

РОТАЦІЯ ТА ОДНОРІВНЕВЕ ПЕРЕМІЩЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ МИТНОГО СПРЯМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Fedotov A. P. Rotation and single-level displacement of personnel of regional customs direction of the State Fiscal Service of Ukraine: theory and practice

The article investigates the theoretical and practical bases of the use of rotation and the single-level displacement to the personnel customs as the territorial bodies of the customs directivity of State Fiscal Service of Ukraine. The views of scientists on staff rotation of public servants have been analyzed.

It is proved that the single-level displacement of personnel of Customs of State Fiscal Service of Ukraine is similar to single-level rotation of personnel of Customs of State Fiscal Service of Ukraine. Attention is focused on the fact that the planned and well thought-out rotation and single-level displacement is not applied in practice of official transfer of personnel of Customs of State Fiscal Service of Ukraine.

Changes to the current legislation on personnel rotation in sphere of the customs are proposed.

Key words: rotation, single-level displacement, civil servant, corruption, labor collective, Customs, State Fiscal Service of Ukraine.



Федотов Олексій Павлович,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри
морського та митного
права Національного
університету
«Одеська юридична
академія»

Без перебільшення можна сказати, що сьогодні вся публічність у країні сходиться на звільненні з посад чи виході у відставку одних очільників Державної фіскальної служби України (далі – ДФС) і призначенні інших [1; 2; 3; 4; 5; 6]. У перервах між двома цими діями відбувається ще й обрання осіб, на яких тимчасово покладається виконання обов'язків керівників ДФС [7]. Не дивно, що одним із наслідків таких кроків є кадровий хаос і звичайна компанійщина на місцях, що охоплює територіальні органи митного спрямування ДФС одразу після призначення Урядом на посаду голови ДФС чергового меритократа. На жаль, українська система координат не надає сьогодні змоги наочно та прозоро спостерігати за реалізацією державної митної політики у сфері державної митної справи через постійну кадрову турбулентність, оскільки заміна одних очільників та керівників вищої ланки системи ДФС іншими одразу спричиняє зміну

всього керівного складу територіальних органів ДФС. Така політика є контраверсійною та не може призвести до суттєвих позитивних зрушень у діяльності митниць ДФС, що реалізують повноваження ДФС на місцях. Виходячи з цього, досить актуальним на сьогодні є висвітлення питань застосування планової ротації та однорівневого переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС, адже структурні перетворення, які відбуваються сьогодні у сфері державної митної справи, потребують нових підходів до вивчення проблем забезпечення фіскальних органів висококваліфікованими фахівцями з митних питань.

Ротація кадрів та однорівневе переміщення особового складу є предметом досліджень представників різних галузей наукових знань, зокрема адміністративного права, трудового права, теорії управління. Дослідженням цих питань займалися такі вчені, як В. Авер'янов, О. Бандурка, Д. Бахрах, Ю. Битяк, Л. Біла-Гіунова, Є. Додін, О. Боднарчук, І. Калетнік, С. Ківалов, Б. Кормич, О. Ноздрачов, І. Олійник, А. Пилипенко, О. Харченко та ін. При цьому слід відзначити особливу роль у дослідженні зазначеного питання вітчизняних науковців у галузі трудового права – В. Венедіктова, І. Зуба, І. Ішиної, К. Мельника, В. Ротаня, О. Соніна, В. Щербини. Отже, з упевненістю можна стверджувати, що ротація кадрів є питанням достатньо дослідженим у правовій науці. Проте з боку науковців особливої уваги до проблем періодичного переведення у вигляді ротації та однорівневого

переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС поки ще не приділялося. А отже, комплексні дослідження зазначеного питання залишаються важливими й актуальними в умовах реформування функціональної структури та модернізації діяльності митниць ДФС України.

Зазначену статтю спрямовано на дослідження особливостей застосування ротації та однорівневого переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС. Відповідно до означеної мети вирішуються такі завдання: аналіз нормативно-правових актів, які регулюють питання застосування ротації та однорівневого переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС; дослідження і висвітлення ротації та однорівневого переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС як елементу дійового механізму вдосконалення кадрового потенціалу територіальних органів митного спрямування ДФС; надання пропозицій щодо вдосконалення законодавства та його спрямованості на побудову злагодженої та дієвої кадрової політики й підвищення ефективності діяльності територіальних органів митного спрямування ДФС.

Відправною точкою запровадження ротації та однорівневого переміщення посадових осіб у системі центральних органів виконавчої влади України стали Концепція боротьби з корупцією на 1998–2005 роки, затверджена Указом Президента України від 24.04.1998 р. № 367/98

(далі – Концепція № 367/98) і Стратегія реформування системи державної служби в Україні, затверджена Указом Президента України від 14.04.2000 р. № 599/20000 (далі – Стратегія № 599/20000) [8; 9].

Концепція № 367/98 вказувала на відсутність у кадровій політиці порядку періодичної ротації, однорівневого переміщення службовців, що сприяє у свою чергу поширеності випадків заміщення посад службовців не на підставі їхніх ділових і моральних якостей, а через знайомство за колишньою роботою, особисту відданість, близькість політичних уподобань тощо [8, розділ II].

