

Аргунова А. М.,

здобувач

*Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

## ПЕРСОНАЛ ОРГАНІВ ДОХОДІВ І ЗБОРІВ

**Анотація.** Стаття розкриває основні підходи щодо розуміння змісту терміну «персонал» та наводить перелік осіб, які відносяться до персоналу органів доходів і зборів.

**Ключові слова:** персонал, підготовка, Департамент, Інститут.

**Постановка проблеми.** Специфічність будь-якої системи соціального управління виявляється в тому, що люди одночасно є її суб'єктами та об'єктами. Без людського ресурсу така система являла б собою формальні структури, сукупність абстрактних правових статусів і схематичних взаємозв'язків [1, с. 104]. Невипадково у Законі України «Про державну службу» фігурує служба персоналу державного органу, органу влади АРК або їх апарату як окремий структурний підрозділ чи державний службовець у цьому органі або його апараті, що забезпечує здійснення керівником державної служби в державному органі, органі влади АРК або їх апараті своїх повноважень, відповідає за документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а також виконує інші функції, передбачені цим Законом та іншими нормативно-правовими актами. Така служба утворюється у кожному державному органі, органі влади АРК або їх апараті. Посада спеціаліста з питань управління персоналом вводиться до штатного розпису органу державної влади з розрахунку до 35 осіб на одного спеціаліста служби персоналу. Служба персоналу підпорядковується безпосередньо керівнику державної служби в органі державної влади (керівнику апарату), а у разі відсутності посади керівника апарату – керівнику органу державної влади.

**Метою статті** є аналіз поняття «персонал» на підставі опрацювання наукових робіт вітчизняних та зарубіжних вчених-правників та класифікація персоналу органів доходів і зборів.

**Виклад основного матеріалу.** «Введення терміна «персонал» замість понять «кадри», «штатні одиниці», «ресурси» віддзеркалює зміни щодо сприйняття людини на виробництві, тенденцію до переходу від ресурсного, споживацького ставлення до працівників до гуманістичного сприйняття персоналу як головного скарбу підприємства через унікальність його якостей і необмежені можливості», – наголошує В. О. Співак [2, с. 25, 26]. В. О. Слюсарев широке застосування цієї категорії в Україні пояснює, у першу чергу, появою та адаптацією зарубіжних теорій менеджменту, управління персоналом, управління трудовими (людськими) ресурсами, в яких акцентується увага на підвищенні ролі людського фактору у забезпеченні ефективного функціонування державних та

громадських органів, зростанні взаємозв'язку результатів діяльності працівників від якості їх освіти та мотивації [3, с. 44].

О. В. Крушельницька й Д. П. Мельничук персонал організації трактують як основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, що формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів [4, с. 10]. Праві О. С. Пашков, Т. В. Іванкіна й О. В. Магницька, на думку яких категорія «персонал» об'єднує як постійних, так і тимчасових працівників, представників як кваліфікованої, так і некваліфікованої праці [5, с. 8]. Таким чином, персонал утворюють всі особи, які мають статус працівника, тобто працюють на підприємстві, в установі, організації за трудовим договором – угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Має бути підтримана позиція В.В. Жернакова, який на підставі аналізу історичних і методологічних аспектів питання щодо сфери дії трудового законодавства дійшов висновку: хоча у ст. 3 КЗпП знайшла закріплення широка сфера, але в проблемі щодо царини дії норм трудового права не тільки неможливо поставити крапку, а й настав час поставити багато знаків запитань. Ця проблема не може бути тимчасовою, а існуватиме стільки, скільки діятиме трудове право [6, с. 180]. Н.Б. Болотіна вважає, що тенденція до розширення сфери дії трудового права в країнах з розвинутою ринковою економікою збережеться й надалі. Цілком імовірно, що перспективи розвитку трудового права полягають у встановленні диференціації не за категорією найманих працівників, а залежно від того, про яку працю йдеться: а) найману (залежну від роботодавця) чи самостійну (незалежну), коли працюючий сам для себе виступає роботодавцем. Трудове право становить собою систему норм, що містять комплекс, з одного боку, гарантій для найманого працівника, з другого – певних обмежень для роботодавця. Зрозуміло, що така модель є прийнятною лише для першої категорії працівників – найманих, і зовсім непринятною для другої – самостійних, незалеж-

них трудівників [7, с. 68]. Г.С. Скачкова підкреслює, що царина дії трудового права – це сфера безпосередньої дії трудового законодавства, межі поширення норм трудового права за колом урегульованих ним суспільних відносин [8, с. 144]. За слова В.М. Скобелкіна, «питання про сферу дії Трудового кодексу можливо вирішити, визнавши пріоритет трудового законодавства при регулюванні відносин, пов'язаних із працею громадян» [9, с. 301].

