

## АНОТАЦІЯ

*Титаренко М.В.* Стимули у службовому праві України: питання теорії та практики. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 (Право). – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2020.

Проведено системний аналіз стимулів у службовому праві України, виокремлено проблеми у їх правовому регулюванні та правозастосовчій практиці, визначено перспективи їх удосконалення з наданням пропозицій з вирішення виявлених проблем.

Досліджено та узагальнено положення правової доктрини щодо розуміння службового права, місця і ролі його у системі права та запропоноване авторське розуміння службового права як сфери об'єктивізації стимулів.

На основі існуючих доктринальних положень запропоновано авторський підхід до розуміння стимулів у службовому праві як закріплених у нормах службового права засобів впливу на поведінку суб'єктів публічно-службових правовідносин шляхом спонукання до активної правомірної суспільно-корисної службової діяльності із надання додаткових можливостей різного характеру для забезпечення реалізації та захисту, перш за все, публічних інтересів в цілому та інтересів суб'єктів публічно-службових правовідносин зокрема. Виокремлено їх ознаки та надано класифікаційний розподіл стимулів у службовому праві з використанням кількох критеріїв, серед яких, джерело права, в якому закріплюються; особливості правового регулювання правових засад; суб'єкт застосування; структурний елемент норми права, в якому фіксуються; характер правового впливу на службовця; ступінь узагальненості дії; об'єкт стимулювання, час безпосередньої дії; обсяг; специфіка процедури; специфіка оформлення застосування; ступінь

централізації процедури; різновид публічної служби; зміст; безпосередній зв'язок із професійною службовою діяльністю особи.

Доведено, що з'ясуванню реального змісту стимулів у службовому праві сприяє і їх мета як спонукання (мотивація) до активної правомірної поведінки, забезпечення правопорядку, дисципліни, законності, упорядкування та захисту суспільних відносин, створення умов для задоволення потреб і інтересів особи і суспільства в цілому (загальна мета), як спонукання публічних службовців до активної правомірної ініціативної поведінки й утримання від протиправних діянь при виконанні професійних обов'язків під час публічно-службової діяльності з метою задоволення публічних інтересів та своїх потреб та інтересів, безпосередньо пов'язаних із відповідною діяльністю (спеціальна мета). Зазначено, що стимули у службовому праві виконують ряд функцій, серед яких: загально-соціальні (мотиваційна, контрольна, інформаційна, ідеологічна, виховна, гарантуюча) й спеціально-юридичні (регулятивна та охорона), які взаємодоповнюють одна одну зумовлюють багатofункціональність стимулів у службовому праві.

Запропоновано розгляд стимулів у службовому праві як єдиної системи, що складається із елементів (окремих різновидів стимулів у службовому праві), які за рахунок внутрішніх та зовнішніх зв'язків, зумовлюють існування відкритої, мобільної, динамічної єдності, яка й свідчить про реальний ресурс стимулів у службовому праві.

Проаналізовано та охарактеризовано окремі різновидів стимулів у службовому праві, виділено проблемні питання у правовому регулюванні їх засад та практиці їх використання.

Доведено, що стимулювання у публічно-службовій діяльності варто розглядати як стадійну адміністративну процедуру й виокремлювати наступні її стадії: 1) порушення, 2) розгляд, 3) вирішення справи та прийняття акту, 4) виконання, 5) оскарження, 6) відмову, 7) позбавлення, де перші чотири є основними, а три останні – додатковими, кожна з яких включає етапи, дії, коло суб'єктів, безпосередньо мету, завдання. Задля

уніфікації засад стимулювання у публічно-службовій діяльності запропоновано згрупувати їх у окремому розділі Адміністративно-процедурного кодексу України (розділ «Стимулювання як вид адміністративної процедури»), узгодивши зі змістом положень розділу «Стимули» Службового кодексу країни.

