

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Горбань Тетяна Саввівна

УДК 349.22 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, проректор.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, доцент кафедри трудового
права;

кандидат юридичних наук
МЕЛЬНИК Валентин Володимирович,
адвокатське об'єднання «Мельник і Квашин»,
керуючий Партнер.

Захист відбудеться 27 жовтня 2020 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 25 вересня 2020 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Державна податкова служба України протягом останніх п'яти років була одним із тих органів державної влади, який зазнав чи не найбільшої кількості змін, переважна більшість яких носила організаційний та структурний характер. Разом із тим необхідно відзначити, що вказані реформи мали не тільки позитивний бік, адже вони значно відобразились на функціонуванні не лише самих податкових органів, але й на роботі їх працівників, яких то скорочували, то знову набирали у штат, змінювали їх посадові функції тощо. Зазначене, безумовно, породжувало у даній категорії працівників невпевненість у завтрашньому дні. З огляду на це, важливим завданням законодавця і самих податкових органів є створення всіх необхідних умов для того, щоб забезпечити комфортні та якісні умови праці для працівників Державної податкової служби, досягти чого, апіріорі, є неможливим без належного стимулювання їх праці.

Важливість системи стимулювання праці у податкових органах обумовлюється тим, що саме за його допомогою вбачається можливим створити низку факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, які будуть заохочувати працівників більш якісно та ефективно виконувати свої посадові обов'язки. Окрім того, важливість створення результативної та ефективної системи стимулювання праці обумовлюється і сучасними тенденціями розвитку суспільства, коли матеріальні аспекти життя переважають моральні, що, в свою чергу, вимагає застосування новітніх форм та методів стимулювання працівників, і державні службовці (в тому числі і ті, що проходять службу в органах ДПС) не є виключенням.

Справедливим буде відмітити, що проблема стимулювання праці різних категорій працівників не є новою. Зокрема їй у своїх наукових працях приділяли увагу: Н.Ф. Артеменко, В.В. Бала, В.В. Баранова, Ю.В. Баскакова, Н.Б. Болотіна, В.Д. Бондар, С.М. Бортник, В.В. Гончар, Г.Ю. Гончаров, І.П. Греков, Ю.П. Дмитренко, В.Ф. Золотарьов, С.Л. Іванов, М.І. Іншин, Л.Г. Квасній, А.О. Климчук, А.М. Михайлов, Т.В. Колеснік, О.В. Колісник, А.М. Колот, О.І. Кузьмич, С.С. Лукаш, В.В. Мельник, Я. А. Малихіна, К. Ю. Мельник, С. В. Мішина, О.Ю. Мішин, Л.В. Могілевський, М.В. Молодцов, О.М. Обушенко, Н.М. Оніщенко, Є.Ю. Подорожній О.В. Полтавська, А.О. Поляничко, С.М. Прилипко, Я.В. Сімутіна, О.Г. Стрельченко, Н.Т. Тверезовська, Н.В. Уварова, С.М. Черноус, О.А. Чигринець, В.Г. Шинкаренко, В.М. Щегорцова,

О.А. Яковлев, В.В. Ярмош, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, не применшуючи здобутки вказаних вище фахівців, справедливим буде вказати, що правники занадто мало уваги приділили проблемі мотивації праці окремих категорій державних службовців, зокрема працівників Державної податкової служби України.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених проблемі правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби, наявність прогалин і недоліків у відповідному трудовому законодавстві, обумовлюють актуальність і своєчасність представленої наукової праці.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: «Концептуальних напрямів реформування системи органів, що реалізують державну податкову та митну політику», схвалених Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. № 1101-р; «Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки», схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012; «Пріоритетних напрямів розвитку науки та техніки на період до 2020 р.», встановлених на підставі Закону України від 11 липня 2001 р. № 2623-III.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб спираючись на аналіз норм загального та спеціального трудового законодавства, а також низки наукових поглядів вчених, з'ясувати сутність та особливості правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби та з урахуванням позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду опрацювати напрямки вдосконалення відповідного нормативно-правового регулювання.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *завдання*:

- надати характеристику правового статусу працівників Державної податкової служби як суб'єктів трудового права;
- з'ясувати сутність та зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби;
- встановити види стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби;
- розкрити сутність єдності та диференціації правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби;

- визначити принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби;
- виокремити методи та форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби;
- з'ясувати умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби;
- узагальнити зарубіжний досвід стимулювання праці працівників податкових органів та встановити можливості його використання в Україні;
- опрацювати шляхи вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке закріплює правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються в процесі стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

Предмет дослідження становить правове регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. Так, використання аналітичного методу дозволило надати характеристику працівників Державної податкової служби як суб'єктів трудового права (підрозділ 1.1). Сутність та зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби були розкриті за допомогою логіко-семантичного методу (підрозділ 1.2). Метод класифікації було використано для того, щоб окреслити види стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби (підрозділ 1.3). Метод документального аналізу дозволив розкрити сутність єдності та диференціації правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби (підрозділ 2.1), а також з'ясувати умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби (підрозділ 2.4). Формально-логічний метод було використано при встановленні принципів та гарантій стимулювання праці працівників Державної податкової служби (підрозділ 2.2), а також форм та методів стимулювання праці працівників Державної податкової служби (підрозділ 2.3). Порівняльно-правовий метод було використано для узагальнення зарубіжного досвіду стимулювання праці працівників податкових органів (підрозділ 3.1). Теоретико-прогностичний метод було використано під час пошуку шляхів розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади

стимулювання праці працівників Державної податкової служби (підрозділ 3.2).

