

## **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.** Економічний та соціальний розвиток нашої держави багато в чому залежить від результатів діяльності державних службовців, оскільки саме на них покладається виконання загальнонаціональних цілей. Державно-службова діяльність відзначається високим рівнем інтелектуального та нервово-емоційного напруження, а належне виконання обов'язків передбачає наявність у державних службовців необхідних спеціальних знань, умінь та навичок, відповідних моральних та ділових якостей. Бездоганна та ефективна державна служба, особливі заслуги вимагають визнання зі сторони уповноважених суб'єктів та застосування заходів заохочення до відповідних державних службовців. У зв'язку з цим актуальним завданням є дослідження заохочення як засобу забезпечення бездоганної та ефективної державно-службової діяльності, переліку заходів заохочення, які застосовуються до державних службовців, так і специфіки окремих їх видів.

Проблематиці правового регулювання заохочення державних службовців приділяли увагу у своїх працях науковці як трудового права, так і суміжних галузей права, зокрема адміністративного, а саме: Л. Біла-Тіунова, Ю. Битяк, В. Гайовий, А. Гордеюк, М. Дей, Г. Капліна, С. Ківалов, Т. Колесник, Т. Коломоєць, В. Колпаков, У. Ляхович К. Машков, А. Рекша, С. Федчишин, А. Юшко, О. Ярошенко та ін. Втім, попри вагомий внесок учених, питання правового регулювання заохочення державних службовців і досі залишаються



остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення, особливо в умовах сьогодення..

У зв'язку з цим, дисертація Колдашова Артура Олеговича на тему «Заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни» є своєчасним та актуальним науковим дослідженням.

**Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації.** Зміст дисертації в цілому характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося досить аргументовано висловити свою думку щодо особливостей заохочення державних службовців у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни, зокрема 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. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне й повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Дисертант під час проведення дослідження використовував широкий набір наукових методів дослідження, зокрема діалектичний, методи індукції,



дедукції, аналізу та синтезу та ін. Завдяки чому автору вдалося досягти хороших результатів свого дослідження й отримати достовірні, обґрунтовані висновки та рекомендації із удосконалення застосування методу заохочення з метою стимулювання належної службової дисципліни.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дослідження науковця містить низку положень, що мають бути оцінені як внесок у науку трудового права.

Так, дисертант досить аргументовано доводить, що право на отримання держслужбовцем премії, яка входить до фонду заробітної плати, не може залежати від волевиявлення керівника, його/її бажання, а це повинні бути саме об'єктивні фактори, приміром, результати щорічного оцінювання службової діяльності.

У роботі вперше аргументовано, 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.

Заслуговує на позитивну оцінку пропозиція, що тривалий стаж роботи на держслужбі має бути самостійною й окремою підставою для виплати премій раз на 5 років у випадку дійсно сумлінного виконання службових обов'язків та якщо протягом зазначеного періоду служби державний службовець не мав дисциплінарних стягнень.

У роботі також набули подальшого розвитку, зокрема наукова позиція, що призначення премії керівником самому собі є протиправним діянням і має погоджуватися із вищестоящим керівником; науковий погляд на тлумачення категорій «мотивація», «заохочення» і «стимулювання»; науковий підхід до розуміння сутності методу заохочення до сумлінної праці, який має трудо-правову природу, позаяк приводом для заохочення стає саме сумлінна праця; наукова позиція щодо співвідношення методів



забезпечення службової дисципліни та визнання заохочення ключовим серед них; науковий підхід до розуміння того, що доплати й надбавки для держслужбовців не є заохоченнями, а надання відпустки, належне соціально-побутове й пенсійне забезпечення є соціальними гарантіями у сфері праці та гарантіями у сфері соціального захисту.

**Повнота викладу одержаних результатів.** У дисертації чітко визначено об'єкт і предмет дослідження. Дисертант досить вдало сформулював мету дисертаційної роботи, що полягає в тому, щоб ґрунтуючись на зарубіжному досвіді, аналізі судової практики щодо застосування заохочень до держслужбовців, опираючись на наукові доробки вчених у галузі трудового та адміністративного права, сформулювати авторське бачення вдосконалення правової регламентації та дійсності застосування заохочень до державних службовців за результатами сумлінної праці, а також надати конкретні висновки й пропозиції, спрямовані на вдосконалення застосування методів службової дисципліни держслужбовців у контексті зрушення у бік ефективного застосування методу заохочення.

Дисертація Колдашова А. О. характеризується ознакою єдності змісту. План дисертації є логічним і послідовним, відповідає змісту проблеми, що досліджується. Виклад матеріалу є логічним і системним, висновки отримали належне наукове та практичне обґрунтування.

**Дискусійні положення дисертації.** В цілому дисертаційна робота Колдашова Артура Олеговича виконана на належному науковому рівні. Однак як і кожна наукова праця, дисертація містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та щодо яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. У дисертації зазначається, що право на отримання держслужбовцем премії, яка входить до фонду заробітної плати, не може залежати від



волевиявлення керівника, його/її бажання, це повинні бути саме об'єктивні фактори – результати щорічного оцінювання службової діяльності; особистий внесок державного службовця в загальний результат роботи державного органу (ініціативність у роботі, виконання додаткового обсягу завдань); належне виконання умов трудового договору (контракту) про проходження державної служби (якість виконання завдань, їх терміновість). Аналізуючи це положення виникає до дисертанта запитання: на яких же принципах має ґрунтуватися оцінювання результатів трудової діяльності працівників.

2. Під час написання дисертаційної роботи доцільно було б увагу приділити й державному службовцю як спеціальному суб'єкту трудового права, його трудо-правовому статусу, тобто сукупності передбачених нормами позитивного трудового права прав, обов'язків, гарантій, обмежень, а також інших юридично значущих властивостей, які характеризують рівень можливої та необхідної поведінки державного службовця як працівника та члена відповідного трудового колективу, відображають належні йому переваги та привілеї, необхідні для забезпечення нормального виконання ним своїх, обумовлених посадовим становищем, трудових функцій та обов'язків, адже дослідження присвячено саме заохоченню державних службовців.

3. Також вважаємо за потрібне в якості зауваження зазначити, що автору доцільно було б у роботі дещо більше уваги акцентувати на можливостях використання результатів дисертаційного дослідження для вдосконалення доктринальних засад адаптації законодавства України до стандартів європейського права в частині вдосконалення норм чинного трудового законодавства та законодавства у сфері державної служби щодо правової регламентації заохочень за сумлінну службу, адже в роботі міститься достатня кількість важливих пропозицій, проте шляхи їх практичного впровадження в законодавство не достатньо розкриті. Це значно підвищило б практичну цінність роботи та її затребуваність.



Разом з цим, наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують наукової цінності рецензованого дослідження.

**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 Колдашова Артура Олеговича на тему «Заохочення державних службовців в системі трудо-правових 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, асистентка  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого



Ю. М. БУРНЯГІНА

Підпис Бурнягіна Ю. М.  
Засвідчую  
Нач. ВК [Signature]  
16. 07. 2024 р.