

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*Т. С. Горбань**здобувач**Науково-дослідного інституту публічного права*

### ФОРМИ ТА МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ

**Постановка проблеми.** Подолання кризових процесів у державі і суспільстві в першу чергу залежить від формування сучасної системи кадрового забезпечення органів державної влади висококваліфікованими кадрами нового типу, зданими взяти на себе відповідальність і вирішувати поточні загальнонаціональні, регіональні, районні проблеми [1]. І діяльність Державної податкової служби не є виключенням. А тому, для того, щоб забезпечити ефективне функціонування вказаного центрального органу виконавчої влади, важливим є створення належних умов роботи працівників цього відомства, чого можна досягти через якісну систему стимулювання. При цьому слід відмітити, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби є системним та систематичним процесом, який реалізується у відповідних формах та за допомогою використання відповідних способів та прийомів, які в юридичній літературі прийнято називати методами.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання, пов'язані із формами та методами стимулювання праці працівників Державної податкової служби у своїх наукових працях розглядали: О.Г. Данильян, В.М. Тараненко, В.Ю. Нестеренко, І.І. Токар, О.І. Кузьмич, Д.М. Бабій, О.І. Оліфер, Ю.Б. Медведєв, К.В. Бондаренко, Л.Л. Попов, І.О. Щєбликіна, Д.В. Грибова, Т.В. Колеснік, В.О. Джуган, С. І. Кожушко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені окреслені проблематиці.

**Саме тому метою статті є:** визначити та надати характеристику формам та методам стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

**Виклад основного матеріалу.** У найбільш спрощеному та загальному розумінні форма – це зовнішній вираз практичної діяльності певного суб'єкта. Що ж стосується представленої проблематики, то під формами стимулювання праці працівників органів Державної податкової служби необхідно розуміти, врегульований нормами

чинного трудового законодавства зовнішній вираз практичної діяльності уповноважених суб'єктів, яка спрямована з одного боку на підвищення ефективності функціонування досліджуваного центрального органу виконавчої влади, а з іншого на забезпечення нормального матеріального та морального стану працівників ДПС. Категорія форми тісно пов'язана із методами здійснення відповідної діяльності. Метод у найзагальнішому значенні – це певний спосіб дослідження якоїсь проблеми чи завдання, тобто метод являє собою систему правил, принципів і прийомів підходу до вивчення явищ і закономірностей розвитку природи, суспільства і мислення або практичної перетворюючої діяльності людини [2].

Отже, під методами стимулювання праці працівників Державної податкової служби необхідно розуміти сукупність законодавчо визначених способів, інструментів та засобів, які використовують у своїй діяльності суб'єкти стимулювання для ефективної реалізації своєї діяльності у досліджуваній сфері. Із наведеного вище слідує, що категорії форм та методів тісно пов'язані між собою, адже форми фактично є зовнішнім виразом діяльності, а методи вказують на те, які способи а інструменти були використані на шляху досягнення кінцевої мети. А відтак, форми та методи стимулювання праці працівників Державної податкової служби необхідно розглядати нерозривно одне від одного.

Так, першою формою стимулювання праці працівників Державної податкової служби, на яку необхідно звернути особливу увагу – це матеріальна форма. Вона передбачає застосування до працівників стимулів фінансово-економічного характеру. Базовим методом реалізації вказаної форми стимулювання є встановлення заробітної плати для працівників ДПС України. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує праців-

никові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. В ринкових умовах заробітна плата повинна виконувати наступні головні функції: 1) відтворювальна – заробітна плата є джерелом відтворення робочої сили та засобом залучення людей до праці; 2) стимулююча – повинна встановлюватися залежність між розмірами заробітної плати та кількістю, якістю, результатами праці; 3) соціальна – заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю; 4) регулююча – заробітна плата є засобом розподілу та перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури [3]. Відповідно до Закону України «Про державну службу», ключовими елементами заробітної плати державних службовців, в тому числі і тих, що здійснюють трудову діяльність в органах Державної податкової служби, є: 1) посадовий оклад; 2) надбавка за вислугу років; 3) надбавка за ранг державного службовця; 4) премії (у разі встановлення) [4]. Схема посадових окладів на посадах державної служби та умови оплати праці державних службовців, з якими укладаються контракти про проходження державної служби, визначаються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Мінімальний розмір посадового окладу у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Кабінет Міністрів України може встановлювати додаткові коригуючі коефіцієнти оплати праці для різних державних органів з урахуванням соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць, на територію яких поширюється юрисдикція таких органів [4].

