методики. Відтак, задля нормалізації відповідних відносин доцільно: 1) підходити з особливою ретельністю до зміни законодавства у цій сфері й змінювати відповідні норми лише тоді, коли вони є об'єктивно виправдані обставинами фактичної дійсності, а також у повній мірі виправдані державною соціальною політикою, спрямованою на військовослужбовців в Україні; 2) супроводжувати відповідні зміни роз'ясненням моменту (відповідним суб'єктом публічної адміністрації), з якого нові правила та методики обрахування, нарахування та виплати грошового забезпечення (складових цього забезпечення) набувають чинності, сутність цих змін тощо.

2. Спори з приводу не проведення (відмови в проведенні) індексації грошового забезпечення військовослужбовців. Слід констатувати, що в процесі аналізу останніх судових рішень (станом на початок 2021 р.) в Єдиному державному реєстрі судових рішень нами було встановлено, що більшість службово-трудова спорів у сфері грошового забезпечення військовослужбовців складають саме питання відмови в індексації розміру винагороди вказаних працівників [див., напр.: 234; 235; 284; 289; 299]. При цьому в судових рішеннях, в яких вказувалось на причини відмови відповідачем

у справі провести індексацію грошового забезпечення, основними такими причинами були складний економіко-політичний стан в державі, відсутність бюджетних асигнувань на індексацію грошового забезпечення, дефіцит Державного бюджету загалом.

В якості прикладу судових рішень у відповідних спорах розглянемо постанову П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20 січня 2021 р. у справі № 420/438/20 за позовом військовослужбовця Особи 1 до ВЧ А3130 про визнання протиправними дій та стягнення індексації грошового забезпечення. З адміністративного позову випливає, що в січні 2020 р. Особа 1 звернувся до суду з позовом, в якому просив: визнати протиправними дії ВЧ в частині не виплати у повному розмірі індексації грошового забезпечення за період з 25 грудня 2015 р. по 3 червня 2019 р.; стягнути з ВЧ на його користь індексацію грошового забезпечення за той самий період (в сумі 141113,88 грн); визнати протиправною бездіяльність ВЧ щодо не проведення 3 червня 2019 р. остаточного розрахунку при виключенні зі списків особового складу ВЧ; зобов'язати ВЧ нарахувати та виплатити на його користь середній розмір грошового забезпечення за час затримки розрахунку за період із 4 червня 2019 р. по день фактичного розрахунку; зобов'язати ВЧ нарахувати та виплатити на його користь компенсацію втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, а саме – порушення строків виплати індексації грошового забезпечення за період з 25 грудня 2015 р. по 3 червня 2019 р.; зобов'язати ВЧ подати звіт про виконання судового рішення з детальними розрахунками.

У розглядуваній постанові вказується на те, що відповідач у справі виправдовував нездійснення індексації винагороди позивача з огляду на те, що «у січні 2016 р. по лютий 2018 р. фінансового ресурсу в Міноборони України не було» [233]. Попри це, Суд звернув увагу на те, що такий аргумент не відповідає змісту ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції про захист прав людини і

основоположних свобод від 20 березня 1952 р. [278], п. 23 рішення ЄСПЛ у справі «Кечко проти України» (заява № 63134/00) від 8 листопада 2005 р. [287], а також наголосив на тому, що «реалізація особою права, яке пов'язане з отриманням коштів і базується на спеціальних і чинних, на час виникнення спірних правовідносин, нормативно-правових актах національного законодавства, не залежить від бюджетних асигнувань, відсутність яких не може бути підставою для порушення прав громадян» [233]. Крім того, керуючись рішенням КС України від 15 жовтня 2013 р. у справі № 9-рп/2013 [293] та правовими позиціями ВС в подібних справах, Суд наголосив на тому, що відповідач несправедливо виправдовує не проведення індексації винагороди позивача відсутністю грошових коштів в Міноборони України: «Твердження ж відповідача про те, що проведення індексації грошових доходів здійснюється виключно у межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів є необґрунтованими, оскільки ч. 6 ст. 5 Закону України № 1282-ХІІ, не обмежує проведення передбачених чинним законодавством України виплат, а вказує на джерела походження цих коштів». З огляду на вказане П'ятим апеляційним адміністративним судом встановлено ВЧ А3130, відмовляючи позивачу у виплаті йому індексації грошового забезпечення, діяла неправомірно (в порушення ч. 2 ст. 19 Конституції України та інших законів України), а також сформовано висновок, що «належним способом відновлення порушеного права позивача є зобов'язання відповідача нарахувати та виплатити позивачу індексацію грошового забезпечення за період з 25 грудня 2015 р. по 28 лютого 2018 р.» [233].

3. *Спори з приводу поновлення на посаді через неправомірне позбавлення права військовослужбовця на працю та стягнення невиплаченого середнього заробітку (грошового забезпечення) за час вимушеного прогулу.* Свобода праці є питанням, якому приділяється досить широка увага юристів-трудовиків [див., напр.: 62; 113; 124; 171], адже ця свобода є «здійсненням або ж відмовою від

здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, в ході якої ця людина поступається наймачу своєю автономією, якою вона наділяється природою та законодавством в силу своєї приналежності до людського виду» [125, с. 107]. Отже, фундаментальним елементом цієї свободи є право на працю, котре (у разі його задоволення наймачем) обумовлює низку прав і обов'язків як у працівника, так і роботодавця. Серед таких прав і обов'язків особливого значення мають ті з них, що стосуються оплати праці працівника. Іншими словами, особа, котра уклала контракт про проходження військової служби та набула статусу військовослужбовця, набуває й право на грошове забезпечення, котре не вичерпується у тому разі, коли повноважний суб'єкт відмовив військовослужбовцю продовжувати реалізовувати право на працю (відповідно, отримувати винагороду за роботу), не маючи на це законних підстав, умов.

Слід зазначити, що спори з приводу незаконного звільнення працівників та виплати їм заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП України [147]) є досить поширеними в нашій державі [див., напр.: 228; 236; 286; 291; 292]. Причинами цього є недостатнє розуміння роботодавцями (уповноваженими роботодавцями службовими особами) законодавства щодо припинення трудових правовідносин, а також падіння рівня правової культури, збільшення рівня правового нігілізму на ринку праці (наслідком цього є бідність серед працюючих, масову трудову міграцію, руйнування трудового потенціалу тощо [48, с. 3]). На жаль, не є виключенням з вказаного також службово-трудова правовідносини й за участю військовослужбовців, котрих також досить часто звільняють не на законних підставах, результатом чого є виникнення спорів, які розглядаються адміністративним судом за нормами КАСУ та з урахуванням загального і спеціального трудового законодавства.

В якості прикладу розглянемо рішення Миколаївського окружного

адміністративного суду від 8 січня 2020 р. у справі № 400/2365/19 [290] за позовом Особи 1 до Військової частини А2062, в якій просив: 1) визнати протиправним і скасувати накази (пункти наказів) про: накладення на позивача дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення з військової служби за службовою невідповідністю; звільнення сержанта Особу 1 з військової служби у запас через службову невідповідність; виключення Особи 1 зі списків особового складу ВЧ А2062; 2) поновити позивача на відповідній посаді та стягнути з ВЧ А2062 на його користь грошове забезпечення за час вимушеного прогулу з 16 липня 2019 р. по день фактичного поновлення на роботі. З тексту рішення випливає, що 4 травня 2019 р. командир протитанкового артилерійського дивізіону підполковник Особа 2 доповів командиру ВЧ А2062, що під час завантаження ешелону того ж дня на залізничній станції «Баловне» він виявив сержанта Особу 1 з ознаками алкогольного сп'яніння й в результаті відмови Особою 1 від безкоштовного обстеження на предмет алкогольного сп'яніння, за цим фактом підполковник Особа 2 просив призначити службове розслідування. Того ж дня було складено акт № 2373 про те, що 4 травня о 15:00 на території ВЧ А2062 було зафіксовано факт, що Особа 1 відмовився від добровільного та безкоштовного проходження огляду на стан алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння, хоча Особа 1 мала ознаки особи, що вживала. В цьому акті міститься позначка про ознайомлення з актом позивача та певний підпис.

Заслухавши свідків та керуючись фактами, викладеними у матеріалах справи, Суд у розглядуваному рішенні констатував наступне: 1) згідно з показаннями свідка Особи 3 позивач був доставлений до військового містечка № 5 зі станції «Баловне» близько 20:00, а сам акт № 2373 був складений о 15:00; 2) цей розрив між часовими виявами відповідних фактів відповідачем пояснювалось тією обставиною, що пропозиція пройти медогляд надавалася позивачу на станції «Баловне» о 15:00 й через відсутність технічних засобів акт склали та роздрукували уже у військовому містечку № 5; 3) пояснення

відповідача стосовно розриву між часовими виявами відповідних фактів є необґрунтованими, адже із змісту акту чітко вбачається, що позивач від проходження медичного огляду та стану алкогольного сп'яніння відмовився о 15:00 і жодних застережень щодо того, що час відмови позивача від медогляду та час фіксації цієї відмови не збігаються, акт не містить; 4) свідок Особа 4 вказує на те, що майор Особа 6 протягом 4 травня 2019 р. перебував у військовому містечку № 5 та до станції «Баловне» не прибував, що виключає його участь у пропозиції позивачу пройти медобстеження саме на станції «Баловне», де начебто було зафіксовано відмову Особи 1 від проходження огляду на стан сп'яніння; 5) з візуального огляду та з порівняння підписів у паспорті позивача та копії акту № 2373 від 4 травня 2019 р. навпроти його прізвища вбачається їхня явна несхожість; 6) оригінал акту № 2373 не був наданий суду в результаті чого Суд не розглядав цей документ, як належний і допустимий доказ. Додатково П'ятий апеляційний адміністративний суд аналізував матеріали службового розслідування за відповідним фактом, а саме звернув увагу на те, що: 1) в письмових поясненнях Особи 1 зазначено, що 3 травня 2019 р., перебуваючи на станції «Баловне», він вживав пиво і свою вину визнає, що підтверджується копією цього пояснення, долученого до позовної заяви, а відповідач надав копію цих пояснень, в якій дата вживання позивачем пива виправлена з 3 травня на 4 травня і ці виправлення не є застережені (оригінал відповідач не надав суду); 2) стосовно подій 4 травня 2019 р., як впливає з пояснень свідка Особи 3, пояснень від позивача за цим фактом не відбиралось; 3) на цій підставі Суд вважає копію письмових пояснень, наданих відповідачем (з виправленою датою), недопустимим доказом та не бере його до уваги; 4) в акті службового розслідування зазначено, що його підписала особа, котра з показань свідка Особи 3, цей акт службового розслідування не підписувала (це також підтверджується розбіжностями підписів в паспорті громадянина такої особи та в акті службового розслідування

від 4 травня 2019 р.), а тому цей акт складений і підписаний не тією посадовою особою, якій було доручено його провести; 5) в акті розслідування відсутній підпис Особи 1 під відомостями про роз'яснення йому змісту ст. 63 Конституції України, прав, передбачених п. 3 розд. IV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 21 листопада 2017 р. № 608 [256]; 6) акт не містить будь-яких відомостей про відмову позивача від ознайомлення із змістом зазначених норм та актом службового розслідування, а з показань свідка Особи 3 впливає обставина не ознайомлення позивача з актом службового розслідування від 4 травня 2019 р. Також Суд звернув увагу на те, що 3 червня виданий наказ командира ВЧ А2062 про дисциплінарне стягнення (з ним позивача не ознайомлювали), 10 червня виданий наказ командира ВЧ А2062 № 46-РС, відповідно до п. 1 пар. 1 наказу командира якого сержанта Особу 1 звільнено з військової служби у запас через службову невідповідність (з ним позивача не ознайомлювали). Поряд із тим, з 3 по 13 червня 2019 р. Особа 1 перебував на стаціонарному лікуванні у військовому шпиталі (ВЧ А2428), що підтверджується випискою із медичної карти стаціонарного хворого, а на підставі довідок військово-лікарської комісії від 13 червня 2019 р. № 2585 та від 27 червня 2019 р. № 2701 позивач був звільнений від виконання службових обов'язків у період з 14 червня по 12 липня 2019 р. Між тим, 15 липня 2019 р. наказом № 166 командира ВЧ А2062 Особу 1 виключено із списків особового складу частини та всіх видів забезпечення у військовій частині А2062 з 15 липня 2019 р.

Приймаючи до уваги викладені факти, вимоги ч. 1 ст. 235 КЗпП України [147], підп. «д» п. 2 ч. 5, ч. 7 ст. 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243], статті 45, 84-86 Дисциплінарного статуту ЗСУ [247], пункти 228, 232 і 238 Положення, затвердженого указом Президента України від 10 грудня 2008 р. № 1153/2008 [265], а також пункти 1-3, 5 і 6 розд. III Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 21 листопада

2017 р. № 608, положення КАСУ, Суд дійшов висновку, що останнім днем служби позивача є 15 липня 2019 р. і відповідно він підлягає поновленню на посаді, яку займав до звільнення з військової служби, з 16 липня 2019 р. Розглядаючи можливість стягнення з відповідача на користь Особи 1 грошового забезпечення за час вимушеного прогулу з 16 липня 2019 р. по день фактичного поновлення на роботі Суд зазначає, що з огляду на п. 231 Положення, затвердженого указом Президента України від 10 грудня 2008 р. № 1153/2008, п. 9 розд. 31 Порядку, затвердженого наказом Мініборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253], необхідно стягнути з ВЧ А2062 на користь Особи 1 грошове забезпечення за час вимушеного прогулу в сумі 55237,64 грн без урахування грошового забезпечення за один місяць в сумі 11350,20 грн, а також стягнути з ВЧ А2062 на користь Особи 1 грошове забезпечення за один місяць в сумі 11350,20 грн.

Розглянуте нами судове рішення дозволяє дійти думки, що на військовій службі, на жаль, сьогодні спостерігаються аналогічні випадки порушення прав працівників, які мають місце й в приватному секторі. Між тим, достатність правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців та наявні інституційні гарантії права на винагороду військовослужбовця (саме в судовому порядку) дозволяє переконатись в тому, що наразі військовослужбовці можуть бути захищені державою у випадках, коли порушується їх право на працю, на честь, гідність і службову репутацію, а відтак – і на грошове забезпечення, навіть тоді, коли ці права військовослужбовців не захищаються тими, хто повинен ці їх права забезпечувати, охороняти та захищати (в позасудовому порядку).

При цьому слід мати на увазі, що в низці судових рішень, в яких порушувались аналогічні питання [див., напр.: 237], судами констатувалась наявність підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, звільнення його з військової служби та зняття з усіх видів

забезпечення у ВЧ.

4. *Спори з приводу стягнення невикраченого середнього заробітку (грошового забезпечення) за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі.* Особливі гарантії діяльності суду та суддів, як це нами було встановлено у підрозд. 2.2 дисертації, обумовлюють ефективну правозахисну діяльність суду в питанні вирішення службово-трудова спорів й дозволяє оперативним, реальним чином захистити право військовослужбовця на працю та на грошове забезпечення. Зокрема, роботодавець повинен добровільно та негайно виконати судові рішення про поновлення на роботі працівника (коли наявне незаконне звільнення), а саме: видати відповідний наказ одразу ж після оголошення судом першої інстанції рішення про поновлення працівника на роботі (незважаючи на те, чи бажає відповідач оскаржити таке рішення); вирішити питання виплати невикраченого грошового забезпечення за час вимушеного прогулу. У той же час, ігнорування окресленого обов'язку роботодавця тлумачиться в якості порушення вимог, що містяться у ч. 3 ст. 14 КАСУ та ст. 236 КЗпП України [147] й обумовлює право у працівника вимагати стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі.

В якості прикладу судових рішень у вказаних справах розглянемо постанову Другого апеляційного адміністративного суду від 24 грудня 2020 р. у справі № 520/11338/2020 [230] за адміністративним позовом Особи 1 до ВЧ А1361 про стягнення невикраченого середнього заробітку (грошового забезпечення) за час вимушеного прогулу. З тексту постанови Суду випливає, що 9 жовтня 2019 р. Харківським окружним адміністративним судом у справі № 520/3077/19 прийнято рішення, яким позовні вимоги Особи 1 до Міноборони України, Генерального штабу ЗСУ, ВЧ А1361 задоволено в повному обсязі, а саме: 1) скасовано пункти відповідних наказів, котрими Особу 1: а) було притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення з

військової служби за службовою невідповідністю; б) було звільнено з військової служби; в) виключення зі списків особового складу; 2) поновлено Особу 1 на військовій службі на посаді начальника складу пального та мастильних матеріалів у ВЧ А1361; 3) стягнуто з ВЧ А1361 на користь Особи 1 грошове забезпечення на час вимушеного прогулу, з 08 травня 2019 р. по 9 жовтня 2019 р. у розмірі 64485,72 грн. Не погоджуючись із судовим рішенням відповідачами подані апеляційні скарги, що 11 лютого 2020 р. були залишені без задоволення. З огляду на вказане ВЧ А1361 на виконання рішення суду було здійснено виплату грошового забезпечення за час вимушеного прогулу за вказаний у судовому рішенні період, а 28 травня Особу 1 було поновлено на військовій службі і призначено начальником складу пального та мастильних матеріалів (наказом Головнокомандувача ЗСУ № 85), 15 червня Особу 1 було зараховано до списків особового складу ВЧ та поставлено на всі види забезпечення (наказом Командира ВЧ А1361 № 126).

Вже 18 червня 2020 р. Особа 1 подав до канцелярії ВЧ А1361 рапорт про виплату грошового забезпечення за час вимушеного прогулу (у період з 10 жовтня 2019 р. по 14 червня 2020 р.), у чому йому 26 червня письмово було відмовлено з посланням на те, що в наказі Головнокомандувача ЗСУ від 28 травня 2020 р. № 85 не міститься положень про відшкодування грошового забезпечення за час вимушеного прогулу за вказаний період часу. З огляду на це, Особа 1 звернувся до суду з адміністративним позовом, який був задоволений й на який подав скаргу відповідач у справі. Аналізуючи висновки суду першої інстанції щодо наявності підстав для задоволення позову, колегія суддів погодилась з ними, однак, дійшла висновку про те, що позов повинен був бути задоволений з інших мотивів та підстав, а саме, зважаючи на ч. 5 ст. 235, ст. 236 КЗпП України [147], ч. 3 ст. 14 КАСУ. Зокрема, встановлюючи факт наявності в практичній дійсності затримки виконання рішення Харківського окружного адміністративного суду від 09 жовтня 2019 р. у справі № 520/3077/19

Судом констатується наступне: 1) наказом Командира ВЧ А1361 № 126 від 15 червня 2020 р. Особу 1 того ж дня поновлено на посаді та зараховано до списків особового складу частини, поставлено на всі види забезпечення, здійснено виплату грошового забезпечення за час вимушеного прогулу за період часу з 8 травня 2019 р. по 9 жовтня 2019 р.; 2) Особі 1 за період часу з 10 жовтня 2019 р. по 14 червня 2020 р. грошове забезпечення не нараховувалось та не сплачувалось (при цьому колегія суддів відхилила доводи відповідача про те, що грошове забезпечення за вказаний період часу може бути здійснене позивачу лише за рішенням Головнокомандувача ЗСУ, адже це не узгоджується із п. 8 Порядку, затвердженого наказом Мініборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253]). Відтак, Суд дійшов висновку, що відповідачем виконано рішення Харківського окружного адміністративного суду від 9 жовтня 2019 р. у справі № 520/3077/19 в частині поновлення на посаді (15 червня 2020 р.) й було допущено затримку виконання рішення суду про поновлення на роботі за період з 10 жовтня 2019 р. по 14 червня 2020 р. включно. На цій підставі Суд постановив апеляційну скаргу ВЧ А1361 залишити без задоволення.

5. Спори з приводу стягнення невиплаченого середнього грошового забезпечення через неправомірне позбавлення права військовослужбовця (без поновлення на посаді). На практиці виникають випадки, коли наявні підстави для припинення службово-трудових правовідносин за участю військовослужбовця, проте, відсутні умови для того, щоби здійснити такі дії в момент їх здійснення. У контексті питання, що нами розглядається, вказані випадки перераховані насамперед у ч. 3 ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243], у відповідності до якої контракт з військовослужбовцем не може бути припиненим, а його не можна виключити зі списків особового складу ВЧ у разі, коли такий працівник перебуває на лікуванні, є безвісно відсутнім (до визнання в установленому порядку безвісно відсутнім чи оголошення померлим) тощо.

Прикладом судових рішень у цій категорії справ є рішення Луганського окружного адміністративного суду від 20 січня 2021 р. у справі № 360/2881/20 [288] за позовом Особи 1 до ВЧ А3215 про зобов'язання вчинити певні дії, зокрема, зобов'язати відповідача нарахувати та сплатити грошове забезпечення військовослужбовця прапорщика Особи 1 старшини батареї безпілотних авіаційних комплексів дивізіону артилерійської розвідки за період з 26 грудня 2019 р. по 3 січня 2020 р. у сумі 3480,00 грн. З рішення Суду випливає, що позивачем було укладено контракт про проходження військової служби строком на 6 місяців з 27 червня 2019 р. (тобто, по 26 грудня 2019 р.) й зараховано до списків особового складу ВЧ А3215. З 28 листопада 2019 р. (по 10 грудня 2019 р.) позивач Особа 1 вийшов у щорічну основну відпустку, під час якої захворів і з 2 грудня 2019 р. по 13 грудня 2019 р. перебував на лікуванні у шпиталі ВЧ А0206, не використавши у повному обсязі відпустку (8 календарних днів). Після лікування військова лікарська комісія рекомендувала надання відпустки по хворобі терміном на 15 календарних днів, що засвідчено довідкою, на підставі котрої Особі 1 була надана відпустка з 17 грудня 2019 р. по 31 грудня 2019 р. Поряд із тим, 26 грудня 2019 р. наказом № 249-РС командира 44 окремої артилерійської бригади позивача було звільнено з військової служби у запас у зв'язку із закінченням строку контракту та знято з усіх видів грошового забезпечення, а наказом від 3 січня 2020 р. позивача виключено зі списків особового складу ВЧ А3215. Аналізуючи ці факти та докази сторін спору, Суд зазначив, що: а) згідно ч. 3 ст. 24 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] (в дійсності, Суд мав на увазі ч. 3 ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243]) «закінченням проходження військової служби вважається день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) у порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби

громадянами України» [243]; б) в абз. 3 ч. 3 ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243] «із списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) військовослужбовець не виключається та контракт не припиняється (не розривається) у разі перебування на лікуванні» [243]; в) Особа 1 перебувала на лікарняному з дотриманням вимог ч. 11 ст. 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246] й мала право на гарантії збереження грошового забезпечення у відповідності до вказаної норми Закону України. Приймаючи вказане до уваги Луганський окружний адміністративний суд дійшов справедливого висновку, що «відповідач повинен був виплачувати позивачу грошове забезпечення до дня закінчення відпустки включно, тобто по 31 грудня 2019 р.» [232]. З огляду на це, «відповідач неправомірно виплатив позивачу грошове забезпечення лише до 26 грудня 2019 р.» [232]. При цьому Суд звернув увагу на ту обставину, що доказів продовження позивачу відпустки для лікування в подальшому (тобто, з 1 січня 2020 р.) сторонами до суду не надано, тому позовні вимоги позивача в цій частині належать частковому задоволенню. З огляду на окреслені факти та положення чинного законодавства Суд вирішив, зокрема визнати протиправною бездіяльність ВЧ А3215 щодо не нарахування та невиплати Особі 1 грошового забезпечення за період з 26 грудня 2019 р. по 31 грудня 2019 р. та зобов'язати відповідача нарахувати та виплатити Особі 1 грошове забезпечення за період за вказаний період.