Одним із численних невідкладних заходів щодо подолання корупції та створення дійсно непохитної системи забезпечення боротьби з нею, передбачених Концепцією № 367/98, було визначення порядку періодичної ротації та однорівневого переміщення державних службовців за визначеним переліком посад, а також інших відповідальних працівників управлінських ланок [8, розділ VI].

У свою чергу в Стратегії № 599/20000 було зроблено акцент на посиленні активізації роботи щодо запобігання випадкам корупції та іншим правопорушенням шляхом запровадження періодичної ротації кадрів на окремих посадах [9].

Важливість періодичної ротації та однорівневого переміщення простежувалась у Посланні Президента України Л. Кучми до Верховної Ради України «Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000–2004 роки» (далі – Послання Президента) [10].

Одним із ключових завдань, визначених у Посланні, було істотне оновлення управлінського персоналу та залучення до системи управління всіх рівнів висококваліфікованих фахівців нової генерації, що зможе запобігти непрофесіоналізму та некомпетентності у формуванні кадрового потенціалу [10, абз. 19]. На виконання цього завдання, сформованого Посланням Президента, Урядом було затверджено Концепцію ротації кадрів на окремих посадах державних службовців (далі – Концепція № 144-р) [11], ключовою тезою якої стало запровадження ротації як періодичного переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі [11, абз. 3]. Крім того Концепцією № 144-р було передбачено, що ротація кадрів державних службовців має здійснюватися відповідно до законодавства шляхом переведення по службі в одному державному органі, переведення до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою працівника [11, абз. 9].

Однак, на жаль, про однорівневе переміщення працівників у Концепції № 144-р не згадується. У зв'язку з цим можна стверджувати, що Концепція об'єднує ці два поняття, що підтверджується тим, що Концепція окремо наголошує: переведення на іншу роботу за згодою працівника передбачено ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), а гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість визначено ст. 120 КЗпПУ [11, абз. 10]. Тобто Концепція № 144-р підводить нас до того, що поняття «ротація», яка у вищенаведеному спеціальному законодавстві різної

юридичної сили є за своєю правовою сутністю «переміщенням», застосовується для позначення тих явищ, які в КЗпПУ визначаються як «переведення». Отже, простежується певна суміжність правових інститутів.

В. Ротань, І. Зуб, О. Сонін зазначають, що переведення – це таке переміщення працівника, під час якого змінюється виконувана робота (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство (установа, організація) або місцевість, де працівник раніше працював. Переведення на іншу постійну роботу (на інше підприємство, в установу, організацію), в іншу місцевість припускається лише за згодою працівника. Це стосується і випадків просування по службі, призначення на вищу посаду, переведення на більш кваліфіковану роботу [12, с. 140].

Обов'язково слід зазначити, що всі передбачені Концепцією № 144-р новели щодо змін відповідних законодавчих актів України з питань державної служби та боротьби з корупцією (на той час), з приводу доповнення їх положеннями про періодичну ротацію кадрів на окремих посадах державних службовців так і залишилися формальними, що свідчить про пряму нереалізованість Концепції [11, абз. 14].

Якщо аналізувати ситуацію, яка склалася на рівні центральних органів виконавчої влади України (говорити зокрема будемо про державні інституції митного спрямування – Державну митну службу України (далі – ДМСУ), Міністерство доходів і зборів України (далі – Міндоходів), ДФС), то ситуація тут була дещо кращою. Так, на

виконання норм Концепції № 144-р ДМСУ розробила 2004 року декілька проектів положень про проведення ротації особового складу [13]. Але далі цього кроку ДМСУ так і не пішла. Проекти так і залишились проектами. На жаль, навіть у Кадровій стратегії Міндоходів на 2013–2018 рр. про ротацію або про однорівневе переміщення не було жодного слова [14]. Це підтверджує той факт, що ротація та однорівневе переміщення є виключно профілактичними заходами протидії корупційним діям. При цьому в жодному законодавчому акті України з питань проходження публічної служби та протидії корупції, які було прийнято впродовж останніх двадцяти чотирьох років, про такі заходи не говориться [15].

Якщо з нормативно-правовою складовою в цьому питанні більш-менш зрозуміло, то в науковій літературі існують різні підходи щодо сутності, правової природи та співвідношення таких понять, як «ротація», «переведення» та «однорівневе переміщення», зокрема наприклад в аналізі спеціальних норм, які закріплюють різновиди змін трудових правовідносин службовців правоохоронних і контрольних органів.

Так, К. Мельник слушно відзначає, що у спеціальному законодавстві категорія «переміщення» застосовується для позначення тих явищ, які в загальному трудовому законодавстві визначаються як «переведення». При цьому вчений зокрема досліджує такий специфічний різновид переведення службовців правоохоронних органів, як ротація кадрів, під якою пропонує розуміти планове

переведення службовців правоохоронних органів з посад, які вони займають, на інші (з урахуванням їх професійної підготовки та спеціалізації) у межах цього ж органу на визначений строк (до п'яти років) з метою підвищення ефективності функціонування правоохоронного органу, а також боротьби з корупцією. Після закінчення визначеного строку службовці направляються для проходження служби на інші посади або їм надається попередня посада [16, с. 19].

