

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук,
професора **Дрозда Олексія Юрійовича** 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 не викликає сумнівів, оскільки ефективне державне управління – це своєрідний фронт у боротьбі за наші національні цінності, гідність та культуру з країною-агресором – російською федерацією. Саме державні службовці у цей військовий час своїм професіоналізмом тримають і розвивають інституційну спроможність, демонструючи прозорість і відкритість органів державної влади, відбивають агресії ворога на ідеологічному фронті, здійснюють державне управління результативним, людиноцентричним, зберігаючи пріоритетність права і свободи людини та громадянина. Завдяки щоденній праці державних службовців сьогодні нашу Українську державу сприймають як європейську країну, яка спроможна надавати високоякісні державні послуги у системі багатокомпонентного публічного управління, що відповідають європейським стандартам. Завдяки їм Україну активно підтримує майже вся світова демократична спільнота, що сприяє розширенню міжнародного співробітництва в усіх сферах суспільної діяльності.

Тому сьогодні актуальними є питання, пов'язані із діяльністю державних службовців в умовах воєнного стану в Україні, зокрема питання забезпечення службової дисципліни, ключовим методом якої виступає заохочення за сумлінну працю, позаяк без належного рівня дисципліни праці неможливе ефективне здійснення службової діяльності. Внаслідок цього, важливим є проведення дослідження заохочення держслужбовців як методу забезпечення службової дисципліни в аспекті стимулювання сумлінної праці.

Актуальність обраної теми підвищується ще й тому, що численні наукові дослідження присвячувалися дисциплінарним проступкам, стягненням та різним

аспектам дисциплінарної відповідальності держслужбовців, тоді як заохочення лише останнім часом починають ставати у фокусі уваги вчених.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що дослідження заохочення як методу службової дисципліни набуває особливого значення та актуальності. Все це й зумовлює важливість та актуальність проведеного Колдашовим Артуром Олеговичем дослідження.

Актуальність дисертаційного дослідження також підтверджується його підготовкою на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019, Стратегії розвитку НАПрН України на 2021–2025 роки, схваленої Постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 р. № 12-21, і цільової комплексної програми НЮУ ім. Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, а також з урахуванням зарубіжного досвіду автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей застосування заохочень до державних службовців за результатами сумлінної праці, а також сформулювати конкретні висновки й пропозиції, спрямовані на вдосконалення застосування методів службової дисципліни держслужбовців у контексті зрушення у бік ефективного застосування методу заохочення. Позиції, які формулює та відстоює автор роботи ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Варто зауважити, що наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правової регламентації та дійсності застосування заохочень до державних службовців за результатами сумлінної праці.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені в дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: діалектичного, індукції, дедукції, аналізу та синтезу. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження, яке 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, дозволили успішно розв'язати визначені завдання, а саме: – 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.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і інноваційний підхід здобувача до вирішення

проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей застосування методів службової дисципліни держслужбовців у контексті зрушення у бік ефективного застосування методу заохочення.

У процесі дослідження дисертантом було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, адміністративного права, загальної теорії права, філософії, інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють особливості застосування заохочень державних службовців у системі правових методів забезпечення службової дисципліни. Використано законодавство низки зарубіжних країн, судову практику, міжнародно-правові документи, довідкову літературу, аналітичні та статистичні матеріали тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що цей рукопис є комплексним дослідженням у науці трудового права, в якому, ґрунтуючись на критичному аналізі наукових доробків учених з трудового та адміністративного права, опираючись на результати вивчення зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо заохочень держслужбовців як методу впливу на службову дисципліну в аспекті сумлінної праці, розроблено конкретні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації заохочень до державних службовців.

Зокрема, у дисертації доведено, що метод заохочення до сумлінної праці має трудо-правову природу, позаяк приводом для заохочення стає саме сумлінна праця, тобто протікання трудових правовідносин у належному руслі з високими показниками результатів праці працівника, що й ставатиме вже підставою для заохочення працівника за сумлінну працю.

Надано авторське розуміння категорії «заохочення 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.

Висвітлено авторську систему заохочень державних службовців України. Зокрема, всі оціночні категорії щодо заслуг, сумлінного, бездоганного тощо виконання держслужбовцем своїх обов'язків повинні знаходити свою об'єктивність на підставі реальних показників роботи службовців, що можуть виражатися в кількісних та якісних показниках.

Аргументовано, що науковці плутають мотивацію, стимулювання й заохочення. Оскільки, мотивація – це рушій особи щодо обрання певного виду діяльності, виду роботи, що включає безліч інтересів, у тому числі розмір заробітної плати, просування по службі тощо. Стимулювання – це вже захід впливу безпосереднього керівника, роботодавця щодо працівників для більш ефективнішої роботи, приміром, шляхом введення рейтингувань, оцінювань, тимбилдингу, гейміфікації тощо. Тоді як заохочення – це вже відзнака досягнень працівника, тобто це вже результат роботи, який високо оцінюється роботодавцем. Отже, надбавки і доплати держслужбовцям не є заохоченням, однак можуть бути додатковим мотивом для вступу на держслужбу та просуванню по держслужбі, позаяк просування як раз таки й матиме результатом установа певна надбавки чи доплати, тобто знову ж таки матеріальний інтерес (мотив) службовця.

