Голові разової спеціалізованої вченої ради
Навчально-наукового інституту права,
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
доктору юридичних наук, професору,
професору кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Андрійву Василю Михайловичу

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата юридичних наук, доцента кафедри трудового права та права соціального забезпечення Погорєлової Олександри Сергіївни на дисертацію Пивоварова Олександра Володимировича на тему: «Правове регулювання заохочень державних службовців», представлену на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю «081 – Право»

Актуальність теми дисертаційної роботи. Визначальною особливістю досліджуваної проблематики є те, що заохочення державних службовців розглядається не як другорядний елемент кадрової політики, а як один із правових інструментів забезпечення належного рівня службової дисципліни та результативності виконання трудової функції. У дисертації обґрунтовано, що ефективне державне управління безпосередньо залежить від професійної, політично нейтральної та дієвої державної служби, а належна мотивація працівників державної служби сприяє підвищенню продуктивності й результативності виконання ними службових обов'язків. Особливої ваги ця проблематика набуває з огляду на те, що державні службовці виконують функції держави та репрезентують її інтереси, а в умовах правового режиму воєнного стану посідають ключове місце в системі публічного управління і державної взаємодії. Водночас службово-трудові правовідносини державних службовців мають специфічну природу, оскільки поєднують трудо-правовий та публічно-правовий виміри, що обумовлює потребу в

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 355 «Ш/24
«3» 06 2026 р.

належному науковому осмисленні правових засобів стимулювання їхньої діяльності. Наукова цінність дисертаційного дослідження визначається й тим, що автор розглядає заохочення саме як позитивний інструмент службової дисципліни, пов'язаний із матеріальним і моральним стимулюванням державного службовця, дотриманням спеціальної трудової процедури та індивідуалізованим характером застосування відповідних заходів.

З огляду на зазначене, дисертаційне дослідження Пивоварова Олександра Володимировича на тему «Правове регулювання заохочень державних службовців» є науково обґрунтованим і своєчасним, оскільки спрямоване на вирішення реальних теоретичних і практичних проблем правового регулювання заохочень державних службовців в умовах реформування державної служби та євроінтеграційного курсу України.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій. Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертації, відзначаються внутрішньою послідовністю, забезпеченою передусім відповідністю методологічного інструментарію конкретним дослідницьким завданням. Обґрунтованість результатів досягається не лише правильним добором методів, а й тим, що кожен із них дав вимірювані пізнавальні результати: порівняльно-правовий метод уможливив системний аналіз досвіду Франції, Німеччини, США та Греції у сфері заохочення державних службовців, що лягло в основу конкретних пропозицій щодо адаптації зарубіжних підходів у національному законодавстві; системно-структурний метод уможливив дослідження підстав і порядку застосування матеріальних, моральних та інших видів заохочень у їх системній взаємодії. Теоретичну базу дослідження становлять праці вітчизняних і зарубіжних учених у галузі трудового та адміністративного права, а нормативну – положення Конституції України, КЗпП України, Закону України «Про державну службу», актів Президента України та Кабінету Міністрів України. Обґрунтованість висновків підтверджується й тим, що автор розглядає заохочення державних службовців у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни, пов'язуючи його з

визначенням поняття, ознак, принципів, видів, правової основи, підстав і порядку застосування відповідних заходів (с. 13–14).

Переконливим свідченням обґрунтованості наукових положень є й те, що дисертант формує власну систему аргументів щодо особливого правового становища державного службовця як адресата заохочувальних заходів. По-перше, державні службовці визначені як особлива категорія працівників, виконання трудової функції яких регулюється не лише КЗпП України, але й Законом України «Про державну службу» (с. 75). По-друге, незважаючи на публічно-правову специфіку державної служби, автор обстоює позицію, що службово-трудові правовідносини державних службовців мають регулюватися переважно нормами трудового права, оскільки за своєю соціально-економічною сутністю спрямовані на організацію процесу праці, оплату та стимулювання трудової діяльності (с. 20). По-третє, автор встановлює коло уповноважених суб'єктів щодо надання й отримання морального заохочення – державні службовці та керівники органу державної влади, – а підставою його надання визначає оцінку ефективності, продуктивності та результативності виконання державним службовцем своїх трудових обов'язків (с. 109–110).

