«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з наукової роботи
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
Ганна ТОЛСТАНОВА

«___» лютого 2026 р.

ВИСНОВОК

Київського національного університету імені Тараса Шевченка про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Пивоварова Олександра Володимировича на тему: «Правове регулювання заохочень державних службовців», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Витяг

з протоколу № 8 засідання кафедри трудового права та права соціального забезпечення від «21» січня 2026 року

Всього членів кафедри: 21 членів кафедри (з правом голосу -20)
Присутні на засіданні:19 членів кафедри (з правом голосу)

Присутні:

Голова засідання д.ю.н. проф. Мельничук Н.О., зав. кафедри, к.ю.н., доц. Черноус С.М., д.ю.н. проф. Щербина В.І., д.ю.н., проф. Занфірова Т.А., д.ю.н., проф. Волинець В.В., д.ю.н., проф. Кучма О.Л., д.ю.н., проф. Тищенко О.В., д.ю.н., проф. Андріїв В.М., д.ю.н. проф. Венедіктов С.В., д.ю.н., доц. Сіроха Д.І., д.ю.н. доц. Коваленко Р.І., к.ю.н., доц. Сіньова Л.М., к.ю.н., доц. Панасюк О.Т., к.ю.н., доц. Саленко І.В., к.ю.н., доц. Сахарук І.С., к.ю.н. доц. Погорєлова О.С., к.ю.н., ас. Ілларіонова С.І., PhD, ас. Денисюк М.О., PhD, ас. Войцишена О.В. асп. Дячок Д.І., асп. Пивоваров О.В.

Серед присутніх 10 докторів юридичних наук і 9 кандидатів юридичних наук

Порядок денний:

Обговорення дисертаційного дослідження аспіранта кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інститут права Пивоварова Олександра Володимировича на тему «Правове регулювання заохочень державних службовців», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцентка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Черноус Світлана Миколаївна.

Дисертація виконувалась на кафедрі права Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет». Тема дисертації затверджена Вченою радою Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет» (Протокол №5 від 5 червня 2023 року). Пивоваров О.В. переведений до аспірантури Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 грудня 2023 року. Тема дисертації перезатверджена на засіданні Вченої ради Навчально-наукового інституту права (Протокол №11 від 30 січня 2024 року).

Виступили:

Аспірант **Пивоваров Олександр Володимирович** представив презентацію за основними положеннями дисертації «Правове регулювання заохочень державних службовців», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Слайд 1. Представлено тему доповіді за матеріалами дисертаційного дослідження О. В. Пивоварова.

Слайд 2. Продемонстровано актуальність теми через потребу ефективного державного управління та сучасних механізмів мотивації в державній службі. Показано, що заохочення є інструментом підвищення продуктивності, а також підкреслено значення поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів з урахуванням євроінтеграційного курсу.

Слайд 3. Виділено об'єкт і предмет дослідження, також вказано мета і завдання дослідження відповідно до предмета та об'єкта їх вирішення.

Слайд 4. Узагальнено наукову новизну через три основні положення, що виносяться як ключові результати дослідження. Зокрема, обґрунтовано «заслугу» як юридично визначену підставу заохочення, систематизовано принципи застосування заохочень та доведено потребу комплексного нормативного врегулювання заохочення як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни (у зв'язку з оцінюванням діяльності).

Слайд 5. Подано ключові дефініції: сформульовано авторське визначення заохочення державних службовців як позитивного інструменту забезпечення службової дисципліни за особливі заслуги. Окреслено характерні ознаки заохочення, зокрема поєднання загального й спеціального регулювання, індивідуальний характер, мотиваційну спрямованість і необхідність дотримання спеціально-трудової процедури.

Слайд 6. Розкрито модель «заслуги» як підстави заохочення через структурно-елементний підхід (за аналогією до складу правомірного юридичного факту). Показано зміст елементів моделі (об'єкт, суб'єкт, об'єктивна й суб'єктивна сторона) для юридично коректної фіксації позитивної службової поведінки та її результатів.

Слайд 7. Представлено систему принципів застосування заохочень як підґрунтя передбачуваності й справедливості стимулювання. Принципи згруповано на нормативні (законності, обґрунтованості, соціальної справедливості, добровільності) та організаційні (індивідуалізації, відкритості, багатоманітності, рівних можливостей).

Слайд 8. Сформульовано практичне значення результатів і запропоновано напрями вдосконалення регулювання (комплексність, зменшення суб'єктивного чинника через критерії та процедури, інтеграція з оцінюванням, нормативне закріплення провадження, розвиток нематеріальних стимулів). Підкреслено очікуваний ефект – підвищення передбачуваності, справедливості та результативності стимулювання державних службовців.

Слайд 9. Завершено доповідь і позначено готовність відповісти на запитання.

Після закінчення презентації **Пивоварову Олександру Володимировичу** присутніми на захисті фахівцями були поставлені наступні запитання:

Доктор юридичних наук, професор Волинець Владислав Володимирович, у чому, на Вашу думку, полягає практичне значення принципу індивідуалізації заохочення?

Пивоваров О.В.: дякую за питання. Практичне значення принципу індивідуалізації заохочення полягає в тому, що заохочення застосовується не «за шаблоном», а з урахуванням конкретного внеску державного службовця і реального результату його службової діяльності. Йдеться про підбір такої форми заохочення, яка є пропорційною заслузі, відповідає характеру виконаних завдань і водночас має стимулюючий ефект саме для цієї особи. Такий підхід підвищує відчуття справедливості, зміцнює мотивацію, а також зменшує ризик суб'єктивізму, коли однакові результати оцінюються по-різному без зрозумілих критеріїв.

