

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Ректор**

**Національного університету**

**«Одеська юридична академія»**

**Олег ТОДОЩАК**

**2026 року**



**ВИСНОВОК**

**Національного університету «Одеська юридична академія» щодо дисертації Назарчук Анастасії Валеріївни на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право» (тему затверджено Вченою радою Національного університету «Одеська юридична академія» 26.09.2022 р., протокол № 2)**

**Витяг**

**з протоколу засідання кафедри адміністративістики  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
№ 3 від 25.05.2026 р.**

**ПРИСУТНІ:**

Члени кафедри: д.ю.н., професор С.В. Ківалов (zoom), д.ю.н., проф. Л.Р. Біла-Тіунова (науковий керівник), д.ю.н., доцент Г.М. Сарibaєва (zoom), д.ю.н., проф. О.П. Федотов, к.ю.н., доц. Т.І. Білоус-Осін (zoom), к.ю.н., доцент А.Ю. Осадчий, к.ю.н., доцент М.І. Сідор, к.ю.н., доцент А.В. Стрельников, к.ю.н., доцент О.В. Закаленко, к.ю.н., доцент Ю.С. Даниленко-Негара, к.ю.н., доцент Є.І. Фролова, к.ю.н., доцент О.Є. Панфілов, д-р філософії з галузі знань «Право» Р.В. Негара, аспірантка кафедри А.В. Назарчук, лаборант кафедри А. Турміло. Запрошені аспіранти кафедри: І. Піть, А. Бевзюк, О. Негара.

Головуюча – к.ю.н., доцент Д.А. Козачук.

Науковий керівник – д.ю.н., професор Л.Р. Біла-Тіунова (в.о. завідувачки кафедри адміністративістики).

З присутніх: 3 доктори юридичних наук (окрім наукового керівника) та 8 кандидатів юридичних наук, 1 д-р філософії з галузі знань «Право» – фахівці за профілем поданої на розгляд дисертації.

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

Обговорення дисертаційного дослідження А.В. Назарчук на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», поданого на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» щодо рекомендації до публічного захисту дисертації у разовій спеціалізованій вченій раді.

**СЛУХАЛИ:**

Доповідь здобувачки ступеня вищої освіти доктора філософії А.В. Назарчук на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», поданої на здобуття вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Назарчук А.В. обґрунтувала актуальність обраної теми дослідження, визначила мету, завдання та методологічну базу дисертації, охарактеризувала її об'єкт та предмет, а також виклала основні наукові положення і висновки, що засвідчують новизну одержаних результатів та виносяться на захист. Додатково було окреслено практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження та сформульовано пропозиції щодо напрямків вдосконалення механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, проінформовано про апробацію та впровадження результатів дослідження.

Обґрунтовуючи вибір теми дисертаційного дослідження, А.В. Назарчук зазначила, що проблема забезпечення рівності та недискримінації у сфері державної служби на сучасному етапі розвитку правової держави набуває особливої актуальності. Державна служба, будучи ключовим інститутом публічного адміністрування, покликана не лише реалізовувати функції держави, але й служити зразком дотримання прав людини, верховенства права та принципу рівності. Водночас саме у сфері державної служби зосереджено підвищені ризики виникнення дискримінаційних практик, зумовлених ієрархічністю управління, широкими дискреційними повноваженнями суб'єктів владних повноважень, а також особливим правовим статусом державного службовця. Конституція України закріплює принцип рівності громадян перед законом та заборону будь-яких форм дискримінації, однак його практична реалізація у сфері державної служби залишається проблемною. Наявність розгалуженого антидискримінаційного законодавства не гарантує автоматичного усунення дискримінаційних проявів, що підтверджується судовою практикою, зокрема рішеннями Європейського суду з прав людини, а також даними діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Особливо вразливими залишаються питання доступу до державної служби, проходження конкурсних відборів, оцінювання службової діяльності, кар'єрного просування, дисциплінарних процедур і припинення служби. У контексті євроінтеграційних процесів та зобов'язань України перед Радою Європи, Європейським Союзом і міжнародними організаціями особливо ваги набуває імплементація міжнародних стандартів недискримінації у національну систему публічної служби. Вимоги до формування професійного, політично неупередженого та інклюзивного державного апарату зумовлюють необхідність переосмислення підходів щодо правового регулювання і практичного функціонування механізмів запобігання та протидії дискримінації у цій сфері. Науковий аналіз свідчить про те, що вітчизняна доктрина адміністративного та конституційного права приділяє значну увагу загальним питанням рівності та недискримінації, однак комплексні дослідження механізму запобігання дискримінації саме у державній службі залишаються фрагментарними. Так, переважна більшість наукових праць зосереджена або на загальнотеоретичних аспектах антидискримінаційного

законодавства, або на окремих інституційних елементах без формування цілісної моделі механізму, адаптованої до специфіки державної служби.

У межах даного дисертаційного дослідження особлива увага авторки була приділена проблемі визначення системи та структури антидискримінаційного законодавства у державній службі, розмежування загальних і спеціальних норм, а також встановлення ролі підзаконних та внутрішньоорганізаційних актів у забезпеченні рівності. Недостатньо дослідженими залишаються також питання суб'єктного складу механізму запобігання та протидії дискримінації, їх повноважень, взаємодії та відповідальності, а також ефективності правозастосовних і превентивних інструментів. Актуальність теми посилюється і з огляду на зарубіжний досвід, який демонструє різноманітні моделі запобігання та протидії дискримінації у державній службі: від централізованих інституційних механізмів – до поєднання судових, адміністративних і позасудових форм захисту. Порівняльний аналіз таких моделей дозволяє не лише виявити прогресивні практики, але й оцінити можливості їх адаптації до українських реалій з урахуванням національних правових та управлінських особливостей. З огляду на викладене має місце об'єктивна потреба у комплексному науковому дослідженні механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі як системи взаємопов'язаних нормативних, інституційних, процедурних та правозастосовних елементів. Дослідження є необхідним для формування теоретично обґрунтованих висновків і практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання, підвищення ефективності захисту прав державних службовців та забезпечення відповідності національної системи державної служби сучасним міжнародним стандартам рівності та недискримінації.

