Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Пивоваров Олександр Володимирович**, 1990 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2013 році Київський національний університет імені Тараса Шевченка за спеціальністю «Право», виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Право».
Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Київського національного університету імені Тараса Шевченка №212-34 від 22.04.2026 року, у складі:

Голови разової
спеціалізованої вченої ради – **Василя АНДРІЇВА,** доктора юридичних наук, професора, професора кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Рецензентів – **Дмитра СІРОХИ,** доктора юридичних наук, доцента, доцента кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка;
Олександри ПОГОРЄЛОВОЇ, кандидата юридичних наук, доцента кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Офіційних опонентів - **Олексія ДРОЗДА,**
доктора юридичних наук, професора, професора кафедри поліцейської діяльності Національної академії внутрішніх справ;
Євгена ПОДОРОЖНЬОГО, доктора юридичних наук, професора, професора кафедри цивільного, трудового та господарського права ННІ № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України.

на засіданні 17 червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» Пивоварову Олександру Володимировичу на підставі публічного захисту дисертації «Правове регулювання заохочень державних службовців» за спеціальністю 081 Право.

Дисертацію виконано на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України, м. Київ.
Науковий керівник – Черноус Світлана Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
Дисертацію виконано у вигляді спеціально підготовленого рукопису українською мовою, що повністю відповідає вимогам пункту 6 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 року № 44 (зі змінами) та містить нові науково-обґрунтовані результати, а саме: сформульовано авторське розуміння заохочення державних службовців як позитивного інструменту забезпечення службової дисципліни; визначено ознаки та принципи застосування заохочень до державних службовців; обґрунтовано доцільність розгляду заслуги як юридично визначеної підстави застосування заохочення із виокремленням її структурних елементів; охарактеризовано матеріальні, моральні та інші види заохочень державних службовців; запропоновано розглядати просування по службі, професійне навчання державного службовця та надання службового житла як самостійні непоіменовані різновиди заохочень; доведено необхідність комплексного нормативного врегулювання заохочення державних службовців, зокрема шляхом закріплення чітких підстав його застосування, прозорої системи оцінювання та можливості використання інших видів заохочень; визначено поняття й ключові стадії заохочувального провадження; сформульовано пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання заохочень державних службовців.
Здобувач має 6 наукових публікацій за темою дисертації, з них: 3 статті, опубліковані у наукових фахових виданнях України, а також 3 тези доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях:
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

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та висловили зауваження:

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. Оцінка позитивна без зауважень.

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. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. Позитивним є те, що дисертант пропонує авторську систему принципів заохочення державних службовців, виокремлюючи вісім таких принципів: законності, обґрунтованості, соціальної справедливості, добровільності, індивідуалізації, відкритості, багатоманітності та надання рівних можливостей. Проте запропонована система принципів потребує більш ретельного науково-теоретичного обґрунтування. Зокрема, характеризуючи зазначені принципи, здобувач не проводить співвідношення запропонованої системи з принципами дисциплінарної відповідальності, хоча заохочення та стягнення є взаємопов'язаними методами забезпечення дисципліни праці і мали б базуватися на узгоджених засадах.

2. У роботі акцентується увага на важливості обґрунтування категорії «заслуга» як юридично визначеної підстави застосування заохочення та пропонує її структурно-елементну модель за аналогією зі складом правопорушення (суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна та об'єктивна сторона). Безумовно це є новизна роботи і такий підхід заслуговує уваги. Однак запозичення конструкції складу правопорушення для позитивної правомірної поведінки залишається методологічно дискусійним. Зокрема, є незрозумілим, яким чином оцінюватиметься «суб'єктивна сторона заслуги» (мотив, мета) на практиці, хто і в якому порядку встановлюватиме її наявність, і яким чином ця конструкція вирішує проблему оціночності, якщо сама потребує суб'єктивного тлумачення.

Саме тому доцільно під час публічного захисту на це питання звернути окрему увагу.