PhD, Денисюк М.О.: Шановний Олександре Володимировичу, які ключові стадії заохочувального провадження Ви виділяєте і в чому їх значення?

Пивоваров О.В.: Дякую за питання. Ключові стадії заохочувального провадження доцільно розглядати як послідовний процес ініціювання питання про заохочення, підготовка та перевірка матеріалів, розгляд і ухвалення рішення уповноваженим суб'єктом, а також оформлення і реалізація заохочення через відповідний акт (наказ/розпорядження) та фіксацію в кадрових документах. Значення такої процедурної моделі полягає в тому, що вона забезпечує обґрунтованість і прозорість рішення, дозволяє підтвердити наявність підстав, уніфікує практику застосування заохочень і створює необхідні процесуальні гарантії — як для самого службовця, так і для органу публічної влади.

Доктор юридичних наук, доцент Коваленко Руслан Іванович, які саме, на Вашу думку, показники праці можуть підтверджувати можливість державного службовця отримати заохочення, щоб вони не носили формальний характер?

Пивоваров О.В.: дякую за запитання. На мою думку, щоб показники праці не мали формального характеру, вони мають фіксувати реальний результат виконання держслужбовцем своєї трудової функції, бути перевірними та безпосередньо пов'язаними з його посадовими обов'язками. Найбільш обґрунтовано підтверджують можливість заохочення такі показники як: досягнення конкретно визначених завдань у встановлені строки, неухильне дотримання норм, мінімізація обґрунтованих зауважень від керівництва та громадян тощо. Додатково показником заслуги може виступати підтверджений практичний ефект від діяльності службовця для організації праці: оптимізація процедури, скорочення часу виконання операцій, економія ресурсів або підвищення якості надання послуг – за умови, що цей ефект документально зафіксований і може бути порівняний з початковим рівнем. Саме поєднання результативності, якості та підтвердженого ефекту дозволяє розглядати заохочення як трудо-правовий стимул, а не як формальність.

Після відповідей на запитання виступили:

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцент Черноус Світлана Миколаївна.

Черноус С.М.: здобувач з 1 грудня 2023 року навчається в аспірантурі Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Протягом періоду навчання здобувач активно працював над реалізацією освітньої та наукової складових програми підготовки доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Пивоваров О.В. виконав освітньо-наукову

програму підготовки докторів філософії за спеціальністю 081 «Право» в повному обсязі, зокрема опанував нормативні навчальні дисципліни, успішно склав іспити, пройшов усі форми контролю та отримав належну кількість кредитів Європейської кредитно-трансферної системи. Крім того, здобувач успішно пройшов асистентську педагогічну практику та набув досвіду викладання профільних дисциплін.

Під час роботи над дисертаційним дослідженням Пивоваров О.В. виявив наукову зрілість, вміння аналітично мислити, самостійно формулювати висновки і пропозиції. Дисертаційне дослідження Пивоварова Олександра Володимировича є самостійною науковою працею, в якій комплексно та ґрунтовно досліджено теоретико-методологічні засади правового регулювання заохочень державних службовців, визначено правову природу заохочення як засобу зміцнення службової дисципліни, розкрито особливості нормативного регулювання механізмів заохочення в національному законодавстві та запропоновано напрями його вдосконалення з урахуванням європейських стандартів.

Актуальність теми дисертації Пивоварова Олександра Володимировича обумовлена сучасними викликами, що стоять перед державною службою України, зокрема в контексті створення дієвих механізмів правового регулювання трудових відносин у цій царині, підвищення ефективності управлінської діяльності та професійної відповідальності державних службовців. Забезпечення належного рівня службової дисципліни є передумовою якісного функціонування інститутів публічного управління, а інститут заохочення посідає в цьому процесі особливе місце як ключовий інструмент позитивного правового впливу.

З огляду на стратегічний курс України на європейську інтеграцію, особливого значення набуває гармонізація національного трудового законодавства із нормами країн-членів ЄС, де правове регулювання заохочень державних службовців базується на чітких, прозорих і об'єктивних критеріях. Дослідження Пивоварова О.В. вносить вагомий внесок у наукове обґрунтування доцільності адаптації української правової системи до таких стандартів та формування нової моделі заохочувального механізму.

Удосконалення інституту заохочення державних службовців має важливе практичне значення для формування професійного кадрового потенціалу, зміцнення довіри громадян до державної служби та забезпечення стабільності в системі публічного управління. Обрана тема є своєчасною, суспільно значущою та повною мірою відповідає сучасним потребам розвитку законодавства України.

Методологічною основою дисертації стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання. Враховуючи об'єкт та предмет дослідження, та на основі поставленої мети і завдань, в ході здійснення дослідження було використано широкий спектр загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, зокрема, діалектичний метод, метод аналізу і синтезу, метод класифікації, системно-функціональний метод, порівняльно-правовий метод та інші.

Теоретичною базою дослідження стали наукові праці українських вчених у галузі теорії права, трудового права та інших галузей права. Нормативною основою дисертаційного дослідження став масив актів вітчизняного законодавства та міжнародно-правових актів.

У процесі дослідження автором запропоновано низку нових підходів: введення поняття «заохочувальне провадження», визначення чіткої структури заслуги державного службовця, класифікація видів заохочення, зокрема запропоновано виділяти непоіменовані різновиди заохочень – такі як просування по службі, надання службового житла або професійне навчання. У дисертації також обґрунтовано необхідність законодавчого унормування підстав і процедур застосування заохочень без оціночних категорій, що дозволить уникнути суб'єктивізму у сфері державного управління.