Приймаючи до уваги викладене, а також завдання дослідження, які нами ставились на початку, можемо дійти висновку, що проаналізована судова практика у справах щодо нарахування та виплати грошового забезпечення військовослужбовців свідчить про те, що:

1) основними порушеннями права на грошове забезпечення військовослужбовців є: а) відмова в реалізації права військовослужбовця на

знання розміру складових елементів його грошового забезпечення, а також формування розміру його грошового забезпечення; б) нарахування та виплата грошового забезпечення з порушенням права військовослужбовця на отримання додаткових елементів грошового забезпечення (премій та інших додаткових складових грошового забезпечення); в) не проведення (відмова у проведенні) індексації грошового забезпечення; г) неправомірне позбавлення права на працю, що виявляється в позбавленні права на грошове забезпечення; г) незаконне звільнення, що виявляється в позбавленні права на грошове забезпечення (без порушення права на працю); д) затримка виконання рішення про поновлення на роботі (зокрема, й в частині затримки виплати невиплаченого середнього грошового забезпечення за час вимушеного прогулу);

2) причини порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення є різними. При цьому основними з таких причин є те, що в практичній дійсності:

а) відповідачами у справі (суб'єктами, на яких покладено обов'язок вчасно та в повній мірі здійснювати грошове забезпечення) не завжди в належній мірі розуміються норми чинного законодавства. При цьому розглянуті випадки дозволяють переконатись в тому, що неправильне розуміння норм законодавства обумовлюється не їх складністю (в дійсності, ці норми досить часто є однозначними), а через інші обставини фактичної дійсності (ймовірно, через брак знань, кваліфікації тощо);

б) відповідачами у справі умисно порушується право військовослужбовця на грошове забезпечення. Про це свідчать справи, в яких службові особи підроблювали документи, на основі яких позбавляли позивачів у справі права на працю та на грошове забезпечення військовослужбовців, а також вводили з цього приводу суд в оману, намагаючись переконати суддів в тому, що в дійсності мали місце фактичні, нормативні та процедурно-

процесуальні підстави, а також умови для звільнення військовослужбовця й зняття його з усіх видів забезпечення у ВЧ;

в) відповідачами у справі порушуються права військовослужбовців на грошове забезпечення умисно з виправдуванням цього складним економіко-політичним станом держави, відсутністю бюджетних асигнувань на індексацію грошового забезпечення тощо;

3) правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні на сьогоднішній день є достатньо однозначним й слідування нормам законодавства у цій сфері дозволяє не лише порушувати право військовослужбовця на гідну винагороду за роботу, але й ефективним чином відновлювати це право, зокрема, в судовому порядку (у цьому контексті зростає цінність саме суду, головним чином у випадках, коли службові особи, котрі повинні захищати право військовослужбовця на винагороду, в дійсності є порушниками цього права).

Висновки до розділу 2

1. Підстави грошового забезпечення військовослужбовців – це система обов’язкових і додаткових фактів юридично значимої реальності, сукупна наявність котрих уможливорює нарахування та виплату винагороди (грошового забезпечення) військовослужбовця. За ознакою базовості ці підстави поділяються на: 1) основні підстави (контракт про проходження військової служби; виконання роботи, передбаченої договором, або ж збереження вірності Батьківщини в умовах неможливості виконання роботи); 2) додаткові підстави (сукупність фактичних обставин реальності, котрі є підставою для нарахування та виплати надбавок, премій, зокрема: особливі умови виконання роботи, виконання певних видів робіт, успішне виконання бойового завдання тощо). За ознакою сутнісного вияву такі підстави поділяються на: 1) фактичні підстави: а) укладання та дія контракту про проходження військової служби; б) наявність

статусу військовослужбовця протягом періоду, за який має виплачуватись винагорода військовослужбовця; в) належне виконання службових обов'язків за відповідний період (час), за який виплачується грошове забезпечення; г) збереження вірності Батьківщині в умовах неможливості виконання службових обов'язків за контрактом військовослужбовця в силу перебування у полоні (заручниках); 2) нормативна підстава (конкретні норми чинного законодавства, крізь призму яких фактичні підстави інтерпретуються в якості достатніх для подальшого нарахування та виплати винагороди військовослужбовцю); 3) процедурно-процесуальні підстави (судове рішення про поновлення на посаді, з якої військовослужбовця звільнили не на законних підставах; дії та рішення повноважних суб'єктів у межах процедур здійснення грошового забезпечення військовослужбовців).

2. Умови грошового забезпечення військовослужбовців – це система об'єктивних обставин, необхідних для розуміння основних і додаткових підстав грошового забезпечення в якості таких, що можуть вважатись достатніми фактами для нарахування та виплати винагороди військовослужбовцю за виконану ним роботу. Основними такими умовами є: 1) умови виконання роботи: а) інтенсивність служби (показники психофізіологічних зусиль, які службовець докладає для виконання своєї роботи); б) особливі умови служби (перебування в зоні проведення ООС і т. д.); 2) особливі характеристики військовослужбовця, що враховуються при визначенні факту можливості виплати грошового забезпечення та його розміру (перебування на певній посаді; наявність певного військового (спеціального) звання); 3) темпоральна умова (тривалість перебування на військовій службі; виплата винагороди у поточному місяці за попередній); 4) умова тривання правовідносин (військової служби) за контрактом; 5) нормативно-фінансова умова (розмір грошового забезпечення визначається КМ України; винагорода виплачується в межах асигнувань, передбачених кошторисом на грошове забезпечення).

3. Право військовослужбовця на захист його права на грошове забезпечення є законом передбаченою можливістю службовця звертатись й використовувати усі можливі законні способи та засоби впливу на суб'єкта, зобов'язаного задовольняти право військовослужбовця на винагороду, з метою вчасного та в повному розмірі отримання грошового забезпечення, а також припинення дій державного органу (посадової особи), якими унеможлиблюється отримання службовцем грошового забезпечення (також частини винагороди).

4. Гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення – це сукупність правових і організаційно-правових засобів, способів та умов, за допомогою яких військовослужбовець та державні органи забезпечують реальне відновлення порушеного права на винагороду.

За ознакою загальної сутнісної природи гарантій захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення ці гарантії поділяються на: 1) загально-соціальні гарантії: а) економічні гарантії (закріплення Урядом достойного розміру грошового забезпечення; фінансування інститутів захисту прав військовослужбовців, зокрема, й їх права на винагороду; стимулювання населення до економічної активності, підвищення рівня інвестиційної привабливості держави і т. д., результатом чого є збільшення Державного бюджету); б) політичні гарантії (політико-правове забезпечення подальшого розвитку держави, як соціальної держави; правової та демократичної держави у напрямі людиноцентризму); в) ідеологічні гарантії (культивування нетерпимості до порушення службово-трудова прав військовослужбовців; формування суспільного запиту щодо максимізації зусиль держави стосовно реального забезпечення належного функціонування правового механізму захисту права військовослужбовця на достойну винагороду); 2) спеціально-соціальні гарантії: а) нормативно-правові гарантії (визначення: права військовослужбовця на отримання грошового забезпечення, а також підстав і умов цієї винагороди;

чіткого порядку грошового забезпечення військовослужбовців; обов'язків держави щодо забезпечення права військовослужбовця на грошове забезпечення; обов'язків держави щодо захисту порушеного права військовослужбовця на грошове забезпечення); б) інституційні гарантії (правозахисна діяльність суду; правозахисна діяльність керівників на військовій службі, а також Президента України); в) процедурно-процесуальні гарантії (процедури звернення за захистом до суб'єктів публічної адміністрації та розгляду цих звернень; процесуальні процедури звернення до суду та розгляду службово-трудоного спору адміністративним судом).

5. Актуальна судова практика у справах щодо грошового забезпечення засвідчує існування таких основних порушень права військовослужбовців на винагороду: 1) відмова в реалізації права на знання розміру складових елементів власного грошового забезпечення, а також формування розміру грошового забезпечення; 2) нарахування та виплата грошового забезпечення з порушенням права на отримання додаткових елементів грошового забезпечення (також їх отримання в належному розмірі); 3) не проведення (відмова у проведенні) індексації грошового забезпечення; 4) неправомірне позбавлення права на працю та на грошове забезпечення; 5) незаконне звільнення, що виявляється в позбавленні права на грошове забезпечення (без порушення права на працю); б) затримка виконання рішення про поновлення на роботі. Основними причинами такого порушення є: 1) недостатність розуміння повноважними суб'єктами положень чинного законодавства та особливостей їх застосування; 2) умисні дії, спрямовані проти конкретних військовослужбовців (особисті причини не встановлені); 3) відсутність бюджетних асигнувань на виплату доплат, індексацію грошового забезпечення тощо.

Судова практика у справах щодо грошового забезпечення військовослужбовців додатково вказує на те, що на сьогоднішній день правове регулювання грошового забезпечення: 1) є однозначним й в своїх правилах і

стандартах мінімізує практику порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення; 2) постає нормативною основою для реального захисту цього права працівника в судовому порядку.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1 Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного договору

Вже, починаючи з 2002 р. [273] офіційним зовнішньополітичним курсом України було проголошено євроатлантичну інтеграцію [314, с. 15], активні дії з реалізації якої були призупинені на період з 2010–2015 рр. На сьогоднішній день євроатлантичні прагнення України охоплені категорією базового національного інтересу, котрий реалізується в пріоритетному порядку [323]. Зокрема, в п. 3 ч. 3 ст. 3 Закону України «Про національну безпеку України» серед вихідних національних інтересів України законодавцем названо «інтеграцію України в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в ЄС та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами» [262]. Крім того, Україна остаточно закріпила намір набутти членства в Північноатлантичному альянсі також на конституційному рівні, а саме у преамбулі Основного Закону України.

Об'єктивна потреба реалізації євроатлантичних прагнень України є цілком виправдною, щонайменше з огляду на той факт, що вказаний процес:

- 1) «стимулює досягнення державою високих демократичних, соціально-економічних та оборонних стандартів як у країнах НАТО» [338, с. 42];
- 2) в решті – обумовить входження України до відповідної системи колективної безпеки, що сприятиме посиленню гарантій суверенності нашої держави.

Зокрема, як зазначають вітчизняні учені, «після вступу до Альянсу Україна

братиме безпосередню участь у процесах вироблення і прийняття рішень щодо подальшого розвитку європейської і євроатлантичної безпеки» [129, с. 154]. Крім того, «Україна отримає додаткові гарантії забезпечення державного суверенітету, територіальної цілісності та непорушності державних кордонів. Завдяки цьому в майбутньому Україна не буде об'єктом провокацій на кшталт закликів до перегляду статусу Севастополя та Кримського півострова або нагнітання напруження, як було підчас конфлікту навколо острова Коса Тузла» [129, с. 154].

Зважаючи на вказані прагнення Україною поступово вже здійснюються заходи з наближення національного законодавства про військову службу та про правовий статус військовослужбовців до відповідних стандартів держав-членів Організації Північноатлантичного договору (за прикладом європеїзації законодавства про працю [див., напр.: 135; 134]). Між тим, особливої уваги в цьому процесі набуває питання наближення чинного національного законодавства до норм вказаних держав у частині регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, що є сукупністю норм, які закладають основу високого рівня соціальної безпеки вказаних службовців.

При цьому слід мати на увазі, що на рівні Північноатлантичного альянсу відсутні чіткі універсальні стандарти розуміння достойного грошового забезпечення військовослужбовців, структури цього забезпечення, порядку нарахування та виплати винагороди військовослужбовця, втрати чи призупинення можливості реалізації права на грошове забезпечення та на захист цього права. Однак, для усіх держав-членів Організації Північноатлантичного договору спільним є те, що вони прагнуть забезпечити максимально високий рівень соціальної безпеки військовослужбовців, адже, як зазначають учені «система матеріального стимулювання нелегкої військової праці практично в усіх державах світу є не тільки показником відношення суспільства до армії, але і обов'язковою умовою “успішності” держави» [112, с.

303]. Відтак, «вирішення соціально-економічних проблем військовослужбовців є важливою складовою соціальної політики держави» [112, с. 303]. З огляду на це, наприклад в США, значна частина коштів федерального військового бюджету виділяється на «статті витрат по соціальному забезпеченню військовослужбовців, цивільних фахівців міністерства оборони та членів їх сімей, а також військових пенсіонерів» [112, с.303], а також щороку переглядається рівень грошового забезпечення військовослужбовців.

Проте, слід мати на увазі, що відсутність на рівні Північноатлантичного альянсу універсальних стандартів щодо грошового забезпечення військовослужбовців сприяє тому, що окремі держави-члени Альянсу ігнорують важливість забезпечення військовослужбовців гідною заробітною платою. Прикладом цьому є Республіка Болгарія (далі – РБ), в якій станом на 2019 р. базова місячна винагорода (*основното месечно възнаграждение*) військовослужбовців, котрі займали найнижчі посади на військовій службі, становила 380 левів і розмір цієї винагороди не змінювався з 2009 р. При цьому важливим є те, що в 2009 р. мінімальна заробітна плата в Болгарії складала 240 левів і в цьому контексті мінімальна винагорода військовослужбовців була на 57% більшим за мінімальну заробітну плату; у 2019 р. мінімальна заробітна плата в Болгарії на 47% була вищою за мінімальну винагороду військовослужбовців [132]. З огляду на це, у 2020 р. було передбачено зростання мінімальної винагороди військовослужбовців на 10% [239], що врешті не сприятиме повноцінному вирішенню проблеми неналежного грошового забезпечення військовослужбовців в РБ [307].

Відтак, можемо констатувати, що особливості правового регулювання грошового забезпечення в державах-членах Організації Північноатлантичного договору наразі є досить актуальним питання, аналіз якого сприятиме окресленню перспектив розвитку вітчизняного законодавства про винагороди військовослужбовців. Крім того, актуальність проблематики оплати праці у

вказаній групі держав підтверджується широким інтересом європейських учених до цього питання, серед яких: С. Антонюк [1], Р. Дубовській [8], Я. Стеліна [28], Ю. Тріппнер-Храбі [13], З. Якукович [10] та інші науковці. При цьому окремі аспекти грошового забезпечення військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного договору розглядали у своїх наукових напрацюваннях А. Жепецька [26], В. Заркова [127], Д. Канєв [133], Е. Я. Налєпа [15], Р. Чиржинський [4], В. Ярмолевич [11] та інші європейські науковці. Критичний аналіз вказаних наукових джерел дає підстави стверджувати, що питання грошового забезпечення військовослужбовців в державах Північноатлантичного альянсу ще не було предметом комплексної наукової розвідки.

Відтак, у межах нашого дослідження вбачається потреба в формулюванні актуальної наукової думки про правове регулювання грошового забезпечення в окремих державах-членах Організації Північноатлантичного договору. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань: 1) виокремити групу держав Північноатлантичного альянсу, досвід правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в яких вбачається найбільш корисним для окреслення шляхів удосконалення відповідного національного законодавства; 2) на основі наукових джерел та бази чинного законодавства досліджуваних держав виокремити сукупність нормативно-правових актів досліджуваних держав у частині, що регулюють грошове забезпечення військовослужбовців; 3) проаналізувати норми законодавства досліджуваних держав, що встановлюють правила грошового забезпечення військовослужбовців; 4) визначити роль трудового права в регулюванні грошового забезпечення військовослужбовців в досліджуваних державах.

Вирішуючи поставлені завдання, спершу зазначимо, що в рамках нашого дослідження особливий науково-практичний інтерес складають держави, котрі: 1) є державами-членами ЄС та Організації Північноатлантичного договору, що

пояснимо наступним: а) у цьому контексті будуть враховуватись також євроінтеграційні прагнення України (адже «Україна, як невід’ємна частина Європи, орієнтується на чинну в провідних європейських країнах модель соціально-економічного розвитку, яка ставить перед Україною нові завдання та вимагає від неї активної участі в їхньому вирішенні» [68, с. 132]); б) в Україні та європейських державах наявні схожі концепції осмислення сучасної соціальної держави (її задачею є «встановлення гідних стандартів життя, адже чим вище стандарт, тим менша різниця між багатими й бідними, тим легше врегулювати конфлікти в суспільстві й між людьми, які знаходяться на різних полюсах матеріального рівня» [131, с. 4]), аналогічні цінності та близька концепція розуміння соціальної безпеки працівників; 2) мали спільну з Україною історію (перебували в групі держав так званого «соціалістичного табору») та спромоглися долучитись до Північноатлантичного альянсу. Керуючись такими критеріями, в якості прикладу розглянемо особливості правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у таких державах-членах Північноатлантичного альянсу:

1. *Республіка Польща*. Ця сусідня з нами держава набула членства в Альянсі з 1999 р.: 1) внаслідок того, що «впродовж 1990-х р. Польською державою було реалізовано ряд кроків задля досягнення відповідності стандартам Альянсу» [61, с. 195]; 2) в якості «своєрідного авансу, зробленого їй провідними державами євроатлантичного співтовариства, зацікавленими в розширенні на схід кордонів НАТО та унеможливлення, таким чином, відновлення у цій частині Європи російської присутності» [61, с. 195]. Оскільки Польща до моменту набуття членства в Організації Північноатлантичного договору перебувала (у порівнянні з іншими державами-членами Альянсу) в стані, досить близькому до поточного стану України, дослідження правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у цій державі має суттєве теоретичне та практичне значення у питання вдосконалення відповідних

норм чинного законодавства України.

Комплексно аналізуючи норми чинного законодавства РП про військову службу та про правовий статус військовослужбовця (професійного солдата), можемо дійти висновку, що норми про грошове забезпечення таких службовців містяться в різних нормативно-правових актах законодавчого та підзаконного характеру, основними з яких є такі акти:

1) Закон РП «Про загальний обов'язок щодо захисту Республіки Польща» від 21 листопада 1967 р. (далі – Закон РП від 21 листопада 1967 р.). У цьому законодавчому акті вказується на те, що набути правовий статус військовослужбовця (відповідно, й отримувати винагороду такого службовця) може особа, котра: а) має польське громадянство; б) є повнолітньою; в) раніше не притягувалась до кримінальної відповідальності за вчинення умисного злочину; г) знаходиться в належній фізичній формі; г) має належний рівень освіти, а саме: для рядового військовослужбовця (*szeregowy*) потребується попередньо закінчити хоча б гімназію, для унтер-офіцера (*podoficer*) – закінчити принаймні загальноосвітню середню школу, а для офіцера (*oficer*) – мати ступінь магістра (так само – аналогічний рівень освіти). Таким чином, особа може отримувати заробітну плату (*uposażenia*) військовослужбовця, що корегується у залежності від посади, військового звання (перелік цих звань міститься у статтях 74-76а вказаного Закону РП) та інших факторів, маючи відповідний статус та виконуючи певний вид роботи – військової роботи (їх перелік міститься у статтях 55 і 59 цього Закону РП).

Відповідно до п. 15 ч. 2 ст. 49а Закону РП від 21 листопада 1967 р. інформація про заробітну плату кожного військовослужбовця може збиратись, оброблятись і розміщуватись у Єдиному реєстрі військовослужбовців, що забезпечує прозорість процесу грошового забезпечення військовослужбовців.

Додатково слід звернути увагу на те, що досліджуваний законодавчий акт у ч. 2 ст. 68 закріплює правило, відповідно до якого права

військовослужбовців, які стосуються забезпечення житлом, отримання заробітної плати, компенсаційної й пенсійної допомоги та забезпечення особливих потреб осіб з інвалідністю на службі «визначаються окремими законами та правовими актами, виданими на їх основі» [17];

2) Закон РП «Про військову службу професійних солдатів» від 11 вересня 2003 р. [18] (далі – Закон РП від 11 вересня 2003 р.), який у відповідності до п. 4 ч. 1 ст. 1 окреслює загальні засади отримання заробітної плати та інших виплат професійним солдатам (цьому питанню присвячено розд. 5 Закону). Зокрема, відповідний законодавчий акт у ч. 5 ст. 22 проголошує право військовослужбовця на отримання заробітної плати (*prawo do uposażenia*), а в ч. 1 ст. 76 встановлює правило, згідно якого право військовослужбовця на винагороду виникає в день, коли він розпочинає свою професійну військову службу. Правом військовослужбовця на заробітну плату виявляється право на вчасне отримання винагороди (основна зарплата та постійні надбавки відповідно до ч. 1 ст. 81 вказаного Закону РП виплачуються щомісяця, а саме у перший робочий день місяця, за який вони мають бути виплачені), розмір якої враховує: престиж професії професійного солдата (ч. 2 ст. 71 вказаного Закону РП); обов'язок держави «забезпечувати професійних солдатів гідними умовами життя, дозволяючи їм присвятити себе службі народові та Вітчизні, адекватно компенсуючи важку працю, обмеження та жертви, пов'язані з виконанням професійної військової служби» (ч. 3 ст. 3 зазначеного Закону РП).

Закономірним чином, законодавець також чітко визначає підстави та умови зміни розміру заробітної плати військовослужбовця, а саме у ч. 2 ст. 76 Закону РП від 11 вересня 2003 р. передбачається, що така зміна відбувається: станом на дату обставин, що виправдовують зміну (у разі виникнення обставин, що спричиняють збільшення заробітної плати); першого числа місяця, наступного за місяцем, у якому виникли обставини, що виправдовують зміну (у разі виникнення обставин, що спричиняють зменшення заробітної плати). Крім

того, у ч. 3 вказаної статті Закону РП передбачається правило, у відповідності до якого в ситуаціях, коли право на заробітну плату (чи на її збільшення) у військовослужбовця виникло протягом календарного місяця, заробітна плата за період до кінця цього місяця обчислюється в розмірі 1/30 місячної заробітної плати за кожен день виконання службовцем покладеної на нього військової роботи.

Слід звернути увагу й на те, що у відповідності до ч. 1 ст. 72 Закону РП від 11 вересня 2003 р. військовослужбовець щомісячно отримує основну заробітну плату та (щомісячно чи за інший період) надбавки, коли він на них має право (як виняток – додаткова річна заробітна плата згідно ч. 5 ст. 83 вказаного Закону РП виплачується не пізніше ніж у перші три місяці календарного року, що настають за тим, за який заробітна плата передбачена). При цьому до категорії «інших грошових виплат» (*inne należności pieniężne*) військовослужбовця польський законодавець відносить, зокрема: підйомну допомогу; щорічну додаткову заробітну плату; премії та надбавки; ювілейні нагороди; бонуси тощо (ч. 1 ст. 73 вказаного Закону РП). Також зауважимо, що законодавцем у ч. 1 ст. 80 Закону РП від 11 вересня 2003 р. встановлюється правило, відповідно до якого професійні солдати можуть отримувати надбавки до основної заробітної плати (згідно ч. 2 ст. 81 зазначеного Закону РП постійні надбавки у переважній частині виплачується не пізніше десятого числа місяця, наступного за місяцем, коли професійний солдат виконав умови, котрі обґрунтовують надання таких надбавок), а саме: а) спеціальну надбавку (*dodatek specjalny*); б) службову надбавку (*dodatek służbowy*); в) надбавку за тривалу військову службу (*dodatek za długoletnią służbę wojskową*); г) заохочувальну надбавку (*dodatek motywacyjny*); ґ) функціональну надбавку (*dodatek funkcyjny*); д) компенсаційну надбавку (*dodatek kompensacyjny*).

Разом із тим, військовослужбовець, який протягом усього календарного року проходив військову службу, у відповідності до частин 1 і 2 ст. 83 Закону

РП від 11 вересня 2003 р. набуває права на додаткову річну заробітну плату (*prawo do dodatkowego uposażenia rocznego*) у розмірі 1/12 основної заробітної плати враховуючи постійні надбавки, отримані в календарному році, за які передбачається додаткова річна заробітна плата. Крім того, право на додаткову річну заробітну плату також набуває: а) професійний солдат, призваний на професійну військову службу протягом календарного року, якщо він проходив професійну військову службу не менше 6 календарних місяців (протягом відповідного календарного року); б) професійний солдат, що був звільнений з професійної військової служби протягом календарного року – у розмірі 1/12 основної заробітної плати разом із постійними надбавками, отриманими в календарному році, за які належить додаткова річна заробітна плата.

