ЧУХЛЕБОВ І. О.,
викладач кафедри
загально-правових дисциплін
(Дніпропетровський гуманітарний університет)

УДК 342.98+35.083

ІНФОРМАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДРОЗДІЛІВ ІЗ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Статтю присвячено дослідженню наукових підходів до розуміння змісту інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації, її сучасного стану та правового регулювання. Сформульовано авторське визначення поняття «інформаційна діяльність підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації». Виявлено прогалини у чинному вітчизняному законодавстві щодо правового регулювання інформаційної діяльності зазначених підрозділів та сформульовано пропозиції щодо їх усунення.

Ключові слова: *інформаційна діяльність, підрозділ із роботи з персоналом, органи публічної адміністрації, кадрова інформація.*

Статья посвящена исследованию научных подходов к пониманию содержания информационной деятельности подразделений по работе с персоналом органов публичной администрации, ее современного состояния и правового регулирования. Сформулировано авторское определение понятия «информационная деятельность подразделений по работе с персоналом органов публичной администрации». Выявлены пробелы в действующем отечественном законодательстве относительно правового регулирования информационной деятельности указанных подразделений и сформулированы предложения по их устранению.

Ключевые слова: *информационная деятельность, подразделение по работе с персоналом, органы публичной администрации, кадровая информация.*

The article investigates the scientific approaches to understanding the content of the information activities of the units to work with public administrations staff, its current state and legal regulation. Formulated author's definition of the concept of «information operations departments to work with public administrations staff». Identified gaps in the existing domestic law concerning the legal regulation of information activity of divisions of Human Resources Public Administration bodies and proposals to eliminate them.

Key words: *information activities, division of human resources, public administration bodies, personnel information.*

Вступ. Стратегія державної кадрової політики в Україні до 2020 р. визначила курс реорганізації кадрових служб у служби персоналу, причому важливим завданням було визначено розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом [14]. Корегування вектора зовнішньої політики України та пов'язані із цим реформи вітчизняного державного апарату відобразились в Угоді про коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна». Цим документом одним із напрямів реформи публічного адміністрування було названо перетворення підрозділів із

роботи з кадрами в державних органах на HR-служби, які функціонально будуть координуватися державним органом із питань державної служби з такими функціями: реалізація кадрової політики, ведення статистики і HR-аналітики, ведення профілів державних службовців, участь в організації конкурсів на заміщення вакантних посад, оцінювання державних службовців, проведення оцінки потреб у навчанні та формування відповідного замовлення [16]. Таким чином, влада продемонструвала стабільну позицію щодо напрямку модернізації кадрових підрозділів органів публічної адміністрації у служби з роботи з персоналом, з корегуванням їх функцій у сучасних умовах проєвропейських реформ. За наведеним вище можна прослідкувати посилення інформаційної складової частини в діяльності підрозділів із роботи з персоналом.

З урахуванням глобальних процесів модернізації кадрової політики органів публічної адміністрації, на наш погляд, необхідно більше приділити уваги питанням інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом, оскільки саме якісне інформаційне забезпечення кадрової роботи дозволяє гарантувати ефективне виконання завдань відповідного органу. Як зазначає Ю.І. Палеха, на стадії формування організації важливо розробити таку систему збирання, використання і зберігання кадрової інформації, яка б, з одного боку, відповідала запроектованій структурі організації, а з іншого – була достатньо гнучка до можливих змін у майбутньому [6, с. 42]. На наш погляд, ця думка є актуальною і для етапу модернізації кадрової політики органів публічної адміністрації. Інформаційна діяльність підрозділів із роботи з персоналом є основним змістовним елементом їх функціонування.

З огляду на те, що основні зусилля вчених, зокрема І.Л. Бачило, К.І. Белякова, А.І. Марущака, М.М. Танчинець та інших, були зосереджені на дослідженні загальних положень інформаційної діяльності, інформаційна діяльність кадрових підрозділів науковцями окремо не досліджувалась.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування змісту інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації, визначення її основних ознак, з'ясування місця в системі загальної інформаційної діяльності, виявлення недоліків її правового регулювання та шляхів удосконалення вітчизняного законодавства у зазначеній сфері.

Результати дослідження. Основним ресурсом, що використовується у процесі інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом є інформація, а у сфері реалізації кадрової політики – кадрова інформація.