Саме із широкого підходу виходить розробники проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 2902, текст від 27 серпня 2013 р.), за ст. 6 якого трудове законодавство регулює трудові відносини, визначені цим Кодексом. Акти трудового законодавства обов'язкові для застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше. Відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами. Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та ін.).

В юридичній науці питання про галузеву належність відносин державної служби вирішується неоднозначно, часом мають місце абсолютно протилежні погляди на цю проблему.

Так, В. М. Манохін стверджує, що трудове право регулює тільки трудові відносини виробничих працівників, а що стосується державних службовців, то його впорядковує лише незначна група зв'язків (загальних для робітників і службовців), що належать до внутрішнього трудового розпорядку, взаємовідносин з бухгалтерією, кадровою службою тощо [10, с. 8-10]. Погоджується з ним С.П. Маврін, на думку якого трудове право не повинне займатися експансією усіх своїх прийомів правового регулювання на сферу так званих «службових» відносин. Не слід забувати і про те, що державна служба фактично виключає індивідуальне і колективне договірне регулювання службових відносин, і ця обставина породжує серйозні відмінності в правовому становищі традиційних для трудового права суб'єктів [11, с. 59].

Натомість Р.З. Лівшиць робить висновок про невірність позиції, згідно з якою усе, що відноситься до організуючої діяльності держави, – предмет адміністративного права. Такий підхід об'єктивно призводить до поглинання майже усіх спеціальних галузей права адміністративним [12, с. 127, 128]. Розвиває його точку зору М. І. Іншина, стверджуючи, що службово-трудова відносина, які виникають унаслідок укладення громадянином трудового договору чи контракту про службу з тим чи іншим державним органом, належать виключно до сфери дії трудового права України. У той же час державно-службові відносини виступають предметом регулювання адміністративного, конституційного, екологічного, кримінального та інших правових галузей. По суті, відносини, в які вступають державні службовці, мають складну структуру і специфічний суб'єктний склад [13, с. 197, 198].

Займаємо позицію, що вступ на державну службу є результатом реалізації людиною конституційних (а) пра-

ва на працю та (б) права на рівний доступ до державної служби. Громадянин України, володіючи конституційним правом вільно обирати рід трудової діяльності, вибирає службу в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, і це відбувається не примусово, а в добровільному порядку на основі вільного волевиявлення.

Таким чином, персоналом органів доходів і зборів є сукупність працівників, які виконують покладені на них трудову функцію в органах доходів і зборів (Міністерство доходів і зборів України, його територіальні органи, спеціалізовані департаменти й органи, навчальні заклади та науково-дослідні установи) на підставі трудового договору.

Структура Міністерства доходів і зборів України, затверджена наказом Міндоходів України від 19 червня 2013 р., №186, включає 24 структурних підрозділи – департаменти й управління: департамент організаційного супроводження; департамент охорони державної таємниці, технічного та криптографічного захисту інформації; департамент інфраструктури; департамент персоналу; департамент фінансово-економічної роботи та бухгалтерського обліку; інформаційно-комунікаційний департамент; головне оперативне управління; головне управління внутрішньої безпеки; головне слідче управління фінансових розслідувань; департамент правової роботи; департамент обслуговування платників податків; департамент міжнародних зв'язків; департамент регулювання діяльності Міністерства та його територіальних органів; департамент відомчого контролю та внутрішнього аудиту; департамент оподаткування та контролю об'єктів і операцій; департамент боротьби з відмиванням доходів, одержаних злочинним шляхом; департамент доходів і зборів з фізичних осіб; департамент розвитку ІТ, електронних сервісів та обліку платників; департамент координації нормотворчої та методологічної роботи з питань оподаткування; координаційно-моніторинговий департамент; департамент контролю за обігом та оподаткуванням підакцизних товарів; департамент податкового та митного аудиту; департамент стратегічного управління та інновацій; департамент митної справи.

До територіальних органів Міндоходів належать його територіальні органи в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, міжрегіональні територіальні органи (їх повноваження поширюються на кілька адміністративно-територіальних одиниць), митниці, спеціалізовані департаменти та спеціалізовані органи Міндоходів, державні податкові інспекції в районах, містах (крім міст Києва та Севастополя), районах у містах, об'єднані та спеціалізовані державні податкові інспекції.

