

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-112>

ON CERTAIN ASPECTS OF THE PRINCIPLES OF ROTATION IN THE CUSTOMS SERVICE

ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ПРИНЦИПІВ РОТАЦІЇ В МИТНІЙ СЛУЖБІ

Cherdyntsev Yu. H.

*PhD in Law, Doctoral Student,
National University
"Odesa Law Academy"
Odessa, Ukraine*

Чердинцев Ю. Г.

*доктор філософії з галузі знань
«Право»,
докторант,
Національний університет
«Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Питання принципів ротації має не тільки важливе теоретико-методологічне, але і нормотворче, і практичне значення для інституту ротації, оскільки саме система принципів визначає правову природу, особливості правового регулювання, спрямовує на досягнення ними ж закладеної мети і впливає на її ефективність та дієвість. Попри важливість питання принципів ротації для теорії державної служби, цьому питанню незаслужено мало приділялося уваги і воно не стало об'єктом системного наукового пошуку. Наявні наукові доробки свідчать про те, що цього питання торкалися зокрема О. Черкунов [1, с. 84] і І. Олійник [2, с. 14]. Окрім наукових публікацій щодо принципів ротації слід звернути увагу і на те, що перелік принципів ротації визначався у єдиному нормативно-правовому акті – Концепції ротації кадрів на окремих посадах державних службовців [3], яка втратила чинність на підставі Постанови КМУ «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» [4].

Як слідує із наведеного в Концепції переліку принципів ротації (законності, демократизму і соціальної справедливості, професіоналізму і компетентності, відкритості та прозорості, соціальної захищеності, добровільності, оптимального поєднання інтересів державного органу та державного службовця), вони мають загальних характер і переважно перекликаються із принципами державної служби. Такий підхід є цілком логічним, оскільки йдеться про ротацію, яка є інститутом державної служби. Водночас слід звернути увагу на те, що наведений в Концепції перелік принципи ротації потребує перегляду та уточнення з огляду як на чинний Закон «Про державну

службу» [1], який удосконалив перелік принципів державної служби, так і на положення МК України [2], яких (і Закон, і МК) було прийнято після затвердження Концепції. Так, йдеться зокрема про необхідність:

1) доповнення переліку принципами: а) політичної неупередженості: недопущення як впливу політичних поглядів (обох сторін) на вирішення питання ротації посадових осіб митних органів, так і демонстрації свого ставлення до політичних партій або власних політичних поглядів при виконанні посадових обов'язків; б) доброчесності: інтереси митних органів є пріоритетними над приватними інтересами як керівників митних органів (які приймають рішення щодо ротації), так і посадових осіб митних органів (які підлягають ротації);

2) уточнення принципів: а) професіоналізму і компетентності – на принцип професіоналізму, оскільки він передбачає «компетентне виконання посадових обов'язків»; б) відкритості та прозорості – на принцип прозорості, оскільки прозорість і є відкритість інформації про ротацію.

Стосовно спеціальних принципів ротації в митних органах слід зазначити, що цьому питанню було приділено увагу І. Олійником, який виокремив такі принципи, як: плановірність, системність, підпорядкованість, відповідність ресурсної бази, скоординованість, зосередження інформації, регламентованість [3, с. 14]. Враховуючи точку зору науковця та частково погоджуючись з нею, а також те, що і чинне законодавство про державну службу, і митне законодавство не передбачають переліку таких принципів, видається, що спеціальними принципами ротації в митних органах є:

плановість: систематичне прогнозування потреб у фахівцях, що знаходить свій прояв у формуванні чіткого плану-графіку, який враховує як потреби митного органу, так і потреби посадових осіб митного органу. На підставі планів-графіків митних органів формується зведений план-графік ротації посадових осіб Держмитслужби, метою якого є: набуття нових навичок та компетенцій; зменшення професійного вигорання і підтримка високого рівня мотивації; підвищення загальної ефективності митного органу; формування кадрового потенціалу для майбутніх керівних посад митних органів, підвищення адаптивності митних органів в умовах кризових ситуацій;

системність: ротація являє собою невід'ємну частину комплексної стратегії управління персоналом, а не є одноразовою акцією. Цей принцип є взаємопов'язаним і взаємообумовленим попереднім принципом, тобто логічно впливає із нього і водночас є його логічним доповненням. Системність має місце і у тому разі, коли йдеться про

сприйняття ротації як форми постійного підвищення професіоналізму та професійної підготовки;

