

*М. В. Андріуца,  
головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань свободи  
слова та інформаційної політики,  
аспірант кафедри державної політики та суспільного розвитку НАДУ, м. Київ*

## **АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИРОБЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЙОГО ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*М. V. Andriutsa,  
senior consultant SVRU Ukraine,  
postgraduate student of the Department of State Policy and Social Development of the NAPA*

### **APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF PUBLIC POLICY IN UKRAINE AND ITS INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT**

*У статті проаналізовано підходи до вироблення державної політики в Україні та його інформаційно-аналітичного забезпечення на прикладі формування системи посадових окладів в державному управлінні. На основі дослідження положень прийнятих нормативно-правових актів проведений порівняльний аналіз їх положень, здійснено узагальнення, визначено тенденції розвитку відповідної державної політики та чинники, які призводять до існуючого стану, запропоновано шляхи вирішення проблеми.*

*The article analyzes approaches to policy making in Ukraine and its information and analytical support to the example of the formation of the salary system in the public administration. Based on a study of the provisions adopted regulations comparative analysis of provisions made generalizations identified trends relevant government policy and the factors that lead to the current situation, the ways of solving problems.*

**Ключові слова:** *вироблення державної політики, інформаційно-аналітичне забезпечення, посадовий оклад.*

**Keywords:** *policy making, information and analytical support, salary.*

**Постановка проблеми.** В українському суспільстві тривалий час існують очікування того, що керівництво держави (політичне та адміністративне) забезпечить прорив у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Розуміючи це, українська влада постійно декларувала наміри проведення реформ у ключових сферах життєдіяльності суспільства. Однак за час незалежності України державна політика так і не продемонструвала свою здатність відповідати потребам, які з'являлися внаслідок еволюційних запитів Українського суспільства. Більшість реформ, які проводилися в Україні не наблизилися до своєї мети. Тому в умовах сьогодення життєво необхідним стає переосмислення підходів до розбудови держави, оскільки не виправивши змістовні вади такої ситуації, Україна на матиме перспектив подальшого розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Дослідження з питань вироблення державної політики (далі – ВДП) та інформаційно-аналітичного забезпечення цього процесу висвітлені у закордонних наукових працях Д. Брайсона, П. Брауна, К. Вайса, В. Данна, Р. Мітчелла, Л. Пала, Р. Розенфельда, Е. Фрімена. Серед вітчизняних науковців вивченню даної проблематики значну увагу приділили В. Авер'янов, О. Антонова, В. Бакуменко, Т. Брус, К. Ващенко, В. Дешпак, Ю. Кальниш, Ю. Ковбасюк, О. Кілієвич, В. Козаков, В. Купрій, Н. Нижник, В. Ребко, І. Рейтерович, В. Романова, О. Рудик, Ю. Сурмін, С. Телешун, В. Тертичка та ін. Водночас сучасний стан і тенденції ВДП та його аналітичного супроводу потребують додаткової уваги, осмислення та висвітлення.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Проаналізувати існуючі підходи до вироблення державної політики в Україні та його інформаційно-аналітичного забезпечення.

**Виклад основного матеріалу.** Україна потребує проведення системних реформ, які б мали перспективний характер та узгоджувалися з потребами суспільства. У цьому контексті вітчизняний дослідник В. Козаков вважає, що у кожному з напрямів досліджень державного розвитку повинен бути встановлений зв'язок із соціально-ціннісною основою, оскільки саме він є умовою адаптації державного механізму до динаміки соціальних процесів, а також формою, у якій відбувається первинна соціалізація його громадян, у тому числі й державних службовців [1].

Для розкриття зазначеного зв'язку проаналізуємо трансформації бачень розробників та ініціаторів ВДП у сфері державної служби щодо формування оплати праці, оскільки воно було одним з найбільш дискусійних та проблематичних за останні роки у сфері державного управління.

Мотиваційним аспектом, який породжував жвавий інтерес до тематики реформування державної служби, зокрема, й удосконалення системи оплати праці у цій сфері, були і залишаються низький рівень ефективності, професійності, вмотивованості та висока корупційна складова. Основними аргументами розробників та ініціаторів ВДП у сфері державної служби були необхідність оптимізації системи державного управління, зміна підходів до формування вертикальних і горизонтальних зв'язків, зниження впливу корупційного чинника шляхом зміни механізму мотивації державного службовця та ін.