На особливості кадрової інформації безпосередньо впливає зміст роботи з персоналом, кадрова політика та кадровий процес. Як зазначають Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко та Ю.П. Сурмін, робота з персоналом має включати: профорієнтацію, профвідбір, профпідготовку, професійну перепідготовку; розстановку і закріплення кадрів; удосконалення мотиваційного механізму їх діяльності; покращення умов і привабливості праці; профатестацію, стимулювання професійного зростання; роботу з резервом кадрів; контроль за діяльністю персоналу; систему інформування кадрів про завдання колективів; виховання кадрів. На думку цих науковців, кадровий процес являє собою сукупність заходів із підготовки, перепідготовки, добору, розстановки і виховання кадрів, адекватних вимогам загальнодержавної кадрової стратегії, корпоративної стратегії окремої організації [3, с. 52]. Кадрова політика, на думку А.О. Петрової, включає таке коло проблем: аналіз інформації та планування необхідної кількості працівників, організація постійного підвищення ними своєї кваліфікації; відбір і розстановка працівників на відповідні посади, зважаючи на їх особисті та професійні якості; переміщення працівників залежно від навантаження у структурних підрозділах; організація адміністрування роботи з кадрами; розвиток системи управління [7, с. 15]. Зазначені ключові позиції змісту кадрової політики, кадрового процесу та роботи з персоналом, завдання, що стоять перед кадровими підрозділами, впливають і на ознаки інформації, яка при цьому використовується.

У наших попередніх роботах ми віднесли до основних ознак кадрової інформації органів публічної адміністрації такі: 1) відомості про набір і використання трудових ресурсів, ринок праці, працевлаштування, організацію праці, продуктивність праці, трудову дисципліні-

ну, технічне нормування, тарифікацію, заробітну плату, охорону праці, приймання, розподіл, переміщення та облік кадрів, підготовку кадрів, підвищення їх кваліфікації, проведення атестації і встановлення кваліфікації, присудження наукових ступенів, присвоєння вченого звання, нагородження, присвоєння почесних звань, присудження премій, призначення дисциплінарних стягнень, соціальне страхування, соціальний захист, профілактично-оздоровчу роботу; 2) обсяг, правовий режим, матеріальні носії, час збереження, коло користувачів, види обробки кадрової інформації визначаються кадровою політикою органу публічної адміністрації та законодавством; 3) основним користувачем цих відомостей є служби управління персоналом, кадрові підрозділи органів публічної адміністрації; 4) використовується для здійснення аналітичної й організаційної роботи з кадрового менеджменту, задоволення потреби у кваліфікованих кадрах та їх ефективного використання, прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання, документального оформлення проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та трудових відносин [16].

Кадрова інформація використовується підрозділами з роботи з персоналом за всіма напрямками їх діяльності, що Т.Є. Кагановською визначаються таким чином: здійснення аналітичної і організаційної роботи з кадрового менеджменту; задоволення потреби у кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання; документальне оформлення проходження державної служби та трудових відносин [4, с. 159].

Для конкретизації поняття «інформаційна діяльність підрозділів із роботи з персоналом» розглянемо наявні наукові позиції щодо цього питання. Так, наприклад, О.В. Синєокий визначає інформаційну діяльність як сукупність інформаційних дій, технічних засобів, організаційних умов і модернізаційних заходів, що ґрунтуються на ефективному використанні високих технологій, метою чого є оптимальне задоволення інформаційних потреб громадян і юридичних осіб, а також реалізація інформаційних функцій і завдань держави [12, с. 49–50]. А.І. Марущак пропонує під інформаційною діяльністю розуміти «сукупність дій, спрямованих на задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави» [5].

Слід констатувати факт відсутності одностайної позиції науковців щодо поняття інформаційної діяльності. За таких умов варто гідно оцінити визначення інформаційної діяльності органів публічної влади, сформульоване М.М. Танчинцем, зокрема, на думку автора, це сукупність дій щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони та захисту інформації, що реалізуються органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими суб'єктами, що здійснюють владні управлінські функції в межах визначеної законодавством компетенції, зокрема на виконання делегованих повноважень, спрямованих на задоволення як власних інформаційних потреб, так і інформаційних потреб сторонніх суб'єктів [14, с. 35].

Чинний Закон України «Про інформацію» не містить визначення поняття інформаційної діяльності, проте законодавцем закріплюється перелік її видів. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про інформацію» основними видами інформаційної діяльності є створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорона та захист інформації [11]. У попередній редакції Закону України «Про інформацію» від 6 січня 2011 р. у ст. 14 «Основні види інформаційної діяльності» містилось визначення цих видів інформаційної діяльності. Так, одержання інформації визначалось законодавцем як набуття, придбання, накопичення відповідно до чинного законодавства України документованої або публічно оголошуваної інформації громадянами, юридичними особами або державою; використання інформації – як задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави; поширення інформації – як розповсюдження, обнародування, реалізація у встановленому законом порядку документованої або публічно оголошуваної інформації; захист інформації – як комплекс правових, організаційних, інформаційно-телекомунікаційних засобів і заходів, спрямованих на запобігання неправомірним діянням щодо інформації; зберігання інформації – як забезпечення належного стану інформації та її матеріальних носіїв [11].