У процесі виконання дисертаційного дослідження Пивоваров О.В. продемонстрував належний рівень наукової підготовки, глибоке розуміння предмету дослідження, володіння методологією юридичного аналізу. Робота виконана на високому теоретичному рівні, містить елементи наукової новизни, має належну практичну значущість, що підтверджується апробацією результатів у наукових публікаціях, виступах на конференціях та підготовленими рекомендаціями.

Дисертаційна робота Пивоварова О.В. вирізняється належним рівнем наукової новизни, широкою теоретичною та практичною значущістю. Результати дослідження опубліковані у наукових працях аспіранта, апробовані у доповідях на конференціях та круглих столах. Автор продемонстрував глибоке знання трудового та інших галузей права, здатність до критичного аналізу правових явищ та формулювання власних наукових висновків і пропозицій.

Дисертація Пивоварова Олександра Володимировича на тему: «Правове регулювання заохочень державних службовців» є самостійним та завершеним науковим дослідженням, виконаним автором особисто.

Зміст дисертації повністю відповідає її темі, структура логічна, обґрунтованість висновків підтверджена глибоким аналізом наукових джерел, законодавства та практики його застосування. Робота відповідає вимогам,

передбаченим Постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 року «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії». Автор дотримався принципів академічної доброчесності, а його індивідуальний план наукової роботи та навчальний план аспіранта виконано в повному обсязі.

Ураховуючи викладене, вважаю, що дисертація Пивоварова Олександра Володимировича заслуговує на схвалення та може бути рекомендованою до захисту у спеціалізовані разовій вченій раді.

Рецензенти дисертаційної роботи, які наголосили на позитивних аспектах дослідження та висловили свої побажання і зауваження.

Доктор юридичних наук, професор Андріїв В. М.: Слід підкреслити високу актуальність обраної тематики дисертаційного дослідження Пивоварова О. В., оскільки в умовах реформування державної служби та реалізації євроінтеграційного курсу України особливого значення набуває формування дієвих правових механізмів стимулювання державних службовців. Заохочення у сфері державної служби має не лише управлінську, а й виразну трудо-правову складову, адже пов'язане з належним виконанням службовцем своєї трудової (службової) функції, підтриманням службової дисципліни та підвищенням результативності праці. Практика застосування заохочень засвідчує потребу в більшій визначеності підстав, критеріїв і процедур їх реалізації, що зумовлює своєчасність і практичну значущість цього дослідження.

Позитивно оцінюю логіку побудови роботи, коректність постановки наукової проблеми та прикладну спрямованість висновків автора. Пивоваров О. В. послідовно аналізує нормативно-правову базу і наукові підходи, формує узгоджену систему аргументів та пропонує рішення, зорієнтовані на удосконалення правового регулювання заохочень у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Науково продуктивними видаються положення щодо поняття й ознак заохочення, а також підхід до визначення підстав його застосування і загальної моделі заохочувального провадження.

Водночас окремі положення доцільно уточнити. Так, рекомендаційні положення щодо розширення переліку заохочень доцільно підсилити чіткішими межами їх нормативного закріплення та процесуальними гарантіями рівності доступу, а опис стадій заохочувального провадження варто посилити акцентом на процедурних гарантіях (мотивування рішення, фіксація підстав, прозорість).

У цілому дисертаційна робота Пивоварова О. В. є завершеним науковим дослідженням, містить елементи наукової новизни та практичні пропозиції, а її автор заслуговує на присудження наукового.

Доктор юридичних наук, доцент Сіроха Д.І.: рецензована дисертаційна робота Олександра Пивоварова торкається надзвичайно важливої для сучасної правової науки та практики проблеми — правового регулювання заохочень державних службовців. Вибір теми є вдалим та своєчасним з огляду на комплекс теоретичних і практичних чинників.

Насамперед, актуальність дослідження визначається стратегічними завданнями розбудови в Україні сучасної, ефективної та доброчесної системи публічного управління. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки чітко окреслює необхідність удосконалення механізмів мотивації державних службовців як ключового елемента підвищення якості надання публічних послуг.

Крім того, тема набуває особливої гостроти в контексті кадрової кризи на державній службі, що загострилася в умовах воєнного стану. Відтік кваліфікованих кадрів до приватного сектору та за кордон вимагає пошуку дієвих інструментів утримання та заохочення державних службовців, що виходять за межі виключно матеріального стимулювання.

З наукової точки зору, актуальність роботи підтверджується тим, що в доктрині трудового права України досі не було проведено системного дослідження заохочень державних службовців саме в контексті удосконалення їх правового регулювання. Наявні наукові праці переважно розглядали це питання крізь призму інших галузей права, залишаючи поза увагою трудо-правову природу службових відносин державних службовців.

Високо оцінюючи наукову та практичну значущість дисертаційного дослідження, вважаю за необхідне висловити окремі зауваження та побажання:

1. Дисертант обґрунтовує систему принципів заохочення державних службовців, виділяючи вісім принципів (законності, обґрунтованості, соціальної справедливості, добровільності, індивідуалізації, відкритості, багатоманітності, надання рівних можливостей). Водночас у роботі не проведено чіткого розмежування між загальними принципами трудового права та спеціальними принципами інституту заохочення. Було б доцільно структурувати запропоновану систему принципів за різними критерієм (наприклад, їх загальності та спеціальності, наприклад доктринальними, нормативними та пропонованими автором).

2. У підрозділі 1.2 автор аналізує нормативно-правове регулювання заохочень державних службовців, зосереджуючись переважно на Законі України «Про державну службу» та КЗпП України. Разом з тим, недостатньо

уваги приділено аналізу підзаконних нормативно-правових актів, зокрема відомчих положень про заохочення в окремих органах державної влади, що формують значний масив правового регулювання у цій сфері. Доцільно було б розширити емпіричну базу дослідження.

