

**РЕЗУЛЬТАТИ**  
**поточного моніторингу**  
**«Програми підтримки управління державними фінансами України**  
**(EU4PFM): компоненти 3 і 4»**

Річний моніторинг	
Період звітування: 01.01.2021 - 31.12.2021	
<b>1. Вихідні дані проєкту (програми)</b>	
Партнер з розвитку	Донор – Європейський Союз Виконавець - Центральне агентство з управління проєктами (Central Project Management Agency – CPMA), Литва
Бенефіціар	Міністерство фінансів України Державна податкова служба України Державна митна служба України
Реципієнт	Міністерство фінансів України Державна податкова служба України Державна митна служба України Рахункова палата (далі – РП)
Номер реєстраційної картки проєкту	4266-02
<b>2. Інформація про досягнення очікуваних результатів</b>	
Узагальнені результати реалізації проєкту (програми) в кількісних та/або якісних показниках	
<p>У рамках співпраці EU4PFM з Мінфіном основна увага, як і раніше, приділялася розробці ключових документів політики з управління державними фінансами — Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2021-2025 роки та Плану заходів з її реалізації. Підготовка обох документів досягла свого заключного етапу, а 29 грудня 2021 року на засіданні Уряду прийнято розпорядження «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки».</p> <p>Досягнення в митній сфері були відзначені двома аспектами: завершенням першого етапу Пілотного проєкту NCTS і впровадженням системи на загально-національному рівні, а також видачею першого сертифіката АЕО. Продовжувалася активна спільна робота експертів EU4PFM з представниками Мінфіну та Офісу підтримки реформ при Мінфіні над текстами необхідних підзаконних актів для успішної реалізації NCTS і АЕО. Була організована серія дистанційних семінарів, спрямованих на зміцнення потенціалу у галузі управління ризиками, непререференційного походження товарів, митного боргу та представлення передової практики та митного законодавства ЄС. Значні зусилля були також спрямовані на підвищення обізнаності представників бізнесу про переваги NCTS і АЕО.</p> <p>Діяльність щодо розробки законодавства у сфері NCTS була зосереджена на спрощеннях, Процедурі моніторингу NCTS, формах та процедурах обміну електронними повідомленнями в режимі єдиного транзиту, порядку виконання митних формальностей спільного транзитного режиму з використанням документів на паперовому носії. Перші дві компанії в Україні отримали статус фінансового гаранта в режимі NCTS і були включені до Реєстру фінансових гарантів. Основні заходи були присвячені підготовці України до тестування відповідності NCTS. В результаті було проведено семінар, присвячений аналізу ситуації щодо створення всіх необхідних передумов для тестування попередньої відповідності і відповідності застосування NCTS.</p>	
Посилання на інтернет-ресурси, де розміщено інформацію про результати реалізації проєкту (програми) та інші матеріали або документи, розроблені в рамках проєкту (програми)	<a href="https://www.mof.gov.ua">https://www.mof.gov.ua</a> <a href="https://eu4pfm.com.ua">https://eu4pfm.com.ua</a> <a href="https://www.facebook.com/EU4PFM">https://www.facebook.com/EU4PFM</a>

	<a href="https://rp.gov.ua">https://rp.gov.ua</a> <a href="https://www.facebook.com/рахункова-палата">https://www.facebook.com/рахункова-палата</a>	
Загальна сума витрачених під час реалізації проекту (програми) коштів міжнародної технічної допомоги на кінець звітного періоду (за наявності), у тому числі за категоріями:	Допомога у вигляді коштів під час звітного періоду реалізації Програми не надходила.	
послуги з організації тренінгів, навчання, опитування, інформаційні кампанії	-----	
консультаційні послуги	-----	
обладнання	-----	
будівельні, ремонтні роботи, технічний нагляд	-----	
адміністративні витрати виконавця	-----	
<b>3. Порівняння запланованих результатів проекту (програми) з досягнутими</b>		
Кількісні та/або якісні критерії результативності проекту (програми)	Заплановані результати на кінець звітного періоду	Фактичні результати на кінець звітного періоду
<b>1. Покращені спроможності до запровадження та реалізації нової стратегії дотримання вимог податкового законодавства та наближення його до законодавства ЄС.</b>	Наближення українського законодавства щодо оподаткування ПДВ до положень Директиви Ради 2006/112/ЄС (далі – Директива 112).  Розробка законодавства щодо оподаткування постійних представництв, операцій з цінними паперами та приросту капіталу на основі найкращої практики ЄС та ОЕСР.	25.01.2021 Мінфіном отримано висновок Генерального директорату з питань податків та митного союзу Європейської Комісії (далі - ЄК) щодо імплементації Директиви 112 до національного податкового законодавства (лист Європейської Комісії від 25.01.2021 року № Ares(2021)592349, адресований Міністру фінансів С. М. Марченку). Згідно висновку, національне податкове законодавство України в частині податку на додану вартість в цілому відповідає законодавству ЄС.  Для розробки законодавства, заснованого на найкращій практиці ЄС та ОЕСР, проект EU4PFM надавав Мінфіну допомогу в усуненні недоліків щодо:

		<p>- правил оподаткування постійних представництв, конструктивних дивідендів, операцій з цінними паперами та приросту капіталу;</p> <p>- процедури взаємного узгодження;</p> <p>- правил протидії зловживанням для операцій з нерезидентами України для боротьби з BEPS (розмиванням оподаткованої бази й виведенням прибутку з-під оподаткування).</p> <p>Підготовлено Позицію Мінфіну (позиційний документ) щодо визначення конструктивних дивідендів, які будуть включені до українських податкових угод. Експертна допомога була надана Мінфіну під час переговорів щодо податкової угоди з Гонконгом стосовно положення про обмеження пільг (LOB положення).</p>
<p><b>2. Покращені спроможності до проходження Україною експертної оцінки Глобального форуму ОЕСР з питань прозорості та обміну інформацією для податкових цілей, зокрема вдосконаленню законодавства України в контексті прозорості та обміну податковою інформацією.</b></p>	<p>Звіт щодо оцінки законодавства України.</p>	<p>У травні 2021 року було проведено зустріч з Оцінювальною групою ОЕСР, на якій розглядався звіт першого етапу проходження оцінки України, який був затверджений та опублікований на сайті ОЕСР 24.06.2021.</p> <p>З метою проходження Україною експертної оцінки Глобального форуму ОЕСР щодо відповідності національного законодавства України Стандарту обміну інформацією за запитом Проектом EU4PFM було</p>

		<p>надано допомогу Мінфіну в проведенні двох раундів дискусій з Глобальним форумом щодо розробки законопроектів, спрямованих на виконання рекомендацій Глобального форуму щодо впровадження стандарту EOIR.</p>
<p><b>3. Покращені спроможності до наближення законодавчих та підзаконних актів з питань митної справи до законодавства ЄС і передової міжнародної практики.</b></p>	<p>Впровадження спільного транзиту/NCTS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Інформаційна підтримка для підвищення обізнаності про запуск NCTS;</li> <li>- Заходи з розвитку спроможностей для зацікавлених сторін у зв'язку із запуском NCTS;</li> <li>- Розробка національних нормативно-правових актів, необхідних для забезпечення дотримання вимог Конвенції про процедуру спільного транзиту (далі - КПСТ) та Конвенції про спрощення формальностей у торгівлі товарами (далі – КСФТТ);</li> <li>- Забезпечення виконання вимог КПСТ, включаючи вимоги щодо Національного транзитного додатку програмного забезпечення, сумісного з системою NCTS, на національному рівні;</li> <li>- Проведення семінарів для надання консультацій, пов'язаних з впровадженням транзитних бізнес-процесів та ІТ аспектів;</li> <li>- Розробка функціональних і технічних вимог для переходу на 5-ий етап NCTS.</li> </ul>	<p>Для впровадження NCTS було завершено перший етап пілотного проекту NCTS і започатковано його застосування на загально-національному рівні. Йде процес впровадження електронної транзитної системи в митних органах. До системи було включено понад 500 митних постів. Був введений механізм отримання суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності облікових даних для входу на портал Суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності.</p> <p>В плані розробки підзаконних актів відповідно до КПСТ та КСФТТ значний внесок експертів EU4PFM, що відображає передову практику ЄС, був зроблений до доопрацювання проектів наказу Мінфіну від 12 лютого 2021 року № 86 «Про затвердження Порядку виконання митних формальностей при застосуванні режиму спільного транзиту з використанням електронної транзитної системи та Порядку допущення транспортних засобів та контейнерів до</p>