За результатами проведення дисертаційного дослідження здобувачкою сформульовано такі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції:

Здійснено комплексну періодизацію генези наукової думки щодо запобігання та протидії дискримінації у державній службі, що надало можливість виокремити три етапи її розвитку: філософсько-правові основи, формування етики публічної служби та євроінтеграційних стандартів, а також інституціоналізація та зосередження на механізмах у сучасній Україні. На цій основі обґрунтовано, що еволюція наукових підходів від загальнотеоретичних уявлень про справедливість і рівність перейшла до дослідження конкретних інституційних та процедурних механізмів запобігання дискримінації у сфері державної служби. Відмічено, що сучасний етап розвитку наукової думки потребує переходу від аналізу окремих норм і форм дискримінації – до цілісної концепції механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, який має включати нормативний, інституційний, процедурний та контрольно-наглядовий елементи.

Доведено, що дискримінація у державній службі є складним багатовимірним правовим явищем, яке поєднує правові, етичні та організаційні елементи і має прояв у формах прямої, непрямой дискримінації, утиску та створення ворожого робочого середовища. Встановлено, що найбільш

небезпечними для системи державної служби є латентні та непрямі форми дискримінації, зумовлені формально нейтральними управлінськими рішеннями та ієрархічною структурою органів влади. Обґрунтовано необхідність розмежування дискримінації та допустимої диференціації на основі критеріїв легітимної мети, об'єктивності та пропорційності. Удосконалено наукові підходи до визначення ознак, форм і проявів дискримінації у державно-службових відносинах та сформовано теоретико-методологічне підґрунтя для подальшого аналізу механізмів її запобігання і протидії

Встановлено, що ефективність механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі безпосередньо залежить не лише від формального закріплення принципів рівності та недискримінації, але і від їх інституційної та процедурної реалізації у діяльності органів публічної влади. Обґрунтовано, що зазначені принципи мають міжгалузевий і системоутворюючий характер та поєднують правозахисну, управлінську і соціально-економічну функції, впливаючи як на адміністративно-правовий статус державного службовця, так і на загальну ефективність функціонування державної служби.

Запропоновано розширене розуміння принципів рівності та недискримінації у державній службі як активних інструментів управління кадровими процесами, а не лише як декларативних заборон. На цій основі обґрунтовано доцільність імплементації у національну модель державної служби функціональних принципів, заснованих на практиці Ради Європи та Європейського Союзу, зокрема принципу позитивної дії, принципу інституційної неупередженості (через механізм оцінки впливу на рівність) та принципу захисту осіб, які повідомляють про дискримінаційні прояви

Обґрунтовано концептуальний підхід щодо розуміння механізму запобігання дискримінації у державній службі як цілісної системи взаємопов'язаних нормативно-правових, інституційних, процедурних та правозастосовних елементів, спрямованих на забезпечення реалізації принципу рівності та недопущення дискримінаційних практик у публічно-службових правовідносинах.

Систематизовано міжнародні антидискримінаційні акти за: рівнем правового регулювання: універсальні (ООН); регіональні (Рада Європи, ЄС); 2) юридичною природою (силою): обов'язкові (конвенції, пакти); рекомендаційні (директиви, резолюції, керівні принципи); 3) функціональним призначенням: акти запобігання дискримінації (політики рівності, позитивні дії, інституційні гарантії); акти протидії дискримінації (судовий захист, відповідальність, відновлення прав); 4) за сферою впливу на державну службу: доступ до служби; проходження служби; кар'єрне просування; дисциплінарна відповідальність; припинення служби. Проведення систематизації дозволило розмежувати стандарти запобігання і протидії дискримінації та визначити їх значення для правового регулювання державної служби.

Здійснено багатовимірну класифікацію суб'єктів механізму запобігання та протидії дискримінації за такими критеріями: 1) функціональним призначенням (суб'єкти формування політики, суб'єкти реалізації політики, суб'єкти контролю

і нагляд, суб'єкти захисту та відновлення прав); 2) рівнем участі у механізмі (центральної, координаційної та суб'єкти-учасники державно-службових правовідносин); 3) характером повноважень (суб'єкти з владними повноваженнями, суб'єкти зі спеціальними контрольними або консультативними функціями, суб'єкти без владних повноважень, але з правом ініціювання захисту); 4) стадіями реалізації механізму (суб'єкти превенції, реагування, відповідальності та правового захисту).

Встановлено наявність проблем, пов'язаних із надмірним формалізмом, недостатнім врахуванням непрямих і структурних форм дискримінації, а також складністю доведення дискримінаційного мотиву, що, у свою чергу, обмежує превентивний потенціал юридичної відповідальності та знижує її роль як ефективного засобу захисту прав державних службовців.

Обґрунтовано, що найбільш ефективними є моделі, у яких антидискримінаційні норми пронизують усі етапи проходження державної служби: від добору та просування по службі – до дисциплінарної відповідальності й судового захисту, а дискримінація розглядається не як поодинокі порушення, а як системний ризик публічного адміністрування. Встановлено, що перспективним напрямом удосконалення національного механізму є запровадження превентивних інструментів оцінки кадрових рішень, розвиток внутрішніх політик рівності, посилення ролі незалежних контрольних інституцій і громадського моніторингу, що відповідає сучасним європейським підходам до належного врядування та забезпечення прав людини у сфері державної служби.