У дослідженні системи правових та організаційних методів формування й підвищення ефективності функціонування персоналу митних органів України А. Пилипенко робить висновок, що важливим засобом забезпечення ефективності функціонування персоналу є його розстановка – обґрунтоване раціональне розподілення працівників за структурними підрозділами й посадами відповідно до необхідного рівня та профілю підготовки, досвіду роботи, ділових, психофізіологічних і соціально-психологічних якостей особи з метою забезпечення максимальної ефективності праці. Дослідник визначає два види розстановки персоналу: призначення на посаду новоприйнятих працівників; переміщення персоналу, ротацію та висування. При цьому він розвиває думку про те, що з метою вдосконалення процесу розстановки персоналу доцільно розробляти та оприлюднювати моделі посад, які мають містити перелік функціональних обов'язків і вимог, що висуваються до особи відповідною посадою [17, с. 12].

Інші наукові погляди в загальній своїй сутності йдуть в основному

фарватері ідей з приводу цього питання (наприклад, у колективі вчених під керівництвом І. Калетніка [18]).

На підставі аналізу наведених нормативних актів і наукових поглядів можна дійти висновку, що ротація кадрів та однорівневе переміщення за своєю сутністю є складовими механізми управління особовим складом територіальних органів митного спрямування ДФС (так би мовити, заходом зі стимулювання, спонукання особового складу до чину) та службовою кар'єрою їх співробітників. Тому ротація та однорівневе переміщення мають бути глибоко продуманими, оскільки переведення посадових осіб митниць ДФС є важливою складовою загальної системи розвитку кадрів, де переміщення державних службовців (працівників) має індивідуальний характер, планується заздалегідь і сприяє виконанню службових завдань.

Обов'язково слід відзначити, що основою в доборі та розстановці кадрів територіальних органів митного спрямування ДФС, здійсненні контролю за їх використанням відповідно до фаху (спеціальності), кваліфікації, досвіду роботи є Довідник кваліфікаційних характеристик посадових осіб та працівників митної служби України (далі – Довідник). Довідник є документом, який установлює вимоги до змісту професійної діяльності та кваліфікації працівників митниць ДФС і покликаний сприяти правильному вирішенню питань перерозподілу праці між ними, забезпечувати єдність у визначенні їх посадових обов'язків, повноважень і кваліфікаційних вимог, які висуваються до працівників митниць

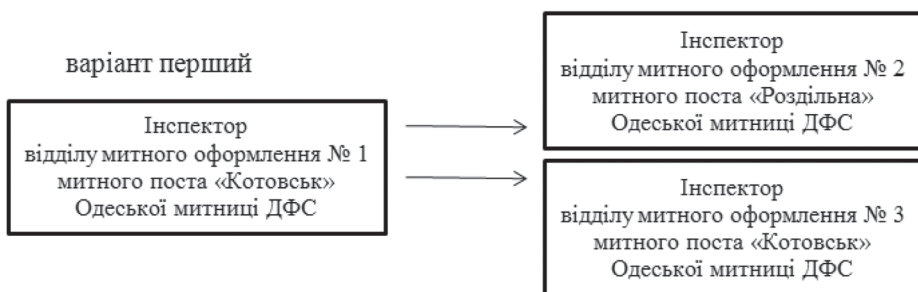
ДФС [19]. Тобто періодична ротація та однорівневе переміщення державних службовців (працівників) митниць ДФС мають здійснюватися відповідно до рекомендованих матеріалів щодо класифікацій та здатності (компетенції) посад, які мають бути використані при переведенні державних службовців (працівників) митниць ДФС на подібні вакантні посади за структурою митниці ДФС. Однак відповідного довідника посадових осіб та працівників ДФС ще не затверджено і не введено в дію наказом ДФС.