3. Автор пропонує розглядати просування по службі, професійне навчання та надання службового житла як «непоіменовані різновиди заохочень». Однак така кваліфікація потребує додаткового обґрунтування, оскільки зазначені інструменти традиційно розглядаються як самостійні елементи службової кар'єри та відповідні гарантії для служби, а не як заохочувальні заходи. Бажано було б чіткіше розмежувати заохочення у вузькому сенсі та інші мотиваційні інструменти, крім того доцільно чітко розмежувати: професійний розвиток та результативність служби. При цьому аналіз службової кар'єри не повинен носити в роботі розширений міждисциплінарний характер і суттєво виходить за межі заявленої проблематики заохочень у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Доцільною є більша концентрація на трудо-правових аспектах стимулювання.

4 У роботі недостатньо висвітлено питання співвідношення системи заохочень із системою оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Хоча автор зазначає про необхідність інтеграції цих систем, конкретні механізми такої інтеграції не розроблені. Доцільно було б запропонувати модель взаємозв'язку щорічного оцінювання та застосування заохочень з відповідними нормативними пропозиціями. У висновках щодо інших видів заохочень доцільно чіткіше окреслити межу між заохоченням як трудо-правовим методом стимулювання та суміжними інститутами (проходження служби, соціальні гарантії, кадрова політика).

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження та мають рекомендаційний характер. Дисертація О.В. Пивоварова є самостійною завершеною науковою працею, в якій на належному теоретичному та методологічному рівні вирішено актуальне наукове завдання щодо визначення особливостей правового регулювання заохочень державних службовців. Дисертаційна робота за своїм змістом, науковою новизною та практичним значенням відповідає встановленим вимогам, а робота може бути рекомендована до захисту у разовій спеціалізованій раді за спеціальністю 081 «Право».

Кандидат юридичних наук, доцент Погорєлова О.С.: зазначу, що актуальність обраної теми обумовлюється низкою чинників. По-перше, формування в Україні професійної, політично нейтральної та високоефективної державної служби відповідно до європейських стандартів вимагає комплексного переосмислення механізмів мотивації та стимулювання

публічних службовців. В умовах реалізації євроінтеграційного курсу України та виконання зобов'язань, взятих за Угодою про асоціацію з ЄС, реформування системи державної служби визначено однією з пріоритетних реформ.

По-друге, чинне законодавство України у сфері заохочення державних службовців характеризується значними прогалинами та недоліками: використання оціночних категорій при визначенні підстав застосування заохочень, відсутність нормативно врегульованої процедури заохочувального провадження, обмежений перелік видів заохочень, закріплений у ст. 53 Закону України «Про державну службу».

По-третє, в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України особливого значення набуває підвищення ефективності функціонування державного апарату, що неможливо без належної мотивації державних службовців. Адекватна система заохочень сприяє не лише зростанню продуктивності, але й утриманню кваліфікованих кадрів на державній службі.

Слід також відзначити, що попри наявність окремих наукових досліджень, присвячених питанням трудової та службової дисципліни, комплексне дослідження саме заохочень державних службовців з позицій трудового права до цього часу не проводилося, що підтверджує наукову новизну та актуальність рецензованої роботи.

Позитивно оцінюючи загальний рівень дисертаційного дослідження, вважаю за доцільне висловити такі зауваження та рекомендації:

1. Заслуговує на увагу запропонована автором структурно-елементна модель «заслуги» як юридичного факту, що включає суб'єкт, об'єкт, суб'єктивну та об'єктивну сторони. Однак дискусійним видається використання терміна «склад заслуги» за аналогією зі складом правопорушення чи складом злочину. Доцільно було б більш детально обґрунтувати методологічну коректність такої екстраполяції категоріального апарату деліктного права на сферу позитивної юридичної поведінки, а також навести більш широку аргументацію щодо розмежування «заслуги» та «бездоганного виконання своєї трудової функції (трудових обов'язків)» як підстав заохочення.

2. У роботі досліджується зарубіжний досвід заохочення державних службовців (Франція, Німеччина, США, Греція, Литва, Естонія). Проте порівняльно-правовий аналіз переважно обмежується констатацією наявності певних інструментів заохочення в законодавстві цих країн. Бажано було б доповнити дослідження аналізом ефективності впровадження відповідних механізмів, а також більш критично оцінити можливість імплементації окремих пропозицій (зокрема, «мотиваційних стендів» з французького досвіду) з урахуванням національних традицій та особливостей публічної служби в Україні.

3. Рекомендується також чіткіше визначити критерії розмежування премії як елемента заробітної плати та премії як заохочення.

Зазначені зауваження мають дискусійний характер і не применшують загального позитивного враження від дисертаційної роботи. Дисертація О.В. Пивоварова є завершеним самостійним науковим дослідженням, що містить науково обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують актуальне наукове завдання. Робота відповідає вимогам, встановленим до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії, а її автор заслуговує на присудження цього наукового ступеня.

Пивоваров О.В.: Шановні рецензенти, щиро дякую Вам за зауваження та рекомендації до моєї дисертаційної роботи. Висловлені Вами міркування й конструктивні критичні акценти є для мене важливими та професійно цінними. Усі зауваження уважно опрацюю; поділяю їх значущість і вважаю слушними. Вони будуть належним чином враховані у дисертації з метою підвищення її наукової обґрунтованості, логічної узгодженості та практичної цінності. Окремо дякую за увагу до дискусійних аспектів і методологічних уточнень, які дозволяють чіткіше розкрити трудо-правову природу досліджуваних відносин та посилити аргументацію висновків. Врахування Ваших рекомендацій сприятиме більшій структурованості викладу та загальному удосконаленню моєї роботи.