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці вчених не тільки із галузі трудового права, а й інших галузевих дисциплін, як-то: адміністративне право, теорія держави і права, соціологія, психологія тощо. Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція, міжнародні нормативно-правові акти, а також низка інших законів та підзаконних актів, норми яких прямо чи опосередковано визначають правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби України.

Наукова новизна полягає в тому, що дисертація є однією з перших наукових праць, у якій комплексно, за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання, та на основі аналізу норм чинного законодавства України й наукових поглядів вчених, з'ясовано сутність та особливості правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби, та спираючись на позитивний зарубіжний та вітчизняний досвід наведено відповідні пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм загального і спеціального трудового законодавства у цій сфері.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

у перше:

- обґрунтовано необхідність запровадження заохочувальних відпусток, як способу стимулювання праці працівників Державної податкової служби, пріоритетне право на отримання яких мають працівники, які успішно виконують особливо важливі та складні завдання, тривалий час (безперервно не менше 10 років) працюють в органах ДПС, мають особливо високі показники особистої професійної ефективності;

- запропоновано виокремлювати: по-перше, галузеву диференціацію правового регулювання праці працівників Державної податкової служби України, яка стосується всієї галузі державної служби, як різновиду трудової зайнятості, і стимулювання праці державних службовців відповідно, до яких належать і працівники Державної податкової служби; по-друге, відомчу диференціацію правового регулювання праці працівників Державної податкової служби України, яка орієнтована безпосередньо на врегулювання заходів стимулювання праці працівників Державної податкової служби;

- доведено, що мета стимулювання праці працівників Державної податкової служби має подвійний характер. Так, з одного боку метою стимулювання є створення внутрішніх мотивів у працівників ДПС

здійснювати свою трудову діяльність більш якісно та результативно, що, в свою чергу, підвищує рівень загальної задоволеності самих державних службовців, а також забезпечує підвищення їх лояльності до служби, а з іншої сторони, – стимулювання дозволяє забезпечити більш ефективне виконання податковими органами завдань та функцій, які покладаються на них нормами чинного законодавства;

- наголошено, що з метою зменшення суб'єктивізму при визначенні трудових успіхів і досягнень працівників податкових органів, зміцнення гарантій на належне оцінювання роботодавцем їх внеску у результати спільної справи, було б доцільним визначати у відповідних локальних актах органів ДПС певні критерії, за якими мають визначатися показники успішності та бездоганності трудової діяльності;

удосконалено:

- обґрунтування наукової думки про те, що принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби формують основу, певний базис для здійснення відповідної діяльності, а тому їх закріплення на законодавчому рівні має важливе значення: по-перше, для працівників, оскільки робить процедури застосування стимулів більш зрозумілими та ефективними; по-друге, для роботодавця, оскільки дотримання принципів та гарантій робить їх діяльність у цьому напрямку законною та правомірною; по-третє, активізує наукові пошуки у відповідному напрямку та сприяє подальшому розширенню цих принципів та гарантій;

- класифікацію видів стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби;

- перелік характерних особливостей працівника Державної податкової служби як суб'єкта трудового права, до яких віднесено: по-перше, працівник має володіти не тільки фактичною здатністю до праці, а й рядом характеристик, визначених нормами спеціального трудового законодавства; по-друге, має специфічного роботодавця – Державну податкову службу України; по-третє, володіє особливим колом прав та юридичних обов'язків, а також межами юридичної відповідальності та розширеними гарантіями їх трудової діяльності; по-четверте, працівник володіє більшістю основних прав, що і загальні категорії працівників, втім їх перелік є розширеним та пов'язаний із виконанням функцій держави;

- перелік форм та методів стимулювання праці працівників Державної податкової служби, обґрунтовано доцільність їх закріплення на законодавчому рівні;

дістали подальшого розвитку:

- твердження про те, що поняття «стимулювання» та «мотивації» не є тотожними, адже стимулювання, як правило, носить зовнішній характер та передбачає певний управлінський вплив на працівника за допомогою відповідних інструментів створюючи при цьому внутрішні мотиви для нього здійснювати свою трудову діяльність більш якісно. В свою чергу мотивація – це переважно внутрішнє переконання працівника, вона спрямована на зміну внутрішніх чинників, які спонукають його до здійснення трудової діяльності;

- теза про те, що 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 щодо вчинення подібних дій;

- обґрунтування наукової думки про те, що важливим кроком у напрямку вдосконалення стимулювання праці працівників ДПС є покращення законодавчого регулювання їх оплати праці, адже однією із ключових проблем тут є те, що після реформування Державної фіскальної служби, так і не прийнято нових нормативно-правових актів з питань визначення посадових окладів та встановлення надбавок для працівників ДПС;

- обґрунтування необхідності вивчення зарубіжного досвіду стимулювання праці працівників податкових органів з метою його імплементації у національне законодавство України.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що результати роботи можуть бути використані у:

- а) правотворчості — при внесенні змін та доповнень до норм чинного законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби України;

- б) науково-дослідній сфері – як основа для подальшого вивчення сутності та особливостей правового регулювання стимулювання праці працівників податкових органів;

- в) практичній діяльності – з метою підвищення ефективності та результативності стимулювання праці працівників органів Державної податкової служби;

