

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Колдашова Артура Олеговича на тему:
«Заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів
забезпечення службової дисципліни», подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. В умовах побудови єдиного європейського простору, соціально-політичних змін, становлення громадянського суспільства пріоритетним завданням є не лише переосмислення організації діяльності державних службовців в Україні, а й пошук шляхів її вдосконалення. Вагомої значущості набуває забезпечення ефективного функціонування державної служби на засадах професіоналізму, стабільності, відкритості, політичної нейтральності й підзвітності громадянам. У зв'язку із цим українська дійсність ставить нові завдання перед державними службовцями й висуває особливі вимоги до рівня їх професійної підготовки і службової дисципліни, оскільки невиконання або неналежне виконання ними своїх обов'язків не лише дискредитує держслужбовця, а й порушує права та свободи громадян. Тому зміцнення службової дисципліни є важливим кроком на шляху створення належних умов функціонування державної служби. Забезпечення високого рівня службової дисципліни неможливе без дослідження одного із його методів забезпечення, зокрема заохочення до сумлінної праці. Оскільки застосування заохочень у поєднанні із заходами дисциплінарної відповідальності, створенням умов для ефективного виконання завдань, повсякденною вимогливістю й постійною турботою керівників про підпорядкованих службовців й іншими заходами, здатне сприяти забезпеченню службової дисципліни в органах державної служби.

Саме тому дисертація Колдашова Артура Олеговича на тему «Заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів

забезпечення службової дисципліни» є своєчасною науковою працею, оскільки на рівні комплексних досліджень бракує наукових праць, які розкривали б особливості заохочень держслужбовців як методу впливу на службову дисципліну в аспекті сумлінної праці. Тому на часі розробити конкретні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації заохочень до державних службовців.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. В цілому зміст дисертації характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правової регламентації та дійсності застосування заохочень до державних службовців за результатами сумлінної праці.

Дисертант досить вдало обрав методи дослідження (зокрема, діалектичний, індукція, дедукція, аналіз та синтез), відтак аналіз наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації, обумовили всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є глибоким та комплексним дослідженням, яке проведене на високому науково-методологічному рівні та характеризується змістовністю, коректністю наукової полеміки та логікою викладення матеріалу.

Одержані автором результати дослідження розв'язують ключові науково-прикладні питання. Зокрема, у ході дисертаційної роботи здобувачем було вдало вирішено низку важливих завдань, серед яких: – з'ясувати сутність та ознаки заохочення за сумлінну працю; – розкрити специфічні ознаки заохочень державних службовців; – показати відмінності заохочення з іншими методами забезпечення службової дисципліни; – охарактеризувати поточну ситуацію із правовим забезпеченням заохочень державних

службовців; – виявити позитивний для вітчизняних реалій зарубіжний досвід заохочення держслужбовців; – установити систему заохочень державних службовців; – показати особливості основних засобів і видів матеріального заохочення державних службовців; – навести підстави та заходи морального заохочення державних службовців і розкрити їх зміст; – установити перспективні напрямки розвитку заохочень державних службовців.

У дисертаційній роботі знайшло відображення чимало вагомих науково-прикладних здобутків, зокрема було надано тлумачення «заохоченню державних службовців до сумлінної праці», зокрема як кадрово-управлінський інструмент, за допомогою якого держслужбовець отримує визнання та високу оцінку заслуг, що проявилися в сумлінному й бездоганному виконанні своїх службових обов'язків та має для службовця матеріальний та/або моральний інтерес для подальшого сумлінного виконання службових обов'язків.

Запропоновано вперше звернути увагу на співвідношення права державного службовця на вимогу отримання премії з правом керівника на її позбавлення, яке полягає у наступному – наразі право вимоги працівника щодо нарахування та виплати премій є фікцією та не задовольняється навіть у судовому порядку, але, звісно, службовець має право вимагати нарахування та виплати премії, однак цьому кореспондує право й обов'язок роботодавця відмовити, якщо для преміювання немає об'єктивних підстав. Тому для права працівника на вимогу преміювання необхідне об'єктивне підґрунтя, а саме чіткі підстави для цього – заслуги працівника.

Дуже важливими є твердження, що підставою для не призначення держслужбовцю премії за результатами щорічного оцінювання та місячної премії має бути не лише сам факт наявності дисциплінарного проступку, а й результати щорічного оцінювання в цілому. Однак так як держслужбовець має чинне дисциплінарне стягнення, то апріорі результати щорічного оцінювання не можуть бути високими, позаяк дисциплінарним проступком є

невиконання чи неналежне виконання держслужбовцем своїх посадових обов'язків. Бо якщо премія не призначалася б тільки через наявність самого дисциплінарного проступку, то це знову ж таки означало б, що не беруться до уваги результати всього щорічного оцінювання, які оцінюють роботу службовця в цілому, а не за окремим фактом. Більше того, так як премія не є заходом заохочення, то і сам по собі факт наявності дисциплінарного проступку не може бути самостійною підставою для не призначення чи позбавлення премії, бо під час дії дисциплінарного стягнення саме заходи заохочення не застосовуються, але ж премія відповідно до чинних норм не віднесена до заходів заохочення. Тому підставою для не призначення чи позбавлення премії можуть бути лише результати щорічного оцінювання діяльності держслужбовця в цілому, а не окремий факт вчинення дисциплінарного проступку.

