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

доктора юридичних наук, доцента Сірохи Дмитра Ігоровича 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. Сучасний етап розвитку правового регулювання державної служби в Україні свідчить про зростання значення інституту заохочення державних службовців. Саме належно вмотивовані працівники здатні забезпечувати професійне, стабільне та результативне функціонування державної служби, водночас чинна система стимулювання у цій сфері залишається фрагментарною та недостатньо ефективною.

Важливість обраної дисертантом теми зумовлена стратегічними завданнями формування сучасної, доброчесної та ефективної системи публічного управління. У цьому контексті Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки передбачає необхідність удосконалення механізмів мотивації державних службовців як одного з важливих чинників підвищення якості надання публічних послуг. Додаткової ваги досліджуваній проблематиці надає євроінтеграційний курс України, який потребує врахування позитивного досвіду країн Європейського Союзу щодо модернізації правового регулювання державної служби.

Особливого значення набуває кадровий аспект зазначеної проблеми, який загострився в умовах воєнного стану. Відтік кваліфікованих фахівців до

КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 357 «3» 06 2026 р.

приватного сектору та за межі України актуалізує необхідність пошуку ефективних правових інструментів утримання, професійного розвитку й заохочення державних службовців. При цьому такі інструменти не можуть обмежуватися лише матеріальними стимулами, а мають охоплювати ширший комплекс правових, організаційних і професійно-мотиваційних засобів. Це підтверджує потребу в системному переосмисленні правових засад заохочення у сфері державної служби.

У науковій площині проблема правового регулювання заохочень державних службовців досі не отримала належного висвітлення. Наявні дослідження переважно торкалися цього питання в межах інших галузевих підходів, тоді як трудо-правова природа службових відносин в окремих випадках залишалася поза належною увагою. Це свідчить про недостатній рівень доктринального опрацювання відповідної проблематики у науці трудового права України. Саме тому поглибленого аналізу потребують поняття, правова природа та принципи заохочення державних службовців, підстави й порядок його застосування, а також механізми забезпечення об'єктивності, прозорості та індивідуалізації відповідних процедур. Важливим є також узагальнення зарубіжного досвіду у цій сфері та визначення можливостей його адаптації до національної правової системи.

Відзначимо, що дисертаційне дослідження узгоджується з основними положеннями Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2021–2025 роки, Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021), Стратегії розвитку людського капіталу (Указ Президента України від 2 червня 2021 року № 225/2021), а також із Стратегією реформування державного управління (розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р).

З огляду на зазначене дисертаційне дослідження Пивоварова Олександра Володимировича на тему «Правове регулювання заохочень державних службовців» є своєчасним і належно обґрунтованим, оскільки в самій роботі

констатовано об'єктивну потребу у ґрунтовному та системному дослідженні правового регулювання заохочень державних службовців.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій. Наукові положення, висновки та пропозиції, сформульовані у дисертації, є належно обґрунтованими, оскільки методологія дослідження базується на сукупності методів і прийомів загальнонаукового та спеціального характеру, що дали можливість сформувати цілісне уявлення про правову природу заохочень державних службовців та дослідити механізм їх реалізації в Україні. Серед застосованих методів – порівняльно-правовий, логіко-семантичний і логіко-юридичний, метод групування, системно-функціональний та системно-структурний, а також методи аналізу, синтезу та узагальнення; їх поєднання у взаємозв'язку та взаємозалежності забезпечило повноту й об'єктивність зроблених висновків. Ступінь обґрунтованості результатів дослідження підтверджується також чітко визначеним колом поставлених завдань: автор послідовно поставив перед собою вивчення поняття та ознак заохочення державних службовців, встановлення його принципів, характеристику видів, з'ясування правової основи, розкриття підстав і порядку застосування окремих заохочень, оцінку іноземного досвіду та визначення перспектив його застосування в Україні, а також вироблення рекомендацій щодо вдосконалення чинного механізму заохочення. Саме така постановка мети й завдань свідчить про послідовність авторського задуму та належний рівень аргументованості одержаних наукових результатів.

У дисертаційній роботі автор комплексно досліджує заохочення державних службовців, охоплюючи їх поняття, ознаки, принципи, нормативно-правове регулювання та практичні проблеми реалізації. Визначаючи змістовне наповнення центральної категорії, дисертант кваліфікує заохочення як інструмент підтримання службової дисципліни з боку роботодавця, що застосовується у відповідь на особливі заслуги чи бездоганне виконання обов'язків і виражається у матеріальному або моральному стимулюванні. Серед характерних ознак цього явища автор вирізняє: поєднання норм загального і

спеціального правового регулювання, виключно персональну спрямованість застосування, мотиваційний та двосторонній характер, а також необхідність дотримання встановленої трудо-правової процедури. Систематизуючи принципи заохочення, дисертант виділяє самостійні засади – від законності й обґрунтованості до багатоманітності й рівності шансів на отримання стимулу, – обґрунтовуючи, що їх ігнорування на практиці створює ризик довільного й необ'єктивного надання заохочень (с. 76–77).

