

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0824U000920

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 13-02-2024

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 06.03.2024 № 96



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Колдашов Артур Олегович

2. Artur O. Koldashov

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-2461-1880

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право

Галузь / галузі знань: право

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: право

Дата захисту: 13-02-2024

Спеціальність за освітою: право

Місце роботи здобувача: Військово-юридичний інститут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 24971145

Місцезнаходження: вул. Динамівська, 4, Харків, Харківський р-н., 61023, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 2023-34 ID 3868

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 10.63.47

Тема дисертації:

1. Заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.
2. Encouragement of civil servants in the system of labour law methods of ensuring official discipline.

Реферат:

1. У дисертації доведено, що метод заохочення до сумлінної праці має трудо-правову природу, позаяк приводом для заохочення стає саме сумлінна праця, тобто протікання трудових правовідносин у належному руслі з високими показниками результатів праці працівника, що й ставатиме вже підставою для заохочення працівника за сумлінну працю. Автор висловив своє розуміння категорії «заохочення державних службовців до сумлінної праці», зокрема як кадрово-управлінський інструмент, за допомогою якого держслужбовець отримує визнання та високу оцінку заслуг, що проявилися в сумлінному й бездоганному виконанні своїх службових обов'язків та має для службовця матеріальний та/або моральний інтерес для подальшого сумлінного виконання службових обов'язків. У дисертації автор займає позицію щодо недоцільності розроблення та прийняття кодифікованого акту щодо заохочень держслужбовців (ані Нагородного кодексу,

ані Адміністративно-процедурного кодексу), адже всі питання щодо заохочень повинні бути висвітлені саме у ЗУ «Про державну службу», спеціальних відомчих актах щодо окремих специфічних видів державної служби, позаяк сфера держслужби не є однорідною й існує багато спеціальних служб і відомств держслужби, а також на рівні локальних актів у конкретному державному органі, приміром, положення про преміювання. Більше того, автор не вбачає доречним прийняття ЗУ «Про заходи заохочення», позаяк рівень державного регулювання заохочень має стосуватися кожного державного органу чи служби окремо, бо державна служба не є однорідною, у доповнення до цього має використовуватися локальне регулювання заохочень, яке буде враховуватися особливості на місцях. У дисертації висвітлена авторська система заохочень державних службовців України. Зокрема, всі оціночні категорії щодо заслуг, сумлінного, бездоганного тощо виконання держслужбовцем своїх обов'язків повинні знаходити свою об'єктивність на підставі реальних показників роботи службовців, що можуть виражатися в кількісних та якісних показниках. Автор уперше звернув увагу на співвідношення права державного службовця на вимогу отримання премії з правом керівника на її позбавлення, яке полягає у наступному – наразі право вимоги працівника щодо нарахування та виплати премій є фікцією та не задовольняється навіть у судовому порядку, але, звісно, службовець має право вимагати нарахування та виплати премії, однак цьому кореспондує право й обов'язок роботодавця відмовити, якщо для преміювання немає об'єктивних підстав. Тому для права працівника на вимогу преміювання необхідне об'єктивне підґрунтя, а саме чіткі підстави для цього – заслуги працівника. У дисертації зазначається, що право на отримання держслужбовцем премії, яка входить до фонду заробітної плати, не може залежати від волевиявлення керівника, його/її бажання, це повинні бути саме об'єктивні фактори – результати щорічного оцінювання службової діяльності; особистий внесок державного службовця в загальний результат роботи державного органу (ініціативність у роботі, виконання додаткового обсягу завдань); належне виконання умов трудового договору (контракту) про проходження державної служби (якість виконання завдань, їх терміновість). У випадку високих показників щорічного оцінювання керівник зобов'язаний преміювати держслужбовця й саме тому законодавець преміювання за результатами щорічного оцінювання не відносить до заохочень, а включає до фонду оплати праці, бо це обов'язок керівника здійснити таку виплату. Інша ситуація, коли локальним положенням про преміювання передбачені, приміром, премії до ювілейних дат, певних свят чи подій, тощо – у таких випадках це дійсно суб'єктивне право керівника – преміювати держслужбовця чи ні. Автор вважає, що підставою для не призначення держслужбовцю премії за результатами щорічного оцінювання та місячної премії має бути не лише сам факт наявності дисциплінарного проступку, а й результати щорічного оцінювання в цілому. Однак так як держслужбовець має чинне дисциплінарне стягнення, то апріорі результати щорічного оцінювання не можуть бути високими, позаяк дисциплінарним проступком є невиконання чи неналежне виконання держслужбовцем своїх посадових обов'язків. Бо якщо премія не призначалася б тільки через наявність самого дисциплінарного проступку, то це знову ж таки означало б, що не беруться до уваги результати всього щорічного оцінювання, які оцінюють роботу службовця в цілому, а не за окремим фактом. Більше того, так як премія не є заходом заохочення, то і сам по собі факт наявності дисциплінарного проступку не може бути самостійною підставою для не призначення чи позбавлення премії, бо під час дії дисциплінарного стягнення саме заходи заохочення не застосовуються, але ж премія відповідно до чинних норм не віднесена до заходів заохочення.

