

## ВІДГУК

офіційного опонента д.ю.н., доцента Віхляєва Михайла Юрійовича на дисертацію Титаренко Марини Володимирівни «Стимули у службовому праві України: питання теорії та практики», що подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

### 1. Ступінь актуальності теми дисертації

Реформування публічної служби безпосередньо пов'язане із переглядом змісту, призначення, форм зовнішнього прояву всіх її інститутів, серед яких й інститут мотивації, спонукання публічних службовців до результативної ефективної професіональної діяльності, концентрації зусиль для досягнення найкращих результатів служіння публічним інтересам. Таким інструментом є стимули, правові засади яких регламентуються законодавством про публічну службу. Для того, щоб досягти мети реформування публічної служби, підвищення її ефективності, дієвості у виконанні завдань держави та місцевого самоврядування варто забезпечити існування адекватного переліку стимулів для публічних службовців як основного суб'єкта відповідних відносин, який би дозволяв і реагувати на досягнення, заслуги у професійній діяльності суб'єктів відносин публічної служби, й одночасно виконувати розмаїття інших функцій ретро-перспективного спрямування. Прозорою, чіткою визначеною має бути й процедура стимулювання, що усувало б будь-які ризики неправомірного, нецільового використання стимулів. З огляду на це, та з урахуванням активних законотворчих процесів в Україні, пов'язаних із внесенням численних змін та доповнень до законодавства про публічну службу, підготовку проектів новаційних законодавчих актів, спрямованих на впровадження запозичених із зарубіжної нормотворчості та правозастосування правових інститутів публічної служби, нагальної потреби вимагає поглиблений комплексний аналіз ресурсу стимулів у службовому праві, визначення його поняття, специфічних ознак, які у сукупності

ВХ.№ 505  
« 02 » 03 2020р.

формують його унікальність, класифікація його видів, аналіз процедури стимулювання, із виділенням проблемних питань правового регулювання та практики застосування та формулюванням пропозицій щодо їх вирішення. Саме ці завдання й покликана вирішити робота здобувача.

Робота безпосередньо пов'язана із пріоритетними напрямками сучасних наукових фахових досліджень, зорієнтованих на з'ясування ролі і місця службового права в системі національного права в аспекті оновленого доктринального погляду на останню, що підтверджується посиленням на зв'язок роботи здобувача із планами, концепціями, темами загальнодержавного значення (Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»; Національна стратегія у сфері прав людини; Стратегічним планом діяльності НАДС на 2019-2022 роки).

## **2. Обґрунтованість та новизна наукових положень, одержаних висновків та рекомендацій.**

Аналіз роботи здобувача дозволяє сформулювати висновок про те, що в наявності достатні підстави для того, щоб вважати, що здобувачем проведено комплексне поглиблене дослідження на підставі опрацювання значної за обсягом та різноманітної за змістом, формами джерельної бази із вмільим використання загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, що у свою чергу дозволило досягти різнорівневості такого дослідження, із одержанням логічних обґрунтованих результатів у вигляді невід'ємної складової новітнього доктринального фахового підґрунтя для нормотворчості та правозастосування стосовно унікального потенціалу стимулів у сфері публічної служби. Все це дозволяє сформулювати висновок про відповідність наукової новизни роботи здобувача тим положенням, які заявлені нею.

Доцільно підтримати здобувача у його спробі визначити службове право як сферу об'єктивізації стимулів як підгалузі адміністративного права із притаманними ознаками саме підгалузі незважаючи на наявну тривалу

наукову дискусію щодо місця і ролі службового права у національній системі права. Критичний аналіз «базових» підходів серед вчених-юристів у поєднанні із загально визнаними положеннями щодо обов'язкових ознак структурних елементів системи права дозволив вирішити відповідне завдання й продемонструвати узгодженість положень роботи здобувача із пріоритетами новітньої фахової наукової діяльності щодо новітньої архітектоники системи права України.

Логічною, аргументованою є позиція здобувача щодо визнання стимулів у службовому праві в якості інституту службового права, в якості різновиду стимулів у праві із низкою особливостей, які у сукупності й обумовлюють специфіку його, відмежовують від суміжних правових інститутів.

Вміле поєднання сформованих у теорії права підходів щодо розподілу на види стимулів із особливостями сфери їх об'єктивізації дозволило запропонувати багаторівневу модель класифікаційного розподілу стимулів у службовому праві на види із одночасним використанням кількох критеріїв поділу. Це дозволило з'ясувати всю унікальність та багатоманіття стимулів у службовому праві.

Теоретично обґрунтованими виглядають положення і стосовно цільового, функціонального призначення стимулів у службовому праві як в аспекті кожного елементу окремо, так і системного підходу для з'ясування всієї унікальності цього правового інституту.

Вміле поєднання загальнонаукових, спеціальних методів пізнання дозволило проаналізувати окремі різновиди стимулів у службовому праві, простежити ступінь узгодженості теоретичного розуміння й нормативного закріплення засад застосування, практики такого застосування, а отже й виділити конкретні проблеми у практичному використанні їх ресурсу.