Окремої уваги заслуговує авторська характеристика нормативно-правової основи заохочень державних службовців. Дисертант переконливо встановлює, що КЗпП України у загальному регулює порядок застосування заохочень та їх різновиди, тоді як Закон України «Про державну службу» визначає спеціальний характер і встановлє правила застосування заохочень виключно до державних службовців. При цьому автор виявляє суттєву нормативну прогалину: попри наявність у профільному законі переліку видів заохочень, порядок їх практичного застосування цим законом не врегульований (с. 55).

Автор також приділяє увагу класифікації видів заохочення, розмежовуючи матеріальні та моральні заходи стимулювання залежно від їхньої правової природи та способу впливу на поведінку державного службовця, а також обґрунтовуючи існування інших непоіменованих різновидів заохочень у системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

Не менш важливим є проведене автором дослідження підстав застосування заохочень, які розглядаються як ключовий елемент правомірного стимулювання службової діяльності. Дисертант звертає увагу на те, що чинне законодавство оперує оціночними категоріями при формулюванні таких підстав, що відкриває можливість для суб'єктивізму у прийнятті відповідних рішень. Як альтернативу автор пропонує конструкцію «заслуги» із чотирьохелементною структурою – суб'єктом, об'єктом, суб'єктивною та об'єктивною стороною. Відзначаючи відсутність нормативного регулювання процедури заохочувального провадження, дисертант пропонує його авторське визначення та виділяє ключові

стадії – від ініціювання надання стимулу до видання відповідного наказу та внесення відомостей до особової справи (с. 182).

Окремий інтерес становить аналіз автором проблем і напрямів удосконалення правового регулювання заохочень державних службовців, який має системний і практично орієнтований характер. Дисертант пропонує вирішувати наявні прогалини за кількома взаємопов'язаними напрямами: нормативне закріплення чітких і деталізованих підстав заохочення без оціночних суджень, запровадження прозорої системи оцінювання службової діяльності, розширення переліку заохочень у ст. 53 Закону України «Про державну службу». Важливо, що серед конкретних пропозицій автор обґрунтовує доцільність нормативного запровадження цінного подарунка як різновиду заохочення – з урахуванням чинних антикорупційних обмежень щодо його вартості та декларування (с. 168). Крім того, дисертант обґрунтовує доцільність запровадження в органах державної влади спеціальних комісій, які б колегіально вирішували питання про надання заохочення, що дозволило б усунути ризик одноосібного і суб'єктивного прийняття таких рішень керівником органу (с. 177).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним з перших комплексних досліджень правового регулювання заохочення державних службовців, у межах якого сформульовано низку концептуальних положень, висновків і пропозицій, що мають важливе науково-теоретичне та практичне значення.

У результаті проведеного дослідження автором вперше обґрунтовано доцільність визначення «заслуги» як юридично встановленої підстави для застосування заохочення до державного службовця та запропоновано її структурно-елементну модель як склад правомірного юридичного факту позитивної службової поведінки, що включає об'єкт, суб'єкт, суб'єктивну та об'єктивну сторони. Крім того, вперше узагальнено та охарактеризовано принципи заохочення державних службовців у їх взаємодії як основних засад трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни. Окремо вперше виявлено та обґрунтовано відсутність нормативного врегулювання порядку

практичного застосування заохочень у Законі України «Про державну службу» як самостійну законодавчу прогалину (с. 55).

Також уперше доведено необхідність комплексного нормативного врегулювання заохочення як трудо-правового методу забезпечення службової дисципліни шляхом зменшення суб'єктивного чинника, інтеграції із системою оцінювання службової діяльності та закріплення відповідних змін у законодавстві про державну службу (с. 14–15).

Водночас у дисертації удосконалено розуміння ознак матеріальних і моральних заохочень: для перших виокремлено двосторонність, адресність, вмотивованість, дискреційність і нормативність; другі охарактеризовано через реалізацію на засадах морального впливу, відсутність будь-якого матеріального виразу та психологічне стимулювання працівника до результативної праці. Удосконалено також наукову позицію щодо непоіменованих різновидів заохочень: запропоновано визнати такими просування по службі, професійне навчання за рахунок державного бюджету та інших джерел, а також надання службового житла; водночас аргументовано, що творчі відпустки та забезпечення психологічно комфортних умов праці до цього переліку не належать. Окремо удосконалено визначення поняття «заохочення державних службовців» та систематизовано його характерні ознаки (с. 15–16).