		<p>перевезення товарів під митними пломбами в режимі спільного транзиту» (з додатками), які набрали чинності 4 березня 2021 року.</p> <p>Технічна специфікація "Розробка сумісної з 5-им етапом NCTS національної заявки на транзит" була представлена Держмитслужбі для розгляду.</p> <p>Переглянуто та обговорено Оновлений проект Технічних специфікацій 5-ої фази NCTS.</p>
	<p>Впровадження програми Авторизованого економічного оператора (далі - АЕО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Бізнес-вимоги до спеціалізованої ІТ-системи щодо АЕО;</li> <li>- Семінари з практичного застосування програми АЕО.</li> </ul>	<p>Робота з впровадження програми АЕО була зосереджена на підготовці змін до Порядку проведення моніторингу АЕО, які було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 09.07.2021 року № 689. Готується аналогічний Порядок проведення моніторингу дотримання умов надання дозволів на використання спеціальних спрощень транзиту.</p> <p>Проектом EU4PFM спільно з Мінфіном та Командою підтримки реформ Мінфіну розпочато розробку проекту Закону про внесення змін до Митного кодексу України з таких питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внесення змін до статей, які регулюють надання дозволів (повинна бути єдина процедура для надання будь-якого дозволу);</li> <li>- внесення змін до статей стосовно АЕО у</li> </ul>

		<p>контексті вищевикладеного;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внесення змін до процедур АЕО для надання компаніям повноважень АЕО, які не мають сертифіката АЕО;</li> <li>- внесення змін до розділу про фінансові гарантії.</li> </ul> <p>27 вересня 2021 року на базі Київської вищої юридичної школи відбувся семінар з питань АЕО за участі експерта EU4PFM з метою роз'яснення передумов програми АЕО, можливих змін в законодавстві у зв'язку з її впровадженням та потенційних переваг.</p>
<p><b>4. Покращені спроможності до розробки та впровадження сучасних практик управління персоналом в установах управління державними фінансами.</b></p>	<p>Проведення аналізу законодавства, керівних принципів та процедур, пов'язаних з управлінням персоналом у Мінфіні та надання відповідних рекомендацій.</p>	<p>Проаналізовано нормативну базу з усіх напрямків роботи HR та підготовлено аналіз із рекомендаціями по всім процесам.</p>
	<p>Розробка стратегій і Планів заходів щодо сфери управління персоналом для Мінфіну на основі результатів оцінки. Проведення аналізу розбіжностей у професійному розвитку та навчанні співробітників у Мінфіні. Введення нових підходів планування та управління професійним розвитком у Мінфіні.</p>	<p>Сформовано концепцію та методику проведення оцінювання 360 градусів, проведено зустріч керівників ССП із експертами Проекту, визначено пілотний департамент для проведення оцінювання. Ведеться робота над ІТ інструментом щодо впровадження пілотного проекту. Сформовано каталог КРІ, проведено зустрічі з керівниками щодо визначення каталогу компетенцій для кожного ССП.</p>
	<p>Сформовано методику аналізу результатів опитувальника щодо залученості персоналу.</p>	<p>Проведено навчання з експертами Проекту щодо використання інструменту аналізу та узагальнення результатів</p>