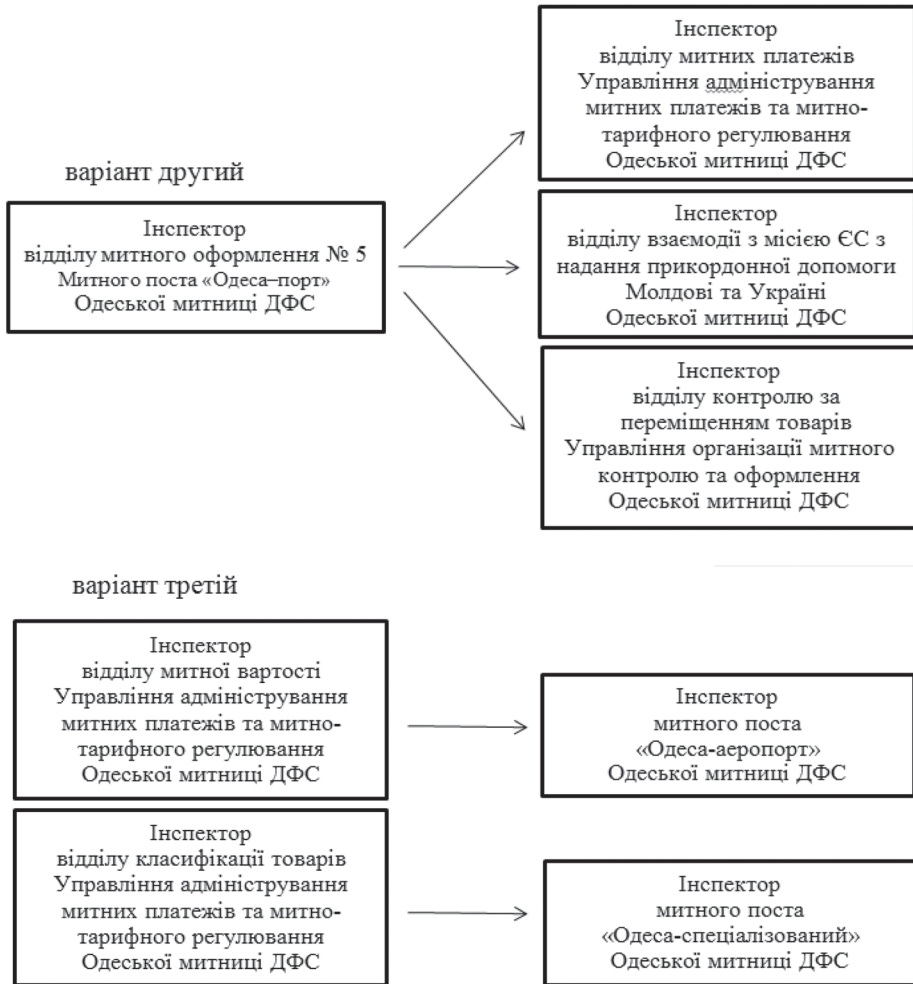
Оскільки до територіальних органів митного спрямування ДФС належать митниці ДФС та їх структури (які за організаційно-штатною складовою є підрозділами, що складають адміністрацію, апарат митниці ДФС та відокремлені структурні підрозділи, як-от митні пости та відділи митного оформлення) [20], ротація передбачає переміщення посадових осіб митниць ДФС по горизонталі та вертикалі. Таке переміщення здійснюється з метою підвищення кваліфікації посадових осіб митниць ДФС, професійного та загальноосвітнього

рівня підготовки, створення умов для просування по структурах територіальних органів митного спрямування ДФС, а також для запобігання фактам корумпованості особового складу митниць ДФС.

Отже, ротація – це переведення державних службовців (працівників), які займають посади керівників та спеціалістів у територіальному органі митного спрямування ДФС, по горизонталі (на подібну посаду) або по вертикалі (на посаду вищого рівня), за структурою (до іншого структурного підрозділу) цього територіального органу ДФС, з метою підвищення їх кваліфікації, професійного рівня та упередження протиправної діяльності особового складу, запобігання проявам корупції, оздоровлення морально-психологічного клімату, забезпечення результативної та стабільної діяльності структурних підрозділів митниці ДФС.

Ротація по горизонталі є однорівневим переміщенням, яке може здійснюватися за декількома варіантами (на прикладі Одеської митниці ДФС):



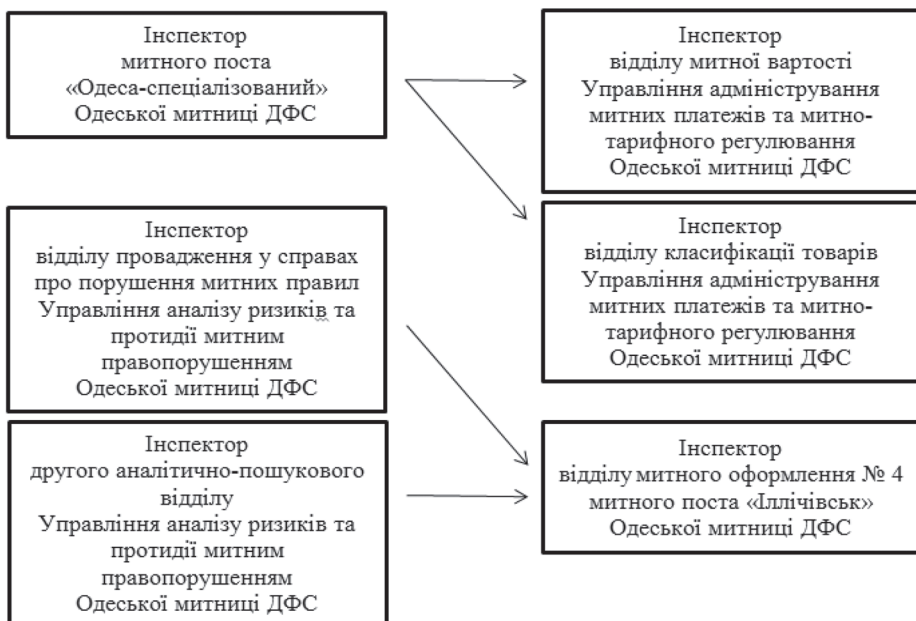


Слід зазначити також, що ротація по горизонталі можлива і за територіальною мережею органів митного спрямування ДФС – тобто переведення державних службовців (працівників) на аналогічну посаду з однієї митниці ДФС до іншої. При цьому враховуються гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість у зв'язку з ротацією, як-то: положення ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [21], ст. 32 та ст. 120 КЗпПУ [22].