Запропоновано зміни до низки нормативно-правових актів та прийняття нових, зокрема до Закону України «Про державну службу», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Встановлено певну неузгодженість між положеннями Конституції України та спеціального антидискримінаційного законодавства: п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України передбачає, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, а також діяння, які є адміністративними, дисциплінарними та кримінальними правопорушеннями, і відповідальність за них. Водночас ст. 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» закріплює лише цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність, не згадуючи дисциплінарну відповідальність, хоча саме вона є одним із ключових видів юридичного реагування у сфері публічно-службових відносин.

Відмічено на доцільності нормативного уточнення співвідношення понять «матеріальна шкода», «майнова відповідальність» та «цивільно-правова відповідальність» у законодавстві про запобігання дискримінації та державну службу, що сприятиме забезпеченню правової визначеності, єдності правозастосування та належній реалізації принципу юридичної визначеності як складової верховенства права.

Структурно робота складається з анотації державною та англійською мовами, вступу, 3 розділів, що містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків.

Завершивши доповідь, здобувачка відповіла на запитання учасників засідання кафедри.

*Панфілов О.Є.:* Анастасіє Валеріївно, у роботі Ви зазначаєте, що дискримінація у державній службі має одночасно правову, етичну та соціальну природу. Поясніть, будь ласка, чому недостатньо розглядати дискримінацію виключно як юридичне порушення та яке практичне значення має такий комплексний підхід для формування механізму запобігання та протидії дискримінації?

*Здобувачка:* Дякую за питання. На мою думку, розгляд дискримінації виключно як юридичного порушення суттєво звужує можливості її виявлення та попередження. Юридичний аспект дозволяє встановити факт порушення права та застосувати відповідні механізми захисту чи відповідальності. Однак значна частина дискримінаційних практик виникає ще до того, як вони набувають ознак формального правопорушення. Саме тому я виходжу з того, що дискримінація у державній службі має три взаємопов'язані виміри. Перший – правовий, який пов'язаний із порушенням принципу рівності та заборони дискримінації. Другий – етичний, оскільки упереджене ставлення суперечить принципам доброчесності, неупередженості та професійної етики державного службовця. Третій – соціальний, адже дискримінація впливає на психологічний клімат у колективі, рівень довіри до державних інституцій та якості публічного управління. Практичне значення такого підходу полягає в тому, що механізм запобігання дискримінації не може обмежуватися лише санкціями за вже вчинене порушення. Він повинен включати етичні кодекси, навчання персоналу, антидискримінаційні політики, механізми внутрішнього контролю та формування культури рівного ставлення. Саме тому у дисертації пропонується комплексне розуміння механізму запобігання та протидії дискримінації, яке охоплює нормативний, інституційний, процедурний та контрольний-наглядний елементи.

*Негара Р.В.:* Анастасіє Валеріївно! У роботі Ви детально аналізуєте проблему вікової дискримінації та водночас визнаєте допустимість окремих вікових обмежень у державній службі. Як, на Вашу думку, відмежувати правомірну вікову диференціацію від дискримінації та які критерії мають застосовуватися під час такої оцінки?

*Здобувачка:* Дякую за питання. Це одне з найбільш складних питань антидискримінаційного права, оскільки не кожне різне ставлення за віком є дискримінацією. У роботі я виходжу з підходу, який сформований практикою Європейського суду з прав людини та європейськими антидискримінаційними стандартами. Відповідно, відмінне ставлення за віком може бути допустимим лише за одночасної наявності трьох умов. По-перше, має існувати легітимна мета, пов'язана із забезпеченням ефективності державної служби або захистом публічного інтересу. По-друге, повинен існувати об'єктивний зв'язок між віком особи та виконанням конкретних службових завдань. По-третє, таке обмеження повинно відповідати принципу пропорційності, тобто бути необхідним та не перевищувати меж, потрібних для досягнення поставленої мети. Саме тому я наголошую, що проблема полягає не в самому існуванні вікових критеріїв, а у

відсутності прозорих процедур оцінки їх обґрунтованості. Наприклад, рішення про продовження перебування особи на державній службі після досягнення 65 років повинно прийматися на підставі чітких критеріїв професійної придатності, бути письмово мотивованим та підлягати оскарженню. Тобто ключовим критерієм є не сам вік, а його реальний вплив на здатність особи виконувати службові повноваження. Якщо такої зв'язки немає, використання віку як кадрового критерію набуває ознак дискримінації.

*Сідор М.І.:* Анастасіє Валеріївно, у своєму дослідженні Ви виокремлюєте три етапи розвитку наукової думки щодо запобігання та протидії дискримінації у державній службі. Поясніть, будь ласка, чому саме така періодизація є найбільш обґрунтованою та які критерії були покладені в її основу?

*Здобувачка:* Дякую за питання. В основу запропонованої періодизації покладено критерій зміни домінуючого наукового підходу до розуміння рівності та недискримінації. Перший етап характеризується формуванням загальних філософсько-правових засад рівності та законності. Другий пов'язаний із розвитком концепції етики державної служби та впливом європейських стандартів належного врядування. Третій етап розпочинається із законодавчого закріплення принципу недискримінації та переходу науковців до дослідження конкретних механізмів його реалізації. Саме зміна предмета наукового аналізу й стала основним критерієм періодизації.

*Білоус-Осінь Т.І.:* Анастасіє Валеріївно! У дисертації Ви пропонуєте доповнити Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначенням поняття «вік», а також закріпити в Законі України «Про державну службу» категорію «розумного пристосування». Чим обумовлена необхідність таких змін і які практичні наслідки вони матимуть для державної служби?