заслуг: ротація посадових осіб митних органів має базуватися виключно на: показниках його діяльності, його досягненнях, його професійних прагненнях і бути своєрідною мотивацією для службового зростання;

доступність: сутність цього принципу полягає у тому, що посадові особи митних органів мають: рівне право на ротацію як мотивації подальшого посадового зростання (тобто, мають право ініціювати свою ротацію); рівний доступ до інформації щодо ротації; гарантії відсутності необґрунтованих бар'єрів щодо її проходження;

перспективність: основне спрямування ротації має свій прояв у перспективності як щодо митного органу (підвищення загальної ефективності митного органу; формування кадрового потенціалу для майбутніх керівних посад митних органів тощо), так і щодо посадової особи митного органу (набуття нових навичок та компетенцій; підтримка високого рівня мотивації тощо);

регулярність та періодичність: цей принцип становлять два чинники, які є нерозривними між собою, зумовлюють та доповнюють один одного. Так, регулярність означає, що посадова особи не повинна постійно займати одну і ту ж посаду державної служби в митному органі (втрачається мотивація, знижується ефективність діяльності, знижується професійний рівень тощо), а має постійно (протягом всієї служби) через певні проміжки часу замішувати інші посади (по горизонталі, або вертикалі), які потребують новітніх професійних знань, нових митних компетенцій, нових умінь і навичок (тобто професійного зростання). З наведеного випливає необхідність визначення таких проміжків часу, що і зумовлює наступний елемент – періодичність. Чинне законодавство про державну службу передбачає такий проміжок часу для державних службовців, які: а) замішують посади державної служби категорії «А» – на п'ять років з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу на ще один строк або переведення на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу [5, п. 1 ч. 2 ст. 34; 6, ч. 4 ст. 570-1]; б) укладають контракт про проходження державної служби – до трьох років з правом продовження його ще один раз на той самий строк. У свою чергу, МК України передбачає, що з посадовими особами митних органів: а) категорії «Б» і «В» – укладається контракт про проходження служби строком до трьох років з правом продовження його за угодою сторін, але не більше ніж на три роки. При цьому слід звернути увагу на таке: якщо щодо посад категорії «А» (керівників центральних органів) має місце і регулярність і періодичність, то щодо посад

категорій «Б» і «В» має місце регулярність і періодичність тільки стосовно державних службовців/посадових осіб, які уклали контракт про проходження державної служби (це стосується посадових осіб митних органів, але не стосується всіх державних службовців);

взаємозамінність: забезпечення дієвості та ефективності митних органів та їхньої адаптивності до кризових ситуацій є можливою за умови своєчасної, оперативної та професійної ротації кадрового потенціалу, однією із форм якої є взаємозамінність. Йдеться про здатність одного службовця виконувати посадові обов'язки іншого, що дозволяє забезпечити безперервність функціонування митного органу. У свою чергу, здатність виконувати посадові обов'язки іншого службовця є можливою за умови тимчасового перебування на інших посадах, що досягається при ротації. Запровадження воєнного стану в Україні тільки посилив необхідність та дієвість цього принципу для забезпечення стабільності і функціональної стійкості митних органів;

координація заходів, що забезпечують ротацію: оскільки ротація це процедурна дія, яка передбачає участь, як правило, не менше двох зацікавлених сторін, питання координації такої діяльності (між різними митними органами, між відділами митного органу) є обов'язковою умовою успішного досягнення поставленої мети. Оскільки чинне законодавством про службу в митних органах не регламентує цього питання, видається, що така координація відбувається у формі, яка є прийнятною для сторін;

регламентованість: порядок ротації має бути чітко нормативно визначений та урегульований, тобто йдеться про: завдання, принципи, види, форми, порядок і способи забезпечення, права та обов'язки сторін, підстави звільнення від ротації, соціально-правові гарантії.

Література:

1. Черкунов О.В. Впровадження системи ротації в митних органах України: виклики та рішення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. Вип. 5(58). С. 82–85.
2. Олійник І.Л. Правовий механізм ротації кадрів державної служби. *Економіка та право*. 2012. № 3. С. 12–17.
3. Про затвердження Концепції ротації кадрів на окремих посадах державної служби: Розпорядження КМУ від 18.03.2002 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/144-2002-%D1%80#Text> (не чинне).
4. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України: Постанова КМУ від 13.05.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2020-%D0%BF#Text>.

5. Про державну службу: Закон України від 16.12.2015 р. № 3723-ХІІ. Дата оновлення: 04.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

6. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. Дата оновлення: 31.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text>.