В **обговоренні** дисертаційного дослідження взяли участь:

Доктор юридичних наук, професор Волинець В.В.: дисертація Пивоварова Олександра Володимировича є своєчасним і змістовним дослідженням, що відповідає актуальним потребам правозастосовної практики у сфері державної служби. Автор послідовно окреслює проблемні аспекти правового регулювання заохочення державних службовців, аргументовано обґрунтовує його значення як трудо-правового інструменту забезпечення службової дисципліни та підвищення результативності виконання службових обов'язків, а також пропонує прикладні напрями вдосконалення нормативного регулювання. Робота демонструє належний рівень наукової підготовки, логічну структуру й коректну роботу з нормативною базою, що дає підстави позитивно оцінити результати дослідження та рекомендувати дисертацію до подальшого фахового обговорення і процедури захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент Сахарук І.С.: Дисертація Пивоварова Олександра Володимировича є актуальним науковим дослідженням, у якому запропоновано послідовне бачення заохочення державних службовців як юридичного інструменту стимулювання належної службової поведінки та підвищення результативності виконання обов'язків. Робота вирізняється аргументованими узагальненнями, коректним

опрацюванням нормативного матеріалу та практично спрямованими висновками, що можуть бути корисними для вдосконалення кадрових процедур у державних органах.

Водночас доцільним видається посилити прикладний компонент: більш чітко окреслити мінімальні критерії (показники) підтвердження «заслуги» та процедурні гарантії їх фіксації у межах заохочувального провадження, аби запропоновані підходи були ще більш однозначними для правозастосування. Загалом дисертація заслуговує позитивної оцінки та може бути рекомендована до наступних етапів процедури захисту.

Доктор юридичних наук, професор Щербина В. І.: підкреслюю, що дисертаційне дослідження Пивоварова О. В. є актуальним і методологічно виваженим, оскільки спрямоване на вирішення практичної проблеми формування правових механізмів стимулювання державних службовців і забезпечення належної службової дисципліни. Автор демонструє розуміння комплексної природи предмета (поєднання спеціального регулювання державної служби з трудо-правовими підходами), логічно формулює наукові завдання, послідовно аналізує чинну нормативну базу й доктринальні підходи та обґрунтовано визначає проблемні питання, що ускладнюють єдність правозастосування у сфері заохочень. Позитивно оцінюю практикоорієнтований характер висновків і пропозицій автора, які можуть бути корисними як для нормотворчої діяльності, так і для удосконалення кадрових процедур у державних органах. За результатами обговорення вважаю можливим підтримати дисертацію та рекомендувати її до подальшого захисту.

Доктор юридичних наук, професор Тищенко О.В.: Дисертація Олександра Володимировича вирізняється органічним поєднанням теоретичних узагальнень із орієнтацією на практичні потреби кадрової та дисциплінарно-стимулюючої роботи в державних органах. Вагомою перевагою дослідження є запропонований автором підхід до концептуалізації заохочення як юридичного інструменту, що має чітко окреслену підставу, зміст і процедурні параметри застосування, а також спрямований на підвищення результативності службової діяльності та формування належної службової поведінки.

Позитивно оцінюю наукову культуру викладу, логічну узгодженість аргументації висновків і пропозицій, які можуть бути використані як у нормотворчій діяльності, так і при вдосконаленні внутрішніх процедур стимулювання персоналу державної служби. У цілому робота справляє враження завершеного наукового дослідження, результати якого заслуговують позитивної оцінки, а дисертація може бути рекомендована до наступних етапів процедури захисту.

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Пивоварова Олександра Володимировича на тему «Правове регулювання заохочень державних службовців», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Актуальність теми дослідження: Ефективне державне управління є ключовою передумовою забезпечення стабільного функціонування та розвитку держави. У контексті формування в Україні професійної, політично нейтральної та дієвої державної служби відповідно до європейських стандартів особливе значення набуває вдосконалення системи стимулювання державних службовців як фундаментального механізму підвищення ефективності їхньої діяльності. Адекватна мотивація та стимулювання працівників державної служби сприяють зростанню продуктивності та результативності виконання ними службових обов'язків. Навіть за наявності високого рівня професійних знань та навичок працівник може не реалізовувати їх у практичній діяльності через відсутність внутрішньої або зовнішньої мотивації. Відтак питання заохочення державних службовців набуває критичного значення, оскільки лише вмотивовані працівники здатні формувати професійну та високоефективну державну службу.

Система стимулювання у сфері державної служби повинна інтегрувати матеріальні та нематеріальні засоби впливу на особистість працівника, забезпечувати формування внутрішньо скоординованої системи організаційно-психологічних механізмів активізації людських ресурсів та впроваджувати її на високому професійному рівні. Актуальність досліджуваної теми підкріплюється реалізацією європейського інтеграційного курсу Україною, що зумовлює необхідність врахування досвіду удосконалення правового регулювання державної служби у країнах Європейського Союзу.