В Україні при формуванні системи оплати праці посадових осіб в державному управлінні використовувався підхід, відповідно до якого посадові оклади вищих посадових осіб визначалися у відсотковому еквіваленті заробітної плати Прем'єр-міністра України (далі – ПМУ), у відсотковому еквіваленті посадового окладу ПМУ, у кількості МЗП (далі – МЗП), а розміри посадових окладів решти державних службовців не мали такої прив'язки – встановлювалися і переглядалися Урядом на його розсуд.

Законодавством заробітна плата Президента України встановлена у розмірі 140 відсотків заробітної плати ПМУ [2].

Ще з грудня 1991 року посадовий оклад ПМУ був встановлений у розмірі 20 МЗП [3]. Посадові оклади вищих посадових осіб та керівних працівників державних органів встановлені у відсотках посадового окладу ПМУ. Для прикладу посадові оклади: Глави Адміністрації Президента України, Секретаря Ради національної безпеки і оборони становлять 95 відсотків; Першого віце-прем'єр-міністра України – 94 відсотки; Віце-прем'єр-міністра України, Міністра – 92 відсотки; керівника центрального органу виконавчої влади (крім міністерства) – 77 відсотків посадового окладу ПМУ [4] і т.п.

Прив'язку до кількості розмірів МЗП мають посадові оклади таких керівних працівників державних органів: Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини становить 18 [5]; Голови Центральної виборчої комісії – 18, заступника Голови та секретаря Комісії – 16, члена Комісії – 14 [6]; Голови Національної ради з питань телебачення і радіомовлення – 17, першого заступника Голови – 15, заступника Голови – 14, члена Національної ради – 13 розмірів МЗП [7] та ін.

Представлений огляд свідчить про певну систему формування посадових окладів, яка включає урахування статусу посади або державного органу, рівня та ієрархії в системі державного управління, а також прив'язку посадових окладів зазначеного кола посад до МЗП. Логіка формування такого підходу є зрозумілою та не викликає зауважень.

Якщо з системою формування посадових окладів політичного керівництва країни є певне розуміння, то система формування посадових окладів адміністративного корпусу не має такої логіки.

Так, чинний Закон України "Про державну службу" передбачає, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю. При цьому розміри їх посадових окладів визначаються Урядом [8]. У 2006 році Уряд затвердив схеми посадових окладів керівних працівників, спеціалістів і службовців на державній службі [9], які останнього разу переглядав у 2008 році. Тоді відповідні посадові оклади було підвищено на 45 відсотків.

Неприйнятність ситуації, що склалася в країні, у сфері державної служби обговорювалась на політичному, експертному, фаховому рівнях протягом тривалого часу. Розуміння політичним керівництвом держави необхідності докорінних змін проявилось у прийнятті у 2011 році нової редакції Закону про державну службу (від 17.11.2011 № 4050-VI) [10]. Ще на стадії опрацювання в Парламенті, до тексту законопроекту надходили зауваження від широкого кола вітчизняних та закордонних експертів, науковців, фахівців, представників громадського сектору та інших, але вони були враховані частково в остаточній редакції.

Цей Закон передбачає, що мінімальний розмір посадового окладу (далі – МРПО) на посаді державної служби встановлюється на рівні не менше двох розмірів МЗП, а схема відповідних посадових окладів визначається щорічно Урядом шляхом встановлення мінімального та максимального розмірів посадових окладів для кожної підгрупи посад державної служби. Реалізація нової редакції Закону потребувала суттєвого збільшення видатків з державного бюджету на оплату праці державних службовців (близько 30 млрд.грн.). Саме це стало краєвугольним каменем на шляху набрання чинності цим Законом. Так, протягом 2012-2014 років набрання ним чинності переносилося на наступний рік.

З обранням у 2014 році нового складу Парламенту України політична еліта проголосила курс на проведення докорінних реформ в країні. Створена в Парламенті більшість підписала Угоду про Коаліцію депутатських фракцій "Європейська Україна" [11]. **Юшик! Источник ссылки не найден.**

Цією Угодою протягом IV кварталу 2014 року передбачалося прийняття нової редакції Закону про державну службу, відповідно до якої, зокрема, мало відбутися: введення нової прозорої класифікації посад державної служби; розвиток вищого корпусу державної служби; уніфікація розмірів заробітних плат державних службовців відповідно до категорій і залежно від рівня відповідальності, складності роботи та компетенцій, що вимагаються тощо. А протягом I кварталу 2015 року мало відбутися: здійснення функціонального аналізу і організаційної реструктуризації органів державної влади та органів місцевого самоврядування та оптимізації витрат на їх забезпечення, скорочення чисельності державних службовців [11, с. 24-25]; запровадження системи аналізу, прогнозування та стратегічного планування державної політики [11, с. 26] тощо. Такий комплекс заходів мав на меті системно вплинути на кінцевий результат відповідних реформаційних перетворень.