		опитувальника, отримано інструкцію.
	Впровадження системи адаптації нових співробітників у Мінфіні; Формування нових методів планування та управління професійним розвитком у Мінфіні.	Розроблено та видано методичку проведення співбесід керівників із підлеглими. Впроваджено систему адаптації та проведено навчання по рекрутингу. Розроблено і видано рекомендації для членів Конкурсних комісій під час проведення співбесід із кандидатами на посаду. Зроблено методичку визначення потреб у професійному розвитку та розроблено рекомендації експертами щодо професійного навчання працівників.
	Сформовано підходи до системи внутрішніх комунікацій.	Проведено навчання з Управлінням комунікацій Мінфіну та експертами Проекту, визначено роль команди з внутрішніх комунікацій, цільові групи. Сформовано методичку з системи внутрішніх комунікацій.
	Визначення концептуальних основ організаційної (корпоративної) культури відповідно до кращих практик управління персоналом.	Заповнено анкету «Оцінка кадрової діяльності в установах управління державними фінансами», під час зустрічі з експертами одержано перші результати. Визначено методологію організаційної культури, характеристику. Заплановано зустріч із експертами та керівниками ССП щодо побудови корпоративної культури в організації.
<b>5. Покращені спроможності до розробки, координування, контролю, оновлення та звітування про документи</b>	Доопрацювання проектів Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки (далі - Стратегія) та Плану заходів з її реалізації.	За підтримки Національного координатора з управління державними фінансами Програми EU4PFM було завершено

<p>щодо управління державними фінансами.</p>		<p>комплексне доопрацювання Стратегії. Було забезпечено відображення поточних пріоритетів Мінфіну та приведення їх у відповідність з іншими національними стратегічними документами, а також включення відповідних зауважень Партнерів з розвитку.</p> <p>29 грудня 2021 року на засіданні Уряду прийнято розпорядження «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки».</p>
<p><b>6. Запроваджена система Управління кадрами в РП.</b></p>	<p>Стратегія Управління кадрами та її План дій для РП на основі результатів проведеної оцінки.</p>	<p>З метою підготовки Стратегії управління кадрами експертами Проекту здійснено попередній аналіз прогалин в управлінні персоналом. Переданий документ містив інформацію про виконання функції управління персоналом в РП та оцінку ролі підрозділу управління персоналом в організації та позитивні ініціативи, що здійснюються або плануються цим підрозділом для сприяння покращенню операційної ефективності установи.</p> <p>Станом на кінець звітного періоду проєкт Стратегії знаходиться на стадії опрацювання і узгодження в РП. Після фінального погодження буде передано експертам для надання експертного висновку.</p>



	<p>Запроваджено стандарт звітності за результатами реалізації Стратегії управління кадрами та її Плану дій.</p>	<p>Стандарт звітності передбачено змістом Стратегії та Плану дій, що буде застосовуватися після їх затвердження.</p>
	<p>Затверджено оцінку персоналу в РП.</p>	<p>Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців регулюється постановою КМУ від 23.08.2017 № 640 «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців».</p> <p>Експертами Проекту розроблено та передано у користування Методику проведення керівниками співбесід з підлеглими під час процедур оцінювання результатів роботи.</p> <p>Крім того, у січні 2021 року 48 представників РП взяли участь у семінарі з питань оцінки діяльності працівників на тему: «Як керувати ефективністю діяльності організації: від хорошого до найкращого».</p>
	<p>Впроваджено систему адаптації нових співробітників в РП.</p>	<p>Система адаптації нових співробітників формалізована як один із розділів проекту Стратегії управління кадрами.</p>
	<p>Налаштовано систему внутрішньої комунікації у РП.</p>	<p>Упродовж 6 місяців в межах Проекту проводився семінар з питань внутрішньої комунікації. Впродовж цього терміну участь у навчанні взяло 55 працівників РП.</p> <p>Експертами Проекту розроблено анкету-опитувальник для оцінки залученості персоналу. 25.06.2021 проведено тренінг з питань організації залученості</p>

		персоналу. Також працівники РП 05-23.04.2021 взяли участь в анонімному опитуванні. На основі отриманих результатів опитування експертами підготовлено Звіт та 04.06.2021 представлено керівництву апарату РП.
<b>7. Введено новий стандарт кадрового планування і найму персоналу в РП.</b>	Розроблено типові посадові інструкції для всіх функціональних груп та рівнів у РП.	Робота над розробкою типових посадових інструкцій для всіх функціональних груп та рівнів у РП завершено у травні 2021 року.
	Впроваджено кадрове планування та встановлено нові методи підбору персоналу.	Оновлено склад конкурсної комісії РП (наказ РП від 06.03.2021 № 9). У червні 2021 року організовано і проведено навчання членів конкурсної комісії з урахуванням кращих європейських практик. Проектом розроблено та передано в користування РП «Рекомендації для членів конкурсних комісій щодо методів та засобів проведення співбесід з кандидатами».
<b>8. Створено систему оцінки діяльності співробітників у РП.</b>	Керівники вищої та середньої ланки РП пройшли навчання з питань управління ефективністю з приділенням особливої уваги схемі індивідуальної ефективності.	З метою запровадження нового стандарту кадрового планування і найму персоналу в РП та подальшої підготовки типових посадових інструкцій для всіх функціональних груп та рівнів у січні 2021 року 48 представників РП взяли участь у семінарі з питань оцінки діяльності працівників на тему: «Як керувати ефективністю діяльності організації: від хорошого до найкращого». 26.02.2021 був

