



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ГЕОДЕЗІЇ, КАРТОГРАФІЇ ТА КАДАСТРУ  
Держгеокадастр

**НАКАЗ**

Київ

№ 378

27.12.2024

**Про здійснення планового  
внутрішнього аудиту**

Відповідно до Положення про Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2015 року № 15 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2021 року № 1302), Порядку здійснення внутрішнього аудиту та утворення підрозділів внутрішнього аудиту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 вересня 2011 року № 1001 (із змінами), Стандартів внутрішнього аудиту, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 04.10.2011 № 1247, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 20 жовтня 2011 року за № 1219/19957 (із змінами), на підставі Зведеного плану діяльності з внутрішнього аудиту на 2024–2026 роки Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру

**НАКАЗУЮ:**

1. Здійснити плановий внутрішній аудит оцінки ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом за період із 01.01.2021 по 31.12.2024 (далі – плановий внутрішній аудит).

2. Утворити аудиторську групу для здійснення планового внутрішнього аудиту оцінки ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом за період із 01.01.2021 по 31.12.2024 у складі згідно з додатком.

3. Затвердити Програму планового внутрішнього аудиту оцінки ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом за період із 01.01.2021 по 31.12.2024 (далі – Програма), що додається.

4. Здійснити плановий внутрішній аудит із 30.12.2024 по 31.03.2025 відповідно до Програми, затвердженої цим наказом.

5. Керівникам самостійних структурних підрозділів апарату Держгеокадастру забезпечити надання аудиторській групі в повному обсязі необхідних для проведення планового внутрішнього аудиту достовірних документів та інформації у разі потреби.

6. Директору Департаменту управління персоналом Держгеокадастру Ірині Соловей створити належні умови для роботи аудиторської групи та забезпечити надання необхідних документів і матеріалів.

7. Керівнику аудиторської групи Катерині Брек забезпечити складання проєкту аудиторського звіту, висновків та рекомендацій за результатами планового внутрішнього аудиту до 31.03.2025.

8. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

В. о. Голови

Дмитро МАКАРЕНКО

Додаток  
до наказу Держгеокадастру  
«Про здійснення планового  
внутрішнього аудиту»

**СКЛАД АУДИТОРСЬКОЇ ГРУПИ**  
для здійснення планового внутрішнього аудиту  
оцінки ефективності діяльності Департаменту управління персоналом  
Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління  
персоналом за період із 01.01.2021 по 31.12.2024

№ з/п	Прізвище, ім'я	Посада	Термін
1	БРЕК Катерина	Начальник Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, керівник аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025
2	РОГОВА Лариса	Начальник відділу внутрішнього аудиту з питань діяльності державних підприємств Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, член аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025
3	ШТОКМАН Олена	Головний спеціаліст відділу внутрішнього аудиту з питань діяльності державних підприємств Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, член аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025
4	АРТЕМЕНКО Наталія	Головний спеціаліст відділу внутрішнього аудиту з питань діяльності державних підприємств Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, член аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025
5	КОРІНЬОВСЬКА Інна	Головний спеціаліст відділу внутрішнього аудиту з питань діяльності територіальних органів Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, член аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025
6	ЛУК'ЯНІХІНА Катерина	Головний спеціаліст відділу внутрішнього аудиту з питань діяльності територіальних органів Управління внутрішнього аудиту Держгеокадастру, член аудиторської групи	25.12.2024 – 31.03.2025

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Держгеокадастру

27 12 2024 року № 378

**ПРОГРАМА**

**планового внутрішнього аудиту оцінки ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом за період із 01.01.2021 по 31.12.2024**

Напрямок аудиту	Аудит ефективності
Тема внутрішнього аудиту	Оцінка ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом
Цілі внутрішнього аудиту	Надання в. о. Голови Держгеокадастру обґрунтованих висновків стосовно ефективності діяльності Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану організації та проведення роботи з управління персоналом
Об'єкт внутрішнього аудиту	Діяльність Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо організації та проведення роботи з управління персоналом
Суб'єкт внутрішнього аудиту	Департамент управління персоналом Держгеокадастру
Період, що охоплюється внутрішнім аудитом	з 01.01.2021 по 31.12.2024
Термін проведення внутрішнього аудиту	з 30.12.2024 по 31.03.2025
Спосіб здійснення внутрішнього аудиту	За місцем розташування Департаменту управління персоналом Держгеокадастру
Початкові обмеження щодо проведення внутрішнього аудиту (часові, географічні та інші)	Аудиторські дії та дослідження проводяться у приміщеннях Держгеокадастру відповідно до графіка його роботи, на робочих місцях членів аудиторської групи, на підставі інформації та документів, отриманих у ході здійснення внутрішнього аудиту
Питання, що підлягають дослідженню	1. Аналіз інформації про об'єкт внутрішнього аудиту 1.1. Опис об'єкта внутрішнього аудиту. 1.2. Аналіз стану усунення порушень, виявлених попередніми аудитами та іншими контрольними заходами за досліджуваною темою. 2. Наскільки ефективно організовано та здійснено діяльність з управління персоналом у Держгеокадастрі? 2.1. Чи ефективні заходи з проведення добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників? Ключові аспекти і критерії аудиту: регламентованість (існує чіткий, формалізований порядок, політика, правила, процедури, які стосуються питань добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби

	<p>категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників);</p> <p>повнота та достатність (існуючі порядки, правила, процедури, які стосуються питань добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників, включають усі напрями, аспекти роботи із зазначеного питання);</p> <p>комунікація (налагоджено чітку взаємодію між Департаментом управління персоналом та зацікавленими структурними підрозділами Держгеокадастру з питань заповнення вакантних посад);</p> <p>розподіл обов'язків (чітко визначено обов'язки працівників Департаменту управління персоналом та зацікавлених структурних підрозділів Держгеокадастру з питань заповнення вакантних посад).</p> <p>2.2. Чи достатньо ефективна комунікація / взаємодія між Департаментом управління персоналом та іншими структурними підрозділами Держгеокадастру з питань, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу в Держгеокадастрі?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентація (існує чітка політика, правила, процедури, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення в Держгеокадастрі);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітко визначення повноважень, прав та обов'язків працівників Департаменту управління персоналом та інших структурних підрозділів Держгеокадастру з питань, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу в Держгеокадастрі);</p> <p>комунікація (налагоджена чітка взаємодія між Департаментом управління персоналом та іншими самостійними структурними підрозділами Держгеокадастру з питань, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу).</p> <p>2.3. Чи належно забезпечено підготовку документів для призначення, переведення та звільнення персоналу апарату Держгеокадастру та керівників територіальних органів?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>відповідність (діяльність щодо підготовки документів про призначення, переведення та звільнення здійснюється із дотриманням вимог законодавства, зокрема, відповідно до частин першої і третьої статей 57 і 58 Закону України «Про запобігання корупції» щодо проведення спеціальної перевірки, забезпечення проведення перевірки достовірності відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади»; заходи та процедури з призначення, переведення та звільнення персоналу Держгеокадастру, зокрема, у разі зміни</p>
--	---

	<p>структури / штатного розпису органу відповідають нормам законодавства);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітко визначення обов'язків керівництва та працівників Департаменту управління персоналом, надання їм відповідних прав та ресурсів, необхідних для виконання своїх посадових обов'язків);</p> <p>своєчасність (організаційно-розпорядчі документи Держгеокадастру з питань призначення, переведення та звільнення своєчасно приводяться у відповідність до вимог законодавства).</p> <p>2.4. Чи достатньо організовано процес укладання контрактів з керівниками державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру, розірвання та продовження строку дії таких контрактів та участь у здійсненні заходів із перевірки виконання умов таких контрактів?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентованість (існують чіткі порядки, регламенти щодо процесів укладання, продовження строку дії, розірвання контрактів з керівниками державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітко визначено повноваження, права та обов'язки Департаменту управління персоналом та інших самостійних структурних підрозділів Держгеокадастру, які беруть участь в координації діяльності державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру, з відповідних питань);</p> <p>своєчасність (заходи щодо розірвання та продовження строку дії контрактів з керівниками державних підприємств здійснюються у строки / терміни, визначені контрактами та нормами законодавства).</p> <p>2.5. Чи забезпечено належне формування, ведення та зберігання трудових книжок, особових справ (особових карток) працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>повнота наповнення (особові справи (особові картки) працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств сформовані відповідно до вимог законодавства);</p> <p>систематичність (своєчасне та постійне відображення інформації в особових справах (особових картках) та трудових книжках);</p> <p>контрольованість процесу (своєчасність та ефективність здійснення заходів контролю за формуванням, веденням, зберіганням та обліком особових справ (особових карток) та трудових книжок працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств для запобігання порушенню вимог законодавства).</p> <p>2.6. Чи здійснюється належний моніторинг своєчасності встановлення надбавок за вислугу років?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p>
--	---

	<p>систематичність (моніторинг своєчасності встановлення надбавок за вислугу років здійснюється систематично та безперервно);</p> <p>відповідність (встановлені надбавки за вислугу років державним службовцям відповідають обчисленому стажу та вимогам законодавства);</p> <p>достовірність (обчислення стажу роботи, досвіду роботи у відповідній сфері, досвіду роботи на керівних посадах, стажу державної служби для призначення на відповідну посаду державної служби та під час проходження служби здійснено на підставі повної та достовірної інформації, що ґрунтується на документальних та фактичних даних).</p> <p>2.7. Чи впорядковано облік відпусток працівників апарату та керівників територіальних органів Держгеокадастру та державних підприємств?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентованість (існують чіткі правила, регламенти та форми документування процесу обліку відпусток, зокрема, шляхом внесення відомостей до інформаційних систем);</p> <p>систематичність та безперервність процесу (облік відпусток здійснюється постійно та відповідно до вимог законодавства);</p> <p>контрольованість процесу (своєчасне здійснення заходів контролю за виконанням графіка відпусток Держгеокадастру, повнотою та достовірністю обліку відпусток).</p> <p>2.8. Чи належно організовано роботу з розроблення посадових інструкцій державних службовців та працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів, затвердження яких належить до повноважень Голови Держгеокадастру, їх перегляду на відповідність встановленим законодавством вимогам?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>відповідність (розроблені посадові інструкції відповідають вимогам законодавства, положенням про структурні підрозділи Держгеокадастру та його територіальні органи та класифікації посад, проведеної Держгеокадастром відповідно до наказу Держгеокадастру від 26.03.2024 № 90 «Про проведення повторної класифікації посад державної служби», в частині визначення основних обов'язків (кваліфікаційних рівнів);</p> <p>своєчасність (дотримані встановлені строки/терміни щодо розроблення, затвердження та перегляду посадових інструкцій).</p> <p>2.9. Чи ефективно здійснюється координація діяльності з територіальними органами Держгеокадастру з питань управління персоналом?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентованість (існує порядок, політика, правила, процедури, які стосуються питань координації територіальних органів);</p> <p>комунікація (існує чітка визначена взаємодія між Департаментом управління персоналом та кадровими службами територіальних органів Держгеокадастру щодо питань управління персоналом, зокрема щодо звітування з питань заповнення вакантних посад);</p>
--	---

	контрольованість (своєчасне здійснення заходів контролю для запобігання порушенням умов законодавства).
Обсяг аудиторських прийомів і процедур	Вивчення, спостереження, опитування, підтвердження, підрахунок, аналітичний огляд
Склад аудиторської групи	Згідно з додатком до наказу
Планові трудові витрати	396 людиноднів*

\* Розподіл робочого часу, кількість робочих днів, відповідальні виконавці зазначені в додатку до Програми внутрішнього аудиту

Начальник Управління  
внутрішнього аудиту

Катерина БРЕК



Додаток  
до Програми планового  
внутрішнього аудиту оцінки  
ефективності діяльності  
Департаменту управління  
персоналом Держгеокадастру  
щодо стану організації  
та проведення роботи  
з управління персоналом  
за період із 01.01.2021 по 31.12.2024

**Перелік питань  
планового внутрішнього аудиту оцінки ефективності діяльності  
Департаменту управління персоналом Держгеокадастру щодо стану  
організації та проведення роботи з управління персоналом  
за період із 01.01.2021 по 31.12.2024**

№ з/п	Послідовність дій під час проведення аудиту	Дата виконання	Кількість робочих днів	Ім'я та прізвище відповідального за виконання
1	Аналіз інформації про об'єкт внутрішнього аудиту	30.12.2024– 17.01.2025	15	Катерина Брек Лариса Рогова Олена Штокман Інна Корінювська Наталія Артеменко Катерина Лук'яніхіна
1.1	Опис об'єкта внутрішнього аудиту			
1.2	Аналіз стану усунення порушень, виявлених попередніми аудитами та іншими контрольними заходами за досліджуваною темою			
2	Наскільки ефективно організовано та здійснено діяльність з управління персоналом у Держгеокадастрі?	20.01.2025– 21.03.2025	45	Катерина Брек Лариса Рогова Олена Штокман Інна Корінювська Наталія Артеменко Катерина Лук'яніхіна
2.1	Чи ефективні заходи з проведення добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників? Ключові аспекти і критерії аудиту: регламентованість (існує чіткий, формалізований порядок, політика, правила, процедури, які стосуються питань добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників); повнота та достатність (існуючі порядки, правила, процедури, які стосуються питань добору персоналу на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» в апараті Держгеокадастру та його територіальних органах, зокрема			

1	2
	<p>керівників головних управлінь Держгеокадастру та їх заступників, включають усі напрями, аспекти роботи із зазначеного питання);</p> <p>комунікація (налагоджено чітку взаємодію між Департаментом управління персоналом та зацікавленими структурними підрозділами Держгеокадастру з питань заповнення вакантних посад);</p> <p>розподіл обов'язків (чітко визначено обов'язки працівників Департаменту управління персоналом та зацікавлених структурних підрозділів Держгеокадастру з питань заповнення вакантних посад)</p>
2.2	<p>Чи достатньо ефективна комунікація / взаємодія між Департаментом управління персоналом та іншими структурними підрозділами Держгеокадастру з питань, що стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу в Держгеокадастрі?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентація (існує чітка політика, правила, процедури, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення в апараті Держгеокадастру);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітко визначення повноважень, прав та обов'язків працівників Департаменту управління персоналом та інших структурних підрозділів апарату Держгеокадастру з питань, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу в Держгеокадастрі);</p> <p>комунікація (налагоджено чітку взаємодію між Департаментом управління персоналом та іншими самостійними структурними підрозділами апарату Держгеокадастру з питань, які стосуються всіх етапів процесу призначення, переведення, звільнення персоналу в Держгеокадастрі)</p>
2.3	<p>Чи належно забезпечено підготовку документів для призначення, переведення та звільнення персоналу апарату Держгеокадастру та керівників територіальних органів?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>відповідність (діяльність щодо підготовки документів про призначення, переведення та звільнення здійснюється з дотриманням вимог законодавства, зокрема частин першої і третьої статей 57 і 58 Закону України «Про запобігання корупції» щодо проведення спеціальної перевірки, забезпечення проведення перевірки достовірності відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади»; заходи та процедури з призначення, переведення та звільнення персоналу Держгеокадастру, у тому числі при зміні структури / штатного розпису органу, відповідають нормам законодавства);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітко визначення обов'язків керівництва та працівників Департаменту управління персоналом, надання їм відповідних прав та ресурсів, необхідних для виконання своїх посадових обов'язків);</p> <p>своєчасність (організаційно-розпорядчі документи Держгеокадастру з питань призначення, переведення та звільнення своєчасно приводяться у відповідність до вимог законодавства)</p>
2.4	<p>Чи достатньо організовано процес укладання контрактів з керівниками державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру, розірвання та продовження строку дії таких контрактів та участь у здійсненні заходів із перевірки виконання умов таких контрактів?</p>

1	2
	<p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентованість (існують чіткі порядки, регламенти щодо процесів укладання, продовження строку дії, розірвання контрактів з керівниками державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру);</p> <p>розподіл завдань та обов'язків (чітке визначення повноважень, прав та обов'язків Департаменту управління персоналом та інших самостійних структурних підрозділів Держгеокадастру, які беруть участь в координації діяльності державних підприємств, що належать до сфери управління Держгеокадастру, з відповідних питань);</p> <p>своєчасність (заходи щодо розірвання та продовження строку дії контрактів з керівниками державних підприємств здійснюються у строки / терміни, визначені контрактам та нормами законодавства)</p>
2.5	<p>Чи забезпечено належне формування, ведення та зберігання трудових книжок, особових справ (особових карток) працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>повнота наповнення (особові справи (особові картки) працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств сформовано відповідно до вимог законодавства);</p> <p>систематичність (своєчасне та постійне відображення інформації в особових справах (особових картках) та трудових книжках);</p> <p>контрольованість процесу (своєчасність та ефективність здійснення заходів контролю за формуванням, веденням, зберіганням та обліком особових справ (особових карток) і трудових книжок працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів та державних підприємств для запобігання порушенню вимог законодавства)</p>
2.6	<p>Чи здійснюється належний моніторинг своєчасності встановлення надбавок за вислугу років?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>систематичність (моніторинг своєчасності встановлення надбавок за вислугу років здійснюється систематично та безперервно);</p> <p>відповідність (встановлені надбавки за вислугу років державним службовцям відповідають обчисленому стажу та вимогам законодавства);</p> <p>достовірність (обчислення стажу роботи, досвіду роботи у відповідній сфері, досвіду роботи на керівних посадах, стажу державної служби для призначення на відповідну посаду державної служби та під час проходження служби здійснено на підставі повної та достовірної інформації, що ґрунтується на документальних та фактичних даних)</p>
2.7	<p>Чи впорядковано облік відпусток працівників апарату, керівників територіальних органів Держгеокадастру та державних підприємств?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:</p> <p>регламентованість (існують чіткі правила, регламенти та форми документування процесу обліку відпусток, у тому числі шляхом внесення відомостей до інформаційних систем);</p> <p>систематичність та безперервність процесу (облік відпусток здійснюється постійно та відповідно до вимог законодавства);</p>

	контрольованість процесу (своєчасне здійснення заходів контролю за виконанням графіку відпусток Держгеокадастру, повнотою та достовірністю обліку відпусток)			
2.8	<p>Чи належно організована робота з розроблення посадових інструкцій державних службовців та працівників апарату Держгеокадастру, керівників територіальних органів, затвердження яких належить до повноважень Голови Держгеокадастру, їх перегляду на відповідність встановленим законодавством вимогам?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:          відповідність (розроблені посадові інструкції відповідають вимогам законодавства, положенням про структурні підрозділи Держгеокадастру та його територіальні органи та класифікації посад, проведеної відповідно до наказу Держгеокадастру від 26.03.2024 № 90 «Про проведення повторної класифікації посад державної служби» в частині визначення основних обов'язків (кваліфікаційних рівнів);          своєчасність (дотримано встановлених строків / термінів щодо розроблення, затвердження та перегляду посадових інструкцій)</p>			
2.9	<p>Чи ефективно здійснюється координація діяльності з територіальними органами Держгеокадастру з питань управління персоналом?</p> <p>Ключові аспекти і критерії аудиту:          регламентованість (існує порядок, політика, правила, процедури, які стосуються питань координації територіальних органів);          комунікація (існує чітко визначена взаємодія між Департаментом управління персоналом та кадровими службами територіальних органів Держгеокадастру щодо питань управління персоналом, зокрема щодо звітування з питань заповнення вакантних посад);          контрольованість (своєчасне здійснення заходів контролю для запобігання порушенням умов законодавства)</p>			
3	Підготовка проекту аудиторського звіту та рекомендацій за результатами внутрішнього аудиту	24.03.2025– 28.03.2025	5	Катерина Брек Лариса Рогова Олена Штокман Інна Корінювська Наталія Артеменко Катерина Лук'яніхіна
4	Надання проекту аудиторського звіту для ознайомлення керівнику суб'єкта внутрішнього аудиту та підписання аудиторського звіту	31.03.2025	1	Катерина Брек

Начальник  
Управління внутрішнього аудиту

Катерина БРЕК