

До оприлюднення
В. Кошель



Проект
Автор проекту
Міський голова
Г.Дикий

Про затвердження міської
цільової Програми професійного розвитку
кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради
та її виконавчих органів на 2019 – 2021 роки

Розглянувши подання міського голови, відповідно до пункту 22 частини першої статті 26, статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», пунктів 20, 21 статті 91 Бюджетного кодексу України, Стратегії розвитку міста Біла Церква на період до 2025 року, затвердженої рішенням Білоцерківської міської ради від 24.03.2016 р. № 123-08-VII, з метою реалізації повноважень органів місцевого самоврядування, розвитку кадрового потенціалу та забезпечення підвищення кваліфікації кадрів органів місцевого самоврядування м. Біла Церква протягом 2019-2021 років, міська рада вирішила:

1. Затвердити міську цільову Програму професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019–2021 роки (далі – Програма), згідно з додатком.

2. Міському фінансовому управлінню Білоцерківської міської ради щорічно при формуванні проекту міського бюджету передбачати кошти на фінансування Програми, виходячи з реальних можливостей бюджету та його пріоритетів.

3. Відділу кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород щороку до 10 лютого надавати узагальнену інформацію про хід виконання Програми постійній комісії з питань дотримання прав людини, законності, боротьби зі злочинністю, оборонної роботи, запобігання корупції, сприяння депутатській діяльності, етики та регламенту, керуючому справами виконавчого комітету Білоцерківської міської ради.

4. Контроль за виконанням рішення покласти на постійну комісію з питань дотримання прав людини, законності, боротьби зі злочинністю, оборонної роботи, запобігання корупції, сприяння депутатській діяльності, етики та регламенту.

Міський голова

Г. Дикий

Додаток
до рішення Білоцерківської міської ради
від _____ 2018 року
№ _____

ПРОГРАМА
професійного розвитку кадрового
потенціалу Білоцерківської міської ради
та її виконавчих органів
на 2019 – 2021 роки

Паспорт Програми

Назва програми	Програма професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019–2021 роки
Ініціатор розроблення Програми	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород Білоцерківської міської ради
Співрозробники Програми	КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»
Відповідальний виконавець	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород Білоцерківської міської ради
Учасники програми	Працівники структурних підрозділів Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів
Підстава для розробки Програми	Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»
Нормативно-правова база Програми	Конституція України Бюджетний Кодекс України Кодекс законів про працю України Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування в Україні», «Про державні цільові програми», «Про професійний розвиток працівників» та ін. Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» Рішення Білоцерківської міської ради від 23 березня 2016 року № 123-08-VII «Про затвердження Стратегії розвитку міста Біла Церква на період до 2025 року»
Термін реалізації Програми	2019 - 2021 роки
Перелік бюджетів, які беруть участь у виконанні	Фінансування заходів Програми здійснюється за рахунок коштів міського бюджету та інших джерел, не заборонених

Програми	чинним законодавством України
Загальний обсяг фінансових ресурсів необхідних для реалізації Програми	У 2019 році – 300,00 тис. грн. У 2020 році – 300,00 тис. грн. У 2021 році – 300,00 тис. грн.
Головний розпорядник коштів	виконавчий комітет Білоцерківської міської ради

1. Загальні положення

Вивчення діяльності органів місцевого самоврядування виявляє актуальні проблеми, пов'язані з недостатнім фінансовим забезпеченням перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у відповідних навчальних закладах; відсутністю в достатній кількості навчально-методичного матеріалу, інформаційного ресурсу для виявлення проблем місцевого розвитку тощо.

Зазначені проблеми свідчать про необхідність впровадження комплексу заходів з розвитку місцевого самоврядування у місті, зокрема розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів.

Враховуючи, що органи місцевого самоврядування є однією з основ розвитку демократії в Україні, усвідомлюючи, що посилення ролі місцевого самоврядування є важливим внеском у розбудову держави на принципах демократії влади, виникла потреба у прийнятті цільової міської програми з метою створення належних умов для реалізації територіальною громадою та органами місцевого самоврядування прав і повноважень, визначених Конституцією та законами України.

Програма професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019–2021 роки (далі - Програма) розроблена відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування в Україні», «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників», Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012, Стратегії розвитку міста Біла Церква на період до 2025 року, затвердженої рішенням Білоцерківської міської ради від 24.03.2016 р. № 123-08-VII та спрямована на подальший розвиток кадрового потенціалу і місцевого самоврядування у місті Біла Церква як особливо важливої складової ефективного управління містом.

2. Обґрунтування необхідності розробки Програми

Сучасне місто вимагає сучасної системи управління, яка відповідає європейським стандартам. Перш за все, така система повинна бути максимально прозорою і орієнтованою на задоволення потреб членів міської громади, керуватися простим принципом «влада для людей, а не люди для влади». По-друге, вона повинна бути професійною та ефективною – кошти міської громади мають витрачатися зважено, контрольовано та з орієнтацією на результат. По-третє, вона повинна бути прогресивною, орієнтованою не тільки на сьогоднішній день, а й на майбутнє, вирішувати сьогоднішні проблеми з врахуванням наслідків ухвалених рішень для майбутніх періодів розвитку. Створення такої системи управління вимагає інноваційних підходів, і з точки зору виховання кадрів, і з точки зору використання сучасних комп'ютерних технологій, і з точки зору впровадження сучасних управлінських моделей.

Однією зі складових створення і функціонування дієвої системи управління містом є забезпечення ефективного кадрового менеджменту у виконавчих органах міської ради. Крім того, кваліфіковані кадри є найбільш конкурентним ресурсом систем управління та розвитку високопродуктивної економіки міста.

Розвиток кадрів є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої організації. З прийняттям Стратегії розвитку міста Біла Церква на період до 2025 року, затвердженої рішенням Білоцерківської міської ради від 24 березня 2016 року № 123-08-VII, питання розвитку кадрів структурних підрозділів Білоцерківської міської ради набуло особливої актуальності, оскільки для задоволення поточних і майбутніх потреб громади та досягнення стратегічних цілей діяльність представників муніципалітету має відповідати вимогам сучасних європейських стандартів.

Підвищення професійної кваліфікації працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів, їхня ініціативність та професійність у розробці рішень і проектів, використання новітніх знань і практик, зокрема, й сучасних комп'ютерних технологій, при тісній взаємодії з депутатським корпусом міської ради й громадою міста створюватимуть можливість прийняття більш ефективних рішень в управлінні містом.

На сучасному етапі важливо, щоб кожна посадова особа місцевого самоврядування володіла знаннями та уміннями, необхідними для роботи в нинішніх непростих суспільно-політичних умовах. Розвиток кадрів є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої справи. З метою

економії бюджетних ресурсів особливого значення набуває навчання посадових осіб місцевого самоврядування, важливе місце в якому надається підвищенню кваліфікації кадрів, як виду навчання, що триває без відриву від основної роботи, є безперервним, актуальним і забезпечує отримання нових знань. Таким чином Програма професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019–2021 роки спрямована на вирішення цього завдання та визначатиме комплекс заходів, спрямованих на забезпечення системного підходу до розвитку кадрового потенціалу та забезпечення підвищення кваліфікації кадрів органів місцевого самоврядування м. Біла Церква протягом 2019 – 2021 років.

Програма базується на аналізі сучасного стану розвитку кадрового потенціалу муніципалітету, визначає проблемні питання, окреслює цілі, завдання та комплекс заходів щодо їх реалізації.

Програма дасть змогу забезпечити виконання наступних завдань:

- створення умов для подальшого удосконалення служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням демократичних цінностей і принципів урядування;
- реалізацію державної кадрової політики у сфері муніципальної служби із запровадженням сучасних технологій управління людськими ресурсами;
- наукове супроводження реформування муніципальної служби, формування та реалізацію державної кадрової політики з використанням кращого міжнародного досвіду;
- моніторинг результативності та ефективності реформування муніципальної служби.

3. Мета Програми

Метою Програми є створення механізму та алгоритмів по роботі з кадрами, які забезпечать можливість оптимізувати чисельність та покращити якісний склад працівників виконавчих органів міської ради шляхом підвищення кваліфікації та забезпечення професійного розвитку посадових осіб органів місцевого самоврядування м. Біла Церква, що сприятиме поліпшенню виконання фахівцями своїх обов'язків, відповідно до вимог сьогодення.

Це, насамперед, стосується організації цілісної взаємопов'язаної системи інформаційних та інструментальних засобів для вирішення завдань інформаційно-аналітичного забезпечення управління містом; реалізації державної політики у сфері інформаційно-телекомунікаційних технологій, відповідно до нормативно-законодавчих вимог та підвищення комп'ютерної, а,

відтак, і фахової грамотності спеціалістів органів місцевого самоврядування, вдосконалення їхніх знань з державної та іноземних мов тощо.

Підвищення кваліфікації кадрів як за професійною програмою так і за короткостроковими тематичними та постійно діючими семінарами передбачає:

- фахове удосконалення та оновлення знань і вмінь посадових осіб місцевого самоврядування та прирівняних до них осіб, необхідних для успішної професійної діяльності;
- надання і оновлення знань