

Вих. 144 від 7 серпня 2020 р.

Рахункова палата

Про надання пропозицій

Проект «Гендерне бюджетування в Україні» (Проект ГОБ), що реалізується за фінансової підтримки Швеції, засвідчує свою повагу Рахунковій палаті та повідомляє наступне.

Задля інтеграції гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес та відповідно до Протоколу про співробітництво між Рахунковою палатою та Проектом «Гендерне бюджетування в Україні» щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі в Україні від 28 листопада 2019 року, заплановано проведення гендерного аналізу бюджетних програм, з метою визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп. Для аналізу було відібрано бюджетну програму за якою Рахункова палата є головним розпорядником, а саме КПКВК 6511010 «Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету».

За результатами спільної роботи фахівців Рахункової палати та експертів Проекту сформовано пропозиції щодо інтеграції гендерного аспекту до вищезазначеної бюджетної програми, що дозволить вимірювати її вплив на жінок і чоловіків та/або їхні групи.

Просимо розглянути можливість врахування вищезазначених пропозицій (наведено у додатку) при складанні бюджетного запиту та проекту паспорту бюджетної програми на 2021 рік.

Розраховуємо на подальшу співпрацю!

Додатки: на 17 арк.

З повагою
керівниця Проекту ГОБ



Оксана Кисельова

Пропозиції до бюджетного запиту на 2021-2023 рр. Форма 2020-2

Бюджетна програма «Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету» (6511010)

1. Головний розпорядник: Рахункова палата

2. Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету код 6511010

3. Мета та завдання бюджетної програми на 2021-2023рр.:

3.1. Мета:

Здійснення контролю від імені Верховної Ради за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх ефективного та результативного використання як основи сталого розвитку країни та забезпечення гідного життя громадян

3.2. Завдання бюджетної програми

1. Посилення контролю за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх ефективним використанням для надання якісних та доступних публічних послуг жінкам та чоловікам та або їх групам.

2. Забезпечення належної матеріально-технічної підтримки діяльності Рахункової палати.

3. Дотримання вимог законодавства щодо рівня захисту інформації.

4. Забезпечення сталого функціонування інформаційно-аналітичної системи Рахункової палати.

5. Створення рівних умов для професійного розвитку персоналу Рахункової палати.

6. Підвищення рівня обізнаності про роль і функції Рахункової палати, створення її позитивного іміджу, зміцнення довіри до результатів роботи та посилення співпраці із заінтересованими сторонами.

7. Поглиблення інтеграції у світові спільноту вищих органів аудиту, забезпечення дієвого обміну професійною інформацією та практиками міжнародної ролі Рахункової палати як незалежного органу зовнішнього контролю державних фінансів в Україні.

3.3. Підстави реалізації бюджетної програми

- **Конституція України**

- **«Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року «Глобальні Цілі щодо сталого розвитку».**

- **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»**
- **Указ Президента України від 30.09. 2019 №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»**
- **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».**

4. Надходження для виконання бюджетної програми

4.1. Надходження для виконання бюджетної програми у 2019-2021 роках

4.2. Надходження для виконання бюджетної програми у 2022 і 2023 роках

5.1. Видатки за кодами економічної класифікації видатків бюджету

5.2. Надання кредитів за кодами класифікації кредитування бюджету

5.3. Видатки за кодами економічної класифікації видатків бюджету

...

7. Результативні показники бюджетної програми

7.1. Результативні показники бюджетної програми у 2021-2023 рр.

Результат огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, у 2020 році

Додаток 1

Бюджетна програма Рахункової палати «Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету» (6511010)¹

№	Нормативно-правові акти/документи	Вимоги / індикатори / дані
1	Конституція України	<p>Стаття 3. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.</p> <p>Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;</p>
2	Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року «Глобальні Цілі щодо сталого розвитку».	<p>П. 20 Досягнення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та дівчат зроблять вирішальний внесок у просування до досягнення всіх цілей та завдань.</p> <p>Жінки та дівчата повинні користуватися рівним доступом до якісної освіти, економічних ресурсів і можливостей брати участь у політичному житті, а також</p>

¹ Відповідно до наказу Міністерства фінансів України № 1 від 02 січня 2019 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