Що ж стосується надбавки за вислугу років на державній службі, то вона встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби. Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця встановлюється керівником державної служби державному службовцю за поданням його

безпосереднього керівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця [4].

Стосовно такої складової як премія, то слід вказати, що вона представляє собою грошову винагороду, яка виплачується працівникам за досягнення високих кількісних та якісних показників у праці. Основним завданням системи преміювання працюючих у залежності від особистого внеску працівника є забезпечення: а) зацікавленості кожного працюючого у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці; б) обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій; в) рівня відповідальності та творчої активності; г) відповідності між розміром оплати та трудовими зусиллями працівника, виходячи з результатів індивідуальної праці, та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства; д) забезпеченості умов підвищення заробітної плати працівників за рахунок особистих трудових зусиль; е) активного залучення працівників малих трудових колективів до участі в оцінці результатів праці кожного та розподілі колективного заробітку [5, с.70; 6]. Все зазначене, беззаперечно є актуальним для трудової діяльності працівників Державної податкової служби України та підтверджує стимулюючий характер преміювання. Відповідно до ЗУ «Про державну службу» до премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу; 3) місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення). При цьому загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік [4]. Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет. Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Порядок використання таких коштів, які надходять до державного бюджету, затверджується Кабінетом Міністрів України [4].

Розглядаючи матеріальну форму стимулювання праці працівників ДПС варто окремо вказати такі методи стимулювання, які прямо не пов'язані із наданням грошових коштів працівникам

податкової служби. До таких методів необхідно віднести наступні:

- метод надання соціальної допомоги;
- соціально-побутове забезпечення. Так, стаття 54 ЗУ «Про державну службу» передбачає, що державному службовцю у випадках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, може надаватися службове житло. Окрім того, службовцям може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

- надання пільг. В юридичному розумінні пільги – це вилучення із загально-правового режиму, тобто встановлення такого режиму, який ставить одного суб'єкта господарювання чи групу суб'єктів у привілейоване становище щодо інших, надаючи їм можливість здійснювати свою діяльність на більш вигідних умовах [7, с.126-127].

Наступною є морально-психологічна форма стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Її головне призначення позитивно вплинути на свідомість службовця тим самим підвищуючи якість, ефективність та результативність його роботи. Варто навести точку зору І.О. Щєбликіної та Д.В. Грибової, які у своєму навчальному посібнику з менеджменту до методів, за допомогою яких реалізується морально-психологічна форма стимулювання всіх категорій працівників, відносять: 1) створення умов, за яких співробітники випробовували б професійну гордість за те, що краще інших можуть упоратися з дорученою роботою, причетність до неї, особисту відповідальність за її результати; відчували б цінність результатів, конкретну їхню важливість; 2) присутність виклику, забезпечення можливостей кожному на своєму робочому місці показати свої здатності, реалізувати себе в праці, довести, що він може щось зробити; 3) визнання, що може бути усним або письмовим, особистим або привселюдним. Суть особистого визнання полягає в тому, що працівників, які відрізнялися, називають у спеціальних доповідях вищому керівництву організації, представляють йому, персонально поздоровляють із нагоди свят і сімейних дат; 4) похвали при завершенні роботи великого обсягу, освоєнні нових методів праці або новітньої продукції, впровадженні раціоналізаторської пропозиції; 5) схвалення в ході роботи, якщо робота виконується якісно й правильно. У цьому випадку доречні такі слова: «правильно, продовжуйте», «покажіть цей прийом колезі, потім мені розповісте, як це вдалося»; 6) підтримка, коли працівник сумнівається, не впевнений, не може визначитися з вибором цілей, завдань, способів поведінки й дії. У цей момент підтримка вкрай необхідна. Людина особливо потребує підтримки при освоєнні нової справи. Основна ціль підтримки, – усунути сумнів, непевність, коливання [8].

Дійсно, вказана вище класифікація заслуговує на увагу, втім в рамках представленої проблематики, на нашу думку, перелік відповідних методів повинен виглядати наступним чином:

- створення позитивного іміджу від служби в органах Державної податкової служби. Зазначене, на нашу думку, є надзвичайно важливим способом для того, щоб особа, зокрема молоді фахівці, бажали здійснювати трудову діяльність в податкових органах, усвідомлювали значимість, поважність та повагу до вказаної професії.