г) у освітньому процесі — під час підготовки науково-методичних матеріалів та навчальних посібників із дисциплін «Трудове право України» та «Актуальні проблеми трудового права».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми у цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Актуальні завдання та напрями розвитку юридичної науки у XXI столітті» (м. Львів, 20–21 жовтня 2017 р.), «Юридична наука: виклики і сьогодення» (м. Одеса, Україна, 8–9 червня 2018 р.), «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» (м. Харків, 15–16 березня 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 6 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України, а також у міжнародних виданнях, та 3 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації — 211 сторінок, з них основного тексту — 171 сторінка, список використаних джерел — 245 найменувань на 26 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовуються вибір теми дисертаційного дослідження, її зв'язок з науковими програмами, темами, планами, грантами, визначаються об'єкт, предмет і методи дослідження, його мета та завдання, розкриваються наукова новизна отриманих результатів, теоретичне і практичне значення роботи, надаються відомості про апробацію результатів дослідження.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби» складається з трьох підрозділів, в яких: надається характеристика працівникам Державної податкової служби як суб'єктам трудового права; з'ясовується сутність та зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби; встановлюються види стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби.

У підрозділі 1.1 *«Працівники Державної податкової служби як суб'єкти трудового права»* узагальнено наукові погляди вчених щодо визначення сутності понять «суб'єкт», «суб'єкт права» та «суб'єкт трудового права». Наголошено, що під суб'єктами трудового права необхідно розуміти фізичну чи юридичну особу, які відповідно до

норм загального та спеціального трудового законодавства наділені відповідною сукупністю трудових права та обов'язків та здатні нести юридичну відповідальність за вчинення дій, що суперечать нормам чинного трудового законодавства.

Відзначено, що законодавець та низка вчених-трудоників визнають, що ключовими суб'єктами трудового права є найманий працівник та роботодавець. Розкрито сутність та зміст категорії «працівник», як суб'єкта трудового права.

Розмірковуючи про працівників Державної податкової служби як суб'єктів трудового права зазначається, що їх ключовою характеристикою є те, що вони являють собою специфічну категорію працівників, а саме: державних службовців. Підкреслено, що державний службовець ДПС – це перш за все найманий працівник, який за своєю волею здійснює суспільно-корисну трудову діяльність у відповідному органі виконавчої влади та володіє всією сукупністю трудових прав та гарантій, як і звичайні категорії працівників, однак при цьому їх перелік, з огляду на специфіку трудо-правового статусу, є дещо ширшим.

Запропоновано авторське визначення поняття «працівник Державної податкової служби як суб'єкт трудового права», а також наведено перелік характерних особливостей правового статусу працівників Державної податкової служби як суб'єктів трудового права.

У підрозділі 1.2 «Сутність та зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби» досліджено теоретичні підходи щодо визначення понять «стимул» та «стимулювання». Відзначено, що поняття «стимулювання» в юридичній літературі досить часто вчені співвідносять із категорією «мотивація». У зв'язку із цим розкрито теоретичні підходи стосовно терміну «мотивація» та того, як вона розмежовується із «стимулюванням».

З'ясовано, що поняття «стимулювання» та «мотивації» не є тотожними. Стимулювання, як правило, носить зовнішній характер та передбачає певний управлінський вплив на працівника за допомогою відповідних інструментів створюючи при цьому внутрішні мотиви для нього здійснювати свою трудову діяльність більш якісно. В свою чергу мотивація – це переважно внутрішнє переконання працівника, вона спрямована на зміну внутрішніх чинників, які спонукають його до здійснення трудової діяльності.

Запропоновано авторське визначення поняття «стимулювання праці працівників Державної податкової служби». Розкрито мету, завдання та функції стимулювання праці працівників Державної

податкової служби. Аргументовано, що мета стимулювання праці працівників Державної податкової служби має подвійний характер. Так, з одного боку метою стимулювання є створення внутрішніх мотивів у працівників ДПС здійснювати свою трудову діяльність більш якісно та результативно, що в свою чергу підвищує рівень загальної задоволеності самих державних службовців, а також забезпечує підвищення їх лояльності до служби. А з іншого боку, стимулювання дозволяє забезпечити більш ефективне виконання податковими органами завдань та функцій, які покладаються на них нормами чинного законодавства. Відповідно до мети сформовано завдання та функції стимулювання праці працівників органів місцевого самоврядування.

Підсумовано, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби, безумовно, є надважливою складовою їх трудової діяльності, адже саме за допомогою системи стимулювання вбачається можливим: по-перше, підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, шляхом створення у нього внутрішніх позитивних мотивів для більш якісного виконання своїх посадових обов'язків; по-друге, є додатковим важелем для роботодавця (в особі Державної податкової служби) для проведення більш гнучкої кадрової політики та управління персоналом; по-третє, факт наявності додаткових стимулів для працівників, підіймає престижність цієї професії та лояльність самих працівників.

У підрозділі 1.3 «Види стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби» в першу чергу наголошується, що класифікація видів стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби має важливе теоретичне та практичне значення, адже: по-перше, робить процедури застосування стимулів більш зрозумілими для обох сторін трудових правовідносин; по-друге, дозволяє більш змістовно та якісно обрати вид та спосіб стимулювання працівників податкових органів; по-третє, класифікація стимулів дає теоретичне підґрунтя для проведення подальших змістовних досліджень, присвячених стимулюванню праці як загальної категорії працівників, так і службовців органів Державної податкової служби України.