		<p>проведений тренінг на тему «Система управління людськими ресурсами та підхід, оснований на компетенціях».</p> <p>Під час тренігу учасники ознайомились з презентаціями:</p> <p>Вступ до системи управління персоналом;</p> <p>Вступ до підходу, оснований на компетенціях;</p> <p>Приклади найкращої практики застосування підходу, оснований на компетенціях;</p> <p>Модель компетенцій: Литовський кейс;</p> <p>Модель компетенцій: Бельгійський кейс.</p> <p>Проектом розроблено та передано в користування РП «Методику проведення керівниками співбесід з підлеглими під час процедур оцінювання результатів роботи».</p>
<p><b>9. Введено новий стандарт планування та управління професійним розвитком і навчанням в РП.</b></p>	<p>Надано рекомендації щодо планування та управління процесом професійного розвитку і навчання та подано пропозиції щодо внутрішніх документів.</p> <p>Проведено оцінку потреб у навчанні в РП та розроблено плани професійного розвитку та навчання співробітників.</p>	<p>12-14.01.2021 в межах Проекту проведено навчання за трьохмодульною програмою з нових політик та професійного розвитку для працівників управління по роботі з персоналом.</p> <p>Управлінням по роботі з персоналом вивчено потреби структурних підрозділів апарату РП на основі поданих пропозицій та індивідуальні потреби працівників у професійному навчанні, на підставі здійсненого аналізу цих потреб управлінням по роботі з персоналом сформовано</p>

		<p>План підвищення кваліфікації працівників РП на 2021 рік.</p> <p>Управлінням по роботі з персоналом розпочато аналіз потреб для формування Плану підвищення кваліфікації працівників РП на 2022-рік.</p>
	<p>Ключові співробітники відділу кадрів пройшли навчання новим стратегіям та інструментам професійного розвитку та навчання.</p>	<p>Працівники управління по роботі з персоналом взяли активну участь у навчальних заходах (трьох модульна програма), запропонованих Проектом, та отримали для практичного застосування нові знання, навички і вміння з питань нових політик, стратегій та інструментів професійного розвитку і навчання, управління персоналом та компетенцій, процесного і проектного управління, внутрішньої комунікації.</p>
<p><b>10. Вдосконалена нематеріальна система мотивації співробітників у РП.</b></p>	<p>Представлений аналіз найкращих практик нефінансового стимулювання працівників у державному секторі та розроблено концептуальну базу для РП.</p>	<p>З метою стимулювання і мотивації працівників РП було оновлено Положення про відомчі заохочення працівників, заохочувальні відзнаки РП, затверджене рішенням РП 22.06.2021 № 14-7. Збільшено ліміт працівників щодо кількості стимулюючих, заохочувальних відзнак (лише у червні 2021 заохочено 38 працівників апарату РП: накази № 168-к від 24.06.2021 і № 147-к від 04.06.2021).</p> <p>04.08.2021 проведено початкову зустріч експертів Проекту з представниками управління по роботі з персоналом з питань</p>