Спеціалізованими департаментами й органами Міндоходів є Інформаційно-довідковий департамент, Департамент спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення, Спеціалізована лабораторія з питань експертизи та досліджень.

Інформаційно-довідковий департамент – спеціалізований департамент у системі територіальних органів Міндоходів України. Він є правонаступником усіх прав та обов'язків Інформаційно-довідкового департаменту державної податкової служби.

Основними завданнями Інформаційно-довідкового департамент є:

– надання консультацій та інформаційно-довідкових послуг відповідно до Податкового та Митного кодексів України, законодавства з питань сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

– інформування суб'єктів господарювання та громадян про зміни та доповнення, внесені до нормативно-правових актів з питань оподаткування, державної митної справи, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

– формування та підтримка в актуальному стані Баз знань Міндоходів;

– організація роботи сервісу Міндоходів України «Пульс»;

– організація роботи з надання послуг електронного цифрового підпису;

– організація роботи зі зверненнями, що надійшли з державної установи «Урядовий контактний центр».

Департамент спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення є спеціалізованим митним органом з питань підвищення кваліфікації фахівців та кінологічного забезпечення і входить до структури Міндоходів. Пункт 3 Положення про Департамент спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення Міндоходів, затвердженого наказом Міністерства доходів і зборів України від 29 травня 2013 р., № 133, до основних завдань Департаменту відносять:

– реалізацію державної податкової та державної митної політики в межах компетенції Департаменту;

– здійснення кінологічного забезпечення;

– участь у службових заходах, у тому числі з використанням службових собак, спрямованих на запобігання, виявлення й припинення контрабанди наркотичних засобів, психотропних речовин та їх аналогів, зброї та боєприпасів тощо;

– організацію, здійснення та моніторинг спеціалізованої підготовки посадових осіб та інших працівників територіальних органів Міндоходів шляхом залучення відповідних спеціалістів;

– впровадження, розвиток і супроводження програмно-інформаційних комплексів: дистанційного навчання, тестування агентів з митного оформлення, електронного навчально-методичного кабінету, професійно-психологічного добору, ідентифікації культурних цінностей тощо;

– організацію навчання та контролю рівня професійної підготовки агентів з митного оформлення.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про утворення територіальних органів Міндоходів» від 20 березня 2013 р., № 229, утворена Спеціалізована лабораторія з питань експертизи та досліджень Міністерства доходів і зборів України. Спеціалізована лабораторія є правонаступницею Центрального митного управління лабораторних досліджень та експертної роботи, яке було створене у лютому 2004 року на базі Центральної митної лабораторії.

Основними завданнями Спеціалізованої лабораторії є:

– забезпечення реалізації державної податкової та митної політики, а також участь у боротьбі з правопорушеннями під час застосування податкового та митного законодавства;

– проведення досліджень та здійснення експертної діяльності у податковій та митній сферах;

– здійснення відповідно до законодавства попередньої оцінки майна, вилученого, конфіскованого за порушення митного та податкового законодавства.

Спеціалізована лабораторія виконує широкий спектр експертиз і досліджень, серед яких: експертиза наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів, лікарських засобів та препаратів, товарознавча експертиза, дослідження документів, грошей, балістична експертиза, комплексне дослідження транспортних засобів та документів, що їх супроводжують, дослідження харчових продуктів, хімічних речовин та матеріалів, нафтопродуктів, пально-мастильних матеріалів, металів, сплавів та виробів з них тощо.

Міндоходів України з метою організації своєї діяльності організує наукову, науково-технічну, інвестиційну, інформаційну, видавничу діяльність, виступає засновником навчальних закладів та науково-дослідних установ.

Система професійної освіти у сфері доходів і зборів включає:

а) підготовку фахівців з вищою освітою;

б) перепідготовку працівників органів доходів і зборів;

в) підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів;

г) підвищення кваліфікації працівників органів доходів і зборів;

д) організацію навчання працівників органів доходів і зборів без відриву від роботи.

Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників органів доходів і зборів здійснюються у спеціалізованих навчальних закладах органів доходів і зборів та у спеціалізованому органі з питань спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику.

У системі органів доходів і зборів функціонує Національний університет державної податкової служби України – вищий навчальний заклад IV рівня акредитації, який здійснює підготовку бакалаврів, спеціалістів, магістрів. У структурі університету діють: Київський фінансово-економічний коледж, який готує молодших спеціалістів з фінансів, бухгалтерського обліку та правознавства; науково-дослідний центр з проблем оподаткування; науково-дослідний інститут фінансового права; інститут післядипломної освіти.