Узагальнюються наукові погляди вчених з приводу класифікації видів стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби. Обґрунтовано, що найбільш доцільно виділити три ключові групи стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби: 1) матеріальні стимули; 2) нематеріальні стимули, які носять моральний, творчий та соціально-

психологічний характер; 3) адміністративні стимули. Надано коротку характеристику кожній групі стимулів.

Наголошено, що наведений перелік стимулів не може претендувати на повноту та вичерпність, оскільки пошук нових способів стимулювання праці працівників податкових органів – це важливе завдання, як правників, так і законодавця. А тому вказане питання є перспективним напрямком для проведення подальших змістовних наукових досліджень.

Розділ 2 «Правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби» складається з чотирьох підрозділів, в яких: розкривається сутність єдності та диференціації правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби; визначаються принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби; виокремлюються методи та форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби; з'ясовуються умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби.

У підрозділі 2.1 «Єдність та диференціація правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби» розкривається сутність єдності та диференціації правового регулювання як принципу, методу, тощо. Наголошено, що незалежно від того, як розуміється єдність і диференціація, вона спрямовується на забезпечення найбільш справедливого в сучасних умовах суспільного розвитку підходу до врегулювання використання найманої праці. Акцентовано увагу, що єдність та диференціація дозволяє з одного боку встановити загальний, єдиний вектор правового регулювання для усіх категорій найманих працівників, гарантуючи таким чином рівність їх трудових прав; а з іншого – враховувати особливості трудової діяльності окремих категорій працівників і обумовлені цим їх потреби. Дана засада трудового права дає змогу найбільш повно задовольняти інтереси працівників, не порушуючи при цьому правової рівності та справедливості.

На основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства розкривається зміст єдності правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Констатовано, що завдяки єдності правового регулювання встановлюється загальний та єдиний для всіх працівників і роботодавців правовий режим стимулювання праці. Загальні норми визначають сутність, гарантії, ключові закономірності та механізм застосування заходів стимулювання до найманих працівників, однак

при цьому, дані норми не конкретизують перелік засобів стимулювання та порядок їх застосування.

Розкривається сутність диференціації правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби, на основі чого зроблено висновок про те, що вона з одного боку відображає особливості трудової діяльності працівників Державної податкової служби, а з іншого – встановлює особливості стимулювання праці даної категорії працівників.

Узагальнено, що діюче на сьогодні законодавство, завдяки поєднанню загального і спеціального регулювання, досить якісно регламентує питання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Однак при цьому воно не позбавлене проблемних моментів і потребує подальшого розвитку.

У підрозділі 2.2 «Принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби» досліджуються теоретичні підходи щодо визначення понять «принцип» та «принципи права», на основі чого запропоновано авторське визначення поняття «принципи стимулювання праці працівників Державної податкової служби».

Обґрунтовано, що принципи стимулювання праці працівників Державної податкової служби найбільш доцільно поділити на дві великі групи, а саме: 1) загальноправові, зокрема верховенства права, законності, доцільності, ефективності; та 2) спеціальні (справедливості, диференційованості стимулів, принцип оперативності, комплексності, послідовності застосування стимулів, принцип простоти та зрозумілості стимулювання). Надано характеристику кожній із окреслених вище засад стимулювання.

Наголошено, що принципи тісно пов'язані із гарантіями стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Проаналізовані наукові підходи щодо тлумачення категорії «гарантії», що дало можливість запропонувати власну дефініцію «гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби». Доведено, що до вказаних гарантії необхідно віднести: 1) нормативно-правові, які передбачають наявність у чинному законодавстві норм, що визначають права працівників на отримання відповідних стимулів, а також обов'язок роботодавця застосовувати їх по відношенню до працівника; 2) економічні гарантії – сукупність економічних чинників, які сприяють реалізації права працівників на отримання стимулів, визначених чинним законодавством; 3) соціальні гарантії; 4) організаційні гарантії.

Узагальнено, що принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби формують основу, певний

базис для здійснення відповідної діяльності. А тому їх закріплення на законодавчому рівні має важливе значення: по-перше, для працівників, оскільки робить процедури застосування стимулів більш зрозумілими та ефективними; по-друге, для роботодавця, оскільки дотримання принципів та гарантій робить їх діяльність у цьому напрямку законною та правомірною; по-третє, активізує наукові пошуки у відповідному напрямку та сприяє подальшому розширенню цих принципів та гарантій.

У підрозділі 2.3 «Методи та форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби» розкривається сутність поняття «форма» та «правова форма», на основі чого запропоновано авторське визначення категорії «форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби».

Узагальнено наукові погляди вчених з приводу тлумачення термінів «метод» та «метод права». Обґрунтовано, що категорії форми та методи тісно пов'язані між собою, адже форми фактично є зовнішнім виразом діяльності, а методи вказують на те, які способи та 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.

З'ясовано, що матеріальна форма стимулювання праці працівників Державної податкової служби, реалізується наступними способами: встановлення заробітної плати, премій, надбавок, тощо. Окрім того, до матеріальної форми віднесено: метод надання соціальної допомоги, соціально-побутове забезпечення, надання пільг, тощо.

В якості окремої форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби названо морально-психологічну, яка в свою чергу реалізується за допомогою наступних методів: створення позитивного іміджу від служби в органах Державної податкової служби, метод «психологічних винагород», які у подальшому сприяють кар'єрному зростанню працівника; метод публічного визнання здобутків працівника, який виражається шляхом оголошення публічної подяки; вертикальне просування по службі.