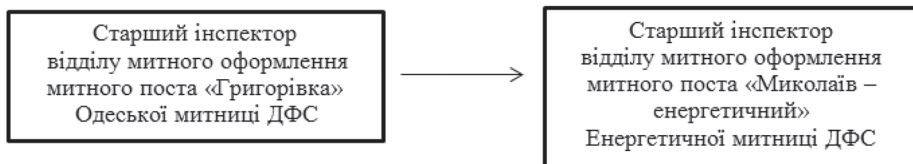
До речі, колектив учених (В. Ротань, І. Зуб, О. Сонін) слушно аналізує прогалини законодавства в питаннях розуміння «іншої місцевості» при переведенні (направленні) працівника на іншу роботу (спеціальність, кваліфікацію, посаду) до іншого населеного пункту [12, с. 140–141].

Ротація за територіальною мережею органів митного спрямування ДФС:

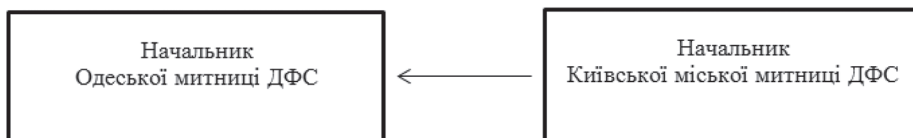
варіант четвертий



варіант перший

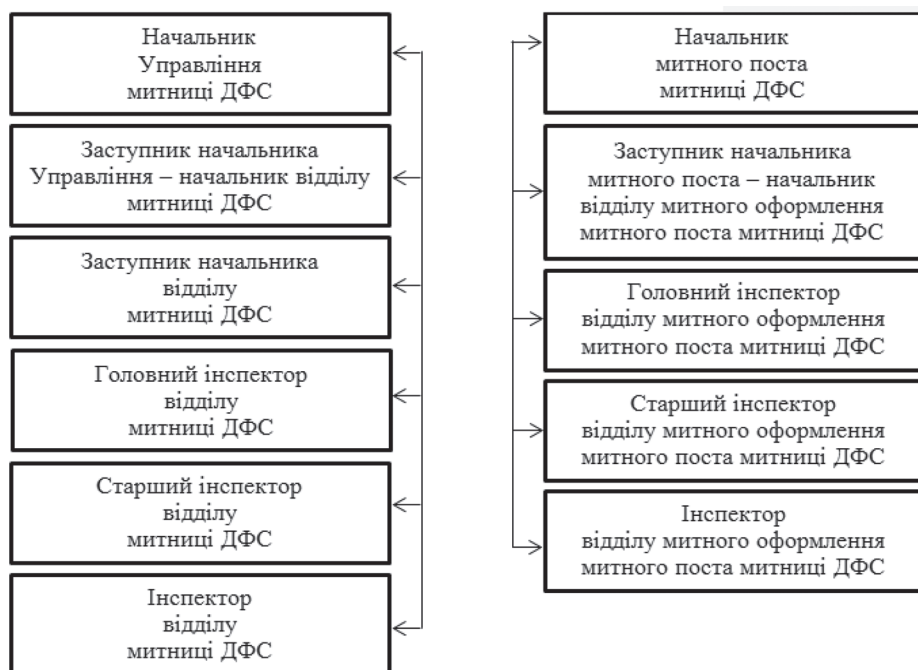


варіант другий



Ротація по вертикалі – це засіб формування дієвого кадрового резерву, найбільш дієвий і результативний засіб планування службової кар'єри державних службовців (працівників) з боку керівництва особовим складом митниць ДФС

та їх апарату по роботі з персоналом. Ротація по вертикалі є виключним переміщенням на вищі посади в межах одного територіального органу митного спрямування ДФС, яке може проводитися за декількома варіантами:



Переміщення державних службовців (працівників) на вищі посади в територіальних органах митного спрямування ДФС можливе лише за умови врахування їх індивідуальних здібностей, професійної та загальноосвітньої підготовки, результатів праці, оптимального поєднання інтересів митниці ДФС і державних службовців (працівників). Це має бути тісно пов'язано з проведенням щорічного оцінювання діяльності державних службовців (працівників), їх атестацією, навчанням, формуванням і використанням кадрового резерву. Крім того при переміщенні державних службовців (працівників) на вищі посади, на нашу думку, ще однією умовою має стати дотримання відповідних термінів перебування державного службовця (працівника) на попередній посаді, що визначається ступенем

засвоєння ним нових посадових обов'язків і перебування в резерві на висування на вищі посади.