У рамках питання, що нами розглядається, важливо також зауважити, що право військовослужбовця на грошове забезпечення безпосереднім чином кореспондується відповідним обов'язком, передбаченим у ст. 74 розглядуваного законодавчого акту. Крізь призму цієї статті Закону обов'язок щодо вчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати та інших грошових виплат, зазначених у ст. 73 Закону РП, покладається на військову частину чи цивільну установу (*instytucja cywilna*), на котру покладається обов'язок здійснювати фінансове забезпечення солдата. Крім того, у разі затримки виплати заробітної плати та інших платежів, зазначених у ст. 73 Закону РП від 11 вересня 2003 р., військовослужбовець має право на отримання додаткової компенсації за відповідну затримку (з моменту, коли службовець повинен був отримати винагороду, до моменту, коли він отримав ці грошові кошти), розмір (у відсотках) яких визначається рішенням органу, уповноваженого нараховувати заробітну плату чи інші платежі (ч. 3 ст. 75 вказаного Закону РП).

Також законодавцем у розглядуваному законодавчому акті комплексно врегульовується питання припинення, а також призупинення права військовослужбовця на заробітну плату. Зокрема, у ч. 4 ст. 76 Закону РП

від 11 вересня 2003 р. вказується на те, що право на заробітну плату вичерпується в останній день місяця, коли професійний солдат був звільнений з професійної військової служби, зник або ж помер. У цьому контексті слід звернути увагу на те, що національне законодавство України, на відміну від польського, передбачає більший рівень захисту соціальної безпеки військовослужбовців, які зникли безвісти, коли цей юридичний факт не пов'язаний із дезертирством.

Що ж стосується втрати права військовослужбовця на грошове забезпечення, то таке може мати місце:

а) протягом усього періоду звільнення (*zwolnienia*) військовослужбовця від роботи у разі, коли він вчасно (протягом 7 днів з дня отримання документу чи з дня настання події, з огляду на яку потрібно подати командирі заяву) не надав командирі військової частини: медичну довідку, в сенсі, окресленому у частинах 6, 7 ст. 55а Закону РП «Про грошову допомогу по соціальному страхуванню в разі хвороби та материнства» від 25 червня 1999 р. [19], підпунктах «b» і «c» п. 6 ч. 1 ст. 60b, ч. 2 ст. 60c Закону РП від 11 вересня 2003 р.; довідку медичної установи, зазначену в п. 5 ч. 1 ст. 60c Закону РП від 11 вересня 2003 р.; заяву про настання обставин, зазначених у підп. «a» п. 6 ч. 1 ст. 60b Закону РП від 11 вересня 2003 р. (несподіване закриття ясла, дитячого клубу, дитячого садка чи школи, яку відвідує дитина, а також у випадку хвороби няні, з якою батьки уклали відповідну угоду (*umowa uaktywniająca*), зазначену в ст. 50 Закону «Про догляд за дітьми віком до 3 років» від 4 лютого 2011 р. [16]). При цьому відповідне правило, як це передбачено у ч. 5 ст. 60d Закону РП від 11 вересня 2003 р., не підлягає застосуванню у випадках, коли службовець не надав необхідні документи (посвідчення, заяву чи рішення) з причин, що від нього не залежали;

б) протягом усього періоду звільнення військовослужбовця від роботи у разі, коли в результаті перевірки буде встановлено неправильне (*nieprawidłowe*)

використання лікарняного листа чи іншого документу, на підставі якого службовець отримує оплачуваний відгул (частини 3 і 4 ст. 60е Закону РП від 11 вересня 2003 р.). Позбавлення права на грошове забезпечення у такому випадку здійснюється згідно вимог ч. 13 ст. 60е аналізованого Закону РП, а саме шляхом прийняття відповідного рішення командуючим військовою частиною на підставі висновків, що містяться в протоколі перевірки;

в) протягом усього періоду звільнення військовослужбовця від роботи у разі, коли в результаті перевірки буде встановлено факт підробки лікарняного листа (ч. 6 ст. 60е вказаного Закону РП);

г) протягом періоду з моменту, коли службовець повинен був вийти на роботу, до моменту, коли він вийшов на роботу (кінцевої дати лікарняного листа), якщо в результаті перевірки військово-лікарська комісія визначить в якості дати припинення непрацездатності солдата дату, що передує даті, зазначеній у медичній довідці (ч. 5 ст. 60е Закону РП від 11 вересня 2003 р.);

г) одноразово відносно до можливості зберегти та реалізувати право на додаткову річну заробітну плату. Це право військовослужбовець згідно до ч. 3 ст. 83 Закону РП від 11 вересня 2003 р. втрачає, у разі: наявності факту невинуватості відсутності його на службі протягом періоду, що перевищує два робочі дні протягом календарного року; звільнення його з військової служби солдата від професійної військової служби у випадках, зазначених у пунктах б (отримання недостатньої загальної оцінки службової діяльності), 11-14 (втрата військового звання чи пониження у званні; юридично обґрунтоване рішення про накладення дисциплінарного стягнення у вигляді усунення від виконання професійної військової служби; прийняття щодо службовця остаточного та обов'язкового судового рішення про притягнення до кримінальної відповідальності, пов'язаної з позбавленням публічних прав, відрахуванням з професійної військової служби чи заборонаю займатися професією професійного солдата; прийняття щодо службовця остаточного обвинувального

вироку, яким він засуджується до позбавлення волі чи утримання під вартою без умовного зупинення його виконання) ст. 111 розглядуваного Закону РП.

Окремої уваги заслуговують норми Закону РП від 11 вересня 2003 р., що передбачають зменшення розміру заробітної плати військовослужбовця з огляду на перебування його на лікарняному тощо, а також подальше використання коштів, що залишилися на рахунках військової частини з вказаних підстав. Зокрема, в частинах 1 і 3 ст. 89с вказаного законодавчого акту передбачається, що кошти, які залишилися у результаті зменшення заробітної плати професійних солдатів за період перебування їх на лікарняному, повинні повністю бути розподілені (після закінчення звітного періоду, що триває не менше календарного місяця і не довше 3 календарних місяців) на дискреційні винагороди (*nagrody uznaniowe*) особам за виконання ними службових завдань замість професійних солдатів, що перебували на лікарняному. При цьому законодавець безпосереднім чином не передбачає аналогічного правила у випадках, коли мало місце призупинення права на грошове забезпечення (зокрема, у результаті неоплачуваної відпустки, недобросовісного використання лікарняного листа тощо);

3) Розпорядження Міністра національної оборони «Про базові ставки заробітної плати для професійних солдатів» від 31 березня 2020 р. [32] (далі – Розпорядження Міністра оборони від 31 березня 2020 р.), що був розроблений і прийнятий на виконання ст. 78 Закону РП від 11 вересня 2003 р. й визначає (з 1 січня 2020 р.) базові ставки заробітної плати для професійних військовослужбовців для окремих груп заробітних плат (базові ставки окреслені у Додатку 1 до вказаного Розпорядження);

4) Розпорядження Міністра національної оборони «Про надбавки до основної зарплати професійних солдатів» від 28 грудня 2016 р. [31] (далі – Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р.) (з урахуванням змін, внесених до нього 25 лютого 2020 р. [33]), що був розроблений та прийнятий на

виконання ст. 80 Закону РП від 11 вересня 2003 р. У відповідності до пар. 1 зазначеного Розпорядження, цей документ визначає:

а) розмір, детальні умови та порядок надання та збільшення таких надбавок військовослужбовця:

– спеціальних надбавок, що надаються солдату (на підставі пар. 4 та в порядку і розмірах, передбачених параграфами 11-25 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р.) за особливі характеристики чи умови служби що виявляються, зокрема у: польотах в складі екіпажів військових літаків; виконанні безпосередніх службових обов'язків військової авіації; службі в екіпажі морських суден, що виходять у море; виконанні підводних робіт із застосуванням водолазного спорядження; виконанні стрибків з парашутом; виконання завдань, що виражаються в безпосередній фізичній боротьбі з тероризмом або навчанні у цій галузі у військовій частині № 2305 і т. д. Важливо звернути увагу на те, що в пар. 5 досліджуваного документу передбачається, що спеціальна надбавка надається професійному солдату з дати вступу на посаду, а за виконання роботи, перелік яких міститься в пар. 4 цього Розпорядження (головним чином, у пунктах 1, 2, 4, 5 та 9), не раніше дня, зазначеного в наказі про виконання військовослужбовцем, визначених окремими нормативними актами, умов, що дають право на діяльність, для якої передбачена ця надбавка.

Солдат, який отримує спеціальну постійну надбавку (*dodatek specjalny o charakterze stałym*) в останній місяць професійної військової служби, у відповідності до ч. 1 пар. 6 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р. має право на цю допомогу: у повному обсязі – якщо він отримував таку надбавку строком не менше 10 років; у розмірі 1/10 від розміру останньої надбавки за кожен рік, в якому службовець отримував спеціальну надбавку постійного характеру (якщо він отримував її протягом шести місяців, то цей період в окресленому сенсі розглядається як повний рік);

– службових надбавок, що надаються військовослужбовцю на постійній основі (*o charakterze stałym*) з огляду на той факт, що особа займає посаду: командира батальйону, ескадрильї, корабля II рангу чи групи кораблів або ж головного бухгалтера у підрозділі сектору публічних фінансів, що здійснює державні витрати; командира роти, батареї, ескадрильї, групи допоміжних суден або морської рятувальної групи чи корабля III або ж IV рангу і т. д.;

– заохочувальних надбавок, що надаються відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 80 Закону РП від 11 вересня 2003 р. [18];

б) розмір, детальні умови та порядок надання, збільшення та зменшення таких надбавок військовослужбовця:

– функціональних надбавок, котра у відповідності до ч. 1 пар. 33 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р. надається військовослужбовцю, на котрого покладено: одноособове виконання функцій військового навчання (чи замісника такої особи); керівника організаційного підрозділу (його замісника) і т. д.

– компенсаційних надбавок, що надається на підставі ст. 42d Закону РП від 11 вересня 2003 р. [18]. Зокрема, у ч. 2 пар. 34 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р. вказується на те, що розмір такої надбавки є різниця між ставкою основної заробітної плати, що виплачується професійному солдату залежно від посади, на якій він перебуває, а також нормою базової заробітної плати, котру такий військовослужбовець отримував на раніше обійманній службовій посаді;

в) розмір та порядок надання та збільшення надбавки за тривалу військову службу. Ця надбавка військовослужбовця у відповідності до ч. 1 пар. 29 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р. розраховується (залежно від розміру основної заробітної плати службовця) за такою логікою: після трьох років військової служби – 3%; після шести років військової служби – 6%; після дев'яти років військової служби – 9%; після

дванадцяти років військової служби – 12%; після п'ятнадцяти років військової служби – 15%. У відповідності до ч. 2 зазначеного параграфу Розпорядження допускається також й подальше відсоткове зростання надбавки за тривалу постійну військову службу, а саме: після шістнадцяти років військової служби надбавка солдата збільшується щороку на 1%, але не більше ніж до 35% після 35 років військової служби. Як вбачається, в Україні передбачається вища відсоткова ставка визначення розміру надбавки за вислугу років, про що свідчить п. 1 розд. IV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 07 червня 2018 р. № 260 [253] (вже з одного по п'ять років ця надбавка складає 25%). Однак, у цьому контексті також слід мати на увазі й різницю в розмірах посадових окладів військовослужбовців в Україні та в РП;

г) спосіб визначення розміру спеціальних надбавок та надбавок за службу за останній місяць проходження військової служби та періоди проходження служби або отримання надбавки, що вважаються еквівалентними періоду отримання спеціальних надбавок або ж надбавок за службу;

г) конкретні властивості чи умови проходження військової служби, за які виплачуються спеціальні надбавки, а також службові посади (військові частини), перебування на яких (в яких) обумовлює виконання службових обов'язків, що надає право на надбавку за службу.

Окремої уваги заслуговує також й та обставина, що в Додатку 1 до цього Розпорядження Міністром окреслюється перелік шкідливих для здоров'я військовослужбовця чи обтяжливих (*uciqzliwe*) для нього умов служби, що відповідають чотирьом рівням шкідливості (обтяжливості) й пропорційним чином визначають розмір відповідних надбавок професійного солдата.

2. Республіка Болгарія. Після розпаду колишнього СРСР, а також з припиненням дії Варшавського договору РБ, так само, як і РП, залишилася без одного зі своїх головних військово-політичних союзників, що забезпечував перебування Болгарії в групі держав так званого «соціалістичного табору».

Зважаючи на це, РБ була охоплена великою американо-європейською стратегією відновлення трансатлантичного альянсу та паралельного звуження впливу РФ в Європі [2, с. 95; 6, с. 3], чому (в контексті розглядуваної держави) сприяла нова болгарська політика добросусідства з Туреччиною, котра з 1952 р. була членом Організації Північноатлантичного договору та тривалий час поставала в якості найближчого ворогу для РБ. Наслідком цього стало те, що в 2004 р. РБ стала членом Північноатлантичного альянсу, а в 2007 р. – членом ЄС [51, с. 333]. Набувши членства в Альянсі, РБ почала активно приводити національне законодавство про військову службу та про статус військовослужбовця до цивілізаційного рівня держав-членів вказаної системи колективної безпеки. Не стало виключенням також й питання вдосконалення регулювання нарахування та виплати винагороди (*възнагражденията*) військовослужбовцям у цій державі, нормативну основу якого сьогодні складають такі нормативно-правові акти:

1) Закон РБ «Про оборону та Збройні сили Республіки Болгарія» від 29 квітня 2009 р. [117] (далі – Закон РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»). Спершу слід звернути увагу на те, що згідно ст. 118 цього законодавчого акту оплата винагород і пільг службовцям військової служби здійснюється на умовах і в порядку, встановленому окремим законом (*отделен закон*). Поряд із тим, комплексний аналіз чинного законодавства Болгарії дозволяє дійти думки, що відповідні питання по сьогодні регулюються окремими нормами Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» (переважно у розд. VI) та на підзаконному рівні.

Сукупна винагорода військовослужбовця складається з основної щомісячної винагороди (*основно месечно възнаграждение*) та додаткових винагород постійного та непостійного характеру (ст. 218 Закону РБ). Між тим, у ч. 1 ст. 212 цього Закону РБ прямо зазначається, що військовослужбовці мають право на основну щомісячну винагороду відповідно до займаної посади та

військового звання, розмір якої визначається міністром оборони РБ (ч. 2 ст. 212), приймаючи до уваги мінімальний поріг (найнижчу посаду на військовій службі), котрий вказується у щорічному законі про державний бюджет РБ (ч. 3 ст. 212). На постійній основі військовослужбовці також мають право на отримання додаткової винагороди за вислугу років, а саме за основною щомісячною винагородою в розмірі 2% за кожен рік військової служби, але сумарно не більше 40% (ст. 213 Закону РБ). Отже, ця додаткова винагорода у відсотковому значенні є вищою, аніж у РП, однак, є нижчою, в порівнянні з Україною.

Серед додаткових винагород, на які має право військовослужбовець в РБ, законодавець називає винагороди (умови, порядок і їх розміри встановлюються актом Міністра оборони РБ) за: а) особливі умови при виконанні військової служби; б) ризики для життя та здоров'я, які не можуть бути усунені, обмежені чи зменшені; в) виконання покладених обов'язків поза встановленим робочим часом; г) освітній та науковий ступінь «доктор» або науковий ступінь «доктор наук», якщо вони займають академічну посаду чи якщо такий ступінь потребується для виконання роботи на військовій службі; г) досягнуті високі результати в роботі; д) інші випадки встановлені в нормативному акті (частини 1 і 2 ст. 214 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»). Крім того, у відповідності до ст. 215 зазначеного Закону РБ військовослужбовці мають право на додаткову винагороду за заміну відсутнього (більше 30 робочих днів) військовослужбовця (у розмірі 25% від основної щомісячної винагороди службовця, що замінюється), якщо: а) така заміна здійснюється за наказом командира (начальника), котрий має право призначати на посаду відсутнього, і не перевищує одного року; б) під час заміщення військовослужбовець продовжує виконувати обов'язки за своєю основною посадою; в) військовослужбовець, що замінює відсутнього службовця, за посадою не є його заступником чи за посадовими обов'язками

замінює такого підлеглого. Так само військовослужбовець згідно ст. 216 цього Закону РБ має право на додаткову винагороду (у розмірі 25% від окладу за такою посадою) за тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою, коли: а) призначення здійснюється командиром (начальником), який має право призначити на вакантну посаду; б) виконання посадових обов'язків за вакантною посадою не перевищує одного року.

Слід мати на увазі, що в розглядуваному законодавчому акті також передбачаються випадки припинення та призупинення права на винагороду. Зокрема, у ст. 217 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» військовослужбовець не має права на винагороду за час, протягом якого він ухилявся від військової служби. Додатково призупинення права на винагороду має місце також у випадках, коли: а) щодо військовослужбовця порушено кримінальне провадження і на цій підставі його усунуто від виконання посадових обов'язків (ч. 1 ст. 158 Закону РБ); б) військовослужбовця відсторонено від виконання посадових обов'язків чи відмовлено в доступі до державної таємниці (ч. 1 ст. 158а Закону РБ).

Окремо в Законі РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» врегульовуються питання відновлення права на винагороду, коли воно призупинено чи припинене не на законних підставах. Зокрема, у ч. 2 ст. 158 вказаного Закону РБ зазначається, що у випадках, коли військовослужбовця усунуто від виконання обов'язків на підставі відкриття щодо нього кримінального провадження, а це провадження припиняється і військовослужбовець виправдовується судом (чи він засуджується судом за вчинення ненавмисного злочину загального характеру) він повертається на посаду, його право на грошове забезпечення відновлюється, а час відсторонення від посади, за який він не отримував винагороди, враховується в службовий стаж й компенсується відповідним розміром «втраченої» винагороди. У разі ж, коли військовослужбовець не отримував винагороду в результаті прийняття акту про відсторонення його від

виконання посадових обов'язків з інших підстав (чи про відмову йому в доступі до державної таємниці), а цей акт скасовується, то згідно ч. 2 ст. 158а досліджуваного Закону РБ: а) відповідний службовець повертається на посаду, яку він займав; б) зазначений період враховується в службовий стаж; в) службовець отримує компенсацію за весь час, коли він не виконував посадові обов'язки і не отримував через це винагороду. Додатково в ч. 1 ст. 172 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» передбачається відновлення права військовослужбовця на винагороду у разі скасування судом його звільнення з військової служби, що також обумовлює право на отримання ним компенсації в розмірі своєї щомісячної винагороди за час, протягом якого він залишився без роботи, але не більше 6 місяців.

Особливої уваги заслуговує також той факт, що у випадках перевищення загальної тривалості робочого часу (згідно) військовослужбовцю відповідно до ч. 3 ст. 194 та ч. 3 ст. 214 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» повинна виплачуватись додаткова винагорода (*допълнително възнаграждение*). Крім того, за виконання службових обов'язків у вихідні дні військовослужбовцю у відповідності до ч. 4 ст. 194 вказаного Закону РБ повинна виплачуватись додаткова винагорода у розмірі 50% (від його основної винагороди), а за дні державних свят – додаткова винагорода у розмірі 100% (від його основної винагороди);

2) Наказ Міноборони РБ «Про умови та порядок виплати винагороди і компенсації військовослужбовцям» від 12 квітня 2010 р. № Н-12 [118] (далі – Наказ Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12), що врегульовує умови і порядок виплати винагород і пільг військовослужбовцям (що є лише громадянами Болгарії) Міноборони, структури прямого підпорядкування Міноборони і Болгарської армії (ст. 1, п. 1 ст. 1а вказаного Наказу).

У п. 2 ст. 1а, статтях 3 і 8 цього Наказу передбачається, що винагорода військовослужбовцям нараховується з дня вступу ними на посаду, що

оголошується відповідним наказом командира (начальника) військового формування чи начальника відповідної структури (на основі відповідних наказів цих суб'єктів також виплачується грошове забезпечення військовослужбовців), до дня, коли ці службовці виключаються зі складу військового формування (відповідної структури). Між тим, у статтях 2 і 4 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12 робиться застереження, що щомісячна винагорода військовослужбовців повинна: разом із надбавками виплачуватися військовослужбовцям особисто готівкою та/або перераховуватись на зазначені ними банківські рахунки з наданням їм інформації на паперових (квитанціях) про нараховані винагороди та проведені утримання; обчислюватися за робочі дні, а оплата праці військовослужбовців за відпрацьований неповний робочий день виплачується пропорційно фактично відпрацьованим дням.

Так само, як і в РП, болгарське законодавство про винагороду військовослужбовців містить правила і стандарти стосовно розміру винагороди та її зміну, хоча вони не є настільки детальними, як у Польщі. Зокрема, у ст. 10 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12 вказується на те, що розміри основної щомісячної винагороди військовослужбовців оголошуються поіменно наказом командира (начальника) військового формування чи начальника відповідної структури. При цьому в ст. 11 цього акту зазначається, що при накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді «пониження у військовому званні на одне звання на строк від 6 місяців до року» військовослужбовцям виплачується винагорода в розмірі основної щомісячної винагороди, встановленої за вище військове звання, з якого вони були «посунуті», з дня накладення дисциплінарного стягнення [118].

Суміжним зі зміною розміру винагороди військовослужбовця є питання призупинення права на винагороду. У статтях 6 і 7 досліджуваного документу вказується, що виплата винагороди військовослужбовцю припиняється у разі його ухилення від військової служби (чи відсторонення з посади) на час,

протягом якого він перебуває в ухиленні (перебуває в стані відсторонення з посади). У вказаних випадках командувачу (командиру) військового формування (начальнику відповідної структури) необхідно видати наказ про призупинення нарахування виплати винагороди, в якому вказується початок ухилення військовослужбовця від служби (відсторонення від посади). Відповідно, виплата винагороди зазначеним суб'єктам поновлюється на підставі наказу командира (начальника) військового формування (начальника відповідної структури) з дня фактичної явки військовослужбовця у формування (відповідну структуру) або ж зупинення (припинення) відсторонення з посади (у випадках, передбачених ст. 158 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ», виплачується відповідна компенсація).

Додатково в розглядуваному нормативно-правовому акті врегульовуються питання виплати окремих додаткових винагород (*допълнителното възнаграждение*) військовослужбовця, а саме доплати за вислугу років (*за продължителна служба*). У ст. 14 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12 зазначається, що ця доплата виплачується з першого числа місяця, котрий наступив після місяця, в якому працівником було набуто дане право. Крім того, задля забезпечення справедливого розміру такої доплати у щомісячних платіжних відомостях військовослужбовців має зазначатися відпрацьований ними термін військової служби в роках, місяцях і днях, які визначаються з першого числа місяця, за який нараховується заробітна плата;

3) Наказ Міноборони РБ «Про умови, розміри та порядок виплати додаткових винагород за специфічні умови виконання військової служби військовослужбовців, а також про специфічні умови праці цивільних службовців Міністерства оборони, структур прямого підпорядкування Міністра оборони і Болгарської армії» від 12 квітня 2010 р. № Н-15 [119] (далі – Наказ Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-15), що стосуються відповідних

додаткових винагород постійного чи непостійного характеру (ст. 2 цього Наказу), а саме таких винагород: а) додаткова винагорода за роботу у висотних районах (розд. II Наказу); б) додаткова винагорода за проживання та роботу у віддалених районах (у селах, які знаходяться на відстані більше 15 км від адміністративних центрів районів) (розд. II «а» Наказу); в) додаткова винагорода за роботу на підземних об'єктах, що охороняються (розд. III Наказу); г) додаткова винагорода за участь у заходах щодо безпосереднього захисту населення від стихійних лих на території РБ та за виявлення, знешкодження й знищення боєприпасів і вибухових речовин (розд. IV Наказу); ґ) додаткова винагорода за участь у військових навчаннях та заходах у польових умовах (розд. IV «а» Наказу); д) додаткова винагорода за чергування (розд. V Наказу); е) додаткова винагорода за підтримку командної готовності з боку чергових сил і засобів для виконання поставлених завдань зі страхування від надзвичайних ситуацій та з рятування (розд. V «а» Наказу); є) додаткові винагороди за надання медичної допомоги, лікувально-діагностичної, профілактичної, науково-дослідної та викладацької діяльності у Військово-медичній академії (розд. VI Наказу); ж) додаткова винагорода за роботу та зберігання ключових матеріалів і підтримку криптографічних засобів (розд. VII Наказу); з) додаткова винагорода за участь у проведенні офіційних церемоніальних та військових ритуалів від Національної гвардійської частини (розд. VIII Наказу) і т. д.