Цілком справедливою та цікавою як для практики, так і для науки трудового права, є пропозиція автора, що під час дострокового присвоєння чергового рангу держслужбовцю слід ураховувати всю діяльність у сфері державної служби в цілому та оцінювати діяльність такого службовця в комплексі, а не епізодично. Двадцятирічна державна служба особи, навіть незважаючи на зміну місць роботи, має враховуватися під час прийняття на роботу й присвоєння рангу, який має бути вищим за попередній. Окрім того, законодавчий припис про те, що «державному службовцю, який був звільнений з державної служби та повернувся на державну службу, черговий ранг присвоюється через три роки з дня призначення на посаду державної служби» вважаємо, має бути змінений та доповнений, позаяк велике значення повинне приділятися – за якою підставою було звільнено такого службовця, та протягом якого періоду часу особа не працювала у сфері держслужби. Так як може бути ситуація, коли особа весь час працювала на держслужбі, змінюючи лише місця служби, то чому така особа позбавлена права на

присвоєння рангу, – тільки через те, що звільнилася за власним бажанням та змінювала місця служби? Видається такий підхід дещо дискримінаційним, тому, переконання автора, правило про присвоєння рангу через три роки має стосуватися випадків, коли особа була звільнена через вчинення дисциплінарного проступку, а не за власним бажанням, в інших випадках при призначенні рангу має враховуватися вся служба особи і внесок у держслужбу в цілому, а не окремий проміжок часу такої служби за певною посадою.

Окрім зазначеного, привертає увагу значна кількість англомовних джерел за тематикою дослідження, що ще більше підвищує цінність роботи.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, в 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах 6 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: у *науково-дослідницькій діяльності* – з метою подальшого дослідження порушеної проблематики, вдосконалення застосування методу заохочення з метою стимулювання належної службової дисципліни; у *навчальному процесі* – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Правове регулювання праці державних службовців», «HR менеджмент» тощо, при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також під час підготовки студентами наукових робіт; у *правотворчості* – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства та законодавства у сфері державної служби щодо

правової регламентації заохочень за сумлінну службу; у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями та пропозиціями в діяльності органів державної влади України, місцевого самоврядування, професійних спілок, громадських організацій тощо.

У цілому дисертація є завершеною науковою працею, яка містить нові положення, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання у сфері трудового права. Теоретичні результати й практичні положення, характеризуються єдністю, аргументованістю наукових висновків і узагальнень, та свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

Дискусійні положення дисертації. Разом з цим, як і кожна наукова праця, дисертація А. О. Колдашова містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та стосовно яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. У дисертації міститься твердження, що «підставою для не призначення держслужбовцю премії за результатами щорічного оцінювання та місячної премії має бути не лише сам факт наявності дисциплінарного проступку, а саме результати щорічного оцінювання в цілому. Однак так як держслужбовець має чинне дисциплінарне стягнення, то апріорі результати щорічного оцінювання не можуть бути високими, позаяк дисциплінарним проступком є невиконання чи неналежне виконання держслужбовцем своїх посадових. Бо якщо премія не призначалася б тільки через наявність самого дисциплінарного проступку, то це знову ж таки означало б, що не беруться до уваги результати всього щорічного оцінювання, які оцінюють роботу службовця в цілому, а не за окремим фактом. Більше того, так як премія не є заходом заохочення, то і сам по собі факт наявності дисциплінарного проступку не може бути самостійною підставою для не призначення чи позбавлення премії, бо під час дії дисциплінарного стягнення саме заходи заохочення не застосовуються, але ж премія відповідно до чинних

норм не віднесена до заходів заохочення. Тому підставою для не призначення чи позбавлення премії можуть бути лише результати щорічного оцінювання діяльності держслужбовця в цілому, а не окремий факт вчинення дисциплінарного проступку». Як бачимо, досить часто згадується таке правове явище як дисциплінарний проступок. Тому хотілося б, щоб дисертант більше уваги звернув на нього та коротко охарактеризував його.

2. У підрозділі 1.1. «Система трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни» дисертаційної роботи аналізуються методи забезпечення службової дисципліни. При цьому саме заохоченню відводиться особливе місце, позаяк метод заохочення є м'яким та делікатним способом корекції службової дисципліни, який покликаний стимулювати належне виконання держслужбовцем своїх обов'язків. Тоді як інші методи забезпечення службової дисципліни є по суті превентивними методами, приміром, метод примусу чи покарання є вже заходом впливу саме на неналежну, девіантну поведінку держслужбовця, яка вже відхилилася від належного спрямування виконання службовцем своїх посадових обов'язків. Тоді як заохочення нібито заздалегідь спрямоване саме на провокування службовця до належного виконання обов'язків під приводом високої оцінки результатів його роботи шляхом отримання конкретного виду заохочення. Водночас цікавою є думка дисертанта щодо співвідношення методів переконання та заохочення за сумлінну працю.

3. З огляду на список використаних джерел, дисертантом під час написання роботи було проаналізовано значну кількість наукових робіт, як з трудового й адміністративного права, так і інших галузей, і це заслуговує на схвалення. Водночас варто було б аналізуючи погляди інших науковців, більше висловлювати й власну точку зору.

У той же час висловлені міркування не торкаються концептуальних положень дисертації Колдашова А. О., не применшують наукової цінності

рецензованого дослідження та не впливають на позитивну оцінку роботи та її практичне значення.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження А. О. Колдашова відповідає обраній ним спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація А. О. Колдашова на тему «Заохочення державних службовців в системі трудових методів забезпечення службової дисципліни», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Рецензентка:

Кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого



О. С. Луценко