Доведено, що стимулювання у службовому праві варто розглядати в якості різновиду адміністративної процедури, який, поряд із загальними ознаками адміністративної процедури, а саме: врегулювання нормами службового права як підгалузі адміністративного права; різноваріативність та багато чисельність джерел фіксації нормативних засад; обов'язкова участь суб'єкта публічної адміністрації; публічно-службові відносини як сфера об'єктивізації; персоніфікований характер; спрямованість на забезпечення реалізації права публічного службовця бути відзначеним за певні результати своєї службової діяльності задля публічних інтересів або ж отримати певні блага, безпосередньо пов'язані із специфікою проходження окремих видів публічної служби; стадійність; безспірний характер), містить специфічні, які й обумовлюють його унікальність – специфіка підстави виникнення – дії, результати службової діяльності особи, набуття особливого статусу тощо, цільова ретроперспективна спрямованість (оцінка результату й спонукання до правомірної «особливої» діяльності на майбутнє; переважно диспозитивний спосіб врегулювання дій уповноваженого суб'єкта – суб'єкта стимулювання; широкі можливості різних суб'єктів ініціювання процедури; відсутність «жорсткої» примусової гарантованості здійснення процедури. Визначено, що саме завдяки унікальному поєднанню загальних та особливих ознак, стимулювання у службовому праві є безспірною, такою, що ініціюється переважно суб'єктом публічної адміністрації, однак позбавленою ознак «втручальності» переважно простою, хоча й із можливим залученням «суб'єктів, що сприяють», правонадавальною із можливою внутрішньою або зовнішньою спрямованістю (залежні від виду стимулу) адміністративною процедурою.

На підставі узагальненого аналізу досвіду зарубіжних країн, доведено, що у законодавства, яке регламентує засади публічної (окремих її різновидів) служби, передбачено можливість застосування щодо публічних службовців стимулів за результатами оцінювання їх службової діяльності, превалювання матеріальних, або ж змішаних різновидів стимулів, хоча в наявності й нематеріальні види стимулів (щоправда, їх не можна вважати домінуючими або ж єдино можливими, за винятком деяких зарубіжних країн). Доведено, що слушним виглядає досвід зарубіжних країн у цьому питанні для України у аспекті різноваріативності стимулів й особливо щодо змішаних видів стимулів, зорієнтованих на публічне визначення заслуг публічних службовців, підвищення їх авторитету, самооцінки, а також матеріальну винагороду за ініціативність, сумлінність, інноваційність, результативність їх службової діяльності із одночасним спонуканням до максимальної реалізації свого ресурсу у майбутньому. Сформульовано висновок про те, що саме поєднання моральних та матеріальних засад стимулювання, а також абсолютна визначеність їх правових засад виглядає вдалим для забезпечення адекватного реагування на будь-які прояви заслуг публічних службовців, а отже й превалюючим при запозиченні у нормотворчості та правозастосуванні в Україні.

Запропоновано шляхи подолання виявлених недоліків, визначено та сформульовано пропозиції змін до чинного законодавства, обґрунтовано доцільність їх врахування суб'єктами нормотворчої діяльності. Практичне значення результатів визначається, зокрема, можливістю використання основних положень, висновків та рекомендацій, висловлених в роботі, у правотворчості – шляхом внесення змін до Законів України, нормативних актів Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади тощо.

Положення дисертаційного дослідження можуть бути також використані в правозастосуванні – у діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування. У навчальному процесі результати

дослідження можуть бути використані шляхом використання основних положень роботи при проведенні семінарських і практичних занять та підготовці відповідних матеріалів, зокрема у формі схем і таблиць, для навчальної літератури та навчально-методичних матеріалів. У науково-дослідній сфері результати можливо використати шляхом проведення подальших досліджень ресурсу стимулів у службовому праві, в т.ч. й у межах проблематики службового права в цілому.

**Ключові слова:** службове право, стимули, різновиди, мета, завдання, функції, система, матеріальні стимули, особисті стимули, змішані стимули, стимулювання, адміністративна процедура, стадії, зарубіжне законодавством, запозичення.