*Здобувачка:* Дякую за запитання. Необхідність цих пропозицій зумовлена тим, що чинне законодавство містить низку прогалин, які ускладнюють ефективне запобігання дискримінації у сфері державної служби. Щодо віку, то аналіз законодавства показав відсутність єдиного нормативного визначення цього поняття як антидискримінаційної ознаки. Законодавство використовує похідні категорії — «передпенсійний вік», «працездатний вік», «громадяни похилого віку» тощо, однак не визначає самого поняття віку в контексті заборони дискримінації. Це створює ризики неоднакового правозастосування та ускладнює відмежування дискримінації від допустимої диференціації. Щодо розумного пристосування, то сьогодні цей інститут фактично відсутній у законодавстві про державну службу, хоча він є одним із базових елементів сучасних міжнародних стандартів захисту прав осіб з інвалідністю. У результаті особи з інвалідністю нерідко стикаються не з прямою заборonoю доступу до державної служби, а з відсутністю адаптованих умов праці. Тому мною пропонується нормативно закріпити поняття розумного пристосування та встановити обов'язок державного органу розглядати відповідні звернення і надавати мотивоване рішення. Практичний результат таких змін полягатиме у переході від формального проголошення рівності до забезпечення фактичної рівності можливостей. Це



дозволить знизити ризики прихованої дискримінації, підвищити рівень правової визначеності та наблизити українське законодавство до стандартів Європейського Союзу та Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

Після відповідей на запитання учасників засідання кафедри з Висновком щодо дисертаційного дослідження виступила *науковий керівник* д.ю.н., професор *Л.Р. Біла-Тіунова*.

Нею зазначено, що одним із важливих напрямків розвитку авторитетної та ефективної державної служби є створення механізму запобігання дискримінації в системі державної служби з урахуванням сучасних суспільних викликів, європейського вектору розвитку України та потреби впровадження демократичних принципів у сфері публічного управління. Оскільки проблема дискримінації в державному секторі залишається актуальною та публічно значущою, що обумовлює необхідність удосконалення наявних інструментів її попередження та реагування, особливої ваги ця проблематика набуває в умовах трансформаційних процесів і реальних викликів, які постають перед державною службою, зокрема щодо забезпечення рівних прав і можливостей під вступу на державну службу та її проходження. Таким чином, обрана тема дисертаційного дослідження є актуальною, своєчасно, важливою та витребуваною.

У ході дослідження дисертанткою: 1) здійснено аналіз відкритих статистичних даних щодо випадків дискримінації державних службовців за різними ознаками, зокрема зовнішності, сімейного статусу, статі, сексуальної орієнтації та іншими характеристиками; 2) виокремлено та охарактеризовано основні форми дискримінаційної поведінки; 3) проаналізовано наукові підходи вітчизняних дослідників до розуміння механізмів протидії дискримінації, що надало змогу підготувати самостійну наукову роботу, яка характеризується новизною, інноваційним підходом щодо досліджуваної проблематики, практико-орієнтовним аспектом і запропонованими змінами і доповненнями до чинного законодавства з метою його удосконалення.

Під час підготовки дисертації А.В. Назарчук проявила себе як дисциплінована, сумлінна, талановита та ініціативна аспірантка, здатна до активного наукового пошуку, вироблення нових наукових пропозицій, що ґрунтуються на класичних та сучасних правових теоріях і концепціях, а також уміння відстоювати власну точку зору. А.В. Назарчук повною мірою опанувала встановлену освітньо-наукову програму підготовки доктора філософії. Освітня складова індивідуального плану роботи аспіранта виконувалась своєчасно та з досягненням високих результатів вивчення навчальних дисциплін. Як наслідок, здобувачка здобула теоретичні знання, уміння, навички та інші компетентності, достатні для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та дослідницько-інноваційної діяльності, достатньою мірою оволоділа методологією наукової та педагогічної діяльності, що підтверджується проведенням нею власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Відповідно до індивідуального плану наукової роботи аспіранта здобувачкою одночасно здійснювалося як підготовка та збір матеріалів (зокрема,



наукових публікацій за предметом дослідження, практики державних органів щодо забезпечення антикорупційної правосуб'єктності надавачів публічних послуг різної видової приналежності, судової практики з розгляду та вирішення публічно-правових спорів у сфері публічних послуг) для здійснення дисертаційного дослідження, так і підготовка апробації отриманих результатів. Результатом цього стало виконання аспіранткою у повному обсязі вимог індивідуального плану наукової роботи, а також підготування та опублікування необхідної кількості як публікацій у фахових виданнях України, так і публікацій апробаційного характеру. Основні теоретичні положення і висновки дисертації висвітлено у 8 наукових публікаціях, у т.ч. 3 – у наукових фахових виданнях, що входять до затвердженого МОН переліку, 1 – розділі у колективній монографії, 4 – у тезах доповідей за матеріалами науково-практичних конференцій, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації та додатково відображають її наукові результати.

Дисертантка проявила уміння працювати з науковою літературою та нормативно-правовими актами, критично їх оцінювати, зіставляти їх з реаліями сьогодення, робити висновки та надавати авторські пропозиції як щодо подальшого розвитку теоретичної бази, так і щодо подальшого удосконалення чинного законодавства з досліджуваної проблематики. Важливим є дотримання дисертанткою вимог академічної та професійної доброчесності, що підтверджується опрацюванням значної кількості джерел з теми дисертаційного дослідження (підтвердженням є кількість найменувань списків використаних джерел до розділів дисертації, з відповідними посиланнями в тексті роботи).

Враховуючи викладене, слід зазначити, що дисертаційне дослідження виконано на належному рівні, є самостійною завершеною науковою працею, основні результати, висновки та пропозиції якого характеризуються науковою новизною, теоретичним та практичним значенням. Рівень фахової підготовки і наукова кваліфікація Анастасії Валеріївни Назарчук відповідає усім вимогам, що пред'являються до здобувача ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», а її дисертаційне дослідження на тему: «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика» може бути рекомендовано до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

В обговоренні дисертаційного дослідження взяли участь зазначені присутні фахівці.

*Доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри Г.М. Сарибаєва, яка відзначила, що результаті дослідження доведено, що дискримінація у державній службі є складним багатовимірним правовим явищем, яке поєднує правові, етичні та організаційні елементи і має прояв у формах прямої, непрямої дискримінації, утиску та створення ворожого робочого середовища. Встановлено, що найбільш небезпечними для системи державної служби є латентні та непрямі форми дискримінації, зумовлені формально нейтральними управлінськими рішеннями та ієрархічною структурою органів влади. Обґрунтовано необхідність розмежування дискримінації та допустимої диференціації на основі критеріїв легітимної мети, об'єктивності та пропорційності.*

Було відзначено належний рівень опрацювання теоретико-правових аспектів принципів рівності та недискримінації, а також системний підхід до аналізу правової природи дискримінації у державній службі. Водночас звернуто увагу, що авторці доцільно було б більш ґрунтовно дослідити проблематику дискреційних повноважень суб'єктів призначення як одного з потенційних джерел виникнення прихованих форм дискримінації.

*Кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного і фінансового права А.Ю. Осадчий*, який відмітив ступінь самостійності, завершеності, системності та новизни дисертаційної роботи, обґрунтованості сформульованих висновків та пропозицій. Звернув увагу на цінність запропонованих авторкою ряду понять, а також розширеного розуміння принципів рівності та недискримінації у державній службі як активних інструментів управління кадровими процесами, а не лише як декларативних заборон. На цій основі обґрунтовано доцільність імплементації у національну модель державної служби функціональних принципів, заснованих на практиці Ради Європи та Європейського Союзу, зокрема принципу позитивної дії, принципу інституційної неупередженості (через механізм оцінки впливу на рівність) та принципу захисту осіб, які повідомляють про дискримінаційні прояви

Авторкою також обґрунтовано концептуальний підхід щодо розуміння механізму запобігання дискримінації у державній службі як цілісної системи взаємопов'язаних нормативно-правових, інституційних, процедурних та правозастосовних елементів, спрямованих на забезпечення реалізації принципу рівності та недопущення дискримінаційних практик у публічно-службових правовідносинах.

Дисертація А.В. Назарчук на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика» може бути рекомендована до публічного захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

*Доктор юридичних наук, проф., професор кафедри С.В. Ківалов*, який відмітив високий науковий рівень здійсненого дисертаційного дослідження, його завершеність, комплексність, системність, а, головне, самостійність. Ознайомлення із змістом дисертації свідчить про повне розкриття здобувачкою теми дослідження, досягнення поставлених задач, а також формулювання наукових положень, висновків та практичних рекомендацій, які характеризуються науковою новизною та спрямовуються на удосконалення чинного законодавства у сфері державної служби. Позитивним моментом роботи є відповідність теми дисертації плановій науково-дослідній темі Національного університету «Одеська юридична академія»: «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір». У якості побажання було зазначено, що авторці доцільно було б приділити більше уваги аналізу практики Європейського суду з прав людини саме у справах, пов'язаних із проходженням публічної служби та застосуванням принципу недискримінації у кадрових процедурах. Вважаю, що дисертація А.В. Назарчук на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», яку подану на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»,

може бути рекомендованою до публічного захисту в разовій спеціалізованій вченій раді.

*Кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри О.В. Закаленко, яка відзначила високий рівень здійсненого дисертаційного дослідження, завершеність та обґрунтованість одержаних результатів, ґрунтовність наданих пропозицій щодо оновлення чинного законодавства. Авторкою слушно зауважено, що ефективність механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі безпосередньо залежить не лише від формального закріплення принципів рівності та недискримінації, але і від їх інституційної та процедурної реалізації у діяльності органів публічної влади. Обґрунтовано, що зазначені принципи мають міжгалузевий і системоутворюючий характер та поєднують правозахисну, управлінську і соціально-економічну функції, впливаючи як на адміністративно-правовий статус державного службовця, так і на загальну ефективність функціонування державної служби. У якості побажання зазначила, що подальшого наукового опрацювання потребує питання співвідношення принципу рівності та принципу спеціального правового статусу окремих категорій державних службовців, зокрема в органах сектору безпеки та оборони. Вважаю що дисертація А.В. Назарчук на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», може бути рекомендована до публічного захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.*

На основі результатів обговорення присутніх на засіданні вирішили запропонувати:

## **ВИСНОВОК**

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення дисертації Назарчук Анастасії Валеріївни на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»**

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Проблема забезпечення рівності та недискримінації у сфері державної служби на сучасному етапі розвитку правової держави набуває особливої актуальності. Державна служба, будучи ключовим інститутом публічного адміністрування, покликана не лише реалізовувати функції держави, але й служити зразком дотримання прав людини, верховенства права та принципу рівності. Водночас саме у сфері державної служби зосереджено підвищені ризики виникнення дискримінаційних практик, зумовлених ієрархічністю управління, широкими дискреційними повноваженнями суб'єктів владних повноважень, а також особливим правовим статусом державного службовця.

Конституція України закріплює принцип рівності громадян перед законом та заборону будь-яких форм дискримінації, однак його практична реалізація у сфері державної служби залишається проблемною. Наявність розгалуженого антидискримінаційного законодавства не гарантує автоматичного усунення

дискримінаційних проявів, що підтверджується судовою практикою, зокрема рішеннями Європейського суду з прав людини, а також даними діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Особливо вразливими залишаються питання доступу до державної служби, проходження конкурсних відборів, оцінювання службової діяльності, кар'єрного просування, дисциплінарних процедур і припинення служби.

У контексті євроінтеграційних процесів та зобов'язань України перед Радою Європи, Європейським Союзом і міжнародними організаціями особливої ваги набуває імплементація міжнародних стандартів недискримінації у національну систему публічної служби. Вимоги до формування професійного, політично неупередженого та інклюзивного державного апарату зумовлюють необхідність переосмислення підходів щодо правового регулювання і практичного функціонування механізмів запобігання та протидії дискримінації у цій сфері.