Кар'єрне зростання державного службовця (працівника) може відбуватися лише в рамках однієї митниці ДФС, тобто посадова особа митниці ДФС під час своєї трудової діяльності проходить усі етапи професійного становлення (навчання, працевлаштування, оформлення трудового договору, різноманітні фази професійного та кар'єрного зростання, вихід на пенсію) в одному трудовому колективі митниці ДФС.

Тобто ротація особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС застосовується в разі:

- необхідності стабілізації та поліпшення роботи особового складу митниці ДФС, спрямованої на виконання поставлених перед терито-

ріальними органами митного спрямування ДФС завдань з реалізації державної політики у сфері державної митної справи;

- необхідності оздоровлення кадрової обстановки в митниці ДФС, спрямованої на уникнення протиправної діяльності особового складу митниці ДФС, профілактики корупції.

Отже, ротація для такого традиційно корумпованого середовища, як територіальні органи митного спрямування ДФС, була б передусім заходом профілактики та запобігання корупції та іншим порушенням службової та виконавської дисципліни серед особового складу митниць ДФС.

Однорівневе переміщення – це планове тимчасове переміщення (на термін не більше одного місяця) посадової особи територіального органу митного спрямування ДФС до іншого його структурного підрозділу зі збереженням посади, з метою підвищення його кваліфікації, професійного рівня, надання практичної та методичної допомоги співробітникам, обміну передовим досвідом.

Отже, однорівневе переміщення до посадової особи митниці ДФС застосовується у разі:

- необхідності надання практичної та методичної допомоги державним службовцям (працівникам) структурного підрозділу митниці ДФС, до якого його переміщено;

- необхідності залучення до роботи правового інструментарію з питань державної митної справи в іншому структурному підрозділі митниці ДФС;

- отримання незадовільних показників за результатами проведення

щорічного оцінювання службової та виконавської діяльності державного службовця (працівника) територіального органу митного спрямування ДФС і визначення необхідності набуття ним професійного досвіду;

- необхідності оздоровлення кадрової обстановки серед особового складу митниці ДФС, спрямованого на уникнення протиправної діяльності в територіальному органі митного спрямування ДФС, профілактику корупції.

Однорівневе переміщення особового складу митниць ДФС за незначними розбіжностями подібне до однорівневої ротації особового складу митниць ДФС.

Однорівнева ротація – це механічне переміщення особового складу територіального органу митного спрямування ДФС у межах ідентичної спеціальності, кваліфікації чи посади. Проводиться вона з метою визначення рівня професійної та загальноосвітньої підготовки, що дозволяє всебічно розкрити кадровий потенціал, вивчити особовий склад щодо фаховості з метою залучення до резерву на вищі посади в територіальному органі митного спрямування ДФС. Передусім однорівнева ротація спрямовується на запобігання протиправній діяльності особового складу митниці ДФС, профілактиці корупційних діянь. Теоретично ефективність такої ротації має простежуватися протягом перших п'яти років роботи державного службовця (працівника) митниці ДФС, коли він досяг високого ступеня професіоналізму та підготовлений психологічно до кар'єрного зростання.

Обов'язково зауважимо, що застосування до державного службовця (працівника) митниці ДФС ротації або однорівневого переміщення можливе лише в разі наявності вакантної посади в митниці ДФС, на яку планується переведення державного службовця (працівника), або одночасного переведення двох чи декількох державних службовців (працівників) на посади одного рівня.

Безпосередньо керівництво й контроль за організацією ротації та однорівневого переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування ДФС має здійснювати їх керівництво відповідно до своїх повноважень: начальник митниці ДФС, перший заступник начальника митниці ДФС, заступники начальника митниці ДФС за відповідними напрямками роботи, оскільки процеси щодо зміни трудових правовідносин посадових осіб митниць ДФС є важливою складовою загального управління кадровим потенціалом територіальних органів митного спрямування ДФС.

Наприклад, термін проведення однорівневого переміщення має визначатися наказом по митниці ДФС, який готує відділ персоналу, і не має бути більше одного місяця. У разі застосування однорівневого переміщення за державним службовцем (працівником) зберігається його посада, а що до нього застосовується режим роботи того структурного підрозділу митниці ДФС, до якого його переміщено. Під час виконання обов'язків у структурному підрозділі митниці ДФС, до якого переміщено державного службовця (працівника),

він відсторонюється від виконання обов'язків у тому структурному підрозділі, в якому фактично працює. Після завершення терміну однорівневого переміщення керівник структурного підрозділу митниці ДФС, до якого було направлено державного службовця (працівника), надає письмовий відгук про результати такого переміщення.

Як і у випадку з ротацією, однорівневе переміщення державного службовця (працівника) структурними територіальними органами митного спрямування ДФС має здійснюватися з урахуванням його індивідуальних здібностей, професійної підготовки та реальних показників роботи, оптимального поєднання інтересів територіальних органів митного спрямування ДФС і державного службовця (працівника), що обіймає відповідну посаду в цьому територіальному органі ДФС.