Критичні погляд на наявні пропозиції щодо удосконалення чинного

службового законодавства у частині закріплення різновидів стимулів, процедури їх застосування у поєднанні із результатами порівняльно-правового аналізу досвіду зарубіжних країн у цьому питанні обумовили обґрунтованість, логічність змодельованих здобувачем авторських пропозицій нормопроектного характеру. Логіко-юридичний метод, використаний здобувачем, дозволив запропонувати авторський тематичний понятійний ряд та дефініції, які сприятимуть уніфікації тлумачення доктринальних нормативних положень, визначеності, прозорості використання стимулів у сфері публічної служби.

Варто підтримати положення, сформульовані у роботі щодо специфіки доктринального дослідження проблематики стимулів у службовому праві, пріоритетності спеціалізації дослідження, його етапності із виділенням тенденцій для узгодження одержаних результатів із напрямками здійснення галузевих доктринальних фахових досліджень й формування нової теорії службового права як основи для сучасної вітчизняної нормотворчості та правозастосування .

**3. Академічна доброчесність.** Очевидних ознак порушення автором академічної доброчесності, зокрема випадків оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства (академічний плагіат), не виявлено.

**4. Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в наукових публікаціях** забезпечується тим, що основні наукові результати дисертації висвітлені у п'яти наукових публікаціях, які розкривають основний зміст дисертації, одна з яких розміщена у періодичному науковому виданні іншої держави, з наукового напрямку, за яким підготовлено дисертацію здобувача, та чотири інших – у наукових виданнях, включених до

переліку наукових фахових видань України.

## **5. Зауваження**

Водночас із запропонованими у роботі положеннями, висновками, рекомендаціями та пропозиціями, що свідчать про достатній науковий рівень дослідження, можна виділити й кілька малозначних недоліків та невикористаних можливостей для досягнення ще більш високих показників якості дослідження.

1. Детально аналізуючи стимулювання як різновид адміністративної процедури у службовому праві, у роботі формулюються певні пропозиції щодо удосконалення її засад закріплення їх у Службовому кодексі України та Законі України «Про адміністративну процедуру» (чи Адміністративно-процедурному кодексі України) у перспективі. Чи не зайвим виглядає дублювання відповідних положень одразу у двох «базових» нормативно-правових актах і чи не ускладнить таке вирішення питання практику правозастосування щодо ресурсу стимулів у сфері публічної служби?

2. Пропонуючи посилити засади участі громадськості у стимулюванні у службовому праві, на жаль, недостатньо зрозумілою є позиція здобувача стосовно практичної реалізації цього положення по відношенню до таких видів публічної служби як військова, дипломатична, застосуванням стимулів із акцентом на специфіку відповідних різновидів публічної служби.

3. Пропонуючи класифікацію стимулів у службовому праві України, у роботі виокремлюються, поряд із іншими, й матеріальні, в т.ч. й грошові, різновиди. Виникає питання доцільності виокремлення саме стосовно публічної служби й реакції на заслуги у професійній діяльності публічних службовців у вигляді грошових стимулів. Чи не буде за умови існування таких стимулів прагнення публічного службовця «збагатитися» за їх рахунок? Чи передбачатися мають у законодавстві «фільтри» стосовно унеможливлення зловживання грошовими різновидами стимулів у сфері

публічної служби? Чи не варто регулювати відповідні відносини нормами трудового права?

4. Підтримуючи положення, запропоноване у роботі, стосовно доцільності оптимізації видового розмаїття стимулів у службовому праві задля ефективного використання їх ресурсу, одночасно незрозуміло, чому не висвітлюється детально проблематика періодичності використання таких стимулів. Оскільки надмірно часте їх застосування істотно знижує їх цінність, обумовлює асоціювання їх із невід'ємною постійною складовою оцінки діяльності публічних службовців, що, насправді, не узгоджується із цільовим, функціональним призначенням стимулів взагалі й у службовому праві зокрема. Регламентация на законодавчому рівні допустимої періодичності застосування стимулів щодо публічних службовців є запорукою підвищення ефективності їх дії, а отже аргументації потребує позиція здобувача з цього питання.

Разом із тим, вищевикладене має виключно дискусійний характер, належним способом реагування на ці зауваження цілком може бути пояснення авторської позиції під час публічного захисту й вони жодним чином не викликають сумнівів щодо вагомості наукових здобутків здобувача.

Таким чином, дисертація Титаренко Марини Володимирівни «Стимули у службовому праві України: питання теорії та практики» є науковим дослідженням, яке виконане особисто здобувачем, відрізняється завершеністю, єдністю, логічністю змісту, містить наукові результати, які мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення та представляє собою внесок у подальший розвиток науки адміністративного права та практики його застосування, а отже, заслуговує на позитивний відгук.

Висновок: Взявши до уваги вищевикладене, вважаю, що дисертація «Стимули у службовому праві України: питання теорії та практики»

відповідає вимогам, встановленим Порядком проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167, а її автор – Титаренко Марина Володимирівна – заслуговує на присудження за результатами публічного захисту наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

**Офіційний опонент:**  
**заступник директора**  
**видавничого дому «Гельветика»,**  
**доктор юридичних наук, доцент**

**М.Ю. Віхляєв**

**Підпис засвідчую,**  
**кандидат економічних наук,**  
**директор**  
**Видавничого дому «Гельветика»**



**О. П. Головка**