Від початку розробки концептуального підґрунтя законопроекту про державну службу зазначалося, що наявний підхід до оплати праці державних службовців, потребує кардинальних змін, оскільки існуючий стан речей дозволяє Уряду застосовувати політичні маніпуляції щодо державних службовців – наприклад виплачувати більший ніж зазвичай рівень заробітної плати напередодні виборів, що певним чином породжувало політичну корупцію, а передбачений Урядом рівень посадових окладів державних службовців, є першоджерелом розвитку корупції у сфері державної служби в Україні.

Над розробкою законопроекту про державну службу поруч з фахівцями державного сектору працювали представники міжнародної спільноти та вітчизняного експертного середовища. До його внесення до Парламенту проект Закону мав декілька редакцій, в яких пропонувалися підходи встановлення МРПО на рівні одного-двох розмірів МЗП.

В остаточній редакції законопроекту (№ 2490 від 30.03.2015) прив'язку посадового окладу до розмірів МЗП взагалі було нівельовано. Законопроектом передбачається, що схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щороку Урядом з урахуванням юрисдикції державних органів, а також виходячи з того, що МРПО керівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, становить не більше семи МРПО спеціалістів державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

Таким чином, одне з проголошених пріоритетних завдань ВДП – забезпечення достатнього рівня оплати праці державних службовців – протягом розробки проміжних альтернатив політики змінювалося з урахуванням кон'єктурних чинників, а першочергова мета політики – зробити незалежним від рішень Уряду базис формування посадових окладів на державній службі – зазнала підміни.

За цих умов доцільно передбачити залучення на кожному етапі проходження проекту поруч із заінтересованими сторонами, ще й незалежних експертів. Найпильніша увага експертного середовища повинна фокусуватися на інформаційно-аналітичному забезпеченні в процесі розробки державної політики та її корегуванні до потрапляння до законодавчого органу та у ході опрацювання в парламенті.

За результатами аналізу цього законопроекту експерти наголошували, що положення законопроекту недостатньо послідовно спрямовані на забезпечення поставленої мети. Зокрема, зазначалося, що законопроектом встановлено обов'язок держави забезпечити достатній рівень оплати праці державних службовців, проте положення проекту не містять жодних орієнтирів щодо такого "достатнього рівня", що не відповідає вимогам стабільності, передбачуваності і прозорості оплати їх праці.

У зв'язку з цим, задекларована мета політики і запропонований варіант ВДП мають різний зміст. Тому використання таких підходів породжує сумніви щодо намірів політичного керівництва досягнути очікуваних результатів від реалізації реформи.

Водночас Урядовий підхід не ув'язується з логікою законотворення 2014-2015 років. Протягом цього періоду були прийняті закони України, якими посадові оклади в органах державної влади прив'язувалися до МЗП по Україні.

Законом України "Про прокуратуру" посадовий оклад прокурора місцевої прокуратури встановлено у розмірі 12 МЗП, а інших прокурорів – пропорційно до посадового окладу прокурора місцевої прокуратури та прокурора Генеральної прокуратури України з визначеним законом коефіцієнтом [12]. При цьому парламентські експерти зауважували, що в умовах економічної кризи встановлений рівень оплати праці прокурорів та Генерального прокурора України вбачається необґрунтовано завищеним.

У цьому контексті приведемо ще низку аналогічних прикладів.

У Законі України «Про Рахункову палату» визначено, що заробітна плата Голови Рахункової палати становить 30, його заступника – 27, іншого члена Рахункової палати – 25 МЗП [13].

Посадовий оклад члена Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) дорівнює 19,5, а Голови НАЗК – 25,35 МЗП. Посадовий оклад службовця НАЗК встановлений на рівні відповідних категорій посад Секретаріату Уряду [14].

У Національному антикорупційному бюро України (далі – НАБУ) установлені такі посадові оклади працівників відповідно до розміру МЗП: Директор – 50; перший заступник, заступник Директора – 40; директор центрального або територіального управління, керівник управління внутрішнього контролю центрального управління, керівник підрозділу детективів – 30; заступник керівника управління центрального управління, заступник керівника відділу внутрішнього контролю територіального управління – 21; старший детектив – 22; детектив – 19; інші працівники – сума, що дорівнює 3 розмірам посадового окладу працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади. При цьому

посадові оклади відповідних працівників центрального управління НАБУ та його територіального управління з місцезнаходженням у місті Києві встановлюються з коефіцієнтом 1,2 [15].