Науковий аналіз свідчить про те, що вітчизняна доктрина адміністративного та конституційного права приділяє значну увагу загальним питанням рівності та недискримінації, однак комплексні дослідження механізму запобігання дискримінації саме у державній службі залишаються фрагментарними. Так, переважна більшість наукових праць зосереджена або на загальнотеоретичних аспектах антидискримінаційного законодавства, або на окремих інституційних елементах без формування цілісної моделі механізму, адаптованої до специфіки державної служби.

Особливої наукової уваги потребує проблема визначення системи та структури антидискримінаційного законодавства у державній службі, розмежування загальних і спеціальних норм, а також встановлення ролі підзаконних та внутрішньоорганізаційних актів у забезпеченні рівності. Недостатньо дослідженими залишаються також питання суб'єктного складу механізму запобігання та протидії дискримінації, їх повноважень, взаємодії та відповідальності, а також ефективності правозастосовних і превентивних інструментів.

Актуальність теми посилюється і з огляду на зарубіжний досвід, який демонструє різноманітні моделі запобігання та протидії дискримінації у державній службі: від централізованих інституційних механізмів – до поєднання судових, адміністративних і позасудових форм захисту. Порівняльний аналіз таких моделей дозволяє не лише виявити прогресивні практики, але й оцінити можливості їх адаптації до українських реалій з урахуванням національних правових та управлінських особливостей. З огляду на викладене має місце об'єктивна потреба у комплексному науковому дослідженні механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі як системи взаємопов'язаних нормативних, інституційних, процедурних та правозастосовних елементів. Дослідження є необхідним для формування теоретично обґрунтованих висновків і практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання, підвищення ефективності захисту прав державних службовців та забезпечення відповідності національної системи

державної служби сучасним міжнародним стандартам рівності та недискримінації.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано на кафедрі адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія» відповідно до плану наукових досліджень «Концепція розвитку адміністративного, адміністративно-процесуального права та фінансового права в умовах євроінтеграції» (на 2016–2020 рр.), що є складовою теми: «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842) та «Адміністративне, адміністративно-процесуальне та фінансове право у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» (на 2021–2025 рр.), що є складовою теми: «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає у теоретико-правовому обґрунтуванні механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, комплексному аналізі його нормативних, інституційних, процедурних та правозастосовних елементів, а також у виробленні науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання і практики реалізації принципу рівності та недискримінації в системі державної служби України з урахуванням міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

охарактеризувати генезу наукової думки щодо запобігання та протидії дискримінації у державній службі;

охарактеризувати правову природу дискримінації через аналіз ознак, форми і прояви дискримінації у державній службі;

виокремити та охарактеризувати принципи рівності та недискримінації у контексті державної служби;

визначити систему і структуру антидискримінаційного законодавства у сфері державної служби, виявити прогалини та колізії і надати пропозиції щодо його подальшого удосконалення;

визначити та охарактеризувати систему суб'єктів механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі та виокремити їх особливості;

встановити та охарактеризувати особливості юридичної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації у державній службі;

охарактеризувати зарубіжний досвід запобігання та протидії дискримінації у державній службі та визначити основні напрямки його імплементації в Україні.

*Об'єктом дослідження є державна служба як правове явище.*

*Предметом дослідження є механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі.*

**Методи дослідження.** Достовірність та обґрунтованість результатів дисертаційного дослідження забезпечено застосуванням сукупності

філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів пізнання, які є традиційними для теоретико-правових та адміністративно-правових досліджень і відповідають поставленій меті, завданням та предмету дисертаційної роботи. Методологічну основу дослідження становить системний метод, завдяки якому механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі розглянуто як цілісну, багаторівневу та внутрішньо узгоджену систему правових, інституційних і процедурних елементів. Зазначений метод дозволив визначити структуру механізму, взаємозв'язок його складових та їх функціональне призначення (п.п. 2.1, 2.2, 2.3; розділ 3). Діалектичний метод застосовано для аналізу еволюції наукових підходів до розуміння дискримінації у сфері державної служби, а також для виявлення суперечностей між формальним закріпленням принципу рівності та реальною практикою його реалізації, що надало змогу дослідити генезу наукової думки щодо запобігання та протидії дискримінації у державній службі, а також встановити динаміку розвитку відповідних правових категорій (п. 1.1). За допомогою формально-догматичного методу здійснено аналіз норм Конституції України, міжнародних договорів, загального та спеціального антидискримінаційного законодавства, що регулюють відносини у сфері державної служби. Зазначений метод використано для з'ясування правової природи дискримінації, її ознак, форм і проявів у державній службі, а також для визначення змісту принципів рівності та недискримінації (п.п. 1.2, 1.3; підрозділ 2.1). Логіко-системний та формально-логічний методи дали змогу сформулювати та уточнити понятійно-категоріальний апарат дисертації, зокрема поняття «механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі», «антидискримінаційне законодавство у сфері державної служби», «суб'єкти механізму запобігання дискримінації», а також здійснити класифікацію суб'єктів відповідного механізму за функціональним і повноважним критеріями (п.п. 2.1, 2.2). Структурно-функціональний метод застосовано для характеристики ролі окремих елементів механізму запобігання дискримінації, зокрема нормативно-правового, інституційного, процедурного та правозастосовного блоків, а також для аналізу юридичної відповідальності як завершального елементу цього механізму (п. 2.3). Зазначений метод також використано для визначення напрямів удосконалення правового регулювання та практики застосування антидискримінаційних норм у державній службі. Порівняльно-правовий метод дозволив проаналізувати зарубіжний досвід запобігання та протидії дискримінації у державній службі, виявити спільні та відмінні риси правового регулювання в окремих державах, а також сформулювати пропозиції щодо можливості імплементації окремих елементів цього досвіду в національну правову систему України (р. 3). Методи аналізу, синтезу та моделювання використано для формування структурної моделі механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, а також для розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування з метою підвищення ефективності забезпечення принципу рівності у державній службі.