2. It has proved in the thesis that the method of encouraging conscientious work has a labour-law nature, since conscientious work itself becomes the reason for encouragement, that is, the flow of labor relations in the proper direction with high indicators of the employee's work results, which will become the basis for encouraging the employee for conscientious work. The author has expressed his understanding of the category of “encouragement” of civil servants to conscientious work, in particular as a personnel management tool by means of which the civil servant receives recognition and a high evaluation of the merits manifested in the conscientious and impeccable performance of his official duties and has for the civil servant material and/or moral interest for further conscientious performance of official duties. In the dissertation, the author takes a position on the impracticality of developing and adopting a codified act on incentives for civil servants (neither the Award Code nor the

Administrative Procedure Code), because all issues related to incentives should be covered precisely in the Law “On Civil Service”, special departmental acts on individual specific types of civil service, since the sphere of the civil service is not homogeneous and there are many special services and departments of the civil service, as well as at the level of local acts in a specific state body, for example, provisions on bonuses. Moreover, the author does not consider it appropriate to adopt the Law of Ukraine “On Incentive Measures”, since the level of state regulation of incentives should apply to each state body or service separately, because the state service is not homogeneous, in addition to this, local regulation of incentives should be used, which will be taken into account local features. The author's system of incentives for civil servants of Ukraine is highlighted in the dissertation. According to the author, all evaluation categories regarding merit, conscientious, flawless, etc. performance of their duties by a civil servant should find their objectification on the basis of real performance indicators of employees, which can be expressed in quantitative and qualitative indicators. For the first time, the author has drawn attention to the relationship between the civil servant's right to demand a bonus and the manager's right to withdraw the bonus is as follows – currently, the employee's right to demand the accrual and payment of bonuses is a fiction and is not satisfied even in court, but, of course, the employee has the right to demand accrual and payment of the bonus, however, this right corresponds to the right and obligation of the employer to refuse, if there are no objective grounds for the bonus. Therefore, an objective basis is necessary for the employee's right to request a bonus, namely, clear grounds for the bonus – the merits of the employee. It is stated in the dissertation that the right to receive a civil servant bonus, which is part of the salary fund, cannot depend on the will of the manager, his/her desire, these should be objective factors – the results of the annual evaluation of official activity; personal contribution of the civil servant to the overall result of the state body's work (initiative in work, performance of additional tasks); proper fulfillment of the terms of the employment agreement (contract) on the completion of public service (quality of task performance, urgency of task performance). In the case of high indicators of the annual evaluation, the manager is obliged to reward the civil servant, and that is why the legislator does not consider bonuses based on the results of the annual evaluation as incentives, but includes them in the remuneration fund, because it is the duty of the manager to make such a payment. Another situation is when local regulations on bonuses provide, for example, bonuses for jubilee dates, certain holidays or events, etc. – in such cases, it is really the subjective right of the manager to reward the civil servant or not. The author believes that the reason for not assigning a civil servant a bonus based on the results of an annual evaluation and a monthly bonus should be not only the fact of a disciplinary offense, but the results of the annual evaluation as a whole. However, since the civil servant has a valid disciplinary penalty, the a priori results of the annual evaluation cannot be high, since a disciplinary offense is the civil servant's non-fulfillment or improper fulfillment of his/her duties.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Не застосовується