Спеціалістів-митників готує Академія митної служби України. Указом Президента України від 23 березня 1998 р., № 217/98, цей навчальний заклад визнано головною навчально-методичною установою національної системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців митної справи. У цьому вищому навчальному закладі провадяться фундаментальні і прикладні наукові дослідження за напрямками: а) економічна безпека держави; б) організаційно-правове забезпечення митної справи в умовах європейського вибору; в) організація боротьби з контрабандою й порушеннями митних правил; г) інформаційні системи у сфері митної діяльності; д) інноваційні технології в навчально-науковій діяльності.

Науково-дослідний інститут фінансового права створений наказом Державної податкової адміністрації України від 16 серпня 2001 р., № 328, на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 26 липня 2001 р.,

№303-р, як наукова установа, що входить до структури Національного університету державної податкової служби України, підпорядкована у науково-методичній роботі Національній академії правових наук України.

Головною метою діяльності Інституту є розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо реалізації єдиної державної фінансової, бюджетної та податкової політики, спрямованої на економічний та соціальний розвиток України. До основних завдань діяльності Інституту належать: організація і проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі фінансового та податкового права; виконання замовлень органів державної влади стосовно розроблення наукових засад фінансово-правової політики; проведення наукової експертизи проектів законів та інших нормативно-правових актів в галузі фінансового та податкового права; підготовка наукових кадрів і підвищення їх кваліфікації, залучення до наукового процесу талановитих молодих вчених та сприяння науковій творчості студентів в галузі фінансового та податкового права; сприяння поширенню наукових знань, правової інформації, формуванню правової свідомості громадян у галузі фінансового та податкового права.

Державний науково-дослідний інститут митної справи утворено постановою Кабінету Міністрів України від 24 вересня 2008 р., № 852. Основним завданням Інституту є фундаментальні й прикладні наукові дослідження з питань концептуального аналізу стану та перспектив розвитку організаційно-економічного механізму справляння доходів і зборів, забезпечення економічної безпеки держави, виконання завдань Державного бюджету України.

**Висновки.** Персонал органів доходів і зборів складають:

– посадові особи. Вони є суб'єктами трудового права, адже вступ на державну службу є результатом реалізації людиною конституційних (а) права на працю та (б) права на рівний доступ до державної служби. Громадянин України, володіючи конституційним правом вільно обирати рід трудової діяльності, вибирає службу в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, і це відбувається не примусово, а в добровільному порядку, на основі вільного волевиявлення;

- податкова міліція;
- науково-педагогічні та наукові працівники навчальних закладів і науково-дослідних установ;
- адміністративно-технічний персонал;
- обслуговуючий персонал.

### Література:

1. Линник Т.В. Реформування інституту державної служби в Україні: адміністративно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Т.В. Линник / Нац. ун-т держ. подат. служби України. – Ірпінь, 2011. – 207 с.
2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом : моногр. / В.А. Спивак. – СПб : Питер, 2000. – 416 с.
3. Слюсарев В.О. Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / В.О. Слюсарев / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 197 с.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
5. Пашков А.С. Кадровая политика и право: моногр. / А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, О.В. Магницкая. – М. : Юрид. лит., 1989. – 288 с.
6. Жернаков В.В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти / В.В. Жернаков // Держава і право : Юрид. і політ. науки. – К. : ІДП НАН України, 1998. – Вип. 9. – С. 178-184.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб., і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
8. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : моногр. / Г.С. Скачкова. – М. : Изд-во МГИУ, 2003. – 374 с.
9. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения : моногр. / В.Н. Скобелкин. – М. : Вердикт – 1 М, 1999. – 370 с.
10. Манохин В.М. Нужны Основы законодательства о службе в РФ / В.М. Манохин // Гос-во и право. – 1997. – № 9. – С. 5-11.
11. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ // Гос-во и право. – 2000. – № 10. – С. 57-67.
12. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
13. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М.І. Іншин / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 452 с.

### Аргунова А. М. Персонал органів доходів і зборів

**Анотація.** Стаття розкриває основні підходи розуміння значення терміна «персонал» і приводить перелік осіб, що належать до персоналу органів доходів і зборів.

**Ключевые слова:** персонал, підготовка, Департамент, Інститут.

### Argunova A. Staff of income and fees

**Summary.** The article focuses on the main approaches to understanding the meaning of the term «personnel» and provides a list of individuals who belong to the staff of the revenues and fees.

**Key words:** staff training, the Department of the Institute.