Теоретичною основою дослідження стали праці таких провідних вчених у сфері адміністративного та адміністративного процесуального права, присвячені

дослідженню проблематики прав людини, принципу рівності, недискримінації, адміністративно-правових механізмів захисту прав та функціонування державної служби, як: Т. Аверочкіної, О. Бачинської, О. Бащук, Л. Білої-Тіунової, Ю. Даниленко-Негари, І. Заді, Д. Калаянова, С. Ківалова, О. Коваленко, С. Кравченко, А. Кучко, О. Лисенко, Т. Мельник, Р. Негари, М. Романова, В. Теремецького, А. Ткаченко, В. Ярошенко та інші. Наукові праці таких вітчизняних науковців, як А. Кабаненко, С. Пушкаренко, Н. Панової, Ю. Грицай, Т. Чевіч заклали основи для розуміння принципу рівності та правового механізму в умовах реформування державної служби і підтверджують важливість дослідження комплексних механізмів захисту прав. Водночас, незважаючи на навні наукові доробки, присвячені досліджуваному питанню, проблема формування цілісного і системного механізму запобігання та протидії дискримінації у сфері державної служби залишається недостатньо розробленою, зокрема в частині узгодження загальних антидискримінаційних стандартів із спеціальним адміністративно-правовим регулюванням проходження державної служби, а також практики їх ефективного застосування в умовах інституційних трансформацій та євроінтеграційних процесів в Україні.

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, міжнародні стандарти, якими врегульовано питання проходження державної служби, запобігання та протидії дискримінації, запобігання корупції, а також підзаконні нормативно-правові акти, що регламентують порядок проходження державної служби, конкурсні, дисциплінарні та контрольні процедури.

Емпіричну базу дослідження становлять узагальнені матеріали правозастосовної практики, зокрема рішення Конституційного Суду України, судова практика адміністративних судів України, практика Європейського суду з прав людини у справах, пов'язаних із дискримінацією у сфері державної служби, аналітичні та статистичні дані Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національного агентства України з питань державної служби, а також матеріали звітів і досліджень міжнародних та національних інституцій у сфері забезпечення рівності та недискримінації. У роботі також використано результати зарубіжних емпіричних досліджень, офіційні доповіді антидискримінаційних органів іноземних держав і матеріали наукових публікацій, що відображають сучасні тенденції розвитку механізмів запобігання дискримінації у державній службі.

**Наукова новизна** полягає у тому, що дисертація є першим у вітчизняній адміністративно-правовій науці цілісним дослідженням механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, в межах якого з позицій сучасної теорії адміністративного права системно проаналізовано його нормативно-правові, інституційні та правозастосовні складові, а також обґрунтовано напрями вдосконалення правового регулювання з урахуванням європейських стандартів та зарубіжного досвіду, зокрема:



***уперше:***

удосконалено визначення механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі як системи взаємопов'язаних правових, інституційних і процедурних засобів, спрямованих на забезпечення рівності, недопущення дискримінаційних практик та ефективний захист прав державних службовців;

теоретично обґрунтовано структурну модель механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі, що передбачає нормативний, інституційний та правозастосовний блоки, ефективність якої визначається ступенем їх інтеграції у кадрові, дисциплінарні та управлінські процедури державної служби;

визначено, що антидискримінаційне законодавство у сфері державної служби являє собою сукупність міжнародних, конституційних, адміністративних, загальних і спеціальних норм, що компенсує відсутність його законодавчої дефініції та забезпечує комплексний аналіз правового регулювання;

здійснено класифікацію суб'єктів механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі з урахуванням їх функціонального призначення та обсягу повноважень;

***удосконалено:***

понятійний апарат, зокрема поняття «дискримінація у державній службі», «форми дискримінації у державній службі», «механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі», «антидискримінаційне законодавство у сфері державної служби», «суб'єкти механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі», «пряма дискримінація у державній службі», «непряма дискримінація у державній службі», «прихована (латентна) дискримінація у державній службі», «допустима диференціація у державній службі», «превентивні антидискримінаційні інструменти у державній службі», «юридична відповідальність за дискримінацію у державній службі»;

наукові підходи до розуміння форм і проявів дискримінації у державній службі шляхом розмежування прямої, непрямой та прихованої дискримінації з урахуванням специфіки публічно-службових правовідносин;

положення щодо ролі підзаконних та внутрішньоорганізаційних актів органів державної влади у забезпеченні недискримінаційності конкурсних, атестаційних і дисциплінарних процедур;

теоретичні уявлення про особливості юридичної відповідальності за порушення антидискримінаційного законодавства у державній службі;

***набули подальшого розвитку:***

характеристика наукових підходів щодо запобігання та протидії дискримінації у державній службі в частині інституційних механізмів, інтеграції європейських стандартів, поглибленні процедурних та етичних засад забезпечення рівності;

підходи щодо імплементації міжнародних та європейських стандартів запобігання дискримінації у національне адміністративно-правове регулювання;

уявлення про практичну значущість превентивних інструментів (внутрішніх політик рівності, кодексів етики, навчальних програм) у формуванні недискримінаційного середовища державної служби;

**запропоновано** зміни та доповнення до Закону України «Про державну службу», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» щодо удосконалення механізму запобігання та протидії дискримінації у державній службі.

**Практичне значення одержаних результатів** дисертаційного дослідження полягає у можливості їх використання сформульовані у дисертації висновки і рекомендації можуть бути використаними у:

науково-дослідній сфері – як теоретико-методологічне підґрунтя для подальших наукових досліджень проблемних питань запобігання та протидії дискримінації у сфері державної служби, удосконалення механізмів забезпечення принципу рівності та розвитку адміністративно-правової доктрини державної служби;

правотворчості – для підготовки пропозицій щодо вдосконалення законодавства, яким урегульовано доступ до державної служби, проходження служби, дисциплінарні процедури та юридичну відповідальність за порушення антидискримінаційних норм, а також для гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами;

правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики застосування антидискримінаційного законодавства у діяльності органів державної влади, дисциплінарних комісій, судів та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при розгляді справ, пов'язаних із дискримінацією у державній службі;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Службове право», а також при підготовці підручників, навчальних посібників, методичних матеріалів, курсів лекцій, навчально-методичних комплексів і наукових публікацій для студентів, аспірантів, викладачів та практичних працівників.