У ст. 3 цього документу окреслюється процедурно-процесуальна підстава виплати грошового забезпечення військовослужбовців, яка пов'язується із наказом командира (начальника) військового формування чи начальника відповідної структури, в якому зазначаються відповідні військовослужбовці (державні службовці), а також розмір належних їм додаткових винагород.

Крім того, у Наказі Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-15 також

визначаються підстави для призупинення та зупинення права на додаткові винагороди військовослужбовців. Додаткові винагороди, передбачені у досліджуваному Наказі (згідно п. 1 ст. 4) не виплачуються (у вигляді призупинення права на ці додаткові винагороди), коли військовослужбовець: а) використовує: неоплачувану відпустку; відпустку у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю; оплачувану (так само – неоплачувану відпустку) у зв'язку із доглядом за дітьми, який надається у відповідності до Кодексу про працю РБ від 1 квітня 1986 р. [148]; службову відпустку; творчу відпустку; відпустку для догляду за хворим членом сім'ї; б) ухиляється від військової служби; в) відсторонюється з посади незалежно від причин відсторонення; г) проходить курс або ж спеціалізацію в країні (чи за кордоном) тривалістю більше 60 календарних днів, за винятком випадків, коли під час курсу чи спеціалізації військовослужбовцем виконується робота, котра обумовлює виникнення в нього права на додаткову винагороду у розмінні норм Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-15. При цьому, припинення відповідного права пов'язується зі звільненням з військової служби чи припиненням виконання роботи, за яку нараховується та виплачується така винагорода.

4) Наказ Міноборони РБ «Про умови, розміри та порядок виплати додаткової винагороди за ризики для життя і здоров'я, які не можуть бути усунуті, обмежені чи зменшені, для військовослужбовців і цивільних службовців Міністерства оборони, структур прямого підпорядкування міністра оборони і Болгарської армії» від 8 лютого 2011 р. № Н-3 [120] (далі – Наказ Міноборони РБ від 8 лютого 2011 р. № Н-3). У контексті ст. 2 цього Наказу на його виконання приймаються до уваги наступні фактори виробничого середовища: мікроклімат (температура, відносна вологість, швидкість повітря і теплове випромінювання); хімічні речовини; шум; вібрації; освітлення; електромагнітні поля; іонізуюче випромінювання; виробничий ризик. При цьому в розд. II Наказу визначаються умови та порядок вимірювання факторів

виробничого середовища й визначення наявності ризиків для життя і здоров'я, пов'язаних з цими факторами; у розд. III – зазначаються особливості оцінки ризику для життя і здоров'я з метою виплати відповідної додаткової винагороди; у розд. IV – визначається порядок формування додаткової винагороди за ризики для життя і здоров'я, які неможливо усунути, обмежити чи зменшити;

3. *Чорногорія*. Ця держава, що відділилась від Сербії та проголосила незалежність 3 червня 2006 р., тривалий час знаходилась в «орбіті» інтересів РФ, Сербії, з одного боку, а також держав-членів Північноатлантичного альянсу, з іншого боку, адже приєднання Чорногорії до цієї Організації означало, що «остання частина європейського середземноморського узбережжя стане частиною території, контрольованої Альянсом» [14]. З огляду на це, обрання Чорногорією проєвропейського курсу розвитку держави обумовило її стрімку євроатлантичну інтеграцію (попри те, що сама ідея вступу до цієї системи колективної безпеки сприймається негативно, зокрема, через жертви серед цивільного населення в результаті бомбардування силами Альянсу Мурина [30]), результатом чого стало те, що 28 квітня 2017 р. Скупщина (*Skupština*) проголосувала за членство в Організації Північноатлантичного договору [27], а 5 червня 2017 р. ця держава набула офіційного членства в Альянсі. Слід зауважити, що наближення цієї держави до стандартів Організації Північноатлантичного договору сприяло тому, щоби Чорногорію держави-члени ЄС почали розглядати в якості реального кандидата на членство в Союзі [5; 29]. Таким чином, зважаючи на те, що Україна перебуває у схожому військово-політичному стані з Чорногорією (напередодні вступу до Альянсу) та має такі ж євроінтеграційні прагнення, для досягнення мети нашого дослідження також важливим буде проаналізувати особливості правового регулювання заробітної плати (*zarade*) військовослужбовця в Чорногорії, нормативну основу якої складають такі нормативно-правові акти:

1) Закон Чорногорії «Про Армію Чорногорії» від 3 серпня 2017 р. [20]. У відповідності до ст. 131 цього законодавчого акту особа, котра служить в армії, має право на заробітну плату (*pravo na zaradu*) та компенсації (*naknadu*) витрат відповідно до закону, що регулює заробітну плату службовців у державному секторі (власне це і відображено у п. 7 ч. 1 ст. 2 відповідного Закону Чорногорії [22]), якщо інше не передбачено цим законом. Додатково, слід звернути увагу на те, що грошове забезпечення військовослужбовців в Чорногорії не завжди є безпосереднім наслідком виконання роботи особою на військовій службі. Зокрема, у ст. 142 Закону Чорногорії «Про Армію Чорногорії» вказується на те, що особа, котра знаходиться на службі в армії, має право відмовитись від виконання роботи протягом певного дня та отримувати за цей день винагороду, а саме в межах семи днів протягом одного календарного року у випадках: а) укладення шлюбу – 5 робочих днів; б) народження дитини – 3 робочих дні; в) народження дитини члена близької сім'ї – один робочий день; г) переїзд – три робочих дні і т. д.

У п. 3 ч. 1 ст. 160 та ч. 1 ст. 166а розглядуваного Закону Чорногорії передбачається, що у разі порушення військовослужбовцем службової дисципліни до нього можуть бути застосовані дисциплінарні заходи (*disciplinske mjere*) матеріального характеру, що позначаються на розмірі його грошового забезпечення: зниження заробітної плати до 30% протягом періоду від одного до трьох місяців (це є найбільш суворим дисциплінарним заходом). Крім того, у п. 2 ч. 1 ст. 161 вказаного законодавчого акту передбачено таке дисциплінарне покарання (*disciplinske kazne*), як зниження заробітної плати військовослужбовця на 30% протягом періоду від чотирьох до дванадцяти місяців.

2) Регламент Міноборони Чорногорії «Про заробітну плату особи, котра перебуває на службі у Війську Чорногорії» від 17 серпня 2016 р. [21] (далі – Регламент Міноборони Чорногорії від 17 серпня 2016 р.), у статтях 3-10

окреслюються коефіцієнти, за якими визначається розмір основної заробітної плати (*osnovna zarada*) військовослужбовця, у статтях 28 і 29 – порядок визначення розміру основної заробітної плати, а в статтях 11-23 – підстави, умови та інші особливості нарахування та виплати доплат (*dodatak na osnovnu zaradu*) військовослужбовця. Зокрема, у ч. 1 ст. 3 цього документу передбачається, що залежно від рівня кваліфікації, освіти, складності роботи, обов'язків та інших елементів, необхідних для оцінки конкретної роботи військовослужбовця, основний зарібок офіцера (офіцера за контрактом), підофіцера (підофіцера за контрактом) визначається відповідно до акту (відповідні коефіцієнти відображені в ст. 4 Регламенту Міноборони Чорногорії від 17 серпня 2016 р.) та групою (*položajna grupa*), до якої він належить (в ст. 5 визначено 20 таких груп), а для солдатів за контрактом – згідно відповідного акту.

Викладене у цьому підрозділі дисертації дає підстави стверджувати наступне:

1. У РП, так само, як і в Україні, на законодавчому та підзаконному рівнях детально врегульовуються різні аспекти грошового забезпечення військовослужбовців, однак, польське законодавство у зазначеній сфері є більш досконалим і передбачає більший рівень соціальної безпеки військовослужбовців. Вказане свідчить про можливість використання польського досвіду правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні. Саме тому, в процесі наближення національного законодавства України про грошове забезпечення військовослужбовців до відповідного законодавства держав-членів Північноатлантичного альянсу, вбачається можливим, використовуючи досвід РП: 1) уточнити обсяг права військовослужбовця на винагороду; 2) окреслити обсяг підстав і умов зміни розміру заробітної плати військовослужбовця; 3) передбачити можливість отримання додаткової річної заробітної плати; 4) визначити підстави та умови

припинення, призупинення права військовослужбовця на заробітну плату; 5) удосконалити формулу визначення розміру та порядку надання й збільшення надбавки за тривалу військову службу тощо.

Аналізуючи роль трудового законодавства в правовому регулюванні грошового забезпечення військовослужбовців у РП, слід мати на увазі, що в низці спеціальних актів про винагороду таких службовців за військову роботу містяться посилання на національне законодавство про працю. Наприклад, у ч. 1 ст. 65, ч. 1 ст. 65а Закону РП від 11 вересня 2003 р. [18] зазначається, що професійний солдат має право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, батьківську відпустку (хоча у ч. 2 ст. 65а цього Закону конкретизуються випадки, коли така відпустка може бути оплачувана) тощо в обсязі, визначеному положеннями Трудового кодексу РП від 26 червня 1974 р. [12]. Додатково звернемо увагу на те, що у відповідності до ч. 1 пар. 24 Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р. військовослужбовець, котрий перебуває на посаді, що передбачає виконання роботи в «умовах шкідливих для здоров'я чи обтяжливих для нього, отримують спеціальну постійну надбавку» [31], а саме пропорційним чином відповідно рівню шкідливості (обтяжливості) умов праці: перший рівень – 0,05; другий рівень – 0,06; третій рівень – 0,08; четвертий рівень – 0,1. При цьому відповідні категорії, як це зазначається у ч. 3 пар. 24 вказаного Розпорядження, інтерпретуються у трудовому розумінні, а саме крізь призму стандартів, які розробляються повноважним суб'єктом у відповідності до ст. 228 ТК РП. Так само в Додатку 1 до вказаного Розпорядження зазначається, що: до другого рівня шкідливості (обтяжливості) умов праці відноситься також робота в умовах впливу шкідливих біологічних агентів, віднесених до груп ризику 2-4, перелік яких зазначений у нормативно-правових актах, виданих у відповідності з пар. 3 ст. 222-1 ТК РП від 26 червня 1974 р. (підп. 10 п. 2 Додатку 1 до Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р.); до третього рівня шкідливості

(обтяжливості) умов праці належить робота, виконання якої пов'язано із впливом на службовця речовин, препаратів або ж факторів, які мають канцерогенну чи мутагенну дію, перелік яких окреслений в нормативно-правових актах, виданих згідно пар. 3 ст. 222 ТК РП від 26 червня 1974 р. (підп. 1 п. 3 Додатку 1 до Розпорядження Міністра оборони від 28 грудня 2016 р.) [31].

2. У РБ правове регулювання винагороди військовослужбовців здійснюється на законодавчому рівні (в межах закону про військову службу, хоча в цьому законі намічена тенденція до створення спеціального закону про грошове забезпечення військовослужбовців) та в положеннях наказів Міноборони. Між тим, хоча болгарське законодавство в досліджуваній частині є менш детальним у порівнянні з польським, утім, окремі норми про винагороду військовослужбовців є такими, що сприяють більшому рівню соціальної безпеки таких службовців, аніж в Польщі чи Україні. Головним чином, в РБ на законодавчому рівні передбачені додаткові винагороди військовослужбовцям за роботу у вихідні, святкові дні, понадурочно. Крім того, в Україні може також бути використано досвід РБ в детальній регламентації нарахування та отримання військовослужбовцями доплат за роботу в шкідливих і небезпечних умовах.

Що ж стосується ролі трудового права у регулюванні грошового забезпечення військовослужбовців в РБ, то з цього приводу слід зазначити, що відповідні суспільні відносини регулюються спеціальними трудо-правовими нормами військового законодавства й в окремих випадках містить посилання на норми кодифікованого законодавчого акту про працю. Такий стан правового регулювання винагороди військовослужбовців в Болгарії не заперечує того факту, що на військовослужбовців поширено загальні засади болгарського трудового права, що не суперечать інтересам військової служби, національним інтересам. Зокрема, у п. 1 пар. 1 «Додаткових положень» Наказу Міноборони РБ

від 08 лютого 2011 р. № Н-3 «робоче місце» визначається в якості «місця, де відбувається трудова діяльність одного або декількох військовослужбовців та/або цивільних службовців відповідно до їх посадових характеристик, що характеризується однаковими умовами праці за всіма факторами робочого середовища і трудового процесу» [119].

3. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у Чорногорії, як таке, на сьогоднішній день є фрагментарним, адже основні засади нарахування та отримання заробітної плати цих службовців врегульоване спеціальним законодавчим актом про винагороду державних службовців. На рівні закону про Військо Чорногорії врегульовано лише окремі специфічні питання реалізації права військовослужбовця на грошове забезпечення, а на підзаконному рівні врегульовуються виключно технічні питання визначення розміру основної заробітної плати та доплат військовослужбовців. Між тим використання досвіду цієї держави в правовому регулюванні винагороди військовослужбовців є корисним для України у контексті забезпечення більш широких гарантій для цих службовців та конкретизації формул визначення розміру посадового окладу та розміру доплат військовослужбовцям.

Стосовно ж ролі трудового права в регулюванні суспільних відносин з приводу грошового забезпечення військовослужбовців в Чорногорії, то з цього приводу слід зазначити, що воно визначається трудо-правовими нормами спеціального законодавства про заробітні плати держслужбовців.

Отже, підводячи підсумок викладеному, можемо дійти думки, що на сьогоднішній день в державах-членах Організації Північноатлантичного договору відсутні однакові підходи до формування та упорядкування правил і стандартів щодо грошового забезпечення військовослужбовців. Однак, перебування держави у цій системі колективної безпеки передбачає, що вона повинна забезпечити високий рівень соціальної безпеки військовослужбовців, зокрема, й шляхом виплати цих працівникам гідної винагороди за їх роботу на

військовій службі. У процесі комплексного аналізу законодавства про винагороду військовослужбовців в окремих державах Північноатлантичного альянсу окреслюються подальші перспективи вдосконалення чинного законодавства України у цій сфері, а також визначаються норми (вітчизняного законодавства), за якими передбачається більші соціальні гарантії військовослужбовців, у порівнянні з розглянутими у цьому підрозділі дисертації державами.

3.2 Узагальнення проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні та шляхи їх вирішення

Висновки, окреслені в попередніх розділах дисертації крізь призму узагальнених результатів дослідження особливостей регулювання грошового забезпечення в держава-членах Північноатлантичного Альянсу, дозволяють дійти думки про те, що на сьогоднішній день правове регулювання грошового забезпечення в Україні не можна оцінити однозначно. З одного боку, нормативно-правова основа грошового забезпечення містить чіткі та зрозумілі норми, котрими цілісно мінімізуються порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення та права на захист цього права, а відтак, переважною в цьому питанні є проблема саме належного застосування цих норм (їх порушення нами відображено на основі аналізу судової практики в підрозд. 2.3 дисертації). Крім того, окремі норми чинного законодавства України про грошове забезпечення військовослужбовців передбачають більші гарантії та коефіцієнти грошового забезпечення, у порівнянні з аналогічними нормами законодавства про грошове забезпечення розглянутих нами (у підрозд. 3.1 дисертації) держав-членів Організації Північноатлантичного договору.

З іншого боку, вітчизняними фахівцями констатується, що на сьогоднішній день в Україні здійснюється вивчення можливих напрямів

удосконалення системи грошового забезпечення військовослужбовців й готується відповідний законопроект, що буде представлений на обговорення у 2021 році з метою виконання передвиборчої обіцянки В. О. Зеленського стосовно забезпечення військовослужбовців достойною винагородою за їх роботу на військовій службі [див., напр.: 38; 283]. Додатково слід констатувати, що чіткість і однозначність норм про грошове забезпечення військовослужбовців й окреслення перспектив щодо вдосконалення правового регулювання грошового забезпечення не свідчить про те, що: 1) законодавство у цій сфері не містить суперечностей, прогалин тощо; 2) правові можливості військовослужбовців у відносинах з приводу оплати праці будуть в більшій мірі адаптовані до відповідних можливостей працівників за загальними нормами КЗпП України [147]. Більш того, слід констатувати, що наявність вказаних дискримінаційних підходів до військовослужбовців в Україні не є об'єктивно виправданою самою специфікою військової служби, адже в окремих державах-членах Північноатлантичного Альянсу відповідні підходи не використовуються чи навіть прямо забороняються.

Долучаючись до триваючого процесу окреслення перспективних шляхів удосконалення правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, спершу зосередимось на основних проблемних питаннях, які повинні бути вирішені в рамках відповідної трансформації законодавства. Відтак, зважаючи на результати, отримані нами у попередніх розділах дисертації, доходимо думки, що в узагальненому вигляді основними проблемами правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні є:

1. Проблема відсутності стратегічно-концептуальної основи правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні. Вітчизняний учений В. Й. Пашинський констатує, що «держава не може повною мірою забезпечити реалізацію деяких конституційних прав

військовослужбовців: права на свободу совісті, на відпочинок, достойне грошове забезпечення, на житло та ін.» [218, с. 16]. Вказане складає суттєву проблему, адже недостатнє забезпечення належного рівня соціальної безпеки військовослужбовців не лише демонструє цивілізаційну неспроможність держави, але й спричиняє численні ризики для національної безпеки такої держави: військовослужбовці не завжди є достатньо мотивованими боронити незалежність і суверенність держави, а іноді – можуть ставати толерантними до корупції, що є надзвичайно небезпечними соціально-правовим феноменом [121; 9]. Зокрема, з цього приводу ученими справедливо наголошується на тому, що дієвим чином протистояти корупції людство спроможне лише за умов «забезпечення гідного існування людини, окультурення людини (не тільки в рамках антикорупційної культури, але й у сенсі загальносоціальної культури)» [76, с. 36]. Відтак, ігнорування державою проблем забезпечення права військовослужбовців на грошове забезпечення, а також потреби у формуванні комплексного бачення змісту законодавства про грошове забезпечення й перспективи його розвитку призводить до падіння розуміння цінності людини, зростання правового нігілізму в суспільстві та на військовій службі, що може виявитись у зростанні рівня корупції серед військовослужбовців, що безпосереднім чином позначиться й на рівні національної безпеки держави.

У цьому контексті вбачається проблематичним той факт, що по сьогодні законодавство про грошове забезпечення військовослужбовців в Україні характеризується відсутністю особливої стратегічної концепції, за якої воно розвивається. Саме тому вбачається потреба у створенні та прийнятті (на законодавчому рівні) Концепції забезпечення права військовослужбовця на достойне грошове забезпечення на період 2022–2027 рр., в якій у повній мірі буде: 1) враховано соціальний характер розвитку нашої держави (як соціальної, правової та демократичної держави), євро-атлантичний курс і перспективи

України (з врахуванням того, що наша держава є соціальною, у цьому контексті слід закріпити правило, відповідно до якого використання в Україні досвіду правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного договору не повинно призводити до зниження рівня загальних і спеціальних соціальних гарантій винагороди військовослужбовця, що вже передбачені в Україні); 2) визначено обсяг проблем правового регулювання грошового забезпечення, а також практики реалізації норм законодавства про грошове забезпечення (можуть бути використані висновки, сформульовані нами у підрозд. 2.3 дисертації); 3) окреслено актуальні шляхи вирішення зазначених проблем без формування умов для виникнення інших проблем чи посилення окремих з вже існуючих проблем у цій сфері; 4) визначено критерії ефективності правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців та реалізації відповідних норм на практиці; 5) визначено критерії, за якими буде розумітись грошове забезпечення військовослужбовців в якості достойної винагороди за виконану ними роботу.

2. Законодавство про грошове забезпечення військовослужбовців в Україні характеризується різними підходами до вирішення однотипних питань, а також прогалинами, містить суперечливі норми. З огляду на те, що на сьогоднішній день в нашій державі відсутній законодавчий акт, в якому були би закріплені основні засади грошового забезпечення військовослужбовців, у множині підзаконних актах, що регулюють різні аспекти нарахування та виплати винагороди військовослужбовця за виконувану ним роботу, зокрема, спостерігаються різні підходи до визначення розміру грошового забезпечення. Наприклад, в абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 зазначається, що «грошове забезпечення військовослужбовців Держспецзв'язку визначається залежно від посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання, тривалості та умов військової служби» [249]. У той же час, в ч. 3 ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист

військовослужбовців та членів їх сімей» [246] додатково вказується також на інтенсивність військової служби. Це означає, що в Інструкції не в повній мірі відображено вплив умов військової служби на розмір грошового забезпечення військовослужбовця, а відтак, вбачається потреба у викладені абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 [249] в новій редакції, а саме викласти частину цієї норми після слів «вченого звання,» у такому вигляді: *«тривалості, інтенсивності та умов військової служби»*.

Окремої уваги в межах питання, що нами розглядається, також заслуговує проблематика зв'язку справедливості притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності та зменшення розміру його грошового забезпечення (через втрату чи зменшення розміру премії внаслідок притягнення до відповідальності). Зазначимо, що у відповідності до ст. 26 Статуту внутрішньої служби ЗСУ «військовослужбовці залежно від характеру вчиненого правопорушення чи провини несуть дисциплінарну, адміністративну, матеріальну, цивільно-правову та кримінальну відповідальність згідно із законом» [271]. У той же час у п. 3 розд. XVI Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253] передбачається, що «виплата щомісячної премії військовослужбовцям здійснюється на підставі наказу командира військової частини, який видається до 5 числа місяця, наступного за місяцем преміювання, з урахуванням військової дисципліни, наявності дисциплінарних стягнень, показників виконання службових обов'язків» [253]. У п. 4 розд. XVI вказаного Порядку міститься перелік співвідношень впливу суворості дисциплінарного стягнення на розмір щомісячної премії військовослужбовця (де, приміром, дисциплінарне стягнення у вигляді «догани», оголошеної письмовим наказом командира військової частини, передбачає отримання 50% встановленого розміру щомісячної премії) [253]. Між тим, у вступі до Статуту внутрішньої служби ЗСУ встановлюється правило, у відповідності до якого «обов'язки

посадових осіб, не зазначені в цьому Статуті, визначаються відповідними порадиниками та положеннями» [271]. У ст. 16 Статуту вказується на те, що «кожний військовослужбовець зобов'язаний виконувати службові обов'язки, що визначають обсяг виконання завдань, доручених йому за посадою. Ці обов'язки визначаються статутами Збройних Сил України, а також відповідними посібниками, порадиниками, положеннями, інструкціями» [271]. Таким чином, можемо дійти висновку, що в «посібниках», «порадниках» тощо можуть міститись обов'язки, що характеризують військову та службову дисципліну військовослужбовця, неналежний рівень якої може обумовлювати настання дисциплінарної відповідальності та зменшення розміру грошового забезпечення військовослужбовців. Натомість, невиконання поради не може тягти відповідальності, адже порада не спричиняє відповідного обов'язку. Саме тому, наприклад, вже у ст. 17 вказаного Статуту зазначається, що спеціальні обов'язки військовослужбовця «та порядок їх виконання визначаються законами і статутами ЗСУ, а також іншими нормативно-правовими актами, що приймаються на основі законів і статутів ЗСУ» [271]. З огляду на вказане вбачається потреба у доповненні ст. 26 вказаного законодавчого акту абзацом 2 такого змісту: *«Дисциплінарна відповідальність на військовослужбовців покладається за неналежне виконання чи невиконання обов'язку, покладеного на нього законами і статутами Збройних Сил України, а також іншими нормативно-правовими актами, що приймаються на основі законів і статутів Збройних Сил України».*

3. *Проблема невиправданого заниження рівня соціальної безпеки військовослужбовців нормами, що регулюють відносини з приводу їх грошового забезпечення.* Щонайперше, мова йде про те, що законодавство про грошове забезпечення військовослужбовців в Україні не завжди об'єктивно обмежує (звужує) право військовослужбовців на гідну винагороду у порівнянні із загальними стандартами права на гідну винагороду за виконану роботу.