- метод так званих «психологічних винагород», які у подальшому сприяють кар'єрному зростанню працівника. Такими винагородами, на нашу думку, є: представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота, а також представлення до відзначення державними нагородами.

- метод публічного визнання здобутків працівника, який виражається шляхом оголошення публічної подяки. Зміст вказаного методу стимулювання полягає у публічному вираженні роботодавцем вдячності працівнику, головним чином, за такі досягнення в праці як: поліпшення показників порівняно з попередніми періодами, перевиконання плану; успіхи в достроковій розробці та впровадженні заходів, пов'язаних з удосконаленням організації виробництва і праці, з підвищенням якості продукції, що випускається (виконуваних робіт, надання послуг); виконання на високому рівні своїх трудових обов'язків; успішне проведення заходів, реалізацію проектів, активну участь у заходах або проектах тощо [9, с.154]. При цьому, відзначає Т.В. Колеснік, порядок застосування таких заходів заохочення, як правило, регламентується в спеціальному локальному нормативному акті (зокрема, у положенні про моральне заохочення працівника) або встановлюється в документі більш загального характеру (приміром, в положенні про матеріальне і моральне заохочення працівників організації, правилах внутрішнього трудового розпорядку, положенні про стимулювання персоналу) [9, с. 154].

- вертикальне просування по службі. Даний метод, на наше переконання, є одним із ключових в контексті реалізації морально-психологічної форми стимулювання працівників органів Державної податкової служби. Взагалі, пише П.І. Павленко, просування по службі – це динамічна складова правового становища державного службовця в системі державної служби з моменту прийняття на службу до її закінчення. Просування по службі полягає у зміні призначення державного службовця та в підвищенні його грошового утримання. Просування по службі може бути наслідком оцінки державного органу, державного кваліфікаційного іспиту, професійного конкурсу або атеста-

ції [10, с.66]. В контексті представленої у роботі проблематики ми розглядаємо вертикальне просування по службі як спосіб стимулювання працівників в контексті позачергового переведення на вищу посаду за досягнення певних здобутків на нинішньому місці роботи. Це означає, що працівник усвідомлюючи факт того, що за більш якісне виконання своїх обов'язків може зайняти вищу посаду, за рахунок чого матиме вищий соціальний статус, рівень доходу, соціального захисту, тощо, буде більш якісно та ефективно виконувати поставлені перед ним завдання.

Наступною формою стимулювання є змішана, яка передбачає одночасне застосування до працівників стимулів матеріального, нематеріального та морально-психологічного характеру. Застосування вказаної форми покликано всебічно вплинути на працівника, що в свою чергу повинно суттєво підвищувати його внутрішні мотиви для здійснення більш результативної службово-трудової діяльності.

І остання форма стимулювання праці працівників Державної податкової служби є форма негативного впливу на працівника. Ключовим способом стимулювання в даному випадку є застосування до працівника дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність – це одна з форм впливу на порушників трудової дисципліни, яка полягає у накладенні дисциплінарних стягнень адміністрації того підприємства, установи чи організації, в якому працює особа, яка порушує внутрішній трудовий розпорядок або трудові обов'язки. Якщо посадові особи або окремі працівники, порушуючи трудову дисципліну, завдають шкоди водному об'єкту, то до них застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності відповідно до Кодексу законів про працю України [11]. Л.Л. Попов зазначає, що дисциплінарна відповідальність – це застосування заходів дисциплінарного впливу в порядку службового підпорядкування за вчинення дисциплінарного проступку або за інші неправомірні дії, що не переслідуються в кримінальному порядку. Підстави відповідальності, види дисциплінарних стягнень, права органів виконавчої влади та керівників по їх накладанню, а також порядок застосування та оскарження з урахуванням конкретних умов і виду державної служби встановлюються чинним законодавством, статутами і положеннями про дисципліну [12]. Дисциплінарна відповідальність, як метод стимулювання праці працівників ДПС України, спрямований перш за все на забезпечення дотримання дисципліни праці, яка своєю чергою представляє собою засновану на принципах моралі систему нормативно-правових актів, що регламентують порядок дотримання суб'єктами трудових правовідносин належного виконання своїх трудових обов'язків за допомогою методів

заохочення та примусу, які забезпечують належний процес праці [13, с.31].