3. Дисертаційне дослідження має широку джерельну базу доктринально-нормативного характеру, однак практичний вимір – судова та правозастосовна практика щодо оскарження рішень про ненадання заохочень, зловживань при їх застосуванні, спорів між державними службовцями та роботодавцями - залишився практично поза увагою здобувача. Між тим, саме аналіз практики адміністративних судів дозволив би емпірично підтвердити виявлені нормативні прогалини (оціночність підстав, відсутність єдиної процедури) та надати пропозиціям більш переконливого обґрунтування.

4. У дисертації автор лише дотично розглядає питання цифровізації сучасних відносин, зокрема не розкриває питання можливостей запровадження електронних реєстрів заохочень, автоматизованих систем оцінювання службової діяльності як підстави для застосування стимулювання, а також використання цифрових інструментів для забезпечення прозорості заохочувального провадження. З огляду на загальний курс України на цифрову трансформацію публічного управління, ця проблематика становить перспективний напрям подальших наукових розвідок, що органічно продовжив би положення дисертаційного дослідження.

Погорєлова Олександра Сергіївна, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. У запропонованій системі принципів заохочення (підрозділ 1.1) одночасно закріплено принцип індивідуалізації та принцип надання рівних можливостей (с. 36). Ці засади перебувають у потенційній суперечності: індивідуалізація вимагає диференційованого підходу залежно від особистого внеску службовця, тоді як рівні можливості орієнтують на однакове ставлення. У роботі не показано, як ці принципи співвідносяться й узгоджуються між собою в разі колізії. Без цього система принципів виглядає внутрішньо неузгодженою. Автору варто пояснити механізм узгодження: чи означає рівність можливостей рівний доступ до права бути заохоченим за однакових підстав (за збереження диференціації результату), і за яким критерієм вирішується конкуренція цих засад при застосуванні конкретного заходу. Це надало б системі принципів логічної завершеності.

2. Дослідження послідовно вибудувано в межах трудо-правового підходу: заохочення державних службовців розглядається як трудо-правовий метод забезпечення службової дисципліни, а сам службовець — крізь призму поняття «працівник» (с. 81–82). Поза увагою залишилася дискусійність такої кваліфікації: вступ на державну службу здійснюється на підставі акта про призначення, а

службові відносини мають істотні публічно-правові (адміністративно-правові) ознаки, тому в доктрині питання про галузеву природу цих відносин є спірним. Беззастережне підпорядкування заохочення державних службовців виключно трудо-правовому інструментарію потребує обґрунтування. Автору доцільно сформулювати власну позицію щодо співвідношення трудо-правового та адміністративно-правового регулювання службових відносин і пояснити, чому обрано саме трудо-правовий ракурс, що зміцнило б методологічну основу роботи.

3. Розкриваючи природу морального заохочення, автор стверджує, що його основою є мораль, і наводить розгорнуте філософсько-етичне визначення моралі через категорії добра і зла, честі, справедливості тощо (с. 100–101). Такий виклад зміщує аналіз із правової площини в етичну: замість дослідження юридичного механізму морального заохочення (його правових підстав, форми оформлення, правових наслідків, фіксації) надається загальна характеристика моралі як соціального явища. Для дисертації з трудового права це послаблює юридичну спрямованість підрозділу. Автору варто скоротити загальнофілософську частину й зосередитися на правовому значенні морального заохочення: які правові наслідки воно породжує для службовця, як співвідноситься з матеріальними стимулами та якими актами оформлюється.

Дрозд Олексій Юрійович, доктор юридичних наук, професор кафедри поліцейської діяльності Національної академії внутрішніх справ. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. При розкритті принципу відкритості заохочення автор визначає його зміст через запозичене з енциклопедичного словника поняття «відкритість влади» як прозорість і перебування під публічним контролем (с. 36). Тут має місце підміна понять: «відкритість влади» характеризує загальний режим діяльності органів публічної влади, тоді як принцип відкритості заохочення стосується значно вужчого предмета — публічності підстав, процедури та результатів застосування конкретного заохочувального заходу до конкретного службовця. Перенесення дефініції з одного рівня на інший без застережень порушує методологічну вимогу визначення поняття через найближчий рід і видову відмінність. Автору доцільно сформулювати власне визначення принципу відкритості саме стосовно заохочення державних службовців, відмежувавши його від загальної категорії відкритості публічної влади та вказавши, у чому конкретно виявляється відкритість на кожній стадії заохочувального провадження.

