

**КАДРОВА ПОЛІТИКА МИТНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ
ВСТАНОВЛЕННЯ ПРОСТОЮ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНАХ
ДЕРЖМИТСЛУЖБИ: ПРАВОВІ ВИКЛИКИ
ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ**

Олександр ЧЕРКУНОВ

*кандидат юридичних наук,
докторант кафедри адміністративного, фінансового
та інформаційного права
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

Ефективне функціонування митної служби є ключовою передумовою стабільності економіки, забезпечення національної безпеки та належного контролю за переміщенням товарів через державний кордон. В умовах воєнного стану митні органи стикаються з новими викликами, пов'язаними із забезпеченням безперервної діяльності, адаптацією кадрової політики до кризових умов і правовим регулюванням організації служби. Одним із таких викликів є запровадження простою в територіальних органах Державної митної служби України, що потребує належного правового врегулювання та організаційного переосмислення кадрових механізмів.

Правовий статус простою як тимчасового призупинення роботи державних органів через об'єктивні обставини має значний вплив на професійну діяльність працівників митних органів. Це питання стосується як прав і гарантій службовців, так і загальних аспектів організації публічної служби в умовах кризового управління. Відтак, необхідним є комплексний аналіз чинного законодавства, практичних механізмів його реалізації та можливих шляхів удосконалення кадрової політики митної служби в умовах встановлення простою.

Відповідно до наказу Держмитслужби від 24.02.2022 року № 113¹, у зв'язку з введенням в Україні воєнного стану з 24 лютого 2022 року, встановлено простій у роботі територіальних органів Держмитслужби, зокрема митних постів «Ямпіль» Вінницької митниці, «Доманове» Волинської митниці, «Спеціалізований» Дніпровської митниці, «Дніпро-Бузький», «Миколаїв-морський», «Ольвія» Миколаївської

¹ Державна митна служба України. (2022, 24 лютого). *Про встановлення простою у роботі територіальних органів Держмитслужби: Наказ № 113.* [Наказ]. <https://ips.ligazakon.net/document/MK220096>

митниці, окремих структурних підрозділах митних постів «Аеропорт «Київ» (Жуляни), «Бориспіль», «Вишневе» Київської митниці, Донецької, Луганської митниць та Митниці в Херсонській області, Автономній Республіці Крим і м. Севастополі.

Правові підстави для встановлення простою у діяльності підприємств, установ та організацій визначені у статті 34 Кодексу законів про працю України. Відповідно до зазначеної норми, простій трактується як тимчасове призупинення роботи, спричинене відсутністю необхідних організаційних або технічних умов для виконання трудових обов'язків, дією непереборної сили або іншими обставинами². Крім того, ця стаття регламентує порядок переведення працівників на іншу роботу у разі простою.

Спеціальне законодавство, що регулює правовідносини проходження публічної служби, не містить визначення простою та не встановлює правових механізмів його застосування в органах державної влади, зокрема в митних органах. Це є суттєвим упущенням, оскільки відсутність нормативного врегулювання створює правову невизначеність щодо порядку встановлення простою, прав і гарантій державних службовців у таких умовах, а також особливостей їхнього переведення на іншу роботу або тимчасового призупинення виконання службових обов'язків.

З огляду на зазначене, доцільним є запровадження законодавчого визначення простою в контексті публічної служби. У цій сфері простій можна визначити як тимчасове зупинення виконання службових обов'язків державними службовцями, спричинене об'єктивними факторами, що унеможливають виконання функцій державного органу (його окремих структурних підрозділів), включаючи відсутність організаційних або технічних умов, введення надзвичайного чи воєнного стану на відповідній території, а також інші обставини непереборної сили.

Таке визначення дозволило б чітко окреслити правові наслідки встановлення простою у державних органах, зокрема щодо збереження правового статусу державних службовців, оплати їхньої праці та можливості тимчасового переведення на інші посади в межах органу державної влади.

У доктринальних джерелах поняття «кадри» пропонується розуміти як основний штатний склад кваліфікованих працівників організації, що

² Верховна Рада України. (1971, 10 грудня). *Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і виконують різноманітні виробничо-господарські функції³.

На переконання Р.З. Дарміць та Г.П. Горішиної, «кадри» – це основний (штатний) склад працівників підприємства, професійних або громадських організацій тієї чи іншої галузі; особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції, що є їх основною професією або спеціальністю та здійснюються за плату; частина працівників, що мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на даному підприємстві⁴.

Станом на кінець 2024 року 245 посадових осіб територіальних органів Держмитслужби перебувають у стані простою. В аспекті кадрової політики тривале перебування цих осіб у стані простою свідчить про наявність системних проблем у механізмі управління кадровими ресурсами в умовах кризових ситуацій. Основними причинами, через які зазначені посадові особи не були переведені на інші посади, є: а) відсутність нормативного регулювання – чинне законодавство не містить чітких процедур переведення державних службовців у разі простою, що ускладнює оперативне прийняття управлінських рішень; б) територіальна прив'язаність посад – можливості переведення ускладнюються тим, що деякі структурні підрозділи митних органів припинили свою діяльність через бойові дії або окупацію, а переведення до інших регіонів потребує узгодження з працівниками.

Кадрова політика Держмитслужби в умовах воєнного стану – це система стратегічних, нормативно-правових та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного управління персоналом у кризових умовах. Вона включає адаптацію трудових ресурсів до змінених обставин, забезпечення безперервності виконання функцій державних органів та підприємств, збереження кадрового потенціалу, мобілізаційну готовність, а також механізми соціального захисту працівників, які перебувають у зоні ризику або ускладнених умовах праці. Основними завданнями кадрової політики у цей період є збереження професійного ядра кадрів, оперативне реагування на виклики безпекового характеру, запровадження гнучких режимів роботи, підготовка резерву кадрів та створення механізмів компенсації для працівників, які опинилися у складних умовах зайнятості.

³ Крушельницька, О. В., & Мельничук, Д. П. (2003). *Управління персоналом: навчальний посібник*. Київ: Кондор.

⁴ Дарміць, Р. З. (2013). Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 778, 26–34.

Таким чином, наявність значної кількості посадових осіб, які продовжують перебувати у стані простою, свідчить про необхідність перегляду підходів до кадрової політики, удосконалення законодавчого регулювання та розробки механізмів оперативного перепризначення службовців у разі виникнення кризових ситуацій.

Проведене дослідження засвідчує, що ефективне функціонування митної служби є одним із ключових чинників економічної стабільності та національної безпеки держави. В умовах воєнного стану перед митними органами постають нові виклики, серед яких особливої актуальності набуває питання запровадження простою в територіальних підрозділах.

Аналіз нормативно-правової бази свідчить про те, що чинне законодавство України не містить чіткого визначення простою в контексті публічної служби, а також не передбачає детальних механізмів його застосування в митних органах.