Подальшого розвитку набули пропозиції щодо нормативного закріплення заохочувального провадження та його ключових стадій: ініціювання надання заохочення, підготовки необхідного пакету документів, розгляду справи керівником органу та видання наказу із занесенням відомостей до особової справи працівника. Розвинуто також пропозиції щодо запровадження позитивного зарубіжного досвіду: французького – щодо мотиваційних стендів для державних службовців; німецького – щодо впровадження в Україні чіткої й прозорої системи оцінювання виконання трудової функції та посадових обов'язків; американського – щодо важливості професійного навчання як складової службового розвитку і методу заохочення; грецького – щодо запровадження подяки для службовців, які йдуть у відставку після щонайменше

30 років державної служби. Дістав подальшого розвитку й підхід, згідно з яким премія, попри свою змішану правову природу, має розглядатися як засіб заохочення, а не як частина заробітної плати (с. 16–17).

Важливою позитивною рисою дисертаційної роботи є також належне обґрунтування практичного значення одержаних результатів. Автор переконливо показує, що сформульовані висновки та пропозиції можуть бути використані в науково-дослідній сфері, у правотворчості та правозастосовній діяльності, а також у навчальному процесі – зокрема при вивченні «Трудового права України» та «Порівняльного трудового права», підготовці підручників і навчальних посібників.

Повнота викладення наукових положень, висновків і результатів в опублікованих працях. Позитивно характеризує роботу і те, що її основні результати відображено у шести наукових публікаціях: трьох статтях у фахових виданнях, присвячених загальній характеристиці принципів заохочення державних службовців, видам заохочення в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни та питанням удосконалення правового регулювання заохочення, а також трьох тезах доповідей на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. Сукупність опублікованих матеріалів свідчить про достатню повноту апробації отриманих результатів і забезпечує належне розкриття основних положень дисертаційного дослідження. Тематика опублікованих статей охоплює ключові аспекти дисертаційного дослідження, що свідчить про послідовність у викладенні авторських позицій від публікації до публікації. Це дає підстави стверджувати, що наукові результати дослідження знайшли належне відображення у фаховій літературі та пройшли відповідне наукове рецензування.

Відповідність дисертації встановленим вимогам. З формального боку робота також справляє позитивне враження, оскільки має чітку та послідовну структуру: дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 208 сторінок, із яких список використаних джерел налічує 185

найменувань, що додатково свідчить про належний рівень опрацювання теми та достатню джерельну основу дослідження. Використання наукових здобутків інших учених здійснювалося коректно, із належним посиланням на першоджерела, що свідчить про дотримання принципів академічної доброчесності та наукової етики.

Дисертацію оформлено відповідно до вимог, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40. Під час ознайомлення з текстом дисертації та науковими працями, у яких висвітлено основні результати дослідження Пивоварова О.В., ознак порушення академічної доброчесності не встановлено.

Водночас, попри безсумнівну наукову цінність дослідження, окремі **положення мають дискусійний характер та потребують додаткового обґрунтування**.

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.

Водночас, висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження та мають рекомендаційний характер.

Загальний висновок. Загалом дисертаційна робота Пивоварова Олександра Володимировича є самостійним, завершеним і цілісним науковим дослідженням. Тема дисертації розкрита повною мірою, поставленої мети досягнуто, а визначені у роботі завдання належно вирішено. Зміст кваліфікаційної наукової праці свідчить про високий рівень обізнаності автора з досліджуваною проблематикою, а також про ретельне й послідовне опрацювання

кожного розділу дисертації. Дослідження спирається на широку теоретичну базу, представлену працями як українських, так і зарубіжних учених у галузі трудового та адміністративного права, а також на розгалужену нормативну основу – положення КЗпП України, Закону України «Про державну службу», указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів України. Об'єкт і предмет дослідження визначені коректно та відповідають обраній темі: суспільні відносини у процесі заохочення державних службовців досліджено крізь призму теоретичних і практичних особливостей їх правового регулювання. Отримані результати мають не лише теоретичне, а й виражене прикладне значення, оскільки можуть слугувати підґрунтям для вдосконалення чинного законодавства про державну службу.

Дисертаційна робота Пивоварова Олександра Володимировича на тему: «Правове регулювання заохочень державних службовців», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (галузь знань 08 «Право»), за своїм змістом, обсягом, науковою новизною, теоретичним і практичним значенням, а також за рівнем оформлення 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. У зв'язку з цим Пивоваров Олександр Володимирович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», а його дисертація – на позитивну оцінку.

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 357 «ИН»
«3» 06 2026 р.

Рецензент:
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
доктор юридичних наук, доцент **Дмитро СІРОХА**

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ
ВЧЕНИЙ СЕКРЕТАР
КАРАУЛЬНА Н.В.
04.06.2026