Критичний аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати, що на сьогоднішній день для військовослужбовців в межах правового регулювання грошового забезпечення передбачається не завжди виправдано значно нижчий рівень гарантій забезпечення права на винагороду, в порівнянні з іншими працівниками, зокрема:

1) *в частині визначення розміру доплати за науковий ступінь та за вчене звання.* У відповідності до п. 1 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260, «військовослужбовцям (крім військовослужбовців строкової військової служби), які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук, якщо діяльність за профілем згідно з функціональними обов'язками за посадою відповідає їх науковому ступеню, щомісяця виплачується доплата за науковий ступінь з відповідної спеціальності у відсотках посадового окладу в таких розмірах: за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) – у розмірі 5%; за науковий ступінь доктора наук – у розмірі 10%» [253]. Поряд із тим, у ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» передбачається, що «науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам закладів вищої освіти встановлюються доплати за науковий ступінь доктора філософії та доктора наук у розмірах відповідно 15% та 25% посадового окладу» [242]. Крім того, у вказаній частині ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» міститься застереження, що вказані відсоткові межі не є остаточними, а тому «заклад вищої освіти може встановити більший розмір доплат за рахунок власних надходжень».

Аналогічна ситуація складається також із надбавками за вчене звання. Зокрема, у п. 2 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260, зазначається, що «військовослужбовцям, які мають вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) або професора та обіймають посади, пов'язані з педагогічною або науковою діяльністю, якщо діяльність за профілем згідно з функціональними обов'язками за посадою

відповідає їх вченому званню, щомісяця виплачується доплата за вчене звання у відсотках посадового окладу в таких розмірах: за вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) – 5%; за вчене звання професора – 10%» [253]. При цьому в ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту» законодавцем передбачається, що науково-педагогічним (науковим, педагогічним) працівникам закладів вищої освіти встановлюються доплати «за вчене звання доцента і старшого дослідника – 25% посадового окладу, професора – 33% посадового окладу».

На відповідну проблему в контексті доплат за науковий ступінь та за вчене звання поліцейських (у випадку із поліцейськими спостерігається схожа окресленій нами проблема) звертав увагу вітчизняний юрист-трудолик С. М. Бортник, вказуючи на те, що «у такому разі мова йде про порушення принципу законності, про значний недолік правового регулювання цього питання, адже розміри вищенаведених надбавок встановлено на рівні Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р., який має вищу юридичну силу як щодо постанов Кабінету Міністрів України, так і щодо наказів Міністерства внутрішніх справ України, а також усіх інших підзаконних нормативно-правових актів, оскільки останні повинні прийматись на основі закону і на його виконання та лише можуть деталізувати його положення» [60, с. 136]. Висновки науковця в повній мірі можуть бути застосовані й в питанні, що нами розглядається: а) менші, за передбачені у ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», доплати закріплені на підзаконному рівні, а саме в пунктах 1 і 2 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253], главах 6 і 7 розд. II Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 та в інших підзаконних актах; б) надбавки, передбачені у ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», можуть бути такими, як це передбачено у вказаній нормі Закону, або ж вищими за них; в) підзаконні акти, що не відповідають ч. 2 ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», повинні бути змінені. Саме тому, абзаци 2 і

3 п. 1 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253] доцільно викласти у такій редакції: *«за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) – у розмірі 15 відсотків; за науковий ступінь доктора наук – у розмірі 25 відсотків».*

Відповідно, слід також викласти у новій редакції абзаци 2 і 3 п. 2 розд. XV вказаного Порядку, а саме у такому вигляді: *«за вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) – 25 відсотків; за вчене звання професора – 33 відсотки».*

Також вбачається доцільним доповнити розд. XV розглядуваного Порядку п. 2¹ такого змісту: *«Військовий навчальний заклад (наукова установа, організація, військова частина) може встановити більший розмір доплат за науковий ступінь та за вчене звання за рахунок власних надходжень»;*

2) виконання військовослужбовцем службових обов'язків понад встановлений службовий час, а так само в дні відпочинку не розуміється в якості фактичної підстави для отримання відповідної грошової компенсації (при цьому, з цього правила не робиться виключень). Згідно абз. 1 п. 7 розд. I Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253] *«за службу понад встановлений службовий час, у дні відпочинку, святкові, вихідні та неробочі дні грошове забезпечення військовослужбовцям додатково не виплачується».* Аналогічні норми також міститься в інструкціях про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям. Зокрема, у відповідності до п. 8 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 [249] виконання військовослужбовцем Держспецзв'язку службових обов'язків понад встановлений службовий час, а так само в дні відпочинку (тобто, в святкові, вихідні та неробочі дні) не розуміється в якості фактичної підстави для отримання додаткового грошового забезпечення. Поряд із тим, слід звернути увагу на те, що у ч. 1 ст. 72 КЗпП України [147] передбачається, що «робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня

відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі» [147]. Оплата за роботу у вихідний день повинна обчислюватись за правилами, передбаченими у ст. 107 КЗпП України [147]. Тобто, як вбачається, на підзаконному рівні стосовно військовослужбовців це правило не застосовується, що, на нашу думку, може бути виправдано лише випадками, коли військовослужбовці виконують роботу в зоні проведення ООС чи в період військового (надзвичайного стану).

4. *Законодавство про грошове забезпечення військовослужбовців в Україні на законодавчому рівні є фрагментарним й у переважній мірі складається із низки підзаконних актів.* Окреслена проблема ускладнює процес орієнтування в законодавстві (ускладнює цей процес той факт, що особа не завжди спроможна відслідкувати всі зміни в законодавстві про грошове забезпеченні) та може створювати перешкоди в належному застосуванні норм законодавства на практиці. Саме тому, на нашу думку доцільним є створення та прийняття проєкту Закону України про грошове забезпечення військовослужбовців. Стосовно цього слід констатувати, що на сьогоднішній день серед вітчизняних юристів-трудовиків відсутні комплексні теоретико-практичні пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства України в частині грошового забезпечення військовослужбовців, якими було би: 1) враховано особливості поточного регулювання винагороди досліджуваних суб'єктів в Україні; 2) вирішено (наскільки це можливо) нагальні проблеми правового регулювання грошового забезпечення вказаних публічних службовців; 3) уможливлено консолідацію та універсалізацію норм про винагороду за роботу військовослужбовців; 4) враховано досвід правового регулювання держав-членів ЄС, що також є членами Північноатлантичного альянсу.

Поряд із тим, на сьогочасному стані еволюції правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців вбачається потреба у створенні та прийнятті проєкту Закону України «Про грошове забезпечення

військовослужбовців», що може бути досягнуто шляхом: 1) обґрунтування доцільності створення та прийняття Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців»; 2) врахування норм чинного законодавства та нормативно-правових актів держав-членів Північноатлантичного альянсу, що регулюють питання винагороди військовослужбовців; 3) окреслення структури і змісту пропонованого проекту Закону України, визначення подальших перспективи прийняття такого законопроекту (структура цього проекту Закону України міститься у *Додатку Б* та пояснюється в цьому підрозд. дисертації).

Вирішуючи поставлені завдання, спершу зазначимо, що вже у 2007 році вітчизняний учений В. Й. Пашинський пропонував розробити та прийняти проект нового Закону України «Про правовий статус військовослужбовців в Україні» [218, с. 17], серед основних положень якого мали бути: «законодавче визначення пільг та компенсацій, що надаються у зв'язку з обмеженням прав, та їх відповідність економічним можливостям держави» [218, с. 17]; «заборона обмеження та дублювання передбачених цим законом прав іншими законодавчими актами» [218, с. 17]; «встановлення відповідальності за порушення визначених законом прав» [218, с. 17]. Погоджуючись із пропозиціями науковця в загальному контексті, слід констатувати, що на сьогоднішній день вбачається потреба в створенні в Україні спеціального законодавчого акту про грошове забезпечення досліджуваних працівників. Доцільність цього підтверджується практикою окремих європейських держав. Наприклад, в РБ у ст. 118 Закону «Про оборону та Збройні сили РБ» передбачається, що питання винагороди військовослужбовців повинно регулюватись окремим законодавчим актом, хоча такий акт по сьогодні (з 2009 р.) ще не був розроблений прийнятий в Болгарії.

В окресленому контексті варто звернути увагу на те, що серед держав-членів Організації Північноатлантичного договору не досить поширеною є практика створення, прийняття спеціальних законодавчих актів, присвячених

лише правовому регулюванню грошового забезпечення військовослужбовців. Однак, за останні роки у державах-членах ЄС спостерігаються процеси перегляду підходів до унормування питань оплати праці професійних публічних службовців загалом та військовослужбовців, зокрема [326]. Наприклад, у Чорногорії, як це було нами продемонстровано в попередньому підрозділі дисертації, в загальному законі про військову службу [20] окреслено лише окремі засади заробітної плати військовослужбовця, а більш детально відносини з приводу нарахування та виплати винагороди цим працівникам врегульовуються Законом Чорногорії «Про заробітну плату працівників державного сектору» [22]. У той же час в Румунії з 1999 р. діяв Закон «Про заробітну плату та інші права військовослужбовців у державних установах національної оборони, громадського порядку та національної безпеки, а також про надання прав на заробітну плату цивільному персоналу в цих установах» від 20 липня 1999 р. № 138/1999 [24], що був скасований ст. 48 Рамкового Закону «Про єдину заробітну плату в публічному секторі» від 5 листопада 2009 р. № 330/2009 [25]. По сьогодні законодавство про винагороду професійних публічних службовців в Румунії продовжує змінюватись. Зокрема, в квітні 2021 р. у Румунії прискорився процес розробки Урядом проєкту Закону «Про заробітну плату в публічному секторі» [3], з урахуванням того, що в цій державі з 1 липня 2017 р. вже діє Рамковий Закон «Про оплату праці співробітників публічного сектору» від 28 червня 2017 р. № 153/2017 [23].

Також, слід зазначити, що серед держав-членів Організації Північноатлантичного договору (як це впливає з підрозд. 3.1 дисертації) переважним є закріплення норм про грошове забезпечення військовослужбовців у множинні нормативно-правових актів за такою логікою: основні засади грошового забезпечення містяться в законодавчих актах про військову службу та про правовий статус військовослужбовців; ці засади знаходять конкретизований вияв у підзаконних актах.

Разом із тим, слід зазначити, що в нашій державі грошове забезпечення військовослужбовців на законодавчому рівні (у положеннях законів України «Про військовий обов'язок і військову службу» [243], «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [246], «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» [271] та ін.) врегульовується лише фрагментарно, а загальні норми трудового законодавства про оплату праці не спроможні у достатній мірі врегулювати особливі суспільні відносини з приводу задоволення права військовослужбовця на грошове забезпечення. При цьому основні засади винагороди військовослужбовців врегульовується на підзаконному рівні, а саме в урядових актах (постанови КМ України від 17 липня 1992 р. № 393 [266], від 15 червня 1994 р.у № 414 [241], від 22 грудня 1995 р. № 1037 [261] та ін.), актах Міноборони України (в наказах від 1 березня 2018 р. № 90 [240], від 7 червня 2018 р. № 260 [253], від 16 червня 2020 р. № 204 [275]) і т. д.

Враховуючи викладене, доцільність створення та прийняття проєкту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців» обґрунтовується наступними обставинами: 1) право на винагороду за роботу не може врегульовуватись на підзаконному рівні (принаймні в частині окреслення основних засад цього явища), адже безпосереднім чином стосується одного з базових прав людини – права на оплатне виконання роботи; 2) право на винагороду у публічному секторі характеризується численними особливостями перебігу відповідних суспільних відносин, унормування яких не може належним чином бути здійснене загальними нормами законодавства про працю, а також окремими нормами адміністративного законодавства про винагороду професійних публічних службовців (тим більше, наразі на законодавчому рівні вони врегульовують грошове забезпечення лише фрагментарно). Безпосереднім чином вказане стосується також правового регулювання винагороди військовослужбовців за виконання ними роботи на військовій службі.

З огляду на викладене, вбачається доцільність у створенні та прийнятті проекту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців», зокрема, такого змісту:

1) розд. I «Загальні положення», що буде складатись з таких статей:

а) стаття 1 «Об'єкт правового регулювання», в якій слід зазначити, що метою даного законодавчого акту є встановлення системи оплати праці військовослужбовців, а також: нормативне забезпечення гідної оплати праці військовослужбовців; створення законодавчої бази для розробки системи обґрунтування політики грошової винагороди службовців за виконання роботи на військовій службі, нагляду та контролю за застосуванням відповідної державної політики; розробка системи розподілу бюджетних коштів, виділених на грошове забезпечення військовослужбовців;

б) стаття 2 «Сфера застосування Закону», в якій слід вказати, що норми цього законодавчого акту містять основні засади грошового забезпечення військовослужбовців і поширюються на відносини оплати роботи військовослужбовців, реалізації ними права на винагороду та захисту цього права;

в) стаття 3 «Грошове забезпечення військовослужбовців», в якому слід:

– закріпити право військовослужбовця на винагороду за виконувану ним роботу у вигляді грошового забезпечення (як це передбачено у ч. 1 ст. 212 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»);

– визначити поняття такого забезпечення (доцільно взяти за основу визначення, сформульоване нами у підрозд. 1.1 дисертації);

– окреслити її видову структуру, а саме: основні складові щомісячної винагороди (посадовий оклад, оклад за військовим званням, надбавка за вислугу років); додаткові складові щомісячної винагороди (надбавки; доплати; премії; спеціальні винагороди, що оплачуються на постійній основі; підвищення посадового окладу); одноразові додаткові складові винагороди (непостійні

винагорода, зокрема щорічна винагорода; допомоги).

Крім того, в пропонованій статті законопроекту доцільно ввести в нормативний обіг категорію *«мінімальне грошове забезпечення військовослужбовців»*, що є особливим виявом мінімальної заробітної плати й корегується нею з урахуванням специфіки військової служби;

г) стаття 4 *«Управління системою грошового забезпечення військовослужбовців»*, що визначатиме коло суб'єктів, на яких законодавцем покладаються обов'язки з грошового забезпечення військовослужбовців. Додатково у законопроекті слід вказати, що контроль за застосуванням положень законодавства, що стосуються грошової винагороди військовослужбовців, здійснюється Кабінетом Міністрів України через Міністерство оборони;

г) стаття 5 *«Принципи грошового забезпечення військовослужбовців»*, систему яких повинні складати засадничі ідеї, окреслені нами у підрозд. 1.2 дисертації. Крім того, в якості базового принципу, доцільність закріплення в законодавстві якого підтверджується п. 23 рішення ЄСПЛ у справі *«Кечко проти України»* (заява № 63134/00) від 8 листопада 2005 р. [287], а також рішення національних судів стосовно індексації та виплати доплат військовослужбовців (більш детально це питання розглянуто у підрозд. 2.3 цієї дисертації), слід закріпити наступне правило:

«держава гарантує вчасне та в повному розмірі гідне грошове забезпечення військовослужбовців. Відсутність бюджетних асигнувань не є достатньою обставиною, посилаючись на яку держава могла би не виконувати ці зобов'язання перед військовослужбовцем»;

д) стаття 6 *«Підстави та умови грошового забезпечення військовослужбовців»*, яка є важливою з позиції: максимізації юридичної визначеності в практиці виникнення, перебігу та припинення відносин з приводу виникнення права на винагороду, нарахування та виплати грошового

забезпечення; забезпечення дотримання вимог ч. 2 ст. 19 Конституції України. Вказане досягатиметься у разі, коли пропонована стаття законопроекту буде окреслювати перелік основних фактів та обставин практичної дійсності, що є достатніми для того, щоби особа могла отримати грошове забезпечення військовослужбовця (за основу можна взяти перелік підстав і умов досліджуваної винагороди, що нами сформований у підрозд. 2.1 дисертації, а також врахувати п. 2 ст. 1а, статті 3, 4, 10 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12, ст. 3 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-15);

е) стаття 7 «Обмеження рівності грошового забезпечення військовослужбовців», в якому слід зазначити, що будь-яке обмеження військовослужбовців в праві на достойну винагороду може відбуватись лише на підставі Конституції України та положень цього законодавчого акту. В окремій частині цієї статті (з урахуванням вже викладених нами пропозицій, а також, приймаючи до уваги відсутність компенсації військовослужбовцям за роботу у нічний час, за надурочну роботу тощо) слід передбачити наступне правило:

«Додатково грошове забезпечення військовослужбовцям не виплачується за службу в святкові, вихідні та неробочі дні, в нічний час, понад установленій службовий час та в дні відпочинку, коли така робота військовослужбовцем виконується на території проведення операції Об'єднаних сил, під час дії воєнного стану чи надзвичайного стану»;

є) стаття 8 «Зміна розміру грошового забезпечення військовослужбовця», що повинна відображати логіку, окреслену в частинах 2 і 3 ст. 76, частинах 1 і 3 ст. 89с Закону РП від 11 вересня 2003 р., статтях 6, 7, 11 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12. При цьому, враховуючи недоліки частин 1 і 3 ст. 89с Закону РП від 11 вересня 2003 р. у рамках пропонованого законопроекту вбачаємо доцільним закріпити правило, згідно якого кошти, що залишились у результаті зменшення винагороди військовослужбовців за період перебування їх на лікарняному, а також в

неоплачуваних відпустках (інших ситуаціях, коли їх право на винагороду було призупинено), повинні повністю бути розподілені (після закінчення звітного періоду) на винагороди службовцям за виконання ними службових завдань замість військовослужбовців, що перебували на лікарняному (чи в інших станах, пов'язаних зі зменшенням розміру винагороди чи з призупиненням права на грошове забезпечення);

ж) стаття 9 «Припинення та призупинення права військовослужбовця на грошове забезпечення», котра повинна відображати ту ж саму логіку, якої у відповідному питанні дотримуються суб'єкти нормотворчості в РП (п. 6 ч. 1 ст. 60b, ч. 2 ст. 60c, ч. 5 ст. 60d, частини 3-6, 13 ст. 60e, ч. 4 ст. 76 Закону від 11 вересня 2003 р.) та в РБ (ст. 6 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12, статей 158, 158a і 217 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»). Вказана логіка щодо втрати права на винагороду у вигляді припинення володіння цим правом може відображатись в правилі, відповідно до якого вказане право військовослужбовця припиняється в останній день місяця, коли така особа була звільнена з професійної військової служби чи померла (загинула). Що ж стосується втрати права військовослужбовця на грошове забезпечення у вигляді призупинення володіння таким правом, то воно повинно мати місце:

– протягом усього періоду звільнення службовця від роботи у разі, коли: він вчасно не надав безпосередньому керівнику документ медичної установи, що звільняє його від виконання роботи на певний час (коли вчасне ненадання документу не обумовлене причинами, що не залежали від військовослужбовця); в результаті перевірки буде встановлено неправильне використання лікарняного листа чи іншого документу, на підставі якого службовець звільняється від виконання роботи на певний час; в результаті перевірки буде встановлено факт підробки лікарняного листа;

– протягом періоду з дня, коли військовослужбовець повинен був вийти

на роботу, до дня, коли він вийшов на роботу, якщо в результаті перевірки військово-лікарська комісія визначить в якості дати припинення непрацездатності солдата дату, що передує даті, зазначеній у медичній довідці;

– протягом періоду з дня, коли військовослужбовець почав ухилятися від виконання службових обов'язків, не маючи на це об'єктивних підстав, до дня, коли він почав виконувати свої обов'язки;

– протягом періоду з дня, коли військовослужбовець був відсторонений від виконання посадових обов'язків, до дня, коли він був відновлений в своєму службовому статусі.

Додатково в пропонованій статті законопроекту слід застосовувати досвід правового регулювання призупинення права військовослужбовця на додаткові винагороди, що окреслений в п. 1 ст. 4 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-15. У цьому контексті в окремій частині пропонованої статті необхідно передбачити правило, згідно якого військовослужбовець призупиняє можливість використання права на щомісячні додаткові види грошового забезпечення у період, коли він: знаходиться у відпустці (крім щорічної основної відпустки); ухиляється від виконання службових обов'язків чи відсторонюється від виконання посадових обов'язків (незалежно від причин відсторонення), за виконання яких нараховуються та виплачуються додаткові види грошового забезпечення;

2) розд. II «Щомісячні основні види грошового забезпечення військовослужбовців», що буде складатись із статей 10 «Посадовий оклад військовослужбовця», 11 «Оклад за військовим званням», 12 «Надбавка за вислугу років», змістовну основу яких можуть складати розділи II, III та IV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253]. При цьому, задля забезпечення справедливості розміру надбавки за вислугу років доцільно передбачити (за прикладом п. 2 ст. 14 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12) правило, відповідно до якого у

щомісячних платіжних відомостях військовослужбовців має зазначатися відпрацьований ними термін (у роках, місяцях і днях), починаючи з першого числа місяця, за який їм нараховується грошове забезпечення військовослужбовця;

3) розд. III «Щомісячні додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців», який враховуватиме положення ч. 1 ст. 72, ч. 1 ст. 73, ч. 1 ст. 80, ч. 5 ст. 83 Закону РП від 11 вересня 2003 р. й складатиметься з таких статей:

а) стаття 13 «Надбавки військовослужбовця», що визначатиме сутність, особливості виплати надбавок за особливості проходження служби та за вислугу років залежно від складності та важливості виконуваних обов'язків. Окремо в цій статті слід також врегулювати надбавки за: службу в Силах спеціальних операцій ЗСУ; за кваліфікацію; за кваліфікаційну категорію військовослужбовцям медичного і фармацевтичного складу; за виконання функцій державного експерта з питань таємниць і фахівців, які залучаються до підготовки рішень і висновків державних експертів з питань таємниць; за виконання роботи в умовах режимних обмежень; за безперервний стаж на шифрувальній роботі; за почесні звання; за спортивні звання; за перебування у статусі військовослужбовця-донора. Як вбачається, змістовною основою цих положень законопроекту можуть бути розділи VI-XIV, XXXIII Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253];

б) стаття 14 «Надбавки за виконання роботи в шкідливих для життя та здоров'я умовах, які не можуть бути усунуті, обмежені чи мінімізовані». Такі надбавки мають особливе значення, будучи: по-перше, виявом узгодження гідних умов праці із розміром винагороди за роботу; по-друге, фактичним відображенням цивілізаційної логіки, окресленій в законодавстві про військову службу та статус військовослужбовців в РП (у ч. 1 пар. 24 Розпорядження Міністра оборони РП від 28 грудня 2016 р. [31] та в Додатку 1 до цього

Розпорядження), а також в РБ (у положеннях Наказу Міноборони РБ від 08 лютого 2011 р. № Н-3). Зокрема, в пропонованій статті законопроекту доцільно вказати, що відповідні шкідливі для життя та здоров'я умови визначаються з урахуванням таких факторів виробничого середовища: мікроклімат (температура, відносна вологість, швидкість повітря і теплове випромінювання); хімічні речовини; шум; вібрації; освітлення; електромагнітні поля; іонізуюче випромінювання; виробничий ризик;

в) стаття 15 «Доплати військовослужбовця», що врегульовуватиме підстави та умови отримання відповідних доплат, зокрема: за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) чи доктора наук; за вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) чи професора.