		<p>нефінансової мотивації. Мета полягала у представленні дорожньої карти з деталями майбутньої діяльності та розробленими документами.</p> <p>На доручення Секретаря Рахункової палати — керівника апарату Ходаковського В.В. від 23.12.2021 № 52/08-2 управлінням по роботі з персоналом ведеться збір пропозицій критеріїв системи мотивації праці та підвищення ефективності роботи працівників РП для актуалізації Положення.</p>
<p><b>11. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення організаційної культури у РП.</b></p>	<p>Розроблено концептуальну основу організаційної культури відповідно до кращих практик управління персоналом.</p> <p>Проведено аналіз поточної організаційної культури у РП.</p>	<p>Для сприяння розвитку організаційної культури як нової сфери діяльності Проекту у квітні 2021 року були проведені перші зустрічі з представниками управління по роботі з персоналом РП, щоб представити дорожню карту та обговорити потреби РП. На основі опитувальника експертами Проекту зібрано та надано експертам Проекту інформацію про аналіз прогалів у цій сфері. Експертами Проекту розроблено та у червні 2021 року передано у користування РП «Концептуальні основи організаційної (корпоративної) культури відповідно до кращих практик управління персоналом».</p> <p>На підставі заповненого опитувальника експертом Проекту здійснено аналіз поточної організаційної культури, визначено</p>

		слабкі і сильні сторони функціонування в РП організаційної культури.
	Проведено семінари-практикуми з питань розвитку організаційної культури з працівниками відділу кадрів РП.	24.06.2021 експерти EU4PFM провели семінар, присвячений організаційній культурі з працівниками управління по роботі з персоналом РП (10 осіб), на якому представлено основні результати проведеного аналізу організаційної культури в РП та кращий міжнародний досвід в побудові організаційної культури. 22-23.09.2021 були організовані зустрічі з фокус-групами з питань розвитку організаційної культури для оцінки поточного культурного профілю та обговорення пріоритетності характеристик з точки зору важливості бажаної організаційної культури установи та визначення поточного стану/досягнень за всіма характеристиками. Під час зустрічей у формі інтерактивної вправи була використана та поширена серед усіх учасників анкета, розроблена експертами Проекту.
	Розроблено пропозиції щодо організаційної культури у РП	Експертами Проекту підготовлено висновки та пропозиції щодо організаційної культури в РП та у січні 2022 року планується їх презентація керівництву РП.
<b>12. Процедури, структури і практики в РП модернізовано для реалізації державної політики на паритетних засадах відповідно до</b>	Організаційну реформу РП вдосконалено відповідно до РДУ.	Триває робота з опису та вдосконалення основних функціональних процесів РП з метою створення базису організаційної реформи.

<p><b>Реформи державного управління (далі - РДУ).</b></p>	<p>Затверджено реформу управління проектами (УП (РМ) в РП.</p>	<p>Проектом розроблено матрицю опису функціональних процесів для подальшого використання в межах проектів МТД (EU4PFM, EU4ACU) для створення інституційної карти процесів РП.</p> <p>На сьогодні опис процесів управління документами РП завершено, та відповідні специфікації процесу розроблено. Вони були представлені керівнику апарату РП.</p> <p>Проект презентації концепції організаційної трансформації РП та запропонованих поправок до законодавства були розроблені національним експертом, обговорені з відповідальним персоналом РП та представлені Голові та керівнику апарату РП.</p> <p>В РП підготовлено опис окремих функцій виконавців та опис процесу прийому на державну службу.</p> <p>Надано підтримку в розвитку діяльності відділу з питань запобігання та протидії корупції в РП, а також проведено низку зустрічей з керівництвом відділу для обговорення проекту матриці відповідних процесів, а саме: процесу запобігання та виявлення корупції, процесу Програми боротьби з корупцією та процесу співпраці з викривачами.</p>
<p><b>13. Переглянуті, адаптовані та автоматизовані бізнес-процеси в РП.</b></p>	<p>Переглянуті, адаптовані та автоматизовані бізнес-процеси в РП.</p>	<p>Шляхом заповнення розробленої експертами Проекту форми матриці процесів, всіма структурними</p>