Підсумки дослідження: Нове вирішення актуального наукового завдання

Публікації:

- 1. Колдашов А. О. Відомчі відзнаки державних службовців: особливості, види, правове регулювання. Прикарпатський юридичний вісник / Б. 2021. Вип. 5(40). С. 108–112.
- 2. Колдашов А. О. Деякі особливості заслуги як підстави заохочення державних службовців. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки / Б. 2021. Т. 32 (71) № 2. С. 54–59.
- 3. Колдашов А. О. Заохочення, які застосовуються до державних службовців відповідно до законодавства держав-членів Європейського Союзу. Вишеградський журнал з прав людини. 2020. № 2(1). С. 138–143.

- 4. Колдашов А. О. Сучасний стан правового регулювання заохочень державних службовців. Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія “Право”//Б. 2023. Вип. 79(1). С. 316–320.
- 5. Колдашов А. О. Премія як матеріальний засіб заохочення державних службовців. Аналітично-порівняльне правознавство//Б. 2023. № 5. С. 276–280.
- 6. Колдашов А. О. Правове регулювання заохочення державних службовців: європейський досвід. Систематизація українського та європейського законодавства в реаліях сучасного світу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (27–28 грудня 2019 року). Арад : Видавництво Балтія, 2019. с. 21–25.
- 7. Колдашов А. О. До проблеми співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні заохочення державних службовців. Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення : збірник наук. праць за матеріалами IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9–10 квіт. 2020 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; відп. за вип. : Н. П. Матюхіна, Г. А. Гончаренко, М. С. Ковтун, С. А. Федчишин. Харків : Право, 2020. С. 235–239.
- 8. Колдашов А. О. Моделі стимулювання державних службовців країн-членів ЄС. Сучасне суспільство і наука: актуальні дослідження молодих науковців : матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. іноземними мовами / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2020. С. 54–56.
- 9. Колдашов А. О. Дострокове присвоєння рангу як захід заохочення державних службовців. Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення : збірник наук. праць за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20–21 трав. 2021 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; уклад. : Н. П. Матюхіна, М. С. Ковтун, С. А. Федчишин. Харків : Право, 2021. С. 296–298.
- 10. Колдашов А. О. Деякі проблеми правового регулювання заохочення державних службовців службовими заохочувальними відзнаками. Роль юридичної науки у встановленні нового світового порядку у воєнний та повоєнний час : матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Рига, Латвія, 29–30 липня 2022 року). Рига : Baltija Publishing, 2022. Р. 159–163.
- 11. Колдашов А. О. Щодо нормативно-правової регламентації заохочення державних службовців в Україні Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. : О. Г. Серєда, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна ; за ред. О. Г. Серєди. Харків, 2023. С. 361–365.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації: Планується до впровадження

Зв'язок з науковими темами: 0111U000960

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Серєда Олена Григорівна

2. Olena H. Sereda

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-8252-1963

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Амелічева Лілія Петрівна

2. Liliia P. Amelicheva

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-0526-5393

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Донецький національний університет імені Василя Стуса

Код за ЄДРПОУ: 02070803

Місцезнаходження: вул. 600-річчя, буд. 21, Вінниця, Вінницький р-н., 21021, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дрозд Олексій Юрійович

2. Oleksii Y. Drozd

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05, 12.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-4514-6594

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національна академія внутрішніх справ

Код за ЄДРПОУ: 08751177

Місцезнаходження: пл. Солом'янська, 1, Київ, 03035, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

- Луценко Олена Євгенівна
- Olena Y. Lutsenko

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9357-8546

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

- Бурнягіна Юлія Миколаївна
- Yuliia M. Burniahina

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3520-2852

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Шевчук Олександр Михайлович

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Шевчук Олександр Михайлович