Слід зазначити, що в попередніх пропозиціях щодо вирішення проблеми не виправданого зниження рівня гарантій забезпечення права на винагороду військовослужбовців (у порівнянні з іншими працівниками) нами вказувалось на потребі внесення змін (викладення у новій редакції окремих норм та доповнення актів) до окремих підзаконних актів, що регулюють грошове забезпечення військовослужбовців. Поряд із тим, у рамках цієї пропозиції (оскільки прийняття пропонованого проекту Закону спричинить зміну підзаконних актів у сфері оплати роботи військовослужбовців) вбачається за потрібне передбачити в окремій частині зазначеної статті таке правило:

«Військовослужбовцям щомісяця виплачується доплата за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності, якщо діяльність за профілем відповідає науковому ступеню.

Військовослужбовцям, які займають посади, пов'язані з педагогічною або науковою діяльністю, і мають вчене звання доцента (старшого дослідника) або професора, щомісяця виплачується доплата за вчене звання.

Розмір доплат за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук), доктора наук та за вчене звання доцента (старшого дослідника), професора

визначається у відповідності до частини другої статті 59 Закону України «Про вищу освіту». Військовий навчальний заклад (наукова установа, організація, військова частина) може встановити більший розмір доплат за науковий ступінь та за вчене звання за рахунок власних надходжень».

Додатково в пропонованій статті законопроекту доцільно передбачити доплати військовослужбовця за: заміну відсутнього (більше 30 робочих днів) військовослужбовця (як це врегульовано у ст. 215 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»); тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою (за прикладом ст. 216 вказаного Закону РБ);

г) стаття 16 «Премії військовослужбовця», що визначатиме підстави, умови набуття військовослужбовцем права на щомісячну премію, особливості визначення розміру премії, особливості втрати (часткової втрати, відновлення) права на отримання премії;

г) стаття 17 «Спеціальні постійні винагороди військовослужбовця», що визначатиме сутність, підстави та умови отримання: морської винагороди; винагороди за стрибки з парашутом; винагороди за розшук, піднімання, розмінування та знешкодження вибухових предметів, тралення і знешкодження (знищення) мін; винагороди за водолазні роботи; винагороди за бойове чергування. Змістовне наповнення цієї статті законопроекту може визначатись нормами, що містяться в розділах XVII–XXI Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253];

д) стаття 18 «Підвищення посадового окладу військовослужбовця», що передбачає під час проходження військової служби на території населених пунктів, яким надано статус гірських (на виконання урядової постанови «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» від 11 серпня 1995 р. № 648 [274]), та на острові Зміїний;

4) розд. IV «Одноразові додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців», що буде враховувати зміст частин 1 і 2 ст. 83 Закону РП

від 11 вересня 2003 р. та складатись з таких статей:

а) стаття 19 «Непостійні винагороди військовослужбовця», що окреслюватиме перелік основних непостійних винагород військовослужбовця, котрі складають частину їх грошового забезпечення, а також підстави та умови набуття права на такі винагороди;

б) стаття 20 «Щорічна винагорода військовослужбовця», що запроваджуватиме в Україні право військовослужбовця на відповідну винагороду, котра передбачається в окремих державах-членах Північноатлантичного альянсу та мала місце в нашій державі до 2006 р. (далі була замінена на премію до Дня ЗСУ у розмірі одного місячного грошового забезпечення, а далі на матеріальну допомогу). Також в цій статті доцільно врегулювати випадки втрати права на щорічну винагороду військовослужбовця за прикладом ч. 3 ст. 83 Закону РП від 11 вересня 2003 р.;

в) стаття 21 «Допомоги військовослужбовцю», що врегульовуватиме різні аспекти виплати: одноразової грошової допомоги військовослужбовцям після укладення ними першого контракту; грошової допомоги для оздоровлення; матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань; одноразової грошової допомоги у разі звільнення з військової служби. Змістовно ці положення вказаної статті проєкту Закону України можуть відповідати положенням розділів XXII–XXIV, XXXII Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253];

5) розд. V «Виплата грошового забезпечення в окремих випадках», що буде складатись із статей: 22 «Виплата грошового забезпечення за час тимчасового виконання обов'язків за посадою», 23 «Виплата грошового забезпечення у зв'язку з переведенням військової частини на інший штат (внесення змін до штату)», 24 «Виплата грошового забезпечення у період перебування у розпорядженні або звільнення від посад», 25 «Виплата грошового забезпечення військовослужбовцям, усуненим або відстороненим від

виконання службових обов'язків, відстороненим від виконання повноважень на посаді або відстороненим від посад, а також тим, яких взято під варту чи які перебувають під домашнім арештом, а також за час відбування покарання на гауптвахті та в дисциплінарних частинах», 26 «Виплата грошового забезпечення в разі захоплення в полон чи заручниками, смерті (загибелі) військовослужбовців або якщо вони визнані безвісно відсутніми чи оголошені померлими», 27 «Виплата грошового забезпечення у разі звільнення з військової служби», 28 «Виплата грошового забезпечення слухачам, ад'юнктам і докторантам, курсантам, а також ліцеїстам військових ліцеїв». Як вбачається, пропонувані норми проєкту Закону України повинні змістовно орієнтуватись на положення розділів XXV–XXXI Порядку, затвердженого наказом Мініборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253];

б) розд. VI «Додаткові гарантії грошового забезпечення», що буде складатись з таких статей:

а) стаття 29 «Право на отримання додаткового грошового забезпечення», що буде враховувати частини 3 і 4 ст. 194, ч. 3 ст. 214 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ» й виправлятиме відповідні дискримінаційні норми, що передбачені у підзаконних актах України про грошове забезпечення військовослужбовців. Пропоновану статтю доцільно викласти у такому вигляді:

«1. Військовослужбовець має право на отримання додаткового грошового забезпечення за виконання службових обов'язків: 1) в святкові дні – 100 відсотків від 1/30 посадового окладу; 2) у вихідні та неробочі дні – 50 відсотків від 1/30 посадового окладу; 3) понад установлений службовий час та в дні відпочинку – 40 відсотків від 1/30 посадового окладу; 4) в нічний час – 30 відсотків від 1/30 посадового окладу.

2. Право на отримання доплат, про які вказано у цій статті, не виникає у випадках, зазначених у статті сьомій цього Закону»;

б) стаття 30 «Збереження права на отримання грошового забезпечення в

період оплачуваного відгулу», що відображає те ж правило, що закріплене у ст. 142 Закону Чорногорії «Про Армію Чорногорії». Відповідну статтю законопроекту доцільно викласти у такому вигляді:

«1. Військовослужбовець має право на отримання компенсації за дні оплачуваного відгулу, в які він звільняється від виконання роботи на військовій службі у випадках: 1) укладення шлюбу – п'ять робочих днів; 2) народження дитини – три робочих дні; 3) народження дитини близької для його сім'ї особи – один робочий день; 4) переїзд – три робочих дні; 5) смерть близької особи чи близької особи сім'ї – сім робочих днів; 6) важка хвороба близької особи – сім робочих днів; 7) догляд за дитиною, що має порушення в розвитку – три робочих дні; 8) добровільні здача крові – два робочих дні; 9) участь у культурних, спортивних або інших громадських заходах національного та міжнародного значення – два робочих дні.

2. Компенсації підлягають не більше семи робочих днів оплачуваного відгулу протягом календарного року, які надаються військовослужбовцю наказом його безпосереднього керівника»;

в) стаття 31 «Право військовослужбовця на захист права на гідне грошове забезпечення», в якій це право слід окреслити в якості передбаченої законодавством правової можливості звертатись й використовувати усі можливі законні способи та засоби впливу на суб'єкта, зобов'язаного задовольняти право військовослужбовця на винагороду, з метою вчасного та в повному розмірі отримання грошового забезпечення, а також припинення дій державного органу (посадової особи), котрими унеможлиблюється отримання грошового забезпечення в належній мірі;

г) стаття 32 «Компенсація за затримку у виплаті грошового забезпечення», в якій за прикладом ст. 73 і ч. 3 ст. 75 Закону РП від 11 вересня 2003 р. слід зазначити, що військовослужбовець має право на отримання додаткової компенсації за відповідну затримку;

г) стаття 33 «Відновлення припиненого та призупиненого права військовослужбовця на грошове забезпечення», в якій слід окреслити підстави, умови та порядок відновлення:

– призупиненого права на грошове забезпечення військовослужбовців (у цьому контексті може враховуватись ст. 7 Наказу Міноборони РБ від 12 квітня 2010 р. № Н-12 та ст. 158 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»);

– протиправно порушеного права на винагороду через незаконну відмову в подальшій реалізації службовцем права на доступ до державної служби (за прикладом ч. 1 ст. 172 Закону РБ «Про оборону та Збройні сили РБ»). При цьому у відповідній частині статті слід вказати, що відновлення права на винагороду (з компенсацією всього часу, коли службовець перебував у стані незаконно звільненого з військової служби, а також із зарахуванням цього періоду в якості службового стажу) може відбуватись до ухвалення судом відповідного рішення

д) стаття 34 «Відповідальність за порушення права військовослужбовця на грошове забезпечення», в якій необхідно передбачити норми, що передбачають матеріальну та дисциплінарну відповідальність відповідних службових осіб (санкції повинні бути вищими за ті, що встановлені в загальних положеннях про оплату праці, зважаючи на специфіку військової служби та статус військовослужбовця).

Відтак, узагальнюючи викладене у підрозділі, доходимо таких висновків:

1. На сьогоднішній день правове регулювання грошового забезпечення не можна вважати однозначно неналежним (також в національному законодавстві містяться окремі правила, що передбачають більш високий рівень соціальної безпеки військовослужбовців нормами про грошове забезпечення, аніж в окремих державах Північноатлантичного альянсу). Проте, правове регулювання досліджуваного забезпечення сьогодні характеризують також такі проблеми: 1) відсутність стратегічно-концептуальної основи правового

регулювання грошового забезпечення; 2) наявність в законодавстві: не виправдано різних підходів до вирішення однотипних питань; прогалин; суперечливих норм тощо; 3) не виправдане заниження рівня соціальної безпеки військовослужбовців нормами, що регулюють відносини з приводу їх грошового забезпечення; 4) законодавство про грошове забезпечення на законодавчому рівні є фрагментарним й у переважній мірі складається із низки підзаконних актів.

2. Суттєвим чином вирішити проблеми правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців можливо шляхом: 1) створення та прийняття парламентом Концепції забезпечення права військовослужбовця на достойне грошове забезпечення на період 2022–2027 рр.; 2) доповнення ст. 26 Закону України 1999 р. № 548-XIV абз. 2, що обмежуватиме практику притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців за неналежне виконання положень посібників та порадишників; 3) викладення в новій редакції абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 (приведення у відповідність до ч. 3 ст. 9 Закону України 1991 р. № 2011-XII); 4) доповнення розд. XV п. 2¹ й викладення абзаців 2, 3 п. 1 та абзаців 2, 3 п. 2 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253] у редакції, що не суперечитиме ч. 2 ст. 59 Закону України 2014 р. № 1556-VII; 5) викладення в нових редакціях абз. 1 п. 7 розд. I Порядку, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 7 червня 2018 р. № 260 [253] та п. 8 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 виконання військовослужбовцем Держспецзв'язку, що не дискримінуватимуть військовослужбовців в отриманні додаткового грошового забезпечення за роботу у вихідні, святкові дні, дні відпочинку тощо. Зазначимо, що усі ці зміни узгоджені з практикою правового регулювання грошового забезпечення в державах Північноатлантичного альянсу, що були розглянуті в підрозд. 3.1 дисертації.

3. Створення та прийняття проекту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців» сприятиме універсалізації та консолідації норм про винагороду військовослужбовців на законодавчому рівні, а відтак – становитиме собою додаткову важливу гарантію забезпечення права вказаних працівників на винагороду. Таким чином, створення та прийняття запропонованого проекту Закону України сприятиме: 1) реальному підвищенню (до належного рівня) соціальної безпеки військовослужбовців в Україні (наприклад, ці працівники, так само, як і в державах-членах Організації Північноатлантичного договору отримують право на щорічну заробітну плату, а також на диференційовані надбавки за шкідливі умови роботи на військовій службі тощо); 2) зближенню національного законодавства про військову службу та правовий статус військовослужбовців до відповідного законодавства держав Організації Північноатлантичного договору; 3) наближуватиме стандарти гідної праці та соціальної безпеки професійних публічних службовців в Україні до відповідних стандартів, передбачених у державах ЄС, що є членами Альянсу.

Висновки до розділу 3

1. У РП нормативно-правову основу грошового забезпечення складають норми: 1) законів «Про загальний обов'язок щодо захисту РП» та «Про військову службу професійних солдатів»; 2) розпорядження Міністра нацоборони від 31 березня 2020 р. та від 28 грудня 2016 р. Положення цих актів можуть бути використані в процесі удосконалення законодавства України про грошове забезпечення у частині: 1) уточнення обсягу права військовослужбовця на винагороду; 2) окреслення обсягу підстав і умов зміни розміру винагороди військовослужбовця; 3) відновлення права на отримання річної винагороди; 4) визначення підстав і умов припинення, призупинення права на винагороду; 5) удосконалення формули визначення розміру й порядку надання, збільшення

надбавки за вислугу років тощо.

2. У РБ нормативно-правову базу грошового забезпечення складають положення: 1) Закону «Про оборону та Збройні сили РБ»; 2) наказів Міноборони від 12 квітня 2010 р. № Н-12, від 12 квітня 2010 р. № Н-15 та від 8 лютого 2011 р. № Н-3. Окремі норми цих документів можуть бути використані у процесі вдосконалення українського законодавства про грошове забезпечення військовослужбовців у частині: 1) намічання тенденції до створення спеціального законодавчого акту про винагороду військовослужбовців; 2) закріплення права військовослужбовців на додаткові винагороди за роботу у вихідні, святкові дні, понадурочно; 3) деталізації регламентування нарахування та отримання доплат за роботу в шкідливих і небезпечних умовах; 4) удосконалення регулювання зупинення, призупинення права на винагороду та відновлення цього права тощо.

3. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у Чорногорії охоплено Законом Чорногорії «Про Армію Чорногорії» та Регламентом Міноборони «Про заробітну плату особи, котра перебуває на службі у Війську Чорногорії» від 17 серпня 2016 р. Регулювання грошового забезпечення в цій державі є фрагментарним і не може розглядатись в якості взірця для достатнього наближення до стандартів держав-членів Північноатлантичного альянсу в частині винагороди військовослужбовців. Утім, законодавство Чорногорії є корисним для України в частині, що забезпечують порівняно ширші гарантії для військовослужбовців у відносинах з приводу винагороди та в частині конкретизації формул визначення розміру посадового окладу та розміру доплат військовослужбовцям.

4. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні характеризується наявністю таких проблем: 1) відсутність стратегічно-концептуальної основи правового регулювання грошового забезпечення; 2) наявність в законодавстві: а) невиправдано розбіжних підходів до вирішення

однотипних питань; б) прогалин; в) суперечливих норм тощо; 3) невиправдане заниження рівня соціальної безпеки військовослужбовців нормами, що регулюють відносини з приводу їх грошового забезпечення; 4) законодавство про грошове забезпечення на законодавчому рівні є фрагментарним й у переважній мірі складається із низки підзаконних актів.

2. Вирішення проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні можливе шляхом: 1) створення та прийняття парламентом Концепції забезпечення права військовослужбовця на достойне грошове забезпечення на період 2022–2027 роки; 2) доповнення ст. 26 Закону України 1999 р. № 548-XIV абз. 2, що обмежуватиме практику притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців за неналежне виконання положень посібників та порадників; 3) викладення в новій редакції абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151 (приведення у відповідність до ч. 3 ст. 9 Закону України 1991 р. № 2011-XII); 4) доповнення розд. XV п. 2¹ й викладення абзаців 2, 3 п. 1 та абзаців 2, 3 п. 2 розд. XV Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 у редакції, що не суперечитиме ч. 2 ст. 59 Закону України 2014 р. № 1556-VII; 5) викладення в нових редакціях абз. 1 п. 7 розд. I Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260, та п. 8 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151, що не дискримінуватимуть військовослужбовців в отриманні додаткового грошового забезпечення за роботу у вихідні, святкові дні, дні відпочинку тощо. Особливу роль у вирішенні проблем правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців пропонується віднести спеціальному законодавчому акту, що регулюватиме відносини з приводу формування, нарахування та виплати винагороди військовослужбовцям. Вказане може бути досяжним у результаті створення та прийняття проєкту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців», який складатимуть 34 статті, що згруповані у 7 розділів: 1) «Загальні положення»

(визначатиме об'єкт правового регулювання, сферу застосування цього акту, сутність грошового забезпечення військовослужбовців та управління системою такого забезпечення, окреслюватиме принципи, підстави та умови грошового забезпечення, визначатиме особливості обмеження рівності такого забезпечення, а також особливості зміни розміру забезпечення, припинення й призупинення права військовослужбовця на грошове забезпечення); 2) «Щомісячні основні види грошового забезпечення військовослужбовців» (визначатиме сутність посадового окладу військовослужбовця, окладу за військовим званням та надбавку за вислугу років); 3) «Щомісячні додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців» (окреслюватиме загальну сутність надбавок військовослужбовця, визначатиме особливості надбавок за виконання роботи в шкідливих для життя та здоров'я умовах, які не можуть бути усунуті, обмежені чи мінімізовані, а також доплат, премій, спеціальних постійних винагород та підвищення посадового окладу); 4) «Одноразові додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців» (визначатиме загальну сутність непостійних винагород, а також щорічної винагороди та допомоги військовослужбовцю); 5) «Виплата грошового забезпечення в окремих випадках» (врегулюватиме виплату забезпечення: за час тимчасового виконання обов'язків за посадою; у зв'язку з переведенням військової частини на інший штат чи внесення змін до штату; у період перебування в розпорядженні або звільнення від посад; військовослужбовцям, усуненим або відстороненим від виконання службових обов'язків, відстороненим від виконання повноважень на посаді або відстороненим від посад, а також тим, яких взято під варту чи які перебувають під домашнім арештом, а також за час відбування покарання на гауптвахті та в дисциплінарних частинах; в разі захоплення в полон чи заручниками, смерті (загибелі) військовослужбовців або якщо вони визнані безвісно відсутніми чи оголошені померлими; у разі звільнення з військової служби; слухачам,

ад'юнктам і докторантам, курсантам, а також ліцеїстам військових ліцеїв); б) «Додаткові гарантії грошового забезпечення» (визначатиме право на отримання додаткового грошового забезпечення, особливості збереження права на отримання грошового забезпечення у період оплачуваного відгулу, а також права на захист права на гідне грошове забезпечення, врегульовуватиме особливі питання нарахування і виплати компенсації за затримку у виплаті винагороди, окреслюватиме особливості відновлення припиненого, призупиненого права на грошове забезпечення, а також встановлюватиме відповідальність за порушення права на грошове забезпечення); 7) «Перехідні положення».

ВИСНОВКИ

Дисертаційне дослідження дало змогу вирішити важливе наукове завдання щодо необхідності визначення актуальних засад правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, виявлення актуальних проблем у цій сфері, а також розробки пропозицій щодо їх вирішення з урахуванням досвіду окремих держав Організації Північноатлантичного договору. У результаті сформульовано наступні основні висновки та положення.

1. Грошове забезпечення військовослужбовців – це гарантована державою форма достатньої винагороди, яка обчислюється у грошовому виразі в межах асигнувань, передбачених у кошторисі на грошове забезпечення військовослужбовців з урахуванням умов проходження військової служби, посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця. Для такого забезпечення характерним є те, що воно: 1) за сутнісним змістом є особливим виявом винагороди працівника; 2) виплачується особам, які за статусом є військовослужбовцями та/або мають право на отримання грошового забезпечення; 3) переслідує особливу основну (задоволення гідного людини життя та існування військовослужбовця) та похідну (стимулювання працівника краще виконувати службові завдання) мету; 4) виконує особливі завдання (створення умов належного рівня соціальної безпеки службовця та його сім'ї; стимулювання залишення на службі висококваліфікованих працівників; стимулювання трудової конкуренції серед військовослужбовців та високого рівня виконавської дисципліни й нетолерантності до корупції тощо) та функції (відтворювальної, забезпечувальної, стимулюючої, регулюючої); 5) гарантується державою та визначається, встановлюється, виплачується повноважними суб'єктами (на центральному рівні – Верховна Рада України, Президент України, Рада національної безпеки і оборони України, Кабінет Міністрів України, інші

державні органи; на локальному рівні – посадові особи за місцем штатної служби працівника, до повноважень яких віднесено здійснення виплати винагороди); б) залежить від умов військової служби та особливих характеристик військовослужбовця й підлягає індексації; 7) є системною категорією, котру складають посадовий оклад, оклад за військовим (спеціальним) званням, щомісячне грошове забезпечення, одноразове додаткове грошове забезпечення; 8) здійснюється на усталеній періодичній основі, нараховується з дня призначення на посаду по день виключення зі списків особового складу, а також не на періодичній основі в межах реалізації політики кадрової мотивації; 9) зберігається для тих осіб, які з об'єктивних причин безпосередньо не виконують службові обов'язки; 10) характеризується особливою соціально-правовою значимістю.

2. Систему засадничих ідей грошового забезпечення військовослужбовців складають такі принципи: 1) загальноправові (верховенства права, людиноцентризму, справедливості та правової рівності, законності); 2) галузеві принципи трудового права (єдності та диференціації правового регулювання грошового забезпечення; помірною поєднання централізованого та локального правового регулювання грошового забезпечення; забезпечення захисту права на грошове забезпечення); 3) спеціальні принципи грошового забезпечення (гарантованості виплати гідного грошового забезпечення; впливу продуктивності роботи військовослужбовця та умов його служби на розмір грошового забезпечення; матеріальної заінтересованості в грошовому забезпеченні; простоти розуміння форми структури та систем формування розміру грошового забезпечення; відносної невідчужуваності права на грошове забезпечення).

Нормативно-правову основу грошового забезпечення військовослужбовців складають: 1) міжнародно-правові акти: а) акти про права людини, що також проголошують право трудящого на винагороду; б)

міжнародно-правові акти МОП (конвенції № 95, № 100, № 111, № 131, № 156, № 173); 2) національні нормативно-правові акти, норми яких стосуються оплати праці загалом чи грошового забезпечення, зокрема: а) законодавчі акти України: Конституція України; законодавчі акти у сфері праці (КЗпП України, Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР); законодавчі акти, що врегульовують аспекти військової служби та статусу військовослужбовця (закони України від 20 грудня 1991 р. № 2011-ХІІ, 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ, 24 березня 1999 р. № 548-ХІV, 17 вересня 2020 р. № 912-ІХ); б) підзаконні акти України: урядові акти (постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393, 15 червня 1994 р. № 414, 22 грудня 1995 р. № 1037, 20 січня 2016 р. № 18, 19 жовтня 2016 р. № 718, 30 листопада 2016 р. № 884, 30 серпня 2017 р. № 704); накази Міністерства оборони України (від 1 березня 2018 р. № 90, 7 червня 2018 р. № 260, 16 червня 2020 р. № 204); нормативно-правові акти інших державних органів, що стосуються грошового забезпечення (наприклад, накази Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 28 лютого 2018 р. № 119, 13 березня 2018 р. № 151).

3. Підстави грошового забезпечення військовослужбовців поділяються: 1) за ознакою базовості на: (а) основні (контракт про проходження військової служби; виконання службових обов'язків); (б) додаткові (особливі умови виконання роботи, виконання певних видів робіт, успішне виконання бойового завдання тощо); 2) за ознакою сутнісного вияву на: (а) фактичні (укладання та дія контракту про проходження військової служби; наявність статусу військовослужбовця; виконання службових обов'язків; збереження вірності Батьківщині в умовах неможливості виконання службових обов'язків); (б) нормативну (норми законодавства, що регулюють формування, нарахування та виплату винагороди); (в) процедурно-процесуальні (судове рішення про поновлення на посаді; дії та рішення повноважних суб'єктів у межах процедур здійснення грошового забезпечення).