Обґрунтовано, що окремою формою стимулювання праці працівників Державної податкової служби є змішана, яка передбачає одночасне застосування до працівників стимулів матеріального, нематеріального та морально-психологічного характеру. Використання такої форми стимулювання праці покликано всебічно вплинути на працівника, що в свою чергу повинно суттєво підвищувати його

внутрішні мотиви для здійснення більш результативної службово-трудової діяльності.

Відмічено, що наведені нами форми та методи стимулювання праці працівників Державної податкової служби створюють наукове підґрунтя для проведення подальших ґрунтовних досліджень у вказаному напрямку, адже чітке та змістовне окреслення форм та методів дозволить роботодавцю більш змістовно підходити до питання стимулювання праці працівників, а як результати забезпечити більш раціональне та ефективне використання трудових ресурсів.

У підрозділі 2.4 «Умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби» перш за все наголошується, що заохочення є надзвичайно важливою складовою механізму стимулювання найманих працівників, в тому числі державних службовців. Специфічна роль заохочень обумовлена тим, що вони застосовуються на розсуд роботодавця з метою відзначення досягнень, успіхів працівника у виконанні покладених на нього обов'язків та функцій.

На підставі вивчення змісту відповідних нормативно-правових положень доведено, що умовами застосування заохочень до працівників ДПС є: тривале (не менше встановленого строку, якщо такий передбачений законодавством), високопрофесійне, чесне та самовіддане виконання ними своїх службово-трудових обов'язків із суворим дотриманням правових вимог та норм моралі; високоякісне виконання особливо важливих професійних завдань; здійснення працівником особистого значного внеску у розвиток і вдосконалення діяльності органів ДПС.

Наголошено, що фактичною підставою для застосування заохочення до зазначених працівників є їх соціально-активна та соціально-корисна поведінка як здійснювачів функцій відповідного державного органу. Соціальна активність проявляється у відповідальності, доброчесності, завязтості та ініціативності працівників; а соціальна корисність – у здійсненні працівником своєю високопрофесійною та високоефективною роботою внеску у досягнення необхідних результатів (показників) в забезпеченні суспільних та державних інтересів.

Узагальнено наукові думки з приводу недоліків та прогалин у чинному законодавстві, яким визначаються умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби, на основі чого наголошено, що з метою зменшення суб'єктивізму при визначенні трудових успіхів і досягнень досліджуваних працівників, зміцнення гарантій на належне оцінювання роботодавцем їх внеску у

результати спільної справи, було б доцільним визначати у відповідних локальних актах органів ДПС певні критерії, за якими мають визначатися показники успішності та бездоганності трудової діяльності.

Розділ 3 «Напрямки вдосконалення правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби» складається з двох підрозділів, в яких: узагальнюється зарубіжний досвід стимулювання праці працівників податкових органів та встановлюються можливості його використання в Україні; опрацьовуються шляхи розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

У підрозділі 3.1 «Зарубіжний досвід стимулювання праці працівників податкових органів та можливості його використання в Україні» обґрунтовується, що дослідження досвіду зарубіжних демократичних держав в частині організації і реалізації механізму стимулювання та мотивації праці державних службовців в цілому та працівників податкових органів і служб зокрема, дозволить виокремити позитивні кроки для зміцнення службово-трудової дисципліни в податкових органах України з одного боку, і для вдосконалення та розвитку засобів мотивування, спонукання досліджуваних працівників до високоефективної та високоякісної праці з іншого боку.

Узагальнено досвід низки провідних країн Європи, зокрема (Великобританії, Німеччини, Італії, Франції та Польщі), на основі чого відзначено, що стимулювання праці працівників державних структур, зокрема податкових органів і служб, різняться. У більшості держав ЄС в якості колючкового стимулюючого фактору виступає розмір оплати праці, при цьому у провідних державах (наприклад, Франції, ФРН) основний акцент робиться саме на розмірі посадового окладу та вислужі років. Інші стимулюючі виплати (премії, надбавки за інтенсивність тощо) також мають значення, однак вони не мають визначального значення у загальній сумі виплат. Натомість у ряді відносно молодих держав-членів ЄС посадові оклади працівників податкових органів є невисокими у порівнянні із приватним сектором.

З огляду на зазначене вище констатовано, що основним стимулюючим фактором для працівників ДПС України має слугувати саме розмір окладу, який має бути вищий, аніж у приватному секторі. Однак, при цьому, система має спонукати працівників до просування по службі та підвищення своїх професійних знань, вмінь та навичок.

Тобто за французьким прикладом механізм стимулювання повинен забезпечувати динамізм служби в органах ДПС.

У підрозділі 3.2 «Шляхи розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби» обґрунтовано, що на сьогодні нагальною є проблематика вдосконалення механізму стимулювання праці працівників ДПС. При цьому одним із ключових тут є перегляд і поліпшення законодавчих засад стимулювання, оскільки саме у них визначаються основні матеріально-правові та процедурні правила застосування заходів стимулювання.

Наголошується, що першим напрямком розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби є вирішення питання конкретизації змісту понятійно-термінологічних конструкцій, що позначають умови застосування заохочень. Звернено увагу на недоліки низки нормативно-правових актів у цьому напрямку. З'ясовано, що вирішувати вказану проблему слід шляхом не чіткого визначення таких понять як «успішна праця» чи «бездоганна служба», чи «зразкове виконання трудових обов'язків» тощо, а через визначення у відповідному акті соціального партнерства кола (хоча б приблизного), якостей, критеріїв, які входять у зміст зазначених понять.