Заслуговує на увагу дослідження процедури застосування заохочень до державних службовців. Дисертант виокремлює особливі елементи юридичної процедури застосування матеріального заохочення, зокрема: суб'єкта його надання, суб'єкта отримання та результат юридичної процедури (с. 96). Дисертант не обмежується констатацією наявних нормативних прогалин, а формулює конкретні напрями їх подолання: нормативне закріплення чітких та зрозумілих підстав застосування заохочень, позбавлених оціночних суджень, а також розширення закріпленої у законодавстві системи заохочень (с. 180).

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова цінність дисертації визначається тим, що автор розглядає правове регулювання заохочень державних службовців як самостійну наукову проблему та позиціонує дисертацію як одне з перших комплексних досліджень особливостей правового регулювання застосування заохочення державних службовців. Зокрема, дисертант обґрунтовує

доцільність визначення «заслуги» як юридично визначеної підстави застосування заохочення до державного службовця та пропонує її структурно-елементну модель як складу правомірного юридичного факту позитивної службової поведінки, що включає об'єкт, суб'єкт, суб'єктивну та об'єктивну сторони (с. 14–15). Такий підхід має істотне значення для науки трудового права, оскільки дозволяє розглядати заохочення не лише як форму позитивного впливу на працівника, а й як юридично обумовлений наслідок правомірної, результативної та суспільно корисної службової поведінки.

Автор узагальнює й характеризує принципи заохочення державних службовців, прагнучи показати їх системну взаємодію. Автор визначає їх як основні засади, на яких повинно базуватися заохочення державних службовців у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни (с. 15). Важливість цього положення полягає в тому, що принципи заохочення у дисертації не зводяться до декларативного переліку, а виконують роль орієнтирів для належного застосування матеріального й морального стимулювання державних службовців.

Окремим доктринальним внеском є удосконалення автором розуміння ознак матеріальних і моральних заохочень. У дисертації матеріальні заохочення характеризуються через двосторонність, адресність, вмотивованість, дискреційність і нормативність, тоді як 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 (с. 15–16). Така конкретизація дозволяє чіткіше розмежувати різні засоби стимулювання державних службовців і визначити їх місце у механізмі забезпечення службової дисципліни.

Важливим науковим результатом є також уточнення автором місця окремих видів заохочень у цілісній системі стимулювання державних службовців. Зокрема, у дисертації аргументовано показано, що державні нагороди посідають найвищий щабель у системі заохочень, які можуть застосовуватися до державних службовців. Вони вирізняються особливим порядком надання, специфічними видами, а також

спеціальним правовим режимом (с. 68). Не менш значущим є висновок про змішану природу премії як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни, адже питання належності конкретного різновиду премії до системи заохочень чи до системи оплати праці варто вирішувати у кожному конкретному випадку (с. 75).

Не менш вагомим є виявлення автором недоліків нормативного визначення підстав застосування заохочень до державних службовців. Дисертант звертає увагу на те, що підстави їх застосування викладені у якості оціночних категорій, крізь призму «ефективності та бездоганності державної служби», тоді як у жодному нормативно-правовому акті не встановлюється, що слід розуміти під ефективною та бездоганною державною службою, а також якими є об'єктивні критерії оцінювання державної служби як ефективної та бездоганної; у цьому зв'язку заслуга розглядається як підстава застосування заохочення – завжди об'єктивна та така, що може підлягати незалежній оцінці (с. 181). Ця пропозиція є концептуально важливою, оскільки спрямована на зменшення суб'єктивізму при вирішенні питання про застосування заохочення до конкретного державного службовця.

Самостійним науковим здобутком є виявлення та доктринальне обґрунтування відсутності нормативного врегулювання процедури заохочувального провадження як самостійної законодавчої прогалини. Дисертант кваліфікує цю прогалину не як технічний недолік, а як системну проблему, що відкриває можливість для суб'єктивного й одноосібного прийняття рішень про заохочення поза будь-якою юридично визначеною процедурою. На основі цього автор пропонує авторське визначення заохочувального провадження та виокремлює його чотири ключові стадії, формуючи, по суті, модель нового правового інституту, якого чинне законодавство не знає, але практика якого об'єктивно потребує (с. 187). Наукова цінність цього результату визначається тим, що він має не лише теоретичне, а й пряме правотворче значення: запропоновану модель може бути відтворено у змінах до Закону України «Про державну службу» без потреби у концептуальному перегляді чинного регулювання.