Трудова дисципліна, способи, прийоми та методи її забезпечення були предметом вивчення таких фахівців трудового права як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов С.В. Венедіктов, В.В. Волонець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.С. Погорєлова, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інших. Теоретичним проблемам інституту заохочення на державній службі присвятили праці відомі науковці у інших галузях права, зокрема В.Б. Авер'янов, Д.М. Бахрах, І.П. Голосніченко, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, Н.Р. Нижник, С.Г. Стеценко, Ю.О. Тихомиров та інші. Водночас, слід зазначити, що відсутні наукові праці, які б розкривали

саме проблеми правового регулювання заохочень державних службовців. У цьому контексті детального дослідження потребують поняття, принципи зазначеного заохочення, підстави та порядок застосування заохочення. Чималий інтерес становить і зарубіжний досвід регулювання заохочення державних службовців та можливість його врахування в національній правовій системі. Таким чином, все вище зазначене і підкреслює важливість та актуальність обраної теми даного наукового дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення ННІ права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Тематика дисертації узгоджується зі Стратегією розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, затвердженої загальними зборами Національної академії правових наук України 26 березня 2021 року, Національною стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від від 24 березня 2021 року № 119/2021, Стратегією розвитку людського капіталу, що затверджена Указом Президента України від 2 червня 2021 року № 225/2021, Стратегією реформування державного управління, що затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є дослідження особливостей правового регулювання заохочень державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Зокрема, дослідження спрямоване на визначення ефективних способів заохочення державних службовців, які відповідають вимогам національного та європейського законодавства, а також забезпечать підвищення рівня службової дисципліни. Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати наступні завдання:

- визначити поняття та ознаки заохочення державних службовців;
- встановити принципи заохочення державних службовців;
- охарактеризувати види заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни;
- визначити правову основу заохочення державних службовців;
- розкрити підстави та порядок застосування окремих видів заохочення державних службовців;
- оцінити зарубіжний досвід правового регулювання заохочень державних службовців та визначити перспективи його використання в національному законодавстві України;

- сформулювати рекомендації щодо вдосконалення механізму заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають в процесі заохочення державних службовців.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні особливості правового регулювання заохочення державних службовців.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. *Порівняльно-правовий* метод було застосовано при характеристиці підстав та порядку застосування окремих заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни, а також дослідженні досвіду зарубіжних країн (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1). Використання *логіко-семантичного та логіко-юридичного* методів дозволило сформулювати авторські визначення понять «трудова дисципліна», «службова дисципліна», «заохочення державних службовців» та інших (підрозділ 1.1). Метод *групування та системно-функціональний* метод застосовано при визначенні принципів та видів заохочення, а також нормативно-правового регулювання заохочення державних службовців (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено підстави та порядок застосування матеріальних, моральних та інших видів заохочення державних службовців (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Використання методів *аналізу, синтезу та узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства в сфері застосування гнучкого режиму робочого часу (підрозділ 3.3).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних вчених у сфері трудового, адміністративного права та теорії держави і права. *Нормативною основою дослідження* є положення Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, Кодексу законів про працю, Закону України «Про державну службу», указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, наказів органів виконавчої влади, інших нормативно-правових актів.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним з перших комплексних досліджень особливостей правового регулювання застосування заохочення державних службовців. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносять на захист. Основні з них такі:

вперше:

- обґрунтовано доцільність визначення "заслуги" як юридично визначеної підстави застосування заохочення до державного службовця та запропоновано її структурно-елементну модель як складу правомірного юридичного факту (позитивної службової поведінки), що включає: об'єкт (суспільні відносини щодо ефективного, результативного та бездоганного виконання державним службовцем покладених на нього прав та обов'язків), суб'єкт (державний службовець, який виконує свою трудову функцію ефективно та результативно), суб'єктивна сторона (визнання сутності дій, мотивів/мети та спрямованості на досягнення настання відповідного суспільно корисного результату (публічного інтересу) та об'єктивна сторона (охоплює правомірну дію/дії, позитивний службовий результат і причинний зв'язок між ними);

- узагальнено та охарактеризовано принципи заохочення державних службовців в їх системній взаємодії з урахуванням визначення їх як основних засад, на яких повинно базуватися заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни;

- обґрунтовано необхідність комплексного нормативного врегулювання заохочення державних службовців як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни, що передбачає зменшення суб'єктивного чинника при застосуванні заохочень та їх інтеграцію із системою оцінювання службової діяльності шляхом внесення відповідних змін до законодавства про державну службу, а саме шляхом закріплення: 1) чітких та зрозумілих підстав застосування заохочень до державних службовців, що були б позбавлені оціночних суджень, а також можливості одноособового вирішення питання про надання заохочення; 2) чіткої, прозорої та зрозумілої системи оцінювання, зокрема, з метою надання заохочень; 3) в ст. 53 Закону України «Про державну службу» положення про те, що до державних службовців можуть застосовуватися й інші види заохочень, зокрема такі, що передбачені відомчими та локальними нормативно-правовими актами;

удосконалено:

- розуміння ознак, якими характеризуються матеріальні та моральні заохочення в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Зокрема, вважаємо за доцільне визначити такі ознаки матеріальних заохочень як: двосторонність; адресність; вмотивованість; дискреційність; нормативність. При цьому, моральні заохочення характеризуються такими особливостями: реалізовуються на основі морального (психологічного) впливу; не мають будь-якого матеріального виразу; забезпечують психологічне стимулювання працівника до ефективного та результативного виконання своєї трудової функції.

- позицію щодо виділення інших видів заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Так, зокрема, запропоновано просування по службі, професійне навчання державного службовця за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, а також надання службового житла розглядати як самостійні непоіменовані різновиди заохочень державних службовців. При цьому, автором аргументовано доведено, що творчі відпустки та забезпечення психологічно комфортних умов праці не слід розглядати як різновиди заохочень.

- визначення поняття «заохочення державних службовців» під яким запропоновано розуміти «позитивний інструмент забезпечення службової дисципліни, що застосовується роботодавцем за особливі заслуги і полягає у наданні працівнику засобів матеріального та морального стимулювання». Виділено також характерні ознаки зазначеного поняття, зокрема: поєднання загального та спеціального правового регулювання; виключно індивідуальний, соціальний та мотиваційний характер; двосторонність та дотримання спеціально-трудової процедури застосування заохочення.