Дисертантом уперше:

– установлено співвідношення права вимоги державного службовця на отримання премії з правом керівника на її позбавлення, що полягає в тому, що наразі право вимоги працівника щодо нарахування та виплати йому премій є фікцією, позаяк для цього необхідне об'єктивне підґрунтя, а саме чіткі підстави для преміювання – заслуги працівника;

– доведено, 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;

– 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;

– запропоновано для преміювання державних службовців передбачити спецфонд, який був би додатковим до загального фонду оплати праці та надавав можливість, так би мовити, «люфту» керівникам держорганів щодо преміювання своїх підлеглих держслужбовців;

– доведено, що під час дострокового присвоєння чергового рангу держслужбовцю слід урахувати всю діяльність у сфері державної служби в цілому й оцінювати діяльність такого службовця в комплексі, а не епізодично;

– висловлено пропозицію, 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.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. У роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, запропоновані автором особисто та надані ним до захисту.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підстави для висновку про те, що автором майже в повній мірі вирішено зазначені вище завдання та досягнута мета дослідження та вперше у вітчизняній доктрині трудового права ґрунтуючись на зарубіжному досвіді, аналізі судової практики щодо застосування заохочень до держслужбовців, опираючись на наукові доробки вчених у галузі трудового та адміністративного права, сформульовано авторське бачення вдосконалення правової регламентації та дійсності застосування заохочень до державних службовців за результатами сумлінної праці, а також надано конкретні висновки й пропозиції, спрямовані на вдосконалення застосування методів

службової дисципліни держслужбовців у контексті зрушення у бік ефективного застосування методу заохочення.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими й достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття в 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* – для подальшого опрацювання 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, місцевого самоврядування, судів, професійних спілок, громадських організацій тощо.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної і нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки даної проблеми.

1. Сьогодні об'єктивно неможливо провести чітке нормативне розмежування публічно-правових відносин у сфері державної служби та трудових відносин, які виникають у тій же сфері між працедавцем і найманим працівником. Відповідно неможливо встановити пріоритетність норм тих чи інших галузей права в механізмі правового регулювання державної служби. І адміністративне, і трудове законодавство регулюють абсолютно різні сторони цього багатогранного інституту, тісно переплітаючись і взаємодіючи. Як у галузі адміністративного, так і в галузі трудового права значну увагу приділено проблематиці державної служби. З урахуванням специфіки даного дослідження, де особлива увага приділена нормам трудового права, цікавою є думка дисертанта щодо ролі трудового права в регулюванні інституту проходження державної служби.

2. У підрозділі 2.1. «Поняття й ознаки правового регулювання заохочень державних службовців» дисертаційного дослідження зазначено, що правове регулювання заохочень державних службовців має відбуватися на національному та локальному рівнях, урахуваючи специфіку певних видів державної служби, тих завдань і обов'язків, які ставляться перед конкретними державними службовцями, а тому жоден кодифікований акт не вирішить цих питань. Відтак немає потреби розробки та прийняття окремого нормативного акту, який стосувався б заохочень державних службовців, ані коли йдеться про окремий точковий закон із цих питань, ані коли йдеться про кодифікований акт. Усі питання заохочень держслужбовців мають регламентуватися на рівні спецзакону та локальних актів конкретного державного органу, позаяк лише у такий спосіб буде врахована як єдність правового регулювання заохочень держслужбовців, так і диференціація щодо особливостей служби в тому чи іншому державному органі. І це цілком слушна думка автора дисертаційного дослідження. Водночас виникає запитання

щодо основних цілей правового регулювання заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права.

3. Доцільно також було б присвятити окремий розділ історико-правовому аспекту становлення та розвитку заохочень за трудові досягнення, адже протягом тривалого історичного періоду неухильно розширювалася сфера дії заохочувальних норм, у тісному зв'язку із соціально-економічним і політичним розвитком суспільства з'являлися й динамічно розвивалися різні засоби заохочення. Історично сформовані форми заохочення були досить різноманітні: від обдарування речей до різних видів преміювання та почесних звань. Кожний історичний період становлення та розвитку заохочення за трудові досягнення характеризується різними політичними, правовими, соціальними параметрами та особливостями й розглядалося як допоміжний, резервний засіб правового впливу.

4. Аналізуючи наукові підходи вчених щодо тлумачення окремих положень та термінів, здобувач надто мало критикує погляди науковців, а лише на підставі узагальнення думок учених пропонує власні уточнення та доповнення, рідше – визначення. Вважаємо, дисертанту слід було б бути сміливішим у своїй критиці та при викладенні власних думок.

Висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

Крім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики. Необхідно визнати, що у дисертаційному дослідженні Колдашова Артура Олеговича, ґрунтуючись на критичному аналізі наукових доробків учених з трудового та адміністративного права, опираючись на результати вивчення зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо заохочень держслужбовців як методу впливу на службову дисципліну в аспекті сумлінної праці, розроблено конкретні рекомендації щодо

вдосконалення правової регламентації заохочень до державних службовців.

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 НАЗЯВО вимогам.

Керуючись вищевикладеним робимо висновок, що дисертація Колдашова Артура Олеговича 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».

Офіційний опонент:

**професор кафедри поліцейського права
Національної академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України**

Олексій ДРОЗД