Більшість негативних і проблемних проявів у ротаційному механізмі та порядку однорівневого переміщення простежуються передусім у тому, що часте періодичне переміщення особового складу митниць ДФС може призводити до дестабілізаційних процесів у трудовому колективі, високої плинності кадрів, зниження авторитету керівника, а в кінцевому результаті – призвести до зниження трудових показників і загального іміджу ДФС.

Слід ураховувати і той факт, що невдале переміщення державних службовців (працівників) митниць ДФС призводить до втрати перспектив оновлення трудового колективу, руйнує позитивні напрацювання. Проведена таким чином ротація або

однорівнєве переміщення втрачає будь-який зміст і відіграє цілком негативну та деструктивну роль.

Отже, кадрова політика територіальних органів митного спрямування ДФС свідчить про те, що планова та глибоко продумана ротація й однорівнєве переміщення не застосовується в практиці посадового переведення особового складу митниць ДФС. Це пов'язано передусім з безкінечними, цілком затягнутими у просторі та часі ліквідаційними та реорганізаційними процесами, які розпочалися в системах ДМСУ з 2012 р., продовжилися в 2012–2014 рр. у Міндоходів, а потім розпочалися у ДФС у 2014–2015 рр. та існують до сьогодні. Неможливо в такій ситуації, коли змінюється вся організаційно-штатна структура не тільки митниць, а й усієї вертикалі та горизонталі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної митної справи, належним чином провести кадрові зміни. Це означає не лише зміну таблички з назвою адміністративного будинку митниці ДФС (центру управління територіального органу митного спрямування ДФС у відповідному регіоні / області України), керуючись при цьому рекомендаціями щодо оформлення елементів фірмового стилю митниць ДФС України та її структурних підрозділів [22]. Це важка, кропітка організаційна та правова робота, що супроводжується плинністю кадрів і потребує наполегливих зусиль. Як у такому разі об'єктивно правильно та зважено забезпечити раціональне використання кадрового потенціалу митниць ДФС, не кажучи вже про

достатню наявність вакантних посад у митницях ДФС, на які планується переведення державного службовця (працівника) або одночасне переведення п'ятдесяти – сімдесяти державних службовців (працівників) на посади одного рівня?

Відзначаючи це, ми не пропонуємо оптимізувати диференційовану послідовність від призначення до вивільнення особового складу митниць ДФС і бавитися в подальшу мімікрію розвитку на предмет розроблення та подальшого впровадження такого «негайно-необхідного» порядку періодичної ротації та однорівневого переміщення особового складу всієї ДФС або окремих її територіальних органів митного спрямування. Такий проект завжди буде критично недосконалим. Не тому, що його буде погано написано, не тому, що ці питання регулюються ст. ст. 32 та 120 КЗпПУ [23] й іншим трудовим законодавством України. А тому, що законодавчо правильна реалізація такого проекту, з додержанням усіх правових вимог, є нездійсненим завданням, оскільки провести такий процес прозоро, непохитно, без штучного суб'єктивізму й формалізму, не поділяючи особовий склад на «своїх» та «чужих», не розмежовуючи посади «на хлібні» та «нехлібні», без отримання цінних вказівок «згорі», не займаючись переділом сфер впливу тієї чи іншої митниці ДФС, без матеріальної «зацікавленості» та «мотивувань матеріального характеру» практично неможливо.

Ведучи мову про прогресивність реформ у сфері державної митної справи, вкотре маємо їх відтермінування.

Терміни, що були відведені 15 травня 2015 р. Прем'єр-Міністром України черговому (новому) очільнику ДФС, поступово будуть добігати кінця.

Про ситуацію, яка склалася, знають й у керівництві територіальних органів митного спрямування ДФС. У жодному організаційно-розпорядчому акті митниць ДФС, що стосується питань зміни трудових правовідносин посадових осіб (працівників), немає жодних згадувань або посилань на правові норми, що регулюють періодичну ротацію чи однорівневе переміщення. А все тому, що їх просто немає.

Періодичні переведення посадових осіб (працівників) на іншу роботу структурами територіальних органів митного спрямування ДФС відбувається таким чином: керівники митниць ДФС відповідно до протоколу засідання в голови ДФС (на підставі цього протоколу!) доводять до особового складу митниць ДФС розпорядження про проведення співбесіди з державними службовцями (працівниками) митниць ДФС щодо проходження ними публічної служби в територіальних органах митного спрямування ДФС. Це розпорядження (щодо проведення співбесіди з особовим складом митниці ДФС) видається за підписом першого заступника митниці ДФС. Потім керівникам структурних підрозділів митниць ДФС (негласно) надається пропозиція щодо підготовки та подальшого надання комісії, яка проводить співбесіду, списків підлеглих керівникам структурних підрозділів осіб, яких може бути переведено (без згоди та попереднього повідомлення таких підлеглих осіб, які

потім, звичайно, розпишуться в наказі митниці ДФС про їх переведення до інших структур митниці ДФС).