дістали подальшого розвитку:

- обґрунтування необхідності нормативного закріплення механізмів заохочувального провадження та ключових його стадій, якими визначено такі: перша стадія, що зводиться до ініціювання надання матеріального чи морального заохочення державному службовцю; друга стадія, що обумовлюється формуванням необхідного пакету документів; третя стадія, що опосередковується безпосереднім розглядом керівником органу державної влади пакету документів; четверта стадія, яка полягає у видані наказу органу державної влади, щодо застосування конкретного різновиду заохочення щодо певного державного службовця, приведення даного наказу до відома самого державного службовця, а також занесення інформації про застосування відповідних заходів стимулювання до особової справи працівника;

- пропозиції щодо доцільності удосконалення порядку заохочення державних службовців як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни шляхом врахування позитивного зарубіжного досвіду в чинне законодавство України, зокрема: французького досвіду в контексті запровадження мотиваційних стендів для державних службовців; німецького досвіду щодо необхідності впровадження в Україні чіткої, зрозумілої та прозорої системи оцінювання рівня виконання державними службовцями своєї трудової функції та посадових обов'язків; досвіду США щодо важливості професійного навчання як однієї із складових службового розвитку та власне методу заохочення державних службовців; з грецького законодавства запропоновано імплементувати в національне таке заохочення як подяка для

державних службовців, які йдуть у відставку після щонайменше 30 років державної служби;

- підхід за якого зазначається, що премія дійсно має змішану природу, водночас автор вважає, що її слід все-таки розглядати як засіб заохочення, а не як частину заробітної плати.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані результати і зроблені висновки може бути використано:

– *у науково-дослідній сфері* – для вивчення проблем соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації;

– *у правотворчості* – при опрацюванні законопроєктів щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про соціальне забезпечення мобілізованих працівників» та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність, пов'язану з вирішенням трудових спорів, управлінського менеджменту;

– *у практичній діяльності* – при проведенні науково-методичних семінарів, що предметно орієнтовані на розв'язання проблемних питань соціального забезпечення мобілізованих працівників, військовослужбовців;

– *у навчальному процесі* – при підготовці навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисципліни «Трудове право», «Соціальне забезпечення», а також у межах освітнього процесу у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями.

Практичне значення отриманих результатів. Викладені в дисертації положення, висновки і пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни;

правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, які визначають заохочення державних службовців;

правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення вирішення питань щодо заохочення державних службовців;

у навчальному процесі - положення й висновки, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час вивчення таких наукових дисциплін як: «Трудове право України», «Порівняльне трудове право» та в процесі підготовки і внесення змін до робочих програм, планів, при підготовці підручників, навчальних посібників та ін. наукової періодики, на наукових конференціях і диспутах, у науково дослідній роботі здобувачів освіти.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки дисертації оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Актуальні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (2 травня 2024 р., м. Київ); «Конституція України: стан, перспективи та механізми реалізації» (27 червня 2024 р., м. Київ); «Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку» (21 лютого 2025 р., м. Харків).

Публікації. Основні теоретичні і практичні висновки, положення та пропозиції дисертаційного дослідження викладено в 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, а також у 4 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України:
(які входять до переліку МОН України)

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дослідження

1. Пивоваров О.В. Загальна характеристика принципів заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. №1(47). С. 243-250. https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-243-250
2. Пивоваров О.В. Види заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Соціальне право. 2024. № 1. С.150-155. https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1157/747
3. Пивоваров О.В. До питання вдосконалення правового регулювання заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. Право.ua 2025. № 3. С. 388-393 https://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/Pravo-ua-2025-3/Pravo_ua_2025_3_388.pdf

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію результатів дослідження

4. Пивоваров О.В. Особливості нормативно-правового регулювання заохочення державних службовців у системі трудо-правових методів щодо забезпечення службової дисципліни // Конституція України: стан, перспективи та механізми реалізації: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 27 червня 2024 р.) / за заг. ред. Ю. Л. Бошицького. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2024. С. 111–114. https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/4741/1/Zbirnyk-materialiv-konferentsii_27-06-2024_%D0%9A%D0%A3%D0%9F.pdf

5. Пивоваров О.В. Зарубіжний досвід застосування заохочень до державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни. равова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку : тези доп. учасників III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 21 лют. 2025 р.), 2025. С. 81-83. https://doi.org/10.71404/ppss.2025.1.23

6. Пивоваров О. В. До питання ознак заохочення державних службовців в системі трудо правових методів забезпечення службової дисципліни. Актуальні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 травня 2024 року): ел. збірник. Київ: Видавництво Людмила, 2024. С. 700-704.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 208 сторінок, у тому числі 20 сторінок – список використаної літератури, який містить 185 джерел.

Характеристика особистості здобувача. Пивоваров Олександр Володимирович народився 12 квітня 1990 року в місті Києві. У 2013 році закінчив Київський національний університет імені Тараса Шевченка та отримав диплом магістра за спеціальністю «Правознавство» .

З 2023 року по теперішній час являється аспірантом кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Володіє українською та англійською мовою. Автор 6 наукових публікацій.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація виконана фаховою українською мовою, текстове подання матеріалу відповідає стилю науково-дослідної літератури.

Рецензенти рекомендують: відповідно до **п.15** 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, ***пропонується такий склад разової ради:***

Голова ради:

Андріїв Василь Михайлович, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Рецензенти:

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Погорєлова Олександра Сергіївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Офіційні опоненти:

Дрозд Олексій Юрійович, доктор юридичних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки, професор кафедри поліцейської діяльності Національної академії внутрішніх справ;

Подорожній Євген Юрійович, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного, трудового та господарського права ННІ № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ.