Схожий підхід до визначення рівня посадових окладів визначений для Державне бюро розслідувань (далі – ДБР). В ДБР встановлені такі посадові оклади працівників відповідно до розміру МЗП: Директор – 30; перший заступник, заступник Директора – 28; начальник відділу центрального управління – 24; начальник відділу територіального управління – 22; слідчий (детектив) органу – 20; інші працівники – сума, що дорівнює 3 розмірам посадового окладу працівників, які займають відповідні посади в центральних органах виконавчої влади. При цьому посадові оклади відповідних заступників керівників структурних підрозділів ДБР встановлюються з понижуючим коефіцієнтом 1,1 [16]. Експерти не підтримали такий підхід, наголошуючи, що визначені розміри оплати праці Директора та працівників ДБР не можуть в разі відрізнятись від розмірів оплати праці суддів, прокурорів та працівників інших правоохоронних органів.

Посадовий оклад судді місцевого суду встановлений у розмірі 10 МЗП, а посадові оклади інших суддів – пропорційно до посадового окладу судді місцевого суду з відповідними коефіцієнтами. При цьому розмір посадового окладу працівника апарату суду, посада якого віднесена до шостої категорії посад державних службовців, устанавлюється в розмірі 30 відсотків посадового окладу судді місцевого суду. Посадові оклади працівників апарату суду, посади яких віднесені до кожної наступної категорії посад державних службовців, устанавлюються з коефіцієнтом 1,3 пропорційно посадовим окладам працівників апарату суду, посади яких віднесені до попередньої категорії посад державних службовців. З огляду на зазначене, розмір посадового окладу працівника апарату місцевого суду наразі становить 3 МЗП [17]. Але цей аспект не береться до уваги під час дискусій з приводу вироблення формули щодо встановлення рівня посадового окладу державного службовця в проекті Закону про державну службу (№ 2490).

Для візуалізації стану існуючої системи посадових окладів у сфері державного управління було розроблено узагальнену схему (Таблиця 1).

**Таблиця 1.**  
**Схема посадових окладів політичного керівництва, працівників органів виконавчої влади, органів судової влади та окремих правоохоронних органів**

Посада	Кількість МЗП
<i>Директор НАБУ</i>	50
<i>Директор центрального або територіального управління, керівник управління внутрішнього контролю центрального управління, керівник підрозділу детективів НАБУ</i>	30
<i>Голова Рахункової палати</i>	30
<i>Директор ДБР</i>	30
<b>Президент України</b>	<b>28</b>
<i>Перший заступник, заступник Директора ДБР</i>	28
<i>Заступник Голови Рахункової палати</i>	27
<i>Голова Національного агентства з питань запобігання корупції</i>	25,35
<i>Начальник відділу центрального управління ДБР</i>	24
<i>Генеральний прокурор України</i>	23,4
<i>Старший детектив НАБУ</i>	22
<i>Начальник відділу територіального управління ДБР</i>	22
<b>Прем'єр-міністр України</b>	<b>20</b>
<i>Начальник відділу центрального управління НАБУ</i>	20
<i>Слідчий (детектив) органу ДБР</i>	20
<i>Член Національного агентства з питань запобігання корупції</i>	19,5
<i>Детектив НАБУ</i>	19
<i>Глава Адміністрації Президента України</i>	19
<i>Секретар Ради національної безпеки і оборони</i>	19
<i>Перший віце-прем'єр-міністр України</i>	18,8
<i>Віце-прем'єр-міністр України</i>	18,4
<b>Міністр</b>	<b>18,4</b>
<i>Голова Служби безпеки</i>	18,4
<i>Начальник відділу територіального управління НАБУ</i>	18
<i>Уповноважений Верховної Ради України з прав людини</i>	18
<i>Голова Центральної виборчої комісії</i>	18
<i>Голова Національної ради з питань телебачення і радіомовлення</i>	17
<i>Заступник начальника відділу територіального управління НАБУ</i>	17
<i>Прокурор Генеральної прокуратури України</i>	15,6
<b>Керівник центрального органу виконавчої влади (крім міністерства)</b>	<b>15,4</b>
<b>Голова обласної, міської державної адміністрації, голова обласної, міської ради (для області 2 групи, м. Севастополь)</b>	<b>15</b>

<i>Прокурор регіональної прокуратури</i>	<i>14,4</i>
Член Вищої ради юстиції та члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України	13
<i>Судді Верховного Суду України, Конституційного Суду України</i>	<i>13</i>
<i>Прокурор місцевої прокуратури</i>	<i>12</i>
<i>Суддя місцевого суду</i>	<i>10</i>

Для зручності її використання до цієї схеми внесено окремі репери, які дозволяють прослідкувати контрастність позицій схеми: курсивом позначені позиції, які оформилися в законодавстві протягом 2014-2015 років; напівжирним виділені ключові посади в державному управлінні.

Ситуація, коли посадові оклади керівників державних органів та керівників структурних підрозділів цих органів значно перевищують посадовий оклад Президента України і коли посадові оклади начальників відділів в державних органах та їх заступників перевищують посадовий оклад ПМУ, а посадовий оклад прокурора місцевої прокуратури більший за посадовий оклад судді місцевого суду, пошук логіки в системі формування посадових окладів втрачає зміст.

У кожній державі законотворчість має свої власні особливості, але скрізь вона направлена на створення і вдосконалення єдиної, внутрішньо узгодженої та несуперечливої системи норм, які регулювали б багатоманітність суспільних відносин [18]. Нажаль в Україні, як засвідчили наведені вище приклади, практика законотворення є протилежною і проявляється вона в непослідовності, безсистемності, безперспективності, неадекватності підходів. У процесі ВДП суб'єкти її ініціювання та ухвалення використовують практику вибірковості. А окремі аспекти ВДП носять характер політичного популізму.

На наш погляд причина окресленої проблеми полягає в тому, що в умовах обмеженості фінансових ресурсів та відсутності бачень перспективних шляхів виправлення цієї ситуації, політичне керівництво держави, розуміючи соціальне невдоволення в країні, намагається закріпитися та утриматися у владі. Проведений аналіз слугує підтвердженням цієї думки та дозволяє прослідкувати тенденції до значного підсилення мотивувальної складової судової гілки влади та окремих правоохоронних органів, що є свідченням поступового "посилення фундаменту" для перетворення України в "поліцейську" державу. Усі аргументи експертно-аналітичної спільноти не беруться до уваги та не мають значного впливу на процес ухвалення відповідних державно-політичних рішень – простіше створити потужний каральний апарат, ніж докласти зусиль до вирішення нагальних існуючих проблем в державі.

Тому, в цьому контексті важливо відновити логічну систему формування посадових окладів політичного та адміністративного корпусу в сфері державного управління, комплексно взаємоузгодивши її позиції, прив'язавши їх до розміру певного базового рівня, наприклад МРЗП та посадового окладу ПМУ. Такий підхід, на нашу думку, забезпечить сталий характер відповідної політики. Водночас, на наше переконання, посадовий оклад Президента України має бути максимальним у цій системі. Але головним завданням, яке потребує негайного вирішення політичним керівництвом країни, є акумулювання зусиль для суттєвого підвищення рівня МЗП в Україні. За умови виконання цього завдання зникне необхідність встановлення розмірів посадових окладів у десятикратних розмірах МЗП.

**Висновки з даного дослідження.** Хоча проаналізоване є окремих фрагментом ВДП та інформаційно-аналітичного забезпечення в процесі ВДП в Україні, проте загальні підходи не мають суттєвих відмінностей. Протягом років незалежності України склалася практика, коли питання щодо нагальних проблем державного управління на шляху до їх якісного вирішення "впираються" у стіну відсутності політичної волі, а інформаційно-аналітичне забезпечення не має вагомому значення.

Процес ВДП сфокусований на ситуативних чинниках розвитку України. Творці політики ігнорують перспективність запропонованих аналітичним середовищем напрямів політики, і відтак, вочевидь, за незначний проміжок часу окремі положення ухвалених державно-політичних рішень потребуватимуть суттєвого корегування.

Тому, **перспективи подальших розвідок у даному напрямі** полягають у розробці механізму, який би дозволяв виробляти якісну державну політику з урахуванням впливу політичних чинників.

### **Література.**

1. Козаков В. М. Основні принципи державного управління в Україні: соціально-ціннісний аспект [Електронний ресурс] / В.М.Козаков. // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2010. – № 12. – Режим доступу: <http://goo.gl/i0TbbP>
2. Про заробітну плату Президента України : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 518 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/btsnhh>
3. Про посадовий оклад Прем'єр-міністра України : Розпорядження Президента України від 08.01.1992 № 22 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/fN2XCz>
4. Про оплату праці керівних працівників державних органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 510 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/b9SPd0>
5. Про оплату праці Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 521 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/SZaTiG>

6. Про оплату праці Голови, заступників Голови, секретаря та членів Центральної виборчої комісії : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 522 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/VN2zGk>
7. Про оплату праці Голови, заступників Голови та членів Національної ради з питань телебачення і радіомовлення : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 524 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/k2jvO8>
8. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/P1FJ8N>
9. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова КМУ від 09.03.2006 № 268 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/DR6XCB>
10. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/Me9s8N>
11. Угода про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна» [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/n0001001-15>
12. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/Y6Itb3>
13. Про Рахункову палату : Закон від 02.07.2015 № 576-VIII [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/bQhAUS>
14. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу : <http://goo.gl/Qm8OkX>
15. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14.10.2014 № 1698-VII [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу: <http://goo.gl/vy3CBg>
16. Про Державне бюро розслідувань : проект Закону України реєстр. № 2114 від 12.02.2015 [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу : <http://goo.gl/jMTt7u>
17. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI [Електронний ресурс]. – Офіційний веб-портал ВРУ. Режим доступу : <http://goo.gl/buOF8k>
18. Лебець Н.В. Законотворча діяльність як правова категорія. [Електронний ресурс] / Н.В.Лебець. // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2010. – №.9 - Режим доступу: <http://clck.ru/8bxae>.

#### References.

1. Kozakov V.M. (2010), "The basic principles of public administration in Ukraine: social-evaluative dimension", *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, [Online], vol . 12, available at: <http://goo.gl/iOTbBP> (Accessed 18 Nov 2015).
2. Cabinet of Ministers of Ukraine (2005), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "About salary of the President of Ukraine"", available at: <http://goo.gl/j4aQkL> (Accessed 18 Nov 2015).
3. President of Ukraine (1992), "Order of the President of Ukraine "On the salary of the Prime Minister of Ukraine"", available at: <http://goo.gl/fN2XCz> (Accessed 18 Nov 2015).
4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2005), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On remuneration of executives of state bodies"", available at: <http://goo.gl/b9SPd0> (Accessed 18 Nov 2015).
5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2005), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On remuneration of the Verkhovna Rada of Ukraine on Human Rights"", available at: <http://goo.gl/SZaTiG> (Accessed 18 Nov 2015).
6. Cabinet of Ministers of Ukraine (2005), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On remuneration chairman, deputy chairman, secretary and members of the Central Election Commission"", available at: <http://goo.gl/VN2zGk> (Accessed 18 Nov 2015).
7. Cabinet of Ministers of Ukraine (2005), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On remuneration Chairman, Vice Chairman and members of the National Council on Television and Radio"", available at: <http://goo.gl/k2jvO8> (Accessed 18 Nov 2015).
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine "On Civil Service", available at: <http://goo.gl/P1FJ8N> (Accessed 18 Nov 2015).
9. Cabinet of Ministers of Ukraine (2006), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On organization and structure of labor remuneration for executive bodies, prosecutors, courts and other bodies"", available at: <http://goo.gl/DR6XCB> (Accessed 18 Nov 2015).
10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2011), The Law of Ukraine "On Civil Service", available at: <http://goo.gl/Me9s8N> (Accessed 18 Nov 2015).
11. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Agreement on a coalition of parliamentary factions "European Ukraine", available at: <http://goo.gl/Me9s8N> (Accessed 18 Nov 2015).
12. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On Prosecution", available at: <http://goo.gl/Y6Itb3> (Accessed 18 Nov 2015).
13. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "On the Accounting Chamber", available at: <http://goo.gl/bQhAUS> (Accessed 18 Nov 2015).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine “On the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine”, available at: <http://goo.gl/bQhAUS> (Accessed 18 Nov 2015).
15. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine “On State Bureau of Investigation”, available at: <http://goo.gl/jMTt7u> (Accessed 18 Nov 2015).
16. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine “Prevention of Corruption”, available at: <http://goo.gl/Qm8OkX> (Accessed 18 Nov 2015).
17. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Law of Ukraine “On the Judicial System and Status of Judges”, available at: <http://goo.gl/buOF8k> (Accessed 18 Nov 2015).
18. Lebed' N.V. (2010), “Legislative activity as a legal category”, Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, [Online], vol . 9, available at: <http://click.ru/8bxae> (Accessed 18 Nov 2015).

*Стаття надійшла до редакції 19.11.2015 р.*