З усього переліку видів інформаційної діяльності у чинному Законі України «Про інформацію» міститься лише визначення захисту інформації. На думку М.М. Танчинця, саме сукупність усіх вищеназваних дій стосовно інформації і становить зміст інформаційної діяльності [14, с. 34].

З урахування зазначених визначень інформаційної діяльності слід, на наш погляд, виділити такі важливі ознаки цього поняття: 1) сукупність дій; 2) її змістом є створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони та захисту інформації; 3) здійснюється усіма суб'єктами інформаційного права; 4) об'єктом, на який спрямований вплив, виступає інформація; 5) проявляється в сукупності правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів; 6) метою є оптимальне задоволення як власних інформаційних потреб, так і інформаційних потреб сторонніх суб'єктів.

Досліджуючи функції, права та обов'язки підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації на прикладі Типового положення про службу управління персоналом державного органу, необхідно зазначити, що у чистому вигляді окремі види інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом під час реалізації їх функцій виділити не можливо, оскільки завжди присутні декілька видів інформаційної діяльності за тим чи іншим напрямом. Водночас, умовно визначивши провідні види інформаційної діяльності підрозділу з роботи з персоналом у певному напрямку діяльності, ми розподілили його повноваження за цим критерієм.

Так, проаналізувавши напрями роботи служби управління персоналом, можна зазначити такі приклади інформаційної діяльності підрозділу з роботи з персоналом: 1) створенням інформації є розробка проектів нормативно-правових актів, що стосуються питань управління персоналом, трудових відносин та державної служби; розробка спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»; розробка положень про структурні підрозділи; опрацювання штатного розпису державного органу; оформлення документів про присвоєння відповідних рангів державним службовцям; оформлення державному службовцю службового посвідчення; підготовка матеріалів щодо призначення на посади та звільнення персоналу державного органу; формування графіку відпусток персоналу державного органу, підготовка проектів актів щодо надання відпусток персоналу; оформлення і видача довідок з місця роботи працівника; підготовка розпорядчих документів про відрядження персоналу державного органу; підготовка документів щодо призначення пенсій персоналу державного органу тощо; 2) збиранням інформації є вивчення потреби в персоналі на вакантні посади в державному органі; прийняття документів від кандидатів на посаду категорії «А», перевірка на відповідність встановленим законом вимогам; прийняття документів від кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» та «В», проведення перевірки документів, поданих кандидатами, на відповідність встановленим законом вимогам; перевірка за дорученням керівника державної служби дотримання вимог законодавства про працю та державну службу, правил внутрішнього службового розпорядку в державному органі; узагальнення потреби державних службовців у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації; проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття посад у державному органі, якщо ці функції не покладені на інші підрозділи; 3) одержання інформації відбувається, наприклад, за отримання пропозицій щодо заохочення та нагородження персоналу державними нагородами, відомчими заохочувальними відзнаками; здійснення організаційних заходів щодо своєчасного подання державними службовцями відомостей про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік до служби управління персоналу; 4) зберігання інформації реалізується через заповнення, облік і зберігання трудових книжок та особових справ (особових карток) працівників державного органу; 5) використання інформації здійснюється через аналітично-консультативне забезпечення роботи керівника державної служби з питань управління персоналом; ведення встановленої звітно-облікової документації, підготовку державної статистичної звітності з кадрових питань; аналізу кількості та якості складу державних службовців; 6) поширення інформації здійснюється, наприклад, під час

надсилання кандидатам на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» та «В» письмових повідомлень про результати конкурсу; ознайомлення державних службовців із правилами внутрішнього службового розпорядку державного органу, посадовими інструкціями та іншими документами; переданні до Комісії з питань вищого корпусу державної служби та повідомлення кандидатів про результати перевірки [9].