Таким чином, дисциплінарна відповідальність, як спосіб стимулювання праці працівників Державної податкової служби України, має декілька аспектів: по-перше, вона є своєрідним стримуючим фактором для службовців від порушення службової дисципліни, що, апріорі, є важливим фактором для належного виконання ними своїх обов'язків, а як результат і функціонування всього центрального органу виконавчої влади; по-друге, дисциплінарна відповідальність є засобом покарання правопорушників, що служить прикладом для інших від вчинення подібних дій.

**Висновок.** На завершення слід підсумувати, що наведений вище перелік форм та методів стимулювання праці працівників Державної податкової служби не претендує на повноту та вичерпність, адже протягом останніх років законодавець постійно змінював підхід до вказаного проблемного питання, що обумовлювалось постійним реформуванням даного відомства. Разом із тим, наведені нами форми та методи стимулювання створюють наукове підґрунтя для проведення подальших ґрунтовних досліджень у вказаному напрямку. Адже чітке та змістовне визначення форм та методів дозволить роботодавцю більш змістовно підходити до питання стимулювання праці працівників, а як результати забезпечити більш раціональне та ефективне використання трудових ресурсів.

### Література

1. Козуб В. П., Шевченко О. В. Напрями реформування системи матеріального стимулювання державних службовців. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2008\\_1\\_53](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_53).
2. Данильян О. Г. Філософія : підручник / О. Г. Данильян, В. М. Тараненко. Х.: Право, 2011. 312 с.
3. Нестеренко В.Ю., Токар І.І. Економіка виробництва. Конспект лекцій. Харків, 2012.
4. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/conv#Text>.
5. Кузьмич О.І. Оплата праці працівників військових частин / О.І. Кузьмич, Д.М. Бабій, О.І. Оліфер, Ю.Б. Медведєв. К.: Юрінком, 2004. 116 с.
6. Гальченко О. С. Удосконалення правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 188 арк.
7. Бондаренко К. В. Адміністративна відповідальність за порушення антимонопольного законодавства України [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Одес. нац. юрид. акад. О., 2010. 220 арк.
8. Щєбликіна І.О. Основи менеджменту: навч. посібн. [для студ. вищ.навч. закл.] / І.О. Щєбликіна, Д.В. Грибова. Мелітополь: Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.
9. Колеснік Т. В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 152-158.

10. Павленко П.І. Правовий статус службовця органів внутрішніх справ: проблеми загальної теорії: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.01 / Донецьк: Донецький інститут внутрішніх справ при Донецькому національному університеті, 2003. 164 с.

11. Джуган В.О. Правове регулювання використання та охорони вод в Україні : дис. канд. юрид. наук : 12.00.06. Івано-Франківськ, 2009. 195 с.

12. Административное право: Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное / под ред. Л.Л. Попова. М.: Юристъ, 2005. 425 с.

13. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2006. 212 с.

### Анотація

**Горбань Т. С. Форми та методи стимулювання праці працівників Державної податкової служби.** – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, визначено та охарактеризовано ключові форми та методи стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Запропоновано авторське визначення відповідних форм та методів. Обґрунтовано, що чітке та змістовне визначення форм та методів дозволить роботодавцю більш змістовно підходити до питання стимулювання праці працівників, а як результати забезпечити більш раціональне та ефективне використання трудових ресурсів

**Ключові слова:** форма, метод, правовий метод, стимулювання, праця, працівники, Державна податкова служба.

### Аннотация

**Горбань Т. С. Формы и методы стимулирования труда работников Государственной налоговой службы.** – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, определены и охарактеризованы ключевые формы и методы стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. Предложено авторское определение соответствующих форм и методов. Обосновано, что четкое и емкое определение форм и методов позволит работодателю более содержательно подходить к вопросу стимулирования труда работников, а как результат обеспечить более рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** форма, метод, правовой метод, стимулирование, труд, работники, Государственная налоговая служба.

### Summary

**Horban T. S. Forms and methods of stimulating the work of employees of the State Tax Service.** – Article.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and current legislation of Ukraine, identifies and describes the key forms and methods of stimulating employees of the State Tax Service. The author's definition of the corresponding forms and methods is offered. It is substantiated that a clear and meaningful definition of forms and methods will allow the employer to take a more meaningful approach to the issue of stimulating the work of employees, and as a result to ensure a more rational and efficient use of labor resources.

**Key words:** form, method, legal method, stimulation, work, employees, State Tax Service.