Основними умовами грошового забезпечення військовослужбовців є: 1) умови виконання роботи (інтенсивність служби, особливі умови служби); 2) особливі характеристики військовослужбовця (перебування на певній посаді; наявність певного військового, спеціального звання); 3) темпоральна (тривалість перебування на військовій службі; виплата винагороди у поточному місяці за попередній); 4) тривання військової служби за контрактом; 5) нормативно-фінансова (розмір грошового забезпечення визначається Урядом; винагорода виплачується в межах асигнувань, передбачених кошторисом на грошове забезпечення).

4. Гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення поділяються на: 1) загально-соціальні (економічні, політичні та ідеологічні); 2) спеціально-соціальні: нормативно-правові (визначення права на отримання грошового забезпечення, підстав і умов цієї винагороди, порядку грошового забезпечення, обов'язків держави щодо забезпечення права військовослужбовця на грошове забезпечення тощо); інституційні (правозахисна діяльність суду; правозахисна діяльність керівників на військовій службі, Президента України); процедурно-процесуальні (звернення за захистом до суб'єктів публічної адміністрації та розгляду цих звернень; звернення до суду, розгляду спору адміністративним судом).

5. Судова практика у справах щодо грошового забезпечення в Україні засвідчує існування таких основних порушень права військовослужбовців на винагороду: 1) відмова в реалізації права на знання розміру складових елементів власного грошового забезпечення, а також формування розміру грошового забезпечення; 2) нарахування та виплата грошового забезпечення з порушенням права на отримання додаткових елементів грошового забезпечення; 3) не проведення індексації грошового забезпечення; 4) неправомірне позбавлення права на працю та на грошове забезпечення; 5) незаконне звільнення, що виявляється в позбавленні права на грошове забезпечення (без порушення права

на працю); 6) затримка виконання рішення про поновлення на роботі. Судова практика у таких справах додатково вказує на те, що правове регулювання грошового забезпечення: 1) є однозначним й у своїх правилах і стандартах мінімізує практику порушення права на грошове забезпечення; 2) постає основою для реального захисту цього права працівника.

6. Досвід правового регулювання винагороди військовослужбовців у Республіці Польщі може використовуватись в Україні для: 1) концептуального уточнення обсягу права на грошове забезпечення; 2) окреслення обсягу підстав і умов зміни розміру винагороди; 3) відновлення права на отримання річної винагороди; 4) визначення підстав і умов припинення, призупинення права на винагороду; 5) удосконалення формули визначення розміру та порядку надання й збільшення надбавки за тривалу військову службу тощо. Урахування особливостей правового регулювання винагороди військовослужбовців в Республіці Болгарії сприятиме вдосконаленню українського законодавства про грошове забезпечення в частині: 1) намічання тенденції до створення спеціального законодавчого акту про винагороду військовослужбовців; 2) закріплення права військовослужбовців на додаткові винагороди за роботу у вихідні, святкові дні, понадурочно; 3) деталізації регламентування нарахування та отримання доплат за роботу в шкідливих і небезпечних умовах; 4) удосконалення регулювання зупинення, призупинення права на винагороду та відновлення цього права тощо. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у Чорногорії є фрагментарним, однак, є корисним для України в частинах норм, що: 1) забезпечують порівняно ширші гарантії для військовослужбовців у відносинах з приводу винагороди; 2) конкретизують методику визначення розміру посадового окладу і доплат.

7. З урахуванням досвіду правового регулювання винагороди військовослужбовців у державах-членах Організації Північноатлантичного договору ці проблеми можуть бути вирішені шляхом: 1) створення та прийняття

парламентом Концепції забезпечення права військовослужбовця на достойне грошове забезпечення на період з 2022–2027 рр.; 2) унеможливлення притягнення до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання положень посібників і порадників (доповнення ст. 26 Закону України 1999 р. № 548-XIV абз. 2); 3) приведення у відповідність до ч. 3 ст. 9 Закону України 1991 р. № 2011-XII абз. 1 п. 2 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151, зокрема додати, що грошове забезпечення визначається залежно від «тривалості, інтенсивності та умов військової служби»; 4) приведення у відповідність до ч. 2 ст. 59 Закону України 2014 р. № 1556-VII, Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260 (доповнення розд. XV п. 2-1 й викладення абз. 2, 3 п. 1 та абз. 2, 3 п. 2 розд. XV у новій редакції) у частині вирішення питання про приведення надбавок за науковий ступінь та вчене звання військовослужбовцям у відповідність до Закону України «Про вищу освіту»; 5) надання військовослужбовцям права на додаткове грошове забезпечення за роботу у вихідні, святкові дні, дні відпочинку тощо (викладення у нових редакціях абз. 1 п. 7 розд. I Порядку, затвердженого наказом Міноборони України від 7 червня 2018 р. № 260, та п. 8 розд. I Інструкції від 13 березня 2018 р. № 151); 6) розроблення та прийняття проекту Закону України «Про грошове забезпечення військовослужбовців», який складатимуть 34 статті, згруповані у 7 розділів («Загальні положення»; «Щомісячні основні види грошового забезпечення військовослужбовців»; «Щомісячні додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців»; «Одноразові додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців»; «Виплата грошового забезпечення в окремих випадках»; «Додаткові гарантії грошового забезпечення»; «Перехідні положення»).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Antoniuk S., Szustakiewicz P. Przedawnienie roszczeń z tytułu prawa do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych przysługujących na podstawie stosunku służbowego na tle orzecznictwa sądów administracyjnych. *Ius Novum*. 2011. № 1(5). S. 89–102.
2. Asmus R. D. Europe's Eastern Promise: Rethinking NATO and EU Enlargement. *Foreign Affairs*. 2008. Vol. 87. № 1. P. 95–106.
3. Chivu A. Care este, de fapt, legea salarizării și ce modificări a suferit în 2021. *Playtech*. URL: <https://playtech.ro/stiri/care-este-de-fapt-legea-salarizarii-si-ce-modificari-a-suferit-in-2021-323142>
4. Chyrzyński R. Zmiany w systemie uposażeń żołnierzy po utworzeniu nowego komponentu – Wojska Obrony Terytorialnej. *Przegląd Nauk o Obronności*. 2017. № 2. S. 221–232.
5. Članstvo u NATO-u preporuka za ulazak Crne Gore u EU. *Centar za demokratiju i ljudska prava*. URL: <http://www.cedem.me/programi/bezbjednost-i-odbrana/1180-clanstvo-u-nato-u-preporuka-za-ulazak-crne-gore-u-eu>
6. Doikov Y. El Ejército Búlgaro – del Pacto de Varsovia a la OTAN (algunos problemas de la Reforma Militar). *Papeles del Este*. 2004. № 8. P. 1–23.
7. Drozd O. The Rule of Law as a Principle of State Service in Ukraine. *Наукові записки. Серія: Право*. 2017. Вип. 2. С. 52–61.
8. Dubowski R. W sprawie uposażenia poselskiego i czerpania zysków ze spółek. *Przegląd Sejmowy*. 2020. № 1(156). S. 189–194.
9. Hladky V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26(2). P. 22a–34.
10. Jacukowicz Z. Płaca, wynagrodzenie czy zarobek. *Polityka Społeczna*. 2009. № 2. S. 1-4.

11. Jarmołowicz W., Sikora T. Status i pozycja społeczno-ekonomiczna żołnierzy zawodowych na polskim rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2016. № 100. S. 211–231.
12. Kodeks pracy: Ustaw z dnia 26.06.1974 (Tekst ujednolicony: 26.04.2019). *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000917/U/D20180917Lj.pdf>
13. Łuczak J., Trippner-Hrabi J. Wynagrodzenie jako płacowy motywator funkcjonariuszy Policji. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. 2018. T. 19. № 11. Cz. 2. S. 83–96.
14. Miladinović A. Crna Gora i NATO – godina prva. *BBC*. URL: <https://www.bbc.com/serbian/lat/balkan-44400510>
15. Nalepa E. J. Wojskowe koszty stanu wojennego w Polsce. *Przegląd Historyczny*. 2018. № 2(109). S. 267–281.
16. O opiece nad dziećmi w wieku do lat 3: Ustawa z dnia 04.02.2011 (Tekst ujednolicony: 02.06.2021). *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20110450235/U/D20110235Lj.pdf>
17. O powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej : Ustawa z dnia 21.11.1967 (Tekst ujednolicony: 31.01.2019). *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001459/U/D20181459Lj.pdf>
18. O służbie wojskowej żołnierzy zawodowych : Ustawa z dnia 11.09.2003 (Tekst ujednolicony: 29.01.2021). *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001459/U/D20181459Lj.pdf>
19. O świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa : Ustawa z dnia 25.06.1999 (Tekst ujednolicony:

15.01.2021). *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19990600636/U/D19990636Lj.pdf>

20. O Vojski Crne Gore: Zakon Crne Gore od 03.08.2017 (ažuran na 21.06.2019). *Vlada Crne Gore*. URL: <https://wapi.gov.me/download/d1b7cf52-abba-4134-9a44-82b1e4772d07?version=1.0>

21. O zaradama lica u sluzbi u Vojski Crne Gore: Uredba Ministarstvo odbrane Crne Gore od 17.08.2016 (ažuran na 21.08.2020). *Vlada Crne Gore*. URL: <https://wapi.gov.me/download/c0876b5f-34cc-49eb-bbde-6f5c72a6e73c?version=1.0>

22. O zaradama zaposlenih u javnom sektoru: Zakon Crne Gore od 29.12.2016 (ažuran na 12.08.2019). *Vlada Crne Gore*. URL: <https://wapi.gov.me/download/850b9a3b-4902-4c36-ae60-db575aa66277?version=1.0>

23. Privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice: Legea 153/2017 Cadru (Versiune de la: 18.01.2021). *Spitalul Universitar de Urgență Militar Central "Dr. Carol Davila"*. URL: <http://www.scumc.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea-nr.-153-din-2017.pdf>

24. Privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și acordarea unor drepturi salariale personalului civil din aceste instituții: Lege din 20.07.1999 № 138/1999. *Portal legislativ*. URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/18829>

25. Privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice: Lege din 05.11.2009 № 330/2009. *Portal legislativ*. URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/113154>

26. Rzepecka A. Konteksty i koncepcje organizacyjne kadr wojskowych na tle uwarunkowań kariery zawodowej. *Edukacja dla bezpieczeństwa*. 2019. № 4(45). S. 189–202.

27. Skupština Crne Gore izglasala ulazak u NATO. *NI info*. URL: <https://rs.n1info.com/region/a245285-skupstina-cg-ulazak-u-nato/>

28. Stelina J. Opinia prawna na temat prawa do uposażenia poselskiego. *Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*. 2014. № 3(43). S. 163–169.

29. Ulazak Crne Gore u NATO: Uvođenje reda u nered. *Al Jazeera*. URL: <https://balkans.aljazeera.net teme/2017/6/10/ulazak-crne-gore-u-nato-uvodenje-reda-u-nered>

30. Vlast Crne Gore nastoji da se zločin u Murinu zataška i zaboravi. *Vijesti*. URL: <https://www.vijesti.me/vijesti/drustvo/383897/u-murinu-obiljezeno-dvije-decenije-od-nato-bombardovanja>

31. W sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych : Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28.12.2016. *Dziennik Ustaw*. 2016. Poz. 853. S. 1–20.

32. W sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31.03.2020. *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000572>

33. Zmieniające rozporządzenie w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25.02.2020. *Kancelaria Sejmu RP. Internetowy System Aktów Prawnych*. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200000372/O/D20200372.pdf>

34. Аблов Є. В. Адміністративне судочинство у справах, пов'язаних з проходженням публічної служби в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2020. 209 с.

35. Автушенко І. Б. Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України (1991–2011 рр.): історичний аспект. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Історія*. 2016. № 2.

С. 4–9.

36. Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекц.: в 2-х т. Свердловск: СЮИ, 1972. Т. 1. 396 с.

37. Алещенко В. І. Служба у війську повинна стати привабливою та престижною. *Військо України*. 2007. № 11(89). С. 14–17.

38. Аналізуємо виконання президентської програми: зарплати військових. *Слово і Діло*. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/02/18/stattja/polityka/analizuємо-vykonannya-prezydentskoyi-prohramy-zarplaty-vijskovykh>

39. Андрейчук Т. В. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 200 с.

40. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15–20.

41. Андрійчук О. В. Трудові гарантії особам, мобілізованим для участі в АТО. *Форум права*. 2014. № 2. С. 12–16.

42. Андріюк В. В. Функціонування судової влади в контексті принципу верховенства права: постановка проблеми. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2014. № 36. С. 3–17.

43. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: моногр. Харків: Консум, 2006. 392 с.

44. Арсентьєва О. С. Види та форми заохочень за трудові досягнення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 41–48.

45. Арсентьєва О. С. Особливості визначення правового статусу роботодавців, їх організацій та об'єднань як суб'єктів соціального діалогу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 51–60.

46. Арсентьєва О. С. Особливості регулювання праці осіб, зайнятих на сезонних роботах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1(35). С. 68–74.

47. Арсентьєва О. С. Поняття та особливості принципів трудового права

України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34–43.

48. Арсентьєва О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 182 с.

49. Арсентьєва О. С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України. *Форум права*. 2010. № 2. С. 15–19.

50. Багрій В. А. Правове регулювання додаткової заробітної плати в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 208 с.

51. Баєва И. Две десятилетия български преход – предпоставки, проблеми, равносметка. *Дриновський збірник*. 2011. Т. 4. С. 330–341.

52. Баранова М. В. Благоприятные условия труда как неотъемлемая часть в любой организации. *Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы*. Белгород: БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017. С. 236–238.

53. Бедерина Р. А., Киракосян А. М., Хандрамай А. А. Особенности ведения налогового учета расходов на оплату труда. *Актуальные вопросы экономических наук: материалы V междунар. науч.-практ. конф. (22 декаб. 2018 г.)*. Москва: НИЦ, 2018. С. 126–129.

54. Белянская О. В. Механизм непосредственной реализации прав и свобод личности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 2003. 26 с.

55. Білозьоров Є. В. Правові гарантії захисту прав і свобод людини в Україні: реалії та проблеми. *Адвокат*. 2009. № 8. С. 26–30.

56. Божко В. М. Обсяг права на справедливу заробітну плату. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юрид. науки*. 2011. № 88. С. 70–74.

57. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство право*. 2018. № 9. С. 68–75.

58. Бортник О. П. Гарантії працівника у випадку розірвання трудового договору. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія: *Право*. 2013. № 1 (7). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n1/13boprtd.pdf>

59. Бортник С. М. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. С. 68–72.

60. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання грошового забезпечення поліцейських. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2018. Вип. 48, Т. 1. С. 133–137.

61. Буглай Н. М. Формування зовнішньополітичної стратегії та реалізація пріоритетних напрямів зовнішньої політики Республіки Польща (1995-2005 рр.): дис. ... д-ра іст. наук: 07.00.02. Київ, 2018. 493 с.

62. Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект). Красноярск: Красноярск. ун-т, 1984. 127 с.

63. Бухман О. С., Чімишенко С. М. Актуальні питання грошового забезпечення військовослужбовців при звільненні їх із військової служби. *Сучасні проблеми розбудови Збройних Сил України*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2013 р.). Київ: ВІКНУ, 2013. С. 163–164.

64. Вакарюк Л. В. Принципи правового режиму в трудовому праві України. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2018. № 2-2 (30). С. 119–122.

65. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

66. Валецька О. В. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Університетські наукові записки*. 2008. № 1. С. 144–150.

67. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ: Перун, 2005. 1728 с.

68. Величко Л. Ю. Проблема поширення сфери дії трудового права на правове регулювання праці військовослужбовців. *Прикарпатський юридичний*

вісник. 2017. Вип. 6 (21), Т. 1. С. 132–134.

69. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1979. 229 с.

70. Вічавський Д. Р. Роль грошового забезпечення у стимулюванні до військової служби. *Бізнес, цифрові інновації та підприємництво: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2018 р.). Львів: ЛЕФ, 2018. Ч. 2. С. 67–69.

71. Володимир Зеленський наполягає на забезпеченні військових високою заробітною платою. *Ukrainian Military Pages*. URL: <https://www.ukrmilitary.com/2021/02/zelena-zarplata.html>

72. Ганечко О. М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 384 с.

73. Гаращенко Л. П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2015. № 2. С. 79–86.

74. Гладкий В. В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI ст.*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10-11 квіт. 2020 р.). Одеса: ПФП, 2020. С. 72–75.

75. Гладкий В. В. Конституційний антикорупційний правовий режим. *Правовий вимір конституційної та кримінальної юрисдикції в Україні та світі. Другі юридичні читання*: матеріали Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 26 квіт. 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 9–15.

76. Гладкий В. В. Концептуалізація інформатизації про стан корупції у державних органах України. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23-30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 35–38.

77. Гладкий В. В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства*,

законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 354-359.

78. Гладкий В. В. Щодо розмежування звільнення та припинення повноважень судді. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 21-22 трав. 2020 р.): у 2-х ч. Рівне: НУВГП, 2020. Ч. 2. С. 96–99.

79. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (40), Ч. 1. С. 698–701.

80. Головачова А. О. Правове регулювання оплати праці державних службовців в Україні: дис. ... канд. юрид. нау : 12.00.05. Харків, 2018. 190 с.

81. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2016. № 1. С. 55–59.

82. Гоц В. Я. Гарантії трудових прав працівників в умовах ринкових відносин. Роль науки в формуванні громадянського суспільства та правової держави: матеріали II міжнар. міжвуз. наук. конф. (м. Харків, 22 листоп. 2013 р.). Харків: ХЕПУ, 2013. С. 120–122.

83. Гоцко О. Д. Принцип верховенства права та його реалізація в Україні. *Правова система України в умовах європейської інтеграції*: матеріали XIII Всеукр. студ. конф. (м. Тернопіль, 8 квіт. 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. С. 21–25.

84. Градова В. Г. Відображення ідеї верховенства права в українській правовій традиції XIX–початку XX століття. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2011. № 6. С. 223–231.

85. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 18 с.

86. Грибан І. О. Правове регулювання оплати праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 194 с.

87. Грибан І. О. Принципи оплати праці суддів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33, Ч. 2. Т. 1-4. С. 121–124.

88. Грибок І. О. Оскарження рішень органів виконавчої влади в адміністративному порядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2006. 220 с.

89. Грицишина Л. В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3–4. С. 282–285.

90. Грищук О. В. Принципи права: філософсько-правовий вимір. *Вісник Львівського університету. Серія: Юрид.* 2015. № 61. С. 16–23.

91. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. Київ : Знання, 2009. 391 с.

92. Грошове забезпечення. Київ: ГО «Юрид. сотня», 2020. 9 с.

93. Гурджі Ю. О. Система гарантій прав особи: зміст та класифікація. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. № 32. С. 251–259.

94. Гуренко М. М. Зародження та становлення ідеї гарантій прав і свобод людини і громадянина у ліберальній теоретико-правовій думці: моногр. Київ: НАВС, 2000. 167 с.

95. Гуренко М. М. Розвиток політико-правової думки про гарантії прав і свобод людини та громадянина: моногр. Київ: Логос, 2002. 252 с.

96. Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людині і громадянина: моногр. Київ: 2001. 218 с.

97. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 177 с.

98. Дашутін І. В. Судовий захист як форма захисту трудових прав громадян. *Наше право*. 2006. № 3, Ч. 1. С. 77–81.

99. Делія Ю. В. Профспілковий рух в Україні у сфері захисту трудових

прав. *Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 88–92.

100. Деякі питання грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та поліцейських: постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2016 р. № 18 (в ред. від 19.08.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/18-2016-п>

101. Діденко Л. В. Співвідношення судових та позасудових способів захисту цивільних прав. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юри. науки*. 2020. № 3. С. 44–49.

102. Довбиш К. К. Деякі аспекти принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115–121.

103. Довбиш К. К. До питання класифікації принципів правового регулювання оплати праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 6. Т. 1. С. 165–169.

104. Довбиш К. К. До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 115–121.

105. Довбиш К. К. Поняття і сутність принципів правового регулювання оплати праці. *Право та інноваційне суспільство*. 2016. № 2 (7). С. 68–73.

106. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 20 с.

107. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 191 с.

108. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 4–8.

109. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; 12.00.07. Дніпро, 2017. 425 с.

110. Електронний перепис населення: результати. *Вісник Новоайдарщини*. 2020. № 5 (10307). С. 5.

111. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

112. Єфімова В. В., Богайчук В. Ж. Фінансове забезпечення військовослужбовців армії США. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. № 4 (35). С. 303–308.

113. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. № 3. С. 34–36.

114. Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 233–240.

115. Журавель В. О. Щодо форм матеріального забезпечення суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 209–217.

116. Журавльова Г. С. Змістовні аспекти принципу рівності у конституційному праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юрид. науки*. 2016. Вип. 2, Т. 1. С. 43–46.

117. За отбраната и въоръжените сили на Република България: Закон от 29.04.2009 г. (обн. от 26.04.2021 г.). *Българският правен портал*. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135631954>

118. За условията и реда за изплащане на възнагражденията и обезщетенията на военнослужещите: Наредба Министерството на отбраната № Н-12 от 12.04.2010 г. (обн. от 01.05.2021 г.). *Българският правен портал*. URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135676421>

119. За условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра

на отбраната и Българската армия: Наредба Министерството на отбраната от 27.04.2010 г. № Н-15 (обн. от 11.02.2020 г.). *Българският правен портал*. URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135678970>

120. За условията, размерите и реда за изплащане на допълнително възнаграждение за рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, за военнослужещите и цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия: Наредба Министерството на отбраната от 08.02.2011 г. № Н-3 (обн. от 30.07.2019 г.). *Българският правен портал*. URL: <https://www.lex.bg/bg/mobile/ldoc/2135720621>

121. Заблоцька О. Ю. Отримання неправомірної вигоди як небезпечна форма корупції: проблемні аспекти. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 150–153.

122. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.

123. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією № 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

124. Занфірова Т. А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні: моногр. Харків: Золота миля, 2017. 496 с.

125. Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

126. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: моногр. Суми: СумНАУ, 2013. 379 с.

127. Заркова В. Коментар на промените в наредба за елементите на възнаграждението и на доходите, върху които се правят осигурителни вноски, и в Закона за здравното осигуряване през 2019 година. *ИДЕС*. 2019. Бр. 4(23). С. 1–13.

128. Іванюта Н. В. Особливості принципу верховенства права в сучасних умовах. *Міжгалузеві зв'язки цивільного, господарського та трудового права: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 28 верес. 2017 р.)*. Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. Ч. 1. С. 79–81.

129. Ільницька У. В. Україна – НАТО: організаційно-мотиваційний аспект відносин. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія: Політологія*. 2008. Т. 79, Вип. 66. С. 153–157.

130. Іщенко С. О. Поняття й ознаки адміністративно-правового статусу військовослужбовця Збройних Сил України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 73–76.

131. Кабаченко М. О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 194 с.

132. Какви заплати взимат военните в България. *Pariteni*. URL: <https://www.pariteni.bg/novini/rabota/kakvi-zaplati-vzimat-voennite-v-byulgariia-233061>

133. Канев Д. Равнището и структурата на възнагражденията във въоръжените сили като фактори за конкурентоспособността на армията на трудовия пазар. *Икономическа мисъл*. 2008. Кн. 4. С. 32–48.

134. Капліна Г. А. Запозичення досвіду європейських систем оплати праці як чинник інтеграції України до європейського правового простору. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Сєверодонецьк, 14-15 квіт. 2016 р.) / за ред. Б. Г. Розовського*. Сєверодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 77–79.

135. Капліна Г. А. Запозичення досвіду регулювання оплати праці як чинник інтеграції України до європейського економічного простору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2015. № 30. С. 79–90.

136. Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник

розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 58–67.

137. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці у ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 22 с.

138. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці у ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 198 с.

139. Карпушова О. В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 211 с.