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертації викладено в містяться у 8 публікаціях, у т.ч. 3 – у наукових фахових виданнях, що входять до затвердженого переліку, 1 – розділі у колективній монографії, 4 – у тезах доповідей за матеріалами науково-практичних конференцій, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації та додатково відображають її наукові результати.

**Список публікацій здобувача за темою дисертації та відомості про апробацію матеріалів дисертації:**

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Назарчук А.В. Суб'єкти механізму запобігання дискримінації у державній службі. *Право та державне управління*. 2023. № 1. С. 398–402.

DOI: doi.org/10.32782/pdu.2023.1.60.

2. Назарчук А.В. Змістовно-понятійна характеристика гендерної рівності у державній службі. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2024. № 83, Ч.2. С. 311–315. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.45>.

3. Назарчук А.В. Характеристика механізму запобігання дискримінації у державній службі та його елементів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 4, Ч.2. С. 284–289. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.2.46>.

4. Назарчук А.В. Гендерна рівність у державній службі: теоретико-правова характеристика. Розвиток та удосконалення сучасних напрямів трансформації суспільних відносин: колективна монографія. Харків: СГ НТМ «Новий курс». 2024. С. 70–83. DOI: 10.61718/mon.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

5. Назарчук А.В. Щодо нормативного визначення поняття «дискримінація». *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.). Одеса: «Юридика». 2023. С. 73–75. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/32c187ac-ae9b-4bd7-834e-e38643c7d947/content>.

6. Назарчук А.В. До питання сутнісно-понятійної характеристики гендерної рівності. *Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.). Одеса: Фенікс. 2024. С. 68-70. URL: <https://hdl.handle.net/11300/28121>.

7. Назарчук А.В. Щодо суб'єктів забезпечення рівності та протидії дискримінації у державній службі. *Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 травня 2025 р.): у 2 т. Одеса, 2025. Т. 1. С. 53-55. URL: <https://hdl.handle.net/11300/30769>.

8. Назарчук А.В. Щодо підходів до градації міжнародних антидискримінаційних актів. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.). Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 47-49. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.32962>.

**Характеристика особистості здобувачки.** Назарчук Анастасія Валеріївна має повну вищу юридичну освіту. У 2022 році закінчила Національний університет «Одеська юридична академія» та здобула кваліфікацію: ступінь вищої освіти «Магістр», спеціальність «Право». У 2022 році вступила до аспірантури на денну форму навчання Національного університету «Одеська юридична академія», проявила себе як активна та старанна аспірантка.

**Оцінка мови та стилю дисертації.** Дисертація написана сучасною науковою мовою, стиль викладання відповідає прийнятному у науковій літературі й забезпечує легкість та доступність сприйняття наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційного дослідження.

**Відповідність дисертації 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 12.01.2022 р. № 44.**

Дисертація 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 12.01.2022 р. № 44.

**Загальний висновок.** Враховуючи викладене вважаємо, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Назарчук Анастасії Валеріївни на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика» відповідає спеціальності 081 «Право», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами від 03.04.2019 р., № 283), Вимогам до оформлення дисертації, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40 (зі змінами від 31.05.2019 р. № 759) та 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 12.01.2022 р. № 44 та рекомендується до захисту на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

У результаті відкритого голосування учасники засідання кафедри в кількості **12 осіб** подали голоси «за» (науковий керівник не голосував). Ніхто із учасників засідання кафедри не проголосував «проти» рекомендації дисертаційної роботи Назарчук А.В. до захисту в разовій спеціалізованій вченій раді.

### **УХВАЛИЛИ:**

1. Затвердити Висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Назарчук Анастасії Валеріївни на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика», представленій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Назарчук Анастасії Валеріївни відповідає спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 р. № 261 (зі змінами і доповненнями від 03.04.2019 р. № 283), 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 12.01.2022 р. № 44.

3. Рекомендувати дисертацію Назарчук Анастасії Валеріївни на тему «Механізм запобігання та протидії дискримінації у державній службі: теоретико-правова характеристика» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 «Право».

4. Запропонувати Вченій раді склад разової спеціалізованої вченої ради для проведення публічного захисту:

**Голова ради –**

1. Аверочкина Тетяна Володимирівна, д.ю.н., професор, завідувач лабораторії кафедри морського, митного та інформаційного права Національного університету «Одеська юридична академія»;

**Рецензенти:**

2. Даниленко-Негара Юлія Сергіївна, к.ю.н., доцент, доцент кафедри адміністративістики Національного університету «Одеська юридична академія»;

3. Фролова Євгенія Ігорівна, к.ю.н., доцент, доцент кафедри адміністративістики Національного університету «Одеська юридична академія»;

**Офіційні опоненти:**

4. Калаянов Дмитро Петрович, д.ю.н., професор, професор кафедри адміністративно-правових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ;

5. Задоя Іванна Іванівна, к.ю.н., доцент, завідувач кафедри загальноправових дисциплін Національного університету «Одеська морська академія».

Результати голосування присутніх на засіданні докторів та кандидатів наук за профілем поданої на розгляд дисертації: за – 12; проти – немає; утримались – немає.

**Головуюча на засіданні:**

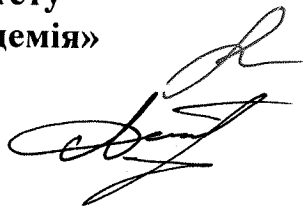
канд. юрид. наук, доц.,

доцент кафедри адміністративістики

Національного університету

«Одеська юридична академія»

**Секретар**



**Діана КОЗАЧУК**

**Анна ТУРМІЛО**