В якості окремого напрямку вдосконалення правових засад стимулювання праці працівників Державної податкової служби названо необхідність запровадити заохочувальні відпустки, адже як правило роботодавці в якості нематеріальних засобів стимулювання використовують подяки та грамоти, відзначення якими покликане забезпечити моральне мотивування людини. Підкреслено, що пріоритетним правом на отримання даних відпусток мають користуватися працівники, які успішно виконують особливо важливі та складні завдання, тривалий час (безперервно не менше 10 років) працюють в органах ДПС, мають особливо високі показники особистої професійної ефективності.

Ще одним дуже важливим кроком у напрямку вдосконалення стимулювання праці працівників ДПС названо покращення законодавчого регулювання їх оплати праці. Однією із проблем тут є те, що після реформування Державної фіскальної служби, так і не прийнято нових нормативно-правових актів з питань визначення посадових окладів та встановлення надбавок для працівників ДПС.

Узагальнено, що дійсно, нормативно-правове регулювання стимулювання праці працівників ДПС в нашій державі має певні

проблемні моменти, вирішення яких потребує внесення змін як до загальних, так і спеціальних нормативно-правових актів. Запроваджуючи ці зміни важливо враховувати, що підхід до розвитку стимулювання праці зазначених працівників має бути комплексним і враховувати як матеріальні, так і морально-психологічні аспекти. Крім того, важливим моментом є здатність роботодавця, керівника створити в організації належне мотиваційне середовище, чітко визначити індивідуальні потреби кожного працівника із тим, щоб найбільш ефективно застосовувати відповідні стимулюючі заходи

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб спираючись на аналіз норм загального та спеціального трудового законодавства, а також низки наукових поглядів вчених, з'ясувати сутність та особливості правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби та з урахуванням позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду опрацювати напрямки вдосконалення відповідного нормативно-правового регулювання. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі.

1. Доведено, що працівники Державної податкової служби України як суб'єкти трудового права являють собою специфічну категорію найманих працівників, які відповідно до норм чинного законодавства володіють особливою правосуб'єктністю та наділені спеціальним трудо-правовим статусом, який характеризується через сукупність суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій та відповідальності, які у своїй сукупності дозволяють їм виконувати специфічні функції держави у сфері оподаткування. Акцентовано увагу, що державний службовець ДПС – це, перш за все, найманий працівник, який за своєю волею здійснює суспільно-корисну трудову діяльність у відповідному органі виконавчої влади та володіє всією сукупністю трудових прав та обов'язків, як і звичайні категорії працівників, однак при цьому їх перелік, з огляду на специфіку трудо-правового статусу, є дещо ширшим.

2. З'ясовано, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби являє собою специфічну управлінську діяльність, спрямовану на створення зовнішніх моральних та матеріальних передумов для забезпечення виконання працівниками ДПС своїх посадових обов'язків більш якісно та ефективно. При цьому

підкреслено, що наявність самих стимулів не є гарантією для ефективного виконання ними (працівниками) своїх функцій, вони лише створюють умови для того, щоб державні службовці могли повною мірою, а іноді й вище своїх можливостей та обов'язків, реалізовувати свій трудовий потенціал. Саме наявність стимулювання дає можливість працівнику Державної податкової служби реалізувати себе як особистість та професіонала.

Констатовано, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби, безумовно, є надважливою складовою їх трудової діяльності, адже саме за допомогою системи стимулювання вбачається можливим: по-перше, підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, шляхом створення у нього внутрішніх позитивних мотивів для більш якісного виконання своїх посадових обов'язків; по-друге, є додатковим важелем для роботодавця (в особі Державної податкової служби) для проведення більш гнучкої кадрової політики та управління персоналом; по-третє, факт наявності додаткових стимулів для працівників, підіймає престижність цієї професії та лояльність самих працівників

3. Аргументовано, що найбільш доцільно виділити три ключові групи стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби: 1) матеріальні стимули, які в свою чергу можна поділити на дві підгрупи: а) що пов'язані із наданням грошових коштів працівникам, зокрема: заробітна плата, грошові винагороди, премії, матеріальна допомога, тощо; та б) непов'язані із виплатою грошових коштів, зокрема: покращення умов праці (наприклад, санітарно-гігієнічних), надання додаткових відпусток, путівок, тощо. 2) нематеріальні стимули, які носять моральний, творчий та соціально-психологічний характер. Такими стимулами можуть бути: надання грамот, почесних звань, підвищення на посаді, престижність роботи, обстановка в трудовому колективі (корпоративний дух), проведення корпоративних заходів, тощо; 3) адміністративні стимули, до яких зокрема відносяться: а) дисципліна праці; б) юридична відповідальність; в) розробка та прийняття управлінських рішень, які проявляються у наказ, розпорядженнях керівництва, тощо.

4. Доведено, що єдність забезпечує одноманітність правового регулювання трудових відносин і гарантує рівність правового становища їх учасників, перш за все найманих працівників. Завдяки єдності правового регулювання встановлюється загальний та єдиний для всіх працівників і роботодавців правовий режим стимулювання праці. Загальні норми визначають сутність, гарантії, ключові

закономірності та механізм застосування заходів стимулювання до найманих працівників, однак при цьому, дані норми не конкретизують перелік засобів стимулювання та порядок їх застосування. Своєї черги диференціація правового регулювання з одного боку відображає особливості трудової діяльності працівників Державної податкової служби, а з іншого – встановлює особливості стимулювання праці даної категорії працівників.