Результати голосування щодо рекомендації до захисту Пивоварова Олександра Володимировича:

«За» – 19

«Проти» – немає

«Утримались» – немає

Презентація Пивоварова Олександра Володимировича на 9 стор. додається.

Директор Навчально-наукового інститут права –
доктор юридичних наук, професор **Оксана ВАСИЛЬЧЕНКО**

Головуючий на засіданні –
доктор юридичних наук, професор,
заступник директора з наукової
роботи ННІ права **Наталія МЕЛЬНИЧУК**

Секретар засідання **Олександра ВОЙЦИШЕНА**

ПИВОВАРОВ ОЛЕКСАНДР ВОЛОДИМИРОВИЧ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Науковий керівник:
завідувач кафедри, кандидат юридичних наук, доцент
Черноус Світлана Миколаївна

ктуальність теми

До

- Практична важлість теми: євроінтеграція та модернізація держслужби потребують **юридично визначених і прозорих** механізмів стимулювання, що підвищують **ефективність/результативність** служби.
- Заохочення у держслужбі має **виразний трудо-правовий зміст** (організація праці, дисципліна, оцінювання результатів), тому потребує аналізу як **трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни та в котнексті їх правового регулювання**.
- Існує ряд проблем, що ускладнює їх регулювання: **оціночність і фрагментарність** підстав/критеріїв заохочення → різна практика, трудові спори, широка дискреція керівника; **недостатність процедурних гарантій**; **несистемність** співвідношення заохочення з оцінюванням, просуванням і дисциплінарною відповідальністю
- Науковий важлівість теми: існуючі дослідження здебільшого зосереджені на держслужбі загалом; **комплексний трудо-правовий аналіз заохочення як форми заохочення в сучасних умовах та особливості механізму його регулювання** потребує поглиблення.

тою дисертаційної роботи є дослідження особливостей правового регулювання заохочень державних службовців в сист
удо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

Об’єкт і предмет

Об’єкт

Суспільні відносини, що виникають у процесі заохочення та стимулювання праці державних службовців.

Предмет

Теоретичні та практичні особливості правового регулювання заохочення державних службовців.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати наступні завдання:

- визначити поняття та ознаки заохочення державних службовців;
- встановити принципи заохочення державних службовців;
- охарактеризувати види заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни;
- визначити правову основу заохочення державних службовців;
- розкрити підстави та порядок застосування окремих видів заохочення державних службовців;
- оцінити зарубіжний досвід правового регулювання заохочень державних службовців та визначити перспективи його використання в національному законодавстві України;
- сформулювати рекомендації щодо вдосконалення механізму заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

аукова новизна

Ключові резу

ицисертаційна робота є одним з перших комплексних досліджень особливостей правового регулювання застосування заохочення державних службовців, у результаті чого сформульовано пропозиції розвитку законодавства у відповідній сфері.

Вперше

обґрунтовано доцільність визначення "заслуги" як юридично визначеної підстави застосування заохочення до державного службовця;

узагальнено та охарактеризовано принципи заохочення державних службовців;

обґрунтовано необхідність комплексного нормативного врегулювання заохочення державних службовців як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни.

Удосконалено

- визначення поняття «заохочення державних службовців»;
- систему ознак, якими характеризуються матеріальні та моральні заохочення;
- обґрунтування позицій щодо виділення інших видів заохочення державних службовців;

Дістали подальшого розвитку

- обґрунтування необхідності нормативного закріплення механізмів заохочувального провадження та ключових його стадій;
- пропозиції щодо удосконалення порядку заохочення державних службовців шляхом врахування позитивного зарубіжного досвіду;
- розуміння, що премія дійсно має змішану природу, обґрунтування, що її слід розглядати як засіб заохочення

ове регулювання заохочень державних службовців

Заохочення державних службовців

Визначення (авторське):

«Позитивний інструмент забезпечення службової дисципліни, що застосовується роботодавцем за особливі заслуги і полягає у наданні працівнику засобів матеріального та морального стимулювання».

Характерні ознаки

- поєднання загального та спеціального правового регулювання
- виключно індивідуальний характер
- мотиваційний, двосторонній та соціальний характер
- дотримання спеціально-трудової процедури застосування

«Заслуга» як підстава заохочення

Структурно-елементна модель (за аналогією до складу правомірного юридичного факту)

Об’єкт

Суспільні відносини щодо ефективного, результативного та бездоганного виконання службових прав і обов’язків.

Суб’єкт

Державний службовець, який ефективно та результативно виконує трудову функцію і посадові обов’язки.

Об’єктивна сторона

Правомірні дії → позитивні результати → причинний зв’язок між діями та досягнутими наслідками.

Суб’єктивна сторона

Усвідомлення значення дій, рівня виконання функцій і наслідків; спрямованість на суспільно корисний результат.

Принципи застосування заохочень

Сформульовано систему принципів, що забезпечують передбачуваність і справедливість стимулювання:

Нормативні

- законності
- обґрунтованості
- соціальної справедливості
- добровільності

Організаційні

- індивідуалізації (персоніфікації та персоналізації)
- відкритості
- багатоманітності
- рівних можливостей (шансу)

Напрями вдосконалення регулювання

- Комплексно врегулювати заохочення як трудо-правовий метод забезпечення службової дисципліни.
- Зменшити суб'єктивний чинник при застосуванні заохочень через чіткі критерії та процедури.
- Інтегрувати заохочення із системою оцінювання службової діяльності.
- Нормативно закріпити заохочувальне провадження (стадії, документи, фіксація).
- Розширити інструменти нематеріального стимулювання.

Дякую за увагу!