140. Карпушова О. В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

141. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Демократизм та гуманізм як принципи кримінально-виконавчої політики України. *Гуманізація кримінальної відповідальності та демократизація кримінального судочинства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. симпозіуму (м. Івано-Франківськ, 18-19 листоп. 2016 р.). Івано-Франківськ: Університет Короля Данила, 2016. С. 84–86.

142. Князєв В. Конституційні гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в Україні. *Право України*. 1998. № 11. С. 29–31.

143. Коваленко Л. П. Принципи інформаційного права. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 23. С. 185–195.

144. Коваль О. П., Пищуліна О. М. Щодо погашення заборгованості із заробітної плати найманих працівників внаслідок неплатоспроможності роботодавця. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 39–42.

145. Ковалюмнус Е. Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 220 с.

146. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV (в ред. від 11.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>

147. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (в ред. від 09.05.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08>

148. Кодекс на труда: Закон от 01.04.1986 г. (обн. От 22.12.2020 г.). URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

149. Козіна М. В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 306–311.

150. Колот А. М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 6. С. 15–19.

151. Комірчий П. О. Публічна служба в правоохоронній сфері України: теорія та практика: моногр. Київ: Маслаков, 2020. 476 с.

152. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149

153. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161

154. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286

155. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 01.07.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

156. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

157. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для

трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010

158. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (в ред. від 01.01.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

159. Коротких А. Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми: моногр. Харків: Константа, 2019. 420 с.

160. Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Львів, 2008. 186 с.

161. Костюк Н. П. Принцип справедливості в правозастосуванні. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2016. № 6. С. 5–13.

162. Котова Л. В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.

163. Котова Л. В., Лямзенко В. В. Систематизація галузевих та міжгалузевих принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 117–124.

164. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.

165. Кравчук В. М. Інституційні (галузеві) нормативно-правові гарантії діяльності суддів в Україні: поняття та види. *Історико-правовий часопис*. 2014. № 1. С. 45–49.

166. Краснов Є. В. Роль суду в механізмі забезпечення та захисту трудових прав. *Право і суспільство*. 2014. № 4. С. 68–71.

167. Крегул Ю. І., Хромей В. В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31–46.

168. Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні*

проблеми держави і права. 2005. Вип. 25. С. 343–346.

169. Лазарев В. В. Место и роль суда в правовой системе. *Журнал российского права*. 2014. № 10. С. 17–30.

170. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економіка, управління та адміністрування*. 2011. № 2(56), Ч. 2. С. 76–78.

171. Лившиц Р. З. Свобода труда в СССР. *Социализм и личность* / под ред. В. М. Чхиквадзе. Москва: ИГиП АН СССР, 1979. С. 47–56.

172. Литвинчук О. В. Вплив мотиваційних факторів на результативність діяльності державних службовців. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 1 (95). С. 62–65.

173. Логвиненко М. І., Юрковський Ю. О. Суддівська винагорода в контексті судової реформи. *Форум права*. 2014. № 3. С. 190–193.

174. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 205 с.

175. Лукічов В. В., Арнаутова В. В., Нікітюк Т. Л., Кучеренко С. М. Основні права військовослужбовців / Київ: ОБСЄ в Україні, 2020. 64 с.

176. Лук'янчиков О. М. Про недоцільність запровадження дисциплінарних штрафів в Україні. *Правові відносини: проблеми теорії та практики*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 листоп. 2013 р.) / за заг. ред. В. П. Нагребельного, Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 133–136.

177. Лук'янчиков О. М., Новіков Д. О. Соціально-правовий зміст гарантійної функції матеріальної відповідальності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Право*. 2018. № 26. С. 32–38.

178. Луняк І. В. Заробітна плата як основне джерело доходів найманих працівників. *Агросвіт*. 2015. № 21. С. 39–42.

179. Любашенко В. І. Концепція «обов'язок захищати» як гарантія захисту основоположних прав людини в міжнародному праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Одеса, 2017. 263 с.

180. Любчик О. А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 177 с.

181. Ляпін М. В., Чимишенко С. М. Роль грошового забезпечення в системі матеріального забезпечення військовослужбовців. *Сучасні проблеми розбудови Збройних Сил України*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 26 квіт. 2013 р.). Київ: ВІКНУ, 2013. С. 197–198.

182. Магновський І. Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2003. 20 с.

183. Магновський І. Й. Судовий захист прав людини – невід'ємна складова правової держави. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України*. 2002. № 2. С. 96–100.

184. Магновський І. Й. Юридичні гарантії – правові засоби максимального здійснення прав і свобод особистості. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2002. № 3. С. 45–53.

185. Мазурик Н. І. Загальноправові принципи забезпечення доступності захисту в юрисдикційному процесі. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. № 3 (19). С. 47–53.

186. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії прав і свобод людини та громадянина. *Вісник Харківського національного університету. Серія: Право*. 2011. № 945. С. 77–81.

187. Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 409–413.

188. Малишев Б. В. Принцип верховенства права (теоретико-правовий аспект). *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 14–20.

189. Мамочка В. В. Адміністративно-правові гарантії місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2010. 19 с.

190. Марушева О. А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2013. 202 с.

191. Марушій О. А. Сутність законності у сфері державного управління та гарантій її дотримання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 65–70.

192. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Вип. 2 (31). С. 56–59.

193. Марчукова О. І. Грошове забезпечення військовослужбовців, – очікування і реалії. *Social development & Security*. 2018. Вип. 3, № 1. С. 83–94.

194. Матвійчук А. В. Захист прав і свобод людини як прями́й обов'язок сучасної держави. *Аеро-2020. Повітряне і космічне право*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 20 листоп. 2020 р.). Тернопіль: Вектор, 2020. Т. 1. С. 35–38.

195. Мельник В. П., Солонинка Н. Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право*. 2017. Вип. 44, Т. 1. С. 134–138.

196. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: моногр. Харків: ХНУВС, 2009. 360 с.

197. Мельник Р. С. Новели сучасної концепції українського адміністративного права. *Lex portus*. 2017. № 5. С. 5–16.

198. Мельничук Н. О. Державні гарантії у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія: *Право*. 2014. № 2. С. 292–298.

199. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

200. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548–552.

201. Мулявка Д. Г. Гарантії здійснення недержавної охоронної та приватної детективної діяльності: адміністративно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 4 (29), Т. 2. С. 141–143.

202. Муравенко О. Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2 (6). С. 380–385.

203. Невмержицька Н. М. Свідомість сучасної студентської молоді України як фактор втілення суспільного ідеалу України. *Гілея: науковий вісник*. 2015. Вип. 97. С. 291–295.

204. Обушенко О. М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 215 с.

205. Одовічена Я. А. Гарантії у сфері зайнятості. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 128–132.

206. Олійник О. М. Військовий аспект соціальної безпеки в контексті нової Стратегії національної безпеки України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 5 (30). С. 314–319.

207. Онищенко В. П. Грошове забезпечення військовослужбовців 2021: як обчислювати та надавати. *Бюджетник*. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/427-groshove-zabezpechennya-vyskovoslujbovtsv>

208. Оплата праці працівників військових частин: моногр. / О. І. Кузьмич, Д. М. Бабій, О. І. Оліфер та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 116 с.

209. Орешкова А. Ф. Нормативно-правові гарантії прав і свобод внутрішньо переміщених осіб. *Науковий вісник Дніпропетровського*

державного університету внутрішніх справ. 2020. № 2. С. 71–76.

210. Осадько О. О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1. С. 157–163.

211. Островерх А. М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 19 с.

212. Панченко М. В. Особливості змісту правовідносин під час проходження служби в органах Служби безпеки України суб'єктами трудового права. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 150–154.

213. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

214. Панченко М. В. Судові органи у правовому забезпеченні гідної праці на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 140–144.

215. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: моногр. Харків: Промарт, 2019. 440 с.

216. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 186 с.

217. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. № 22. С. 797–802.

218. Пашинський В. Й. Конституційно-правовий статус військовослужбовців в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2007. 21 с.

219. Пашинський В. Й., Ліхтін В. Ф. Правові аспекти контракту про проходження військової служби. *Юридична наука*. 2013. № 5. С. 125–131.

220. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2002. 20 с.

221. Пижова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2 (15). С. 63–67.

222. Пижова М. О. Щодо класифікації юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 2(40). С. 127–133.

223. Писарева М. В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2014. 210 с.

224. Питання грошового забезпечення окремих категорій військовослужбовців та осіб начальницького складу: постанова Кабінету Міністрів України від 19.10.2016 р. № 718 (в ред. від 07.08.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/718-2016-p>

225. Плахотнюк Н. Г. Соціальні гарантії прав людини та економічні можливості держави. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 3. С. 77–85.

226. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): моногр. Харків: Право, 2008. 240 с.

227. Полонка І. А. Теоретико-онтологічне підґрунтя розуміння поняття та класифікації принципів правомірної поведінки. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 37–41.

228. Постанова ВС у складі колегії суддів КАС від 11.12.2019 р. у справі № 825/505/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86305427>

229. Постанова ВС у складі колегії суддів Третьої Судової палати Касаційного цивільного суду від 17.06.2020 р. у справі № 521/1892/18 (провадження № 61-39740св18). *Система пошуку та аналізу судових рішень*.

URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/90111466>

230. Постанова Другого апеляційного адміністративного суду від 24.12.2020 р. у справі № 520/11338/2020. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93829107>

231. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 20.01.2021 р. у справі 240/12238/19 (адміністративне провадження № К/9901/20213/20). *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94264292>

232. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 30.11.2020 р. у справі № 480/3105/19 (адміністративне провадження № К/9901/5696/20). *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93170938>

233. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20.01.2021 р. у справі № 420/438/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94263342>

234. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20.01.2021 р. у справі № 420/159/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94263345>

235. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20.01.2021 р. у справі № 420/560/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94263330>

236. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 23.12.2020 р. у справі № 420/3945/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93789820>

237. Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 03.12.2019 р. у справі № 826/14950/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86161328>

238. Постернак М. М. Грошове забезпечення військовослужбовців: як

обчислювати та надавати. *Головбух: Бюджет.* 2019. № 22(360).
URL: <https://ebudget.mcfr.ua/736888>

239. Премиерът: Увеличението на заплатите на военните остава, въпреки кризата. *bTV Новините.* URL: <https://btvnovinite.bg/bulgaria/premierat-velichenieto-na-zaplatite-na-voennite-ostava-vapreki-krizata.html>

240. Про бюджетну політику Міністерства оборони України на 2020 рік: наказ Міністерство оборони України від 18.02.2020 р. № 45. URL: https://www.mil.gov.ua/content/other/45_нм.pdf

241. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: постанова Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414 (в ред. від 15.01.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/414-94-п>

242. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII (в ред. від 23.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

243. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII (в ред. від 23.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2232-12>

244. Про встановлення посадових окладів військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 28.02.2018 р. № 119. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0321-18>

245. Про встановлення тарифних розрядів за посадами осіб офіцерського складу Збройних Сил України: наказ Міністерство оборони України від 01.03.2018 р. № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-18>

246. Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2017 р. № 704 (в ред. від 03.11.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-п>

247. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 р. № 551-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14>

248. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 15.04.2014 р. № 1207-VII (в ред. від 26.03.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18>

249. Про затвердження Інструкції про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 13.03.2018 р. № 151 (в ред. від 09.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0404-18>

250. Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Державної прикордонної служби України: наказ МВС України від 25.06.2018 р. № 558 (в ред. від 09.08.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0854-18>

251. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення вислуги років військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України для виплати їм надбавки за вислугу років: наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 23.11.2017 р. № 638. *Офіційний вісник України*. 2018. № 6. Ст. 256.

252. Про затвердження паспортів бюджетних програм на 2021 рік: наказ Міноборони України від 13.02.2021 р. № 41. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/42_nm.pdf

253. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам: наказ Міноборони України від 07.06.2018 р. № 260 (в ред. від 30.06.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18>

254. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення сім'ям

військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх: постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 р. № 884. *Офіційний вісник України*. 2016. № 97. Ст. 3162.

255. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 (в ред. від 02.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>

256. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування у Збройних Силах України: наказ Міноборони України від 21.11.2017 р. № 608 (в ред. від 11.12.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1503-17>

257. Про Заяву Верховної Ради України «Про відсіч збройній агресії Російської Федерації та подолання її наслідків»: постанова Верховної Ради України від 21.04.2015 р. № 337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 22. Ст. 153.

258. Про Збройні Сили України : Закон України від 06.12.1991 р. № 1934-XII (в ред. від 24.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12>

259. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII (в ред. від 11.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>

260. Про межі та перелік районів, міст, селищ і сіл, частин їх територій, тимчасово окупованих у Донецькій та Луганській областях: Указ Президента України від 07.02.2019 р. № 32/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 3. Ст. 38.

261. Про надбавки до посадових окладів осіб, зайнятих на шифрувальній роботі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.1995 р. № 1037 (в ред. від 13.03.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1037-95-п>

262. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р.

№ 2469-VIII (в ред. від 23.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>

263. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (в ред. від 13.02.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

264. Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях: Закон України від 18.01.2018 р. № 2268-VIII (в ред. від 26.11.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2268-19>

265. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008>

266. Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р. № 393 (в ред. від 15.06.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-п>

267. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 05 листопада 2020 року «Про пропозиції до проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» по статтях, пов'язаних із забезпеченням національної безпеки і оборони України»: Указ Президента України від 05.11.2020 р. № 486/2020. *Офіційний вісник Президента України*. 2020. № 23. Ст. 1064.

268. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України»: Указ Президента України від 25.03.2021 р. № 121/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 9. Ст. 370.

269. Про розвідку: Закон України від 17.09.2020 р. № 912-IX (в ред. від 01.01.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

270. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII (в ред. від 23.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>

271. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 р. № 548-XIV (в ред. від 23.04.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14>

272. Про Стратегію воєнної безпеки України: рішення РНБО від 25.03.2021 р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 27. Ст. 1321.

273. Про стратегію України щодо організації Північноатлантичного договору (НАТО): рішення РНБО України від 23.05.2002 р. *Політика і час*. 2002. № 9. С. 84–86.

274. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах: постанова Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 р. № 648 (в ред. від 30.10.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/648-95-п>

275. Про утворення Комісії Міністерства оборони України з розгляду питань, пов'язаних із призначенням і виплатою одноразової грошової допомоги та компенсаційних сум: наказ Міністерства оборони України від 16.06.2020 р. № 204. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2020/204_nm.pdf

276. Про чисельність Збройних Сил України: Закон України від 05.03.2015 р. № 235-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 21. Ст. 136.

277. Пробко І. Б. Поняття та класифікація конституційних прав, свобод і обов'язків людини та громадянина, гарантії їх реалізації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. № 11. С. 86–89.

278. Протокол № 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 20.03.1952 р.. *Офіційний вісник України*. 2006.

№ 32. Ст. 2372.

279. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.

280. Пузирний В. Ф., Кирдан Ю. В. Характеристика основних принципів правового регулювання оплати праці. *Правове та інституційне забезпечення регіональної кластеризації*: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 25 квіт. 2018 р.). Чернігів: МАУП, 2018. С. 197–200.

281. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків: Право, 1997. 64 с.

282. Райко М. С. Принципи правового регламентування оплати праці – основоположні керівні засади інституту оплати праці. *Juridical Sciences*. 2020. № 3(25). С. 64–69.

283. Рік після інавгурації: які обіцянки Зеленського почали здійснюватися. *Радіо Свобода*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/rik-prezedent-zelenskiy-inavguraciya-obicyanky/30620470.html>

284. Рішення Вінницький окружний адміністративний суду від 19.01.2021 р. у справі № 120/6708/20-а. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94230790>

285. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 18.01.2021 р. у справі № 160/16261/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96792729>

286. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 10.12.2019 р. у справі № 160/6868/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86350309>

287. Рішення ЄСПЛ (Друга секція) у справі «Кечко проти України»

(заява № 63134/00). *Офіційний вісник України*. 2006. № 12. Ст. 850.

288. Рішення Луганського окружного адміністративного суду від 20.01.2021 р. у справі № 360/2881/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93170938>

289. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 20.01.2021 р. у справі № 380/10059/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94353406>

290. Рішення Миколаївського окружного адміністративного суду від 08.01.2020 р. у справі № 400/2365/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86792594>

291. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 17.12.2020 р. у справі № 640/11495/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93747132>

292. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 28.12.2019 р. у справі № 810/3318/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89292706>

293. Рішення у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 р. № 9-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 12.

294. Рішення у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) п. 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22.05.2018 р. № 5-р/2018. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 4. С. 12.

295. Рішення у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності)

положень п. 7 розділу II Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 07.11.2018 р. № 9-р/2018. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 6. С. 61.

296. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень другого речення ч. 7 ст. 43, першого речення ч. 1 ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 20.12.2016 р. № 7-рп/2016. *Вісник Конституційного Суду України*. 2017. № 1. С. 5.

297. Рішення у справі за конституційними поданнями 51 і 48 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) першого речення п. 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до ст. 43 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» та про офіційне тлумачення положень ч. 3 ст. 43, статей 51, 55, ч. 3 ст. 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», а також за конституційними зверненнями Комітету по захисту прав військовослужбовців та працівників Міністерства внутрішніх справ України і Служби безпеки України «За справедливість», Партії розбудови, правозахисту недержавних організацій України «Партія правозахисту», Української спілки ветеранів Афганістану, громадян Токаря С. С., Іорданова П. Ф. про офіційне тлумачення положень ч. 3 ст. 43, статей 51, 55, ч. 3 ст. 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (справа про перерахунок пенсій військовослужбовців) від 14.06.2007 р. № 3-рп/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 48. Ст. 1990.

298. Рішення у справі за конституційними поданнями Верховного Суду

України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1-4, 6-22, 24-100 розділу II Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України) від 22.05.2008 р. № 10-рп/2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 38. Ст. 1272.

299. Рішення Харківського окружного адміністративного суду від 19.01.2021 р. у справі № 520/14751/2020. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94233756>

300. Середня зарплата в Україні. *МінфінМедіа*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/>

301. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 210 с.

302. Склема Т. Ю. Загальна характеристика юридичних гарантів реалізації прав громадян України на трудову діяльність за кордоном. *Право і суспільство*. 2020. № 6-2, Ч. 2. С. 36–42.

303. Соколова О. А. Особливості оплати праці державних службовців у сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 221 с.

304. Соколова О. А. Умови оплати праці – істотні умови державної служби. *Право і суспільство*. 2017. № 1. С. 103–107.

305. Сопілко І. М. Питання класифікації гарантій прав і свобод людини і громадянина. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/12320>

306. Сорока Л. В. Державний нагляд і контроль як основа адміністративно-правового забезпечення та реалізації державних гарантій. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки*. С. 173–177.

307. Спирдонов С. Не се предвижда вдигане на базата за определяне на военните заплати. *Вестник за войската и народа*. URL: <https://www.pariteni.bg/novini/rabota/kakvi-zaplati-vzimat-voennite-v-byulgariia-233061>

308. Стаднік О. М. Загальносоціальні та нормативно-правові гарантії реалізації виборчих прав. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 77–81.

309. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 40–43.

310. Стахів Б. О. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Часопис Академії адвокатури України*. 2014. № 7. С. 107–110.

311. Тарахонич Т. І. Людиноцентризм у праві та у правовому регулюванні: реалії сьогодення. *Альманах права*. 2017. № 8. С. 281–284.

312. Терещенко В. О. Правове регулювання судового захисту соціально-економічних прав людини у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 178 с.

313. Тимошенко В. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2020. 249 с.

314. Тодоров І. Я. Україна – НАТО: перезавантаження? *Вісник Центру міжнародної безпеки та євроатлантичної співпраці*. 2010. № 1-2 (17-18). С. 15–17.

315. Томчук Ю. Ю. Організація бухгалтерського обліку виплат військовослужбовцям. *Фінанси, облік і аудит*. 2018. Вип. 2(32). С. 380–391.

316. Туаев П. К. Понятие заработной платы как экономической и правовой категорий. *Право и государство: теория и практика*. 2009. № 9. С. 58–61.

317. У Збройних силах підвищать грошове забезпечення та перерахують пенсії. *Главком*. URL: <https://glavcom.ua/country/society/u-zbrojnih-silah-pidvishchat-groshove-zabezpechennja-ta-pererahujut-pensiji-736571.html>

318. Udovenko A. Fundamental system of money supply for military services under the legislation of Ukraine. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 8 (36). Vol. 2. P. 225–229.

319. Удовенко О. В. Загальні та спеціальні соціальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення. *Соціальне право*. 2021 № 1. С.

320. Удовенко О. В. Мета грошового забезпечення військовослужбовців. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XII-ї наукової інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. 2021. С. 427–430.

321. Удовенко О. В. Основні риси грошового забезпечення військовослужбовців в Україні. *Юридична наука*. 2019. №9. 131–136.

322. Удовенко О. В. Основні та додаткові підстави грошового забезпечення військовослужбовців. *Сучасні проблеми юридичної науки в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17–18 березн. 2020 р.). Київ: Наук.-дослідн. ін-т публ. права, 2020. С. 26–28.

323. Удовенко О.В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців у республіці Польща. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 2. С. 94–99.

324. Удовенко О. В. Принципи грошового забезпечення

військовослужбовців. *Юридична наука*. 2020. №3. 111–114.

325. Удовенко О. В. Сутність і система підстав та умов грошового забезпечення військовослужбовців. *Юридична наука*. 2019. №10. 86–90.

326. Удовенко О. В. Щодо перспектив створення спеціального закону України про грошове забезпечення військовослужбовців. *Соціальне право*. 2020 № 4. С.

327. Усенко О. В. Поновлення на роботі за рішенням суду. *Вісник. Офіційно про податки*. 2017. № 42 (946). С. 17–18.

328. Фартушок Т. Б. Захист права працівників на оплату праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 194 с.

329. Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 227–230.

330. Феленко Ю. А. Щодо матеріальної відповідальності військовослужбовців. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 179–186.

331. Фісуненко П. А., Бойченко К. В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11 (51). С. 1342–1346.

332. Фролов Ю. М. Юридичні обов'язки як підвид нормативно-правових гарантій економічних прав та свобод людини та громадянина в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 2. С. 83–86.

333. Фурик І. Я. Індивідуально-договірне встановлення умов оплати праці найманих працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 2. С. 108–110.

334. Хартия основных прав Европейского Союза от 07.12.2000 г. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524

335. Хохлов О. В. Права та обов'язки військовослужбовців. *Грааль науки*. 2021. № 2-3. С. 153–158.

336. Целовальніченко Н. Є. Правові гарантії захисту права працівника на заробітну плату в аспекті реалізації захисної функції трудового права.

Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 18. С. 258–264.

337. Черкас М. Є. Чинники та фактори оптимізації правової свідомості. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».* Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2012. № 3 (13). С. 248–249.

338. Чукаєва В. О., Дивнич Д. І. Нова доктрина розвитку державності України: вступ до НАТО. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2019. № 2. С. 41–43.

339. Шевченко Н. Л. Правове регулювання оплати праці працівників прокуратури України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 18 с.

340. Шостак М. К. Оплата праці як важель системи управління підприємством. *Сучасні технології менеджменту забезпечення сталого розвитку економіко-правових систем в умовах євроінтеграції:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 18-19 квіт. 2019 р.). Черкаси: СУЕМ, 2019. С. 179–181.

341. Щодо поширення КЗпП на військовослужбовців: лист Міністерства соціальної політики України від 24.07.2013 р. № 774/13/84-13. *Баланс-Бюджет.* 2013. № 41. С. 13.

342. Юськів Н. В. Ключові принципи правового статусу неповнолітніх. *Вісник ЛТЕУ. Серія: Юрид. науки.* 2015. № 2. С. 231–240.

343. Яворська Н. О. Правова природа трудових відносин суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2016. № 32. С. 293–300.

344. Яснолобов О. В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 207 с.

345. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України. *Публічне право.* 2014. № 3 (15). С. 137–144.