5. З'ясовано, що принципи стимулювання праці працівників Державної податкової служби являють собою вихідні засади, основоположні ідеї, які лежать в основі здійснення діяльності, спрямованої на стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Їх дотримання є обов'язковим для всіх учасників трудових правовідносин, а відхилення від них повинно тягнути за собою настання юридичної відповідальності. Обґрунтовано, що вказані принципи найбільш доцільно поділити на дві великі групи, а саме: 1) загальноправові, зокрема верховенства права, законності, доцільності, ефективності; та 2) спеціальні (справедливості, диференційованості стимулів, принцип оперативності, комплексності, послідовності застосування стимулів, принцип простоти та зрозумілості стимулювання).

Встановлено, що гарантії представляють собою сукупність законодавчо визначених умов та засобів, які забезпечують реалізацію та нормальне функціонування правовідносин, пов'язаних із стимулюванням праці працівників Державної податкової служби. До вказаних гарантій запропоновано віднести: 1) нормативно-правові, які передбачають наявність у чинному законодавстві норм, що визначають права працівників на отримання відповідних стимулів, а також обов'язок роботодавця застосовувати їх по відношенню до працівника; 2) економічні гарантії – сукупність економічних чинників, які сприяють реалізації права працівників на отримання стимулів, визначених чинним законодавством; 3) соціальні гарантії; 4) організаційні гарантії.

6. Акцентовано увагу, що під формами стимулювання праці працівників органів Державної податкової служби необхідно розуміти, врегульований нормами чинного трудового законодавства зовнішній вираз практичної діяльності уповноважених суб'єктів, які спрямовано з одного боку на підвищення ефективності функціонування досліджуваного центрального органу виконавчої влади, а з іншого на забезпечення нормального матеріального та морального стану працівників ДПС. Серед ключових форм стимулювання праці

працівників органів ДПС виділено: матеріальну, морально-психологічну та змішану форми.

Під методами стимулювання праці працівників Державної податкової служби запропоновано розуміти сукупність законодавчо визначених способів, інструментів та засобів, які використовують у своїй діяльності суб'єкти стимулювання для ефективної реалізації своєї діяльності у досліджуваній сфері. До вказаних методів віднесено: встановлення заробітної плати, премій, надбавок; надання соціальної допомоги, соціально-побутове забезпечення, надання пільг; створення позитивного іміджу від служби в органах Державної податкової служби; метод «психологічних винагород», які у подальшому сприяють кар'єрному зростанню працівника; метод публічного визнання здобутків працівника, який виражається шляхом оголошення публічної подяки; вертикальне просування по службі.

7. На підставі вивчення змісту ряду нормативно-правових положень доведено, що умовами застосування заохочень до працівників ДПС є: тривале (не менше встановленого строку, якщо такий передбачений законодавством), високопрофесійне, чесне та самовіддане виконання ними своїх службово-трудових обов'язків із суворим дотриманням правових вимог та норм моралі; високоякісне виконання особливо важливих професійних завдань; здійснення працівником особистого значного внеску у розвиток і вдосконалення діяльності органів ДПС. Тобто фактичною підставою для застосування заохочення до зазначених працівників є їх соціально-активна та соціально-корисна поведінка як здійснювачів функцій відповідного державного органу. Соціальна активність проявляється у відповідальності, доброчесності, завзятості та ініціативності працівників; а соціальна корисність – у здійсненні працівником своєю високопрофесійною та високоефективною роботою внеску у досягнення необхідних результатів (показників) в забезпеченні суспільних та державних інтересів.

8. Узагальнено, що у зарубіжних країнах механізми стимулювання праці працівників державних структур, зокрема податкових органів і служб, різняться. У більшості держав ЄС (зокрема Великобританії, Франції та Німеччині) в якості колючкового стимулюючого фактору виступає розмір оплати праці, при цьому у провідних держава (наприклад, Франції, ФРН) основний акцент робиться саме на розмірі посадового окладу та вислугі років. Інші стимулюючі виплати (премії, надбавки за інтенсивність тощо) також мають значення, однак вони не мають визначального значення у загальній сумі виплат. З огляду на зазначене вище констатовано, що

основним стимулюючим фактором для працівників ДПС України має слугувати саме розмір окладу, який має бути вищий, аніж у приватному секторі. Однак, при цьому, система має спонукати працівників до просування по службі та підвищення своїх професійних знань, вмінь та навичок. Тобто за французьким прикладом механізм стимулювання повинен забезпечувати динамізм служби в органах ДПС.

9. До ключових напрямків розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби віднесено: по-перше, необхідність вирішити питання конкретизації змісту понятійно-термінологічних конструкцій, що позначають умови застосування заохочень; по-друге, в якості заходу стимулювання трудової діяльності працівників ДПС слід запровадити заохочувальні відпустки. Пріоритетним правом на отримання даних відпусток мають користуватися працівники, які успішно виконують особливо важливі та складні завдання, тривалий час (безперервно не менше 10 років) працюють в органах ДПС, мають особливо високі показники особистої професійної ефективності.; по-третє, варто покращити законодавче регулювання оплати праці працівників ДПС. Однією із проблем тут є те, що після реформування Державної фіскальної служби, так і не прийнято нових нормативно-правових актів з питань визначення посадових окладів та встановлення надбавок для працівників ДПС.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Горбань Т.С. До характеристики принципів стимулювання праці працівників Державної податкової служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Випуск 40. Т. 4. С. 84-89.

2. Горбань Т.С. Форми та методи стимулювання праці працівників Державної податкової служби. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Том 4. С. 70-74.