Отож завжди потрібно пам'ятати стару приказку: «Незамінних немає, є незамінені». А для цього ротація чи однорівневе переміщення зовсім не потрібні, у зв'язку з чим жодного правового сенсу в періодичній ротації та однорівневому переміщенні особового складу митниць ДФС на сьогодні, на жаль, немає.

Список використаних джерел:

1. Про звільнення Хоменка В. П. з посади першого заступника Голови Державної фіскальної служби України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 березня 2015 р. № 233-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 54. – С. 4.

2. Про звільнення Макаренка А. В. з посади заступника Голови Державної фіскальної служби України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 березня 2015 р. № 234-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 54. – С. 4.

3. Про відставку Білоуса І. О. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 березня 2015 р. № 232-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 54. – С. 4.

4. Про призначення Насірова Р. М. Головою Державної фіскальної служби України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 травня 2015 р. № 424-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 80. – С. 9.

5. Про призначення Білана С. В. першим заступником Голови Державної фіскальної служби України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 травня 2015 р. № 425-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 80. – С. 9.

6. Про призначення Лікарчука К. І. заступником Голови Державної фіскальної служби України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 травня 2015 р.

№ 426-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 80. – с. 9.

7. Про тимчасове покладення виконання обов'язків Голови Державної фіскальної служби України на Мокляка М. В.: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 березня 2015 р. № 235-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 54. – С. 4.

8. Про Концепцію боротьби з корупцією на 1998–2005 роки: Указ Президента України від 24 квітня 1998 р. № 367/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 17. – Ст. 621.

9. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 16. – Ст. 665.

10. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000–2004 рр. «Україна: поступ у XXI століття»: Стратегія від 23 лютого 2000 р. № 276а/2000 // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 16. – С. 5–12.

11. Про затвердження Концепції ротатії кадрів на окремих посадах державних службовців: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2002 р. № 144-р // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Ст. 606.

12. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є Сонін. – 15-те вид., допов. і переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

13. Проект Положення про проведення ротатії кадрів [Додаток 1 – Київська регіональна митниця; Додаток 2 – Луганська митниця]. Проект Положення про проведення періодичної ротатії та однорівневого переміщення особового складу Державної митної служби України: Лист Державної митної служби України від 05 липня 2004 р. № 13/31-2737-ЕП.

14. Про затвердження Кадрової стратегії Міністерства доходів і зборів України на 2013–2018 роки: наказ Міністерства доходів і зборів України від 23 грудня 2013 р. № 834.

15. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490; Про боротьбу з корупцією: Закон України від 05 жовтня 1995 р. № 356/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 34. – Ст. 266 (втратив чинність); Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07 квітня 2011 р. № 3206-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 44. – Ст. 1764; Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2474.

16. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / К. Ю. Мельник. – О., 2011. – 19 с.

17. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / А. А. Пилипенко. – Ірпінь, 2008. – 12 с.

18. Кадровий менеджмент у митній службі України на шляху до міжнародних стандартів: навч. посіб. / за заг. ред. Калетніка І. Г. – Хмельницький: ПАВФ «ІНТРАДА», 2012. – 512 с.

19. Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посадових осіб Державної митної служби України: наказ Державної митної служби України від 16 травня 2001 р. № 392 // Київ: Державна митна служба України, 2010. – 154 с.

20. Про затвердження Класифікатора ДФС, митниць ДФС, їх структурних підрозділів, спеціалізованих департаментів і органів ДФС з питань державної митної справи: наказ Державної фіскальної служби України від 20 листопада 2014 р. № 315.

21. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

22. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

23. Про затвердження Бренду-буку: наказ Державної фіскальної служби України від 21 листопада 2014 р. № 318.

Федотов О. П. Ротація та однорівневе переміщення особового складу територіальних органів митного спрямування державної фіскальної служби України: теорія та практика

Статтю присвячено дослідженню теоретичних і практичних засад застосування ротації та однорівневого переміщення до особового складу митниць та територіальних органів митного спрямування Державної фіскальної служби України. Проаналізовано погляди вчених стосовно ротації кадрів державних службовців. Запропоновано внесення змін до чинного законодавства з питань ротації кадрів у сфері державної митної справи.

Ключові слова: ротація, однорівневе переміщення, державний службовець, корупція, трудовий колектив, митниця, Державна фіскальна служба.

Федотов А. П. Ротация и одноуровневое перемещение личного состава территориальных органов таможенного направления Государственной фискальной службы Украины: теория и практика

Статья посвящена исследованию теоретических и практических основ применения ротации и одноуровневого перемещения к личному составу таможенных как территориальных органов таможенного направления Государственной фискальной службы Украины. Проанализированы взгляды ученых относительно ротации кадров государственных служащих. Предложено внесение изменений в действующее законодательство по вопросам ротации кадров в сфере государственного таможенного дела.

Ключевые слова: ротация, одноуровневое перемещение, государственный служащий, коррупция, трудовой коллектив, таможня, Государственная фискальная служба Украины.

Стаття надійшла до друку 2 серпня 2015 р.