2. Заслуговує на увагу запропонована автором конструкція «заслуги» як підстави заохочення, змодельована за структурою юридичного складу — з виокремленням об'єкта, суб'єкта, об'єктивної та суб'єктивної сторін (с. 15–16, 171–173). Підхід є цікавим і самостійним, проте така структура традиційно використовується для характеристики складу правопорушення, тож її

застосування до правомірної (позитивної) службової поведінки потребує додаткового пояснення. Зокрема, бажано розкрити зміст «суб'єктивної сторони» заслуги та її співвідношення з мотивом і метою діяльності службовця, що посилило б аргументацію цього положення.

3. Потребує уточнення критерій, за яким автор відносить до непоіменованих різновидів заохочення просування по службі, професійне навчання за бюджетні кошти та надання службового житла, але не визнає такими творчі відпустки й забезпечення комфортних умов праці (с. 16, 163–164). Чіткіше формулювання розмежувального критерію зробило б класифікацію переконливішою. Окремо варто було б пояснити співвідношення «просування по службі» як заходу заохочення з конкурсними та оцінювальними процедурами, передбаченими Законом України «Про державну службу», адже воно радше пов'язане з результатами оцінювання, ніж із дискреційним стимулюванням.

4. Цікавою, але дискусійною є позиція автора, який, визнаючи змішану природу премії, пропонує розглядати її саме як засіб заохочення, а не як частину заробітної плати (с. 17). З огляду на те, що законодавство про оплату праці традиційно відносить премії до додаткової заробітної плати, автору доцільно було б повніше аргументувати співвідношення свого підходу з нормативним розумінням структури заробітної плати — це зняло б можливі питання під час захисту.

5. На додаткове розкриття заслуговує запропоноване автором розмежування складових принципу індивідуалізації заохочення на засади «персоніфікації» та «персоналізації» (с. 36, підрозділ 1.1). Сам поділ є оригінальним і відображає прагнення автора поглибити розуміння індивідуального характеру заохочення державних службовців. Проте в роботі критерії відмежування цих двох засад, а також практичні наслідки їх застосування викладено доволі стисло, що ускладнює оцінку самостійного правового значення кожної з них. У термінологічному плані «персоніфікація» та «персоналізація» є близькими за звучанням і змістом поняттями, тому без чіткого визначення їх співвідношення виникає ризик їх змішування або сприйняття як синонімів. Методологічно коректне використання обох термінів передбачає визначення кожного через найближчий рід і видову відмінність, а також демонстрацію того, як саме ці засади по-різному впливають на застосування заохочення до конкретного державного службовця. Автору доцільно конкретизувати зміст понять «персоніфікація» та «персоналізація», навести критерій їх розмежування й проілюструвати практичне значення такого поділу на прикладі застосування окремих видів заохочення. Це увиразнило б наукову новизну відповідного положення та підтвердило б його прикладну цінність, оскільки нині поділ виглядає радше як термінологічне уточнення, ніж як засада, що має самостійні правові наслідки.

Подорожній Євген Юрійович, доктор юридичних наук, професор кафедри цивільного, трудового та господарського права ННІ № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. Характеризуючи оголошення подяки, автор зазначає, що відомості про неї заносяться до трудової книжки службовця (с. 59). Це твердження потребує оновлення з огляду на запровадження обліку трудової діяльності в електронній формі, а також на те, що відомості про заохочення державного службовця вносяться до його особової справи в порядку, визначеному законодавством про державну службу. Показово, що в інших частинах роботи автор сам говорить про занесення відомостей саме до особової справи. Доцільно узгодити ці положення й привести опис порядку документування заохочення у відповідність до чинного регулювання обліку службової діяльності.