Слід звернути увагу на відсутність нормативного визначення повноважень підрозділу з управління персоналом щодо охорони та захисту інформації. Відповідно до Типового положення про службу управління персоналом державного органу служба управління персоналом має право на обробку персональних даних фізичних осіб відповідно до законодавства з питань захисту персональних даних для виконання покладених на неї повноважень. Підрозділи з роботи з персоналом використовують значний масив персональних даних працівників. Так, у ст. 37 «Особова справа державного службовця» Закону України «Про державну службу» визначено зміст особової картки державного службовця, основну частину відомостей якої становлять персональні дані: 1) прізвище, ім'я, по батькові; 2) дата і місце народження; 3) сімейний стан; 4) освіта і спеціальність; 5) результати конкурсу; 6) реквізити акта про призначення на посаду; 7) дата і місце (державний орган) складення Присяги державного службовця; 8) відомості про проходження державної служби в державному органі (посада, категорія посади та ранг державного службовця, відомості про професійне навчання, стажування, відрядження за кордон, переведення в цьому державному органі); 9) відомості про оцінювання результатів службової діяльності; 10) вид і строки надання відпустки; 11) інформація про заохочення; 12) інформація про дисциплінарні стягнення та їх зняття; 13) підстава звільнення з посади державної служби з посиланням на статтю, частину та пункт цього або іншого закону України [8]. Зазначені серед цього переліку персональні дані підлягають захисту відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» [10].

Також кадрові підрозділи органів публічної адміністрації використовують службову інформацію та в деяких випадках і державну таємницю, правила обігу якої визначаються Законом України «Про доступ до публічної інформації» та Законом України «Про державну таємницю». Зазначене обумовлює необхідність внесення змін до законодавства, що регулює діяльність підрозділів із роботи з персоналом. На наш погляд, Типове положення про службу управління персоналом державного органу необхідно доповнити повноваженнями щодо охорони та захисту кадрової інформації.

Підрозділи з роботи з персоналом взаємодіють як з усіма структурними підрозділами державного органу, підпорядкованими організаціями, державними органами та органами місцевого самоврядування з питань, що належать до її компетенції, так і з іншими юридичними та фізичними особами. Підрозділи з роботи з персоналом у рамках цієї взаємодії можуть одержувати у встановленому законодавством порядку від посадових осіб та іншого персоналу державного органу та підпорядкованих організацій інформацію, матеріали та пояснення, необхідні для здійснення покладених на них завдань, а також за дорученням керівника державної служби представляти державний орган в інших органах державної влади, органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах та організаціях з питань, що належать до їх компетенції [9].

Досліджуючи інформаційну діяльність підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації необхідно визначити її місце в системі загальної інформаційної діяльності. Розглянемо позиції науковців щодо видів інформаційної діяльності. Так, І.Л. Бачило визначає такі види інформаційної діяльності за характером: 1) інформаційна діяльність загального характеру – така інформаційна діяльність, що пов'язана з інформаційним забезпеченням усіх ділянок роботи органу, організації, службовця, працівника будь-якої професії і приватної особи; 2) спеціальна інформаційна діяльність – інформаційна діяльність, що здійснюється органами, організаціями та професійно орієнтованими працівниками, які вирішують завдання у сфері масової інформації та інформатизації, забезпечують консультативну, експертну та аналітичну роботу для необмеженого кола користувачів; 3) спеціалізована інформаційна діяльність – діяльність, у результаті якої вирішуються завдання з формування

та використання державних інформаційних ресурсів, технологій і комунікацій, необхідних для виконання державних і міжнародних програм у галузі розвитку інформаційної індустрії та інфраструктури, здійснення інновацій на основі інформаційних технологій, гарантування інформаційної безпеки суспільства, держави, особи [1].

К.І. Бєляков розробив комплексну класифікацію на основі поєднання таких критеріїв, як соціальна спрямованість, функції інформаційних ресурсів та технологій, а також правомірність чи неправомірність інформаційної діяльності (соціально корисна та соціально шкідлива). Відповідно до цієї класифікації ним пропонується виділяти такі види інформаційної діяльності: 1) державна інформаційна діяльність, суб'єктами якої є органи державної влади, їх службові та посадові особи, інші держави та міжнародні організації; 2) комерційна (недержавна) інформаційна діяльність, суб'єктами якої виступають фізичні та юридичні особи, громадські об'єднання, суб'єкти владних повноважень, інші держави, їх громадяни та юридичні особи, міжнародні організації та особи без громадянства; 3) приватна інформаційна діяльність, суб'єктами якої є фізичні особи, громадяни інших держав та особи без громадянства; 4) неправомірна інформаційна діяльність, що визначається як соціально шкідлива інформаційна діяльність у державному чи недержавному секторі соціального забезпечення або приватні дії в інформаційній сфері, які здійснюються з порушенням чинного національного законодавства чи норм міжнародного права, завдають матеріальної чи моральної шкоди фізичним та юридичним особам або порушують їх права, та спричиняє притягнення до юридичної відповідальності винних осіб [2, с. 67–68].