3. Горбань Т.С. До проблеми класифікації стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби. *Юридична наука*. 2019. №5. С. 66-71.

4. Горбань Т.С. До характеристики змісту стимулювання праці працівників Державної податкової служби. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 4. С. 101-106.

Статті у наукових фахових виданнях інших держав

5. Горбань Т.С. Работники Государственной налоговой службы как субъекты трудового права. *Право и политика*. 2018. № 4. С. 187–192. (Кыргызская Республика)

6. Горбань Т.С. К проблеме определения понятия стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. *Право и Закон*. 2019. № 4. С. 144–149. (Кыргызская Республика)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

7. Горбань Т.С. Мета та завдання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Актуальні завдання та напрями розвитку юридичної науки у ХХІ столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 20–21 жовтня 2017 р. – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 89–92.

8. Горбань Т.С. Гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Юридична наука: виклики і сьогодення: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 8–9 червня 2018 р.). – Одеса: ГО «Причор-номорська фундація права», 2018. С. 67–69

9. Горбань Т.С. До проблеми визначення змісту понятійно-термінологічних конструкцій стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 15–16 березня 2019 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 88–90.

АНОТАЦІЯ

Горбань Т.С. Правове регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». — Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2020.

Дисертаційне дослідження присвячено проблематиці покращення правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності

та особливостей правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби, а також опрацюванні відповідних пропозицій та рекомендацій щодо його вдосконалення.

Надається характеристика працівникам Державної податкової служби як суб'єктам трудового права. З'ясовується сутність та зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Встановлюються види стимулів, що можуть бути застосовані до працівників Державної податкової служби. Розкривається сутність єдності та диференціації правового регулювання стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Визначаються принципи та гарантії стимулювання праці працівників Державної податкової служби. Виокремлюються методи та форми стимулювання праці працівників Державної податкової служби. З'ясовуються умови та порядок застосування заохочень до працівників Державної податкової служби. Узагальнюється зарубіжний досвід стимулювання праці працівників податкових органів та встановлюються можливості його використання в Україні. Опрацьовуються шляхи розвитку загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

Ключові слова: працівник, суб'єкт трудового права, Державна податкова служба, стимулювання, стимул, мотивація, мотив, єдність, диференціація, правове регулювання, принципи, гарантії, форми, методи, умови, порядок, заохочення, зарубіжний досвід, вдосконалення, трудове законодавство, загальне трудове законодавство, спеціальне законодавство.

АННОТАЦИЯ

Горбань Т.С. Правовое регулирование стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. - Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2020.

Диссертационное исследование посвящено проблематике улучшения правового регулирования стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в определении сущности и особенностей правового регулирования стимулирования труда работников

Государственной налоговой службы, а также разработке соответствующих предложений и рекомендаций по его совершенствованию.

Предоставляется характеристика работникам Государственной налоговой службы как субъектам трудового права. Выясняется сущность и содержание стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. Устанавливаются виды стимулов, которые могут быть применены к работникам Государственной налоговой службы. Раскрывается сущность единства и дифференциации правового регулирования стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. Определяются принципы и гарантии стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. Выделяются методы и формы стимулирования труда работников Государственной налоговой службы. Выясняются условия и порядок применения поощрений для работников Государственной налоговой службы. Обобщается зарубежный опыт стимулирования труда работников налоговых органов и устанавливаются возможности его использования в Украине. Прорабатываются пути развития общего и специального трудового законодательства, которое определяет правовые основы стимулирования труда работников Государственной налоговой службы.

Ключевые слова: работник, субъект трудового права, Государственная налоговая служба, стимулирование, стимул, мотивация, мотив, единство, дифференциация, правовое регулирование, принципы, гарантии, формы, методы, условия, порядок, поощрения, зарубежный опыт, совершенствование, трудовое законодательство, общее трудовое законодательство, специальное законодательство.

SUMMARY

T.S. Horban. Legal regulation of labor stimulation of State Tax Service employees. — Qualifying research paper printed as a manuscript.

Thesis for a Candidate of Law degree by specialty 12.00.05 — “Labor Law; Social Security Law”. — Kharkiv National University of Internal Affairs. — Kharkiv, 2020.

Thesis work has been devoted to the problematics of the improvement of legal regulation of labor stimulation of State Tax Service employees. Theoretical generalization and new decision of the scientific task, involving definition of the content and particularities of legal regulation of labor

stimulation of State Tax Service employees and also appropriate offers and recommendations development on its improvement have been given in the thesis.

The characteristics of State Tax Service employees as subjects of labor law has been given. The essence and content of labor stimulation of State Tax Service employees have been established. Types of incentives that can be applied to State Tax Service employees have been found. The essence of unity and differentiation of legal regulation of labor stimulation of State Tax Service employees has been explained. Principles and guarantees of labor stimulation of State Tax Service employees have been identified. Ways and methods of labor stimulation of State Tax Service employees have been defined. Conditions and procedures for application of incentives to State Tax Service employees have been found. The foreign experience of labor stimulation of State Tax Service employees has been generalized and possibilities of its usage in Ukraine have been found. Ways of development of general and special labor legislation, defining legal framework of labor stimulation of State Tax Service employees have been studied.

Keywords: employee, subject of labor law, State Tax Service, stimulation, incentive, motivation, motive, unity, differentiation, legal regulation, principles, guarantees, ways, methods, conditions, order, incentives, foreign experience, improvement, labor legislation, general labor legislation, special legislation.