2. Як один зі шляхів подолання суб'єктивізму керівництва при оцінюванні службовця автор пропонує створення незалежних комісій (с. 112, 177). Сама ідея заслуговує на підтримку, однак у роботі її варто було б детальніше розвинути: не розкрито правового статусу таких комісій, порядку їх формування, складу, повноважень, співвідношення їхніх рішень із дискреційними повноваженнями керівника державного органу та з наявною системою оцінювання службової діяльності. Без цих елементів пропозиція має радше декларативний характер і може на практиці призвести до додаткового бюрократичного навантаження без реального усунення суб'єктивного чинника. У зв'язку з цим автору варто конкретизувати модель такого органу: чи це постійний колегіальний орган, чи такий, що утворюється для конкретного випадку; які гарантії його незалежності; чи є його висновок обов'язковим або рекомендаційним. Бажано також співвіднести запропонований механізм із чинним порядком оцінювання результатів службової діяльності за законодавством про державну службу, аби уникнути дублювання процедур. Це надало б пропозиції завершеності та прикладної цінності.

3. У підрозділі 3.1 автор звертається до досвіду Франції, Німеччини, США та Греції (с. 143–145, 180), проте критерій відбору саме цих держав у роботі не сформульовано. Не пояснено, чому обрано ці правопорядки, наскільки вони порівнянні з українським за моделлю державної служби та правовою системою, що є обов'язковою умовою коректного порівняльно-правового аналізу. Крім того, виклад французького досвіду значною мірою зміщується з площини правового регулювання заохочень у площину управлінсько-економічну: ідеться про стратегічне планування, гнучку систему оподаткування, автоматичне скорочення фонду оплати праці тощо (с. 145), що лише опосередковано стосується предмета дослідження. Така зміна ракурсу послаблює юридичну спрямованість порівняння. Автору доцільно, по-перше, обґрунтувати критерій добору держав (спільність

правової традиції, подібність моделі служби, репрезентативність), а по-друге, утримати порівняльний аналіз у межах власне правового регулювання заохочень державних службовців, відмежувавши його від загальних управлінських концепцій мотивації. Це підвищило б методологічну коректність і доказову вагу відповідних висновків.

4. Серед заходів, якими пропонується розширити перелік заохочень за ст. 53 Закону України «Про державну службу», автор називає, зокрема, нагородження цінним подарунком (с. 181). Ця пропозиція потребує співвіднесення із законодавством про запобігання корупції, яке встановлює обмеження щодо одержання подарунків особами, уповноваженими на виконання функцій держави. Запровадження «цінного подарунка» як легального заходу заохочення державного службовця створює ризик колізії з відповідними обмеженнями та може на практиці бути сприйняте як спосіб їх обходу. Автор не розглядає цього аспекту, хоча для державної служби питання сумісності будь-якого матеріального блага з антикорупційними вимогами є принциповим. У зв'язку з цим виникає запитання: як запропонований захід узгоджується з обмеженнями щодо подарунків і за яких умов (вартість, джерело, підстава, публічність) нагородження цінним подарунком не суперечитиме антикорупційному законодавству? Висвітлення цього питання є необхідним, інакше відповідна пропозиція не може бути реалізована без ризику створення корупціогенного чинника.

5. Автор обстоює позицію про передчасність запровадження колективних премій, мотивуючи це невідповідністю принципу індивідуалізації заохочення (с. 180). Цей висновок видається надмірно категоричним і не цілком узгоджується з іншими положеннями самої роботи: у підрозділі 1.1 наведено доктринальну тезу про те, що матеріальне стимулювання може застосовуватися як індивідуально, так і до підрозділу чи комплексно до колективу установи (с. 29). Крім того, сучасні моделі результато-орієнтованого публічного управління дедалі частіше передбачають колективні (командні) показники ефективності, що робить повне заперечення колективних заохочень дискусійним. Доцільніше було б не відкидати колективні заохочення в принципі, а визначити умови та межі їх допустимості — наприклад, із збереженням індивідуальної диференціації внеску в межах колективного результату. Автору варто пояснити, чи виключає принцип індивідуалізації будь-які колективні форми стимулювання, чи лише вимагає врахування особистого вкладу, і узгодити свою позицію з наведеним у роботі матеріалом про колективне матеріальне стимулювання.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради;

«Проти» – 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Пивоварову Олександру Володимировичу ступінь доктора філософії з галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова спеціалізованої
вченої ради,
доктор юридичних наук, професор **Василь АНДРІЇВ**