М.М. Танчинець запропонував розглядати види інформаційної діяльності органів публічної влади залежно від її спрямованості: інформаційна діяльність органів публічної влади як сукупність дій, пов'язаних із задоволенням інформаційних потреб сторонніх суб'єктів та інформаційна діяльність органів публічної влади як сукупність дій, пов'язаних із задоволенням власних інформаційних потреб [15, с. 34–35].

З урахуванням критеріїв цих класифікацій інформаційну діяльність підрозділів із роботи з персоналом можна характеризувати як інформаційну діяльність загального характеру. З огляду на те, що ми досліджуємо інформаційну діяльність підрозділу з роботи з персоналом органів публічної адміністрації, що не обмежуються державними органами, вважаємо, що така діяльність є не тільки державною інформаційною діяльністю, а взагалі публічною інформаційною діяльністю. Оскільки діяльність підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації відбувається відповідно до законодавства, то така діяльність є правомірною. З урахуванням правового статусу підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації можна зробити висновок, що вона спрямована на задоволення власних інформаційних потреб органу публічної влади.

Висновки. Таким чином, інформаційну діяльність підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації можна охарактеризувати як правомірну публічну інформаційну діяльність загального характеру, спрямовану, в основному, на задоволення власних інформаційних потреб органу публічної адміністрації.

З урахуванням зазначеного вище пропонуємо інформаційну діяльність підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації визначити як сукупність дій зі створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони та захисту кадрової інформації, що здійснюється у формі правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів підрозділів із роботи з персоналом, спрямованих на оптимальне задоволення інформаційних потреб органу публічної адміністрації у сфері його кадрової політики.

Виявленим недоліком правового регулювання інформаційної діяльності підрозділів із роботи з персоналом органів публічної адміністрації була відсутність законодавчого положення про необхідність здійснення цим підрозділом охорони та захисту інформації з обмеженим доступом, а саме персональних даних та службової інформації, а також відсутність типових положень про підрозділи з роботи з персоналом органів місцевого самоврядування. У зв'язку із цим вважаємо за потрібне Типове положення про службу управління персоналом державного органу доповнити завданнями цих підрозділів щодо охорони та захисту

кадрової інформації з обмеженим доступом, а також рекомендувати органам місцевого самоврядування під час реалізації їх кадрової політики керуватись зазначеним вище положенням із перспективою прийняття відповідного типового положення для органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Бачило И.Л. Информационное право : [учебник] / И.Л. Бачило [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://static.ozone.ru.

2. Бєляков К.І. Інформаційна діяльність: зміст та підходи до класифікації / К.І. Бєляков // Інформація і право. – 2012. – № 1 (4). – С. 63–69.

3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : [наукова доповідь] / [авт. кол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.] ; за заг. ред. д. н. із держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д. п. н., проф. К.О. Ващенка, д. с. н., проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

4. Кагановська Т.Є. Функціональна змістовність діяльності кадрових підрозділів із забезпечення державного управління / Т.Є. Кагановська // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 157–162 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_3_23.

5. Марущак А.І. Інформаційне право: Доступ до інформації : [навчальний посібник] / А.І. Марущак. – К. : КНТ, 2007. – 532 с.

6. Палеха Ю.І. Кадрове діловодство : [навчальний посібник (зі зразками сучасних ділових паперів)]. – 5-те вид. допов. – К. : Ліра-К, 2009. – 475 с.

7. Петрова А.О. Адміністрування роботи з кадрами в органах прокуратури України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / А.О. Петрова ; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. – Дніпропетровськ, 2016. – 20 с.

8. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 21.

9. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 3 березня 2016 р. № 47 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 27. – С. 204. – Ст. 1091.

10. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. − № 34. − Ст. 481.

11. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 р. № 2657-XII (в ред. від 6 січня 2011 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.

12. Синєокий О.В. Інформаційне право України та електронне право високих технологій : [електронний курс лекцій українською мовою] / О.В. Синєокий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: www.nbuv.gov.ua.

13. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. : Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 // Офіційний вісник Президента України. – 2012. – № 4. – С. 68. – Ст. 127.

14. Танчинець М.М. Поняття, зміст та види інформаційної діяльності органів публічної влади України / М.М. Танчинець // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – Вип. 39 (2). – С. 31–35 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_39%282%29__8.

15. Угода про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/anna/Downloads/f439014n8.pdf.