Повнота викладення наукових положень, висновків і результатів в опублікованих працях. Основні наукові результати дослідження відображено у

шести наукових працях автора. Позитивним є те, що публікації утворюють логічну змістовну прогресію: від розроблення понятійного апарату й принципів заохочення – до характеристики окремих видів та системи їх нормативно-правового регулювання – і врешті до конкретних пропозицій щодо вдосконалення законодавства. Така архітектура публікаційного масиву свідчить про цілеспрямоване й послідовне опрацювання теми дослідження, а не про фрагментарне висвітлення окремих її аспектів.

Апробація результатів дослідження відбувалася на трьох науково-практичних конференціях різного рівня – двох київських (2 травня та 27 червня 2024 р.) та одній харківській (21 лютого 2025 р.), – що охоплює як столичний, так і регіональний науковий дискурс. Показово, що тематика конференційних виступів послідовно розширювала предмет статейних публікацій: від ознак заохочення та особливостей його нормативно-правового регулювання до порівняльно-правового аналізу зарубіжного досвіду. Це підтверджує, що апробація здійснювалася не формально, а була органічно пов'язана з поетапним розвитком авторської концепції.

Відповідність дисертації встановленим вимогам. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у восьми підрозділах, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 208 сторінок, у тому числі 20 сторінок займає список використаних джерел, який містить 185 джерел. Структура дисертації відповідає поставленій меті та завданням дослідження, оскільки послідовно охоплює теоретико-методологічні засади заохочення державних службовців, підстави й порядок застосування відповідних заохочень, а також концептуальні засади вдосконалення механізму заохочення державних службовців.

Оформлення дисертації відповідає вимогам, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. Порушень академічної доброчесності у дисертації та наукових працях, у яких висвітлено наукові результати дослідження Пивоварова Олександра Володимировича, не виявлено.

Зауваження. Разом із тим робота має певні недоліки та упущення, які потребують додаткових пояснень:

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.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Пивоварова Олександра Володимировича є самостійним і завершеним науковим дослідженням, присвяченим правовому регулюванню заохочень державних службовців. Автор послідовно реалізував поставлену мету, яка полягала у дослідженні особливостей правового регулювання заохочень державних службовців у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни, а також забезпечив розв'язання визначених наукових завдань, пов'язаних із поняттям, ознаками, принципами, видами, правовою основою, підставами та порядком застосування заохочень державних службовців.

Робота має логічну структуру і складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, списку використаної літератури; загальний обсяг дисертації становить 208 сторінок, у тому числі 20 сторінок займає список використаної літератури, який містить 185 джерел. Зміст дисертації відповідає її предмету, оскільки охоплює теоретико-методологічні засади правового регулювання заохочення державних службовців, підстави та порядок застосування окремих заохочень, а також концептуальні засади вдосконалення механізму правового регулювання заохочень державних службовців.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація визначена автором як одне з перших комплексних досліджень особливостей правового регулювання застосування заохочення державних службовців. У роботі сформульовано низку нових положень, висновків і пропозицій, зокрема 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, суб'єкт, суб'єктивну та об'єктивну сторони. Це

свідчить про наявність у дисертації самостійного наукового результату, що має значення для подальшого розвитку науки трудового права.

З огляду на викладене, дисертаційна робота Пивоварова Олександра Володимировича на тему: «Правове регулювання заохочень державних службовців», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», 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 року № 44, а Пивоваров Олександр Володимирович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», а його дисертація – на позитивну оцінку.

Рецензент:
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового
інституту права,
кандидат юридичних наук **Олександра ПОГОРЄЛОВА**

Підпис засвідчую
Вчений секретар НДЧ
Караульна Н.В
04.06.2026

Україна Київський національний університет імені Тараса Шевченка Ідентифікаційний код 02070944

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 358/1/12
«3» 06 2026 р.