		рівними з чоловіками та хлопцями можливостями щодо зайнятості, лідерства і прийняття рішень на всіх рівнях. Ми спрямуємо свою роботу на значне збільшення інвестицій задля усунення гендерного розриву та посилення підтримки інституцій, що опікуються питанням гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та дівчат на глобальному, регіональному і національному рівнях. Усі форми дискримінації та насильства щодо жінок і дівчат будуть ліквідовані, зокрема й шляхом залучення чоловіків та хлопців. Велике значення у процесі реалізації Порядку денного має систематичне застосування комплексного гендерного підходу.
3	Указ Президента України №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»	4) забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх; 5) забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат; 8) сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; 10) скорочення нерівності;
4	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»	Стаття 3. Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: - утвердження гендерної рівності; - недопущення дискримінації за ознакою статі; - застосування позитивних дій; - забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; - забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків
5	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	Стаття 2. Принцип недискримінації у законодавстві України 1. Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повагу до гідності кожної людини; 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

_____ дата

Найменування показника результату	Одиниці виміру
Затрат	
Кількість штатних одиниць	<p>- Всього: середньорічна кількість працівників (осіб), з них: жінок (осіб) чоловіків (осіб)</p> <p>- Всього: середньорічна кількість членів Рахункової палати (осіб), з них: жінок (осіб) чоловіків (осіб)</p>
Продукту	
Показники продукту - Кількість проведених контрольно-аналітичних заходів	Показники продукту - Кількість проведених контрольно-аналітичних заходів, з них: аудитів ефективності (од.) .
- Кількість звітів та висновків за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту)	- Кількість звітів та висновків за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), з них: звітів та висновків за результатами аудитів ефективності (од.) .
- Кількість звітів, висновків, інформаційних бюлетенів, які направлені ВРУ, Президенту України, КМУ, центральним органам державної та виконавчої влади.	<p>- Кількість звітів та висновків за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), з них звітів та висновків, які включають гендерні аспекти (од.).</p> <p>- Кількість звітів, висновків, інформаційних бюлетенів, які направлені ВРУ, Президенту України, КМУ, центральним органам державної та виконавчої влади, з них: документів, які включають гендерні аспекти (од.).</p>
- Кількість міжнародних та координованих аудитів.	- Кількість міжнародних та координованих аудитів з них: аудитів, які включають гендерні аспекти (од.) .

<p>Норма відсутня</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Кількість тем, за якими був проведений аудит ефективності, з них з включенням гендерних аспектів (од.). - Кількість установ, за якими проведено заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) (од.). - Кількість рекомендацій, за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (од.). - Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, у тому числі у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків всього (осіб), з них : <ul style="list-style-type: none"> жінок (осіб) чоловіків (осіб) - Кількість затверджених методик та методологій, в тому числі з гендерними аспектами (од.). - Кількість проведених планових контрольно-аналітичних заходів (од.). - Кількість проведених позапланових контрольно-аналітичних заходів – всього (од.), з них: <ul style="list-style-type: none"> - з власної ініціативи; на підставі звернень.
<p>Ефективності</p> <p>Показники ефективності: Середня кількість заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) на 1 аудитора.</p>	<p>Показники ефективності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Середня кількість заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) на 1 аудитора, з них: аудитів ефективності (од). <p>Середня вартість 1 заходу державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), (тис.грн.).</p>

Якості	
<p>Показники якості: Рівень виконання об'єктами контролю рекомендацій Рахункової палати, наданих за результатами контрольних заходів.</p>	<p>Показники якості:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рівень виконання об'єктами контролю рекомендацій Рахункової палати, наданих за результатами контрольних заходів, з них рекомендацій, які враховують гендерні аспекти (%). - Частка працівників, які підвищили кваліфікацію у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у загальній чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію всього (%) з них: <ul style="list-style-type: none"> жінки (%) чоловіки (%). - Рівень виконання плану роботи Рахункової палати, в т.ч. аудиту ефективності (%). - Динаміка кількості рекомендацій за результатами аудитів ефективності, які включають гендерні аспекти, до попереднього року (%).

Згідно з наказом Міністерства фінансів України № 1 від 02 січня 2019 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі»

Додаток 2

Результати ґендерного аналізу бюджетної програми Рахункової палати «Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету» (6511010)

1. Період бюджетної програми, охопленої ґендерним аналізом

Ґендерний аналіз бюджетної програми «Керівництво та управління у сфері контролю за виконанням державного бюджету» охоплює бюджетний період 2019 року.

2. Перелік державних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів державних послуг (в тому числі потенційні):

- здійснення контролю від імені Верховної Ради за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використанням;
- представлення достовірної, професійної та неупередженої інформації про ефективність управління публічними коштами та державним майном;
- захист інтересів жінок, чоловіків та або їх груп у різних сферах державної політики, таких як соціальний захист, освіта, фізичний розвиток, охорона здоров'я тощо (за рахунок проведення тематичних зовнішніх аудитів);
- вироблення рекомендацій для ГРК щодо удосконалення законодавчих норм, спрямованих на підвищення ефективності використання коштів державного бюджету.

Цільовими групами надавачів послуг є:

- фахівці Рахункової палати, жінки та чоловіки, що приймають участь в роботі контрольних груп, які безпосередньо проводять зовнішній аудит, здійснюють матеріальне та технічне забезпечення, а також управляють

людськими ресурсами в Секретаріаті Рахункової палати та її територіальних органах.

Цільовими групами отримувачів послуг є:

- жінки, чоловіки з урахуванням віку, рівня освіти, місця проживання, стану здоров'я, етнічного походження, соціально-економічного статусу тощо, які є фактичними бенефіціарами державних видатків на утримання Рахункової палати та процеси аудиту і фінансового контролю системи державних фінансів;

- фахівці Рахункової палати, жінки та чоловіки, що проходять навчання, підвищують кваліфікацію, тощо.

3. Висновки за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми:

- наявність та якість даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми *(зокрема, репрезентативність, співставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми)*

Репрезентативність даних.

Дані отримано про 437 осіб, що працюють в апараті Рахункової палати, що охоплюють 100 відсотків працівників цієї установи. Вони згруповані за статтю, категоріями, видами посад державної та недержавної служби, а також за видами діяльності.

Дані зібрано з метою проведення ґендерного аналізу бюджетної програми окремими структурними підрозділами Рахункової палати (Управління по роботі з персоналом та Фінансове управління). Статистична інформація, використана для ґендерного аналізу не збирається на регулярній основі та не є публічно доступною. Дані представлено за один бюджетний період, що не дозволяє охарактеризувати зміни в рамках бюджетної програми у середньостроковому часовому проміжку.

- відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо ґендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, в тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань

Паспорт бюджетної програми не містить посилань на міжнародні договори, згідно яких випливають зобов'язання України щодо гендерної рівності.

Мета та цілі

- стан врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів (*наявність гендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках*)

Мета, цілі, завдання бюджетної програми, напрями використання коштів та результативні показники не містять гендерних аспектів.

Результати реалізації програми

- виявлені гендерні розриви, гендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп.

Аналіз загальної структури працівників Рахункової палати за статтю виявив гендерний розрив. Так, питома вага жінок становить 64,3 % (276 осіб), а чоловіків – 35,7% (153 особи). Разом з цим, хоча кількість жінок є більшою, у розрізі окремих посад, пов'язаних з прийняттям управлінських рішень, встановлено наступні гендерні розриви на користь чоловіків.

Відповідно до п.1 статті 17 Закону України «Про Рахункову палату» Рахункова палата складається з тринадцяти членів Рахункової палати. Станом на 1 квітня 2020 року до складу Рахункової палати входять 9 членів, з яких 8 осіб – це чоловіки та одна жінка, що складає відповідно 88,9% та 11,1 % від загальної чисельності членів Рахункової палати.

Більшість серед посад начальників управлінь займають чоловіки. Так, серед загального числа працівників Рахункової палати на цих посадах кількість чоловіків становить 10 осіб або 76,9 % від загального числа працівників, що обіймають такі посади. Кількість жінок, складає 3 особи, або відповідно 23,1%. Серед інших керівних посад, таких як заступники директорів департаментів/начальники управлінь чисельність чоловіків є також більшою. В абсолютному вимірі кількість чоловіків на цих посадах становить 13 осіб (54,2%), проти 11 жінок (45,8%).

Жінки становлять більшість на таких посадах як «головний спеціаліст» (71,4%), «провідний спеціаліст» (66,7%) та «заступник начальника відділу» (67,4%), в той час як чоловіки становлять більшість на таких посадах як начальники відділів (56,9%) та заступники директорів департаментів (54,2%).

Проте слід зазначити, що 2 жінки є директорками департаментів порівняно з відсутністю чоловіків на цих посадах, що свідчить про певну доступність керівних посад для жінок всередині інституції.

На керівних посадах, що належать до категорії «Б» кількість жінок становить 74 особи або 52,1 % від загального числа державних службовців, що обіймають ці посади. При цьому кількість чоловіків дорівнює 68 осіб, що складає 47,9 %. Частка жінок, які займають посади категорії «Б» становить 26,8% від загальної кількості жінок, в той час, як частка чоловіків, які займають посади категорії «Б» становить 44,4% від загальної кількості чоловіків, які працюють в Рахунковій палаті.

Жінки переважають серед осіб, які беруть лікарняні. Протягом січня-грудня 2019 року серед працівників апарату на лікарняному перебувало 225 осіб. З них, 158 осіб (70,2 %) – жінки, а 67 осіб (або 29,8%) – чоловіки.

Жінки також переважають серед осіб, які беруть відпустки по догляду за дитиною. Протягом 2019 року кількість працівників, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку становила 10 осіб. З них 9 осіб (90,0 %) – це жінки та 1 особа (10,0 %) – чоловік.

Порівняльна оцінка розмірів середньомісячної заробітної плати працівників апарату Рахункової палати у розрізі займаних посад та статі засвідчила наявність окремих відмінностей. Наприклад, на посаді «заступник начальника відділу» кількість жінок переважає в 2,1 рази кількість чоловіків, у той же час, середньомісячна заробітна плата у чоловіків на цій посаді на 7,0% більше ніж у жінок. Аналогічна ситуація склалася для посади «провідні спеціалісти», де кількість жінок приблизно у два рази перевищує кількість чоловіків, при цьому, середня заробітна плата чоловіків є на 4,8% більшою ніж у жінок.

За результатами аналізу було встановлено, що ґендерний баланс існує серед керівників та керівниць контрольних груп для здійснення заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту). Для проведення контрольних заходів у 2019 році року в Рахунковій палаті було створено 667 робочих груп.

Кількість груп, які очолювали чоловіки становила 337 осіб (50,5 %), а кількість груп, які очолювали жінки – 330 осіб (49,5 %). Це свідчить про достатньо високу роль жінок в процесі організації та проведення аудиторських перевірок з боку Рахункової палати.

Протягом 2019 року перевірено 602 об'єкти контролю та затверджено 77 звітів. Контрольні функції з боку Рахункової палати торкалися широкого спектру діяльності різних головних розпорядників бюджетних коштів.

Важливим індикатором роботи Рахункової палати є моніторинг виконання рекомендацій, сформованих для головних розпорядників бюджетних коштів за результатами проведених контрольних заходів. Необхідність аналізу реалізації наданих Рахунковою палатою рекомендацій (пропозицій) з метою оцінки їх результативності визначено у Законі України «Про рахункову палату».

З рекомендацій, наданих Рахунковою палатою у 2018 і 2019 роках до кінця 2019 року повністю або частково виконано 75,6 %. Такий показник може бути індикатором для розробки змін до паспорту бюджетної програми на 2021 рік в частині виконання рекомендацій, наданих Рахунковою палатою.

Протягом 2019 року Рахунковою палатою в рамках міжнародної співпраці проведено 2 паралельних міжнародних аудити. Такі заходи підвищують її міжнародний рівень, дають змогу перейняти сучасні методи здійснення аудиту та сприяють успішній інтеграції у світову систему фінансового контролю.

Протягом 2019 року значна кількість працівників апарату Рахункової палати за результатами їхньої діяльності мала певні заохочення. Загальна кількість співробітниць та співробітників, які отримали такі заохочення складає 52 особи. З них нагороди отримали 32 жінки (61,5 %) та 20 чоловіків (38,5 %).

- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні державних послуг *(рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за існуючих/діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми)*

Потребує певного корегування питання щодо посилення потенціалу Рахункової палати з урахуванням ґендерного підходу в частині навчання та підвищення кваліфікації. Норми Закону України «Про рахункову палату» та Закону України «Про державну службу» визначають, що працівники Рахункової палати повинні проходити навчання та підвищувати свою кваліфікацію. Згідно паспорту бюджетної програми на 2020 рік (наказ Рахункової палати №35 від 12 червня 2020 року, із змінами) обсяг бюджетних призначень становить 476,1 млн.грн. При цьому на професійний розвиток

персоналу передбачено 668,0 тис.грн., що складає 0,14 % від загального обсягу фінансування на 2020 рік.

Протягом 2019 року 41 особа перебувала на навчанні за кордоном. Згідно із звітом Рахункової палати щодо виконання паспорту бюджетної програми за 2019 рік, касові видатки на навчання за кордоном становили 43,4 тис.грн.¹ Участь у таких відрядженнях за кордон взяли 28 (або 68,3 %) жінок та 13 (або 31,7 %) – чоловіків. Це дещо не відповідає структурі секретаріату Рахункової палати (питома вага жінок становить 64,3 %, а чоловіків – 35,7 %.)², але не має критичного значення.

4. Пропозиції за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми:

- включення ґендерних аспектів до бюджетної програми (*до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників*)

Мета програми (за новою редакцією):

Зазначити у паспорті бюджетної програми такі ґендерні аспекти:

Підстави для виконання бюджетної програми.

- Конституція України
- «Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року «Глобальні Цілі щодо сталого розвитку».
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»
- Указ Президента України від 30.09. 2019 №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Мета бюджетної програми

«Здійснення контролю від імені Верховної Ради за надходженням коштів до Державного бюджету України, їх ефективного та результативного використання як основи сталого розвитку країни та забезпечення гідного життя громадян».

¹ Інформація щодо бюджетних програм Рахункової палати - <https://rp.gov.ua/Activity/budget/>

² Станом на 1 квітня 2020 року (згідно даних Рахункової палати).

- заходи з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (*проведення гендерного аналізу бюджетної програми, або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми*)

Результати реалізації повинні відображати наслідки дії контрольних заходів, що було здійснено протягом бюджетного періоду, спрямованих на забезпечення законного, ефективного, економного та результативного формування, розподілу, управління та використання державних (місцевих) ресурсів. У цьому контексті є доцільним проведення гендерного аналізу виконання бюджетної програми після двох наступних років.

Завдання бюджетної програми:

Завдання 1. Посилення контролю за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх ефективним використанням для надання якісних та доступних публічних послуг жінкам та чоловікам та/або їх групам.

Завдання 5. Створення рівних умов для підвищення кваліфікації персоналу Рахункової палати.

Результативні показники бюджетної програми:

У затратах слід зазначити:

Показники щодо середньорічної кількості працівників Рахункової палати з них: жінок та чоловіків. Також доцільно відображати загальну (планову) чисельність середньорічної кількості членів Рахункової палати (осіб), з них: жінок (осіб) та чоловіків (осіб).

У показниках продукту:

- Кількість проведених контрольних-аналітичних заходів, з них: **аудитів ефективності (од.).**

- Кількість звітів та висновків за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), з них: **звітів та висновків за результатами аудитів ефективності (од.).**

- Кількість звітів та висновків за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), з них **звітів та висновків, які включають гендерні аспекти (од.).**

- Кількість звітів, висновків, інформаційних бюлетенів, які направлені ВРУ, Президенту України, КМУ, центральним органам державної та виконавчої влади, з них: документів, які включають ґендерні аспекти (од.).

- Кількість міжнародних та координованих аудитів з них: аудитів, які включають ґендерні аспекти (од.).

- Кількість тем, за якими був проведений аудит ефективності, з них з включенням ґендерних аспектів (од.).

- Кількість установ, за якими проведено заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), (од.).

- Кількість рекомендацій, за результатами здійснених заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (од.).

- Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, у тому числі у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків всього (осіб), з них: жінок та чоловіків (осіб).

- Кількість затверджених методик та методологій, в тому числі з ґендерними аспектами (од.).

- Кількість проведених планових контрольних-аналітичних заходів (од.).

- Кількість проведених позапланових контрольних-аналітичних заходів – всього (од.), з них:

- з власної ініціативи (од.);

- на підставі звернень (од.) .

У показниках ефективності:

- Середня кількість заходів державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) на 1 аудитора, з них: аудитів ефективності (од).

- Середня вартість 1 заходу державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту), (тис.грн.).

У показниках якості:

- Рівень виконання об'єктами контролю рекомендацій Рахункової палати, наданих за результатами контрольних заходів, з них рекомендацій, які враховують ґендерні аспекти (%).

- Частка працівників, які підвищили кваліфікацію у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у загальній чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію всього (%) з них: жінки (%) чоловіки (%).

- Рівень виконання плану роботи Рахункової палати, в т.ч. аудиту ефективності (%).

- Динаміка кількості рекомендацій за результатами аудитів ефективності, які включають ґендерні аспекти, до попереднього року (%).

_____ дата