		<p>підrozділами РП переглядаються і описуються процеси, що здійснюються працівниками, визначається необхідність їх автоматизації, модернізації чи адаптації.</p>
	<p>Проведено аналіз ІТ-інфраструктури та реалізовано рекомендації.</p>	<p>1. У співпраці з експертами здійснено аналіз прогалин у наступних системах ІТ забезпечення:</p> <p>1.1. Системи аналітики</p> <p>1.2. Системи аудитів та рішень щодо:</p> <p>Планування роботи РП (формування, підтвердження, зміна, формування звітів);</p> <p>Планування, проведення, документування та моніторингу окремих аудитів;</p> <p>Підготовки, проведення засідань РП;</p> <p>Підготовки, затвердження, документування рішень РП;</p> <p>Виконання рішень РП (фіксування факту виконання та моніторинг етапів виконання).</p> <p>1.3. Системи документообігу.</p> <p>2. Сформовано та розпочато погодження концепцій за шаблоном EU4PFM таких систем:</p> <p>2.1. Бюджетного модулю як частини системи аналітики</p> <p>2.2. Модулів «Аудит», «Рішення РП».</p> <p>3. Розроблено архітектурну схему необхідних систем ІТ забезпечення РП</p> <p>4. Підготовлено презентації</p>



		<p>«Архітектура систем ІТ забезпечення РП»</p> <p>5. Розпочато формування технічного завдання системи «Бюджетний модуль» як частина системи аналітики.</p> <p>Сформовано додаток до Концепції системи «Бюджетний модуль» з орієнтовним переліком вхідних та вихідних параметрів системи.</p>
	<p>Прийнято ІТ-стратегію та План дій РП.</p>	<p>Розроблено перший базовий проєкт ІТ стратегії РП та винесено на двостороннє обговорення з експертами Проєкту. В РП концепція нової ІТ-платформи та її ключові функції 13.07.2021 були представлені на спільній нараді за участю персоналу РП, Проєкту та партнерського проєкту, який проводить аналіз бізнес-процесів в РП, в тому числі тих, що потребують автоматизації. Концептуальна записка була завершена для одного з ключових компонентів цієї платформи – охоплення ключових процесів, пов'язаних з аудитом, та операційних процесів в управлінні аудитом РП. Технологія базуватиметься на найкращих практиках вищих аудиторських установ ЄС та відповідатиме новій логіці бізнес-процесів, яка зараз розробляється в РП.</p> <p>Наразі Концептуальна записка щодо розробки ІТ-рішення «Рахункова палата» (що охоплює функціонал управління</p>

аудитом) знаходиться на стадії узгодження. У зв'язку зі складністю структури запланованого ІТ-рішення для автоматизації ключових бізнес-процесів РП, підготовка Технічної специфікації для ІТ-рішення «Рахункова палата» та узгодження її обсягу з наявним бюджетом потребуватиме більших зусиль, ніж планувалося. Технічна специфікація все ще знаходиться на стадії доопрацювання. Експерт EU4PFM підготував аналіз витрат і вигод, який обґрунтовує масштаби розробки ІТ-рішення «Рахункова палата».

Підготовлено Концептуальну записку щодо «Бюджетного модуля» – перелік параметрів, які аналізуються РП та використовуються для прогнозування (масиви даних, що складаються з даних Державної казначейської служби України, Мінфіну, ДПС, Держмитслужби, Національного банку, Державної служби статистики, Міністерства економіки, національних веб-порталів).

За рекомендаціями Комітету Верховної Ради України з питань бюджету РП розпочне підготовку плану розвитку інформаційних технологій та інформаційної безпеки на середньострокову перспективу. У цьому контексті EU4PFM активізує роботу над

розробкою Стратегії ІТ-  
трансформації та  
цифровізації РП.

**4. Узагальнена оцінка бенефіціаром результатів проекту (програми)**

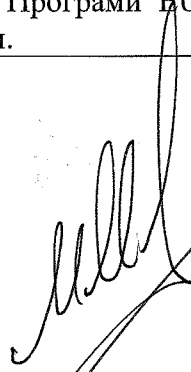
Допомога, яка надається виконавцем проекту, повністю відповідає потребам бенефіціара.

**5. Проблемні питання та/або пропозиції**

Пропозиції: Продовжувати надалі співпрацю з EU4PFM для забезпечення досягнення цілей Програми.

Проблемні питання: При реалізації Програми EU4PFM враховувати ризики, пов'язані з COVID-19 та карантинними заходами.

**Міністр фінансів України/  
Координатор Проекту**



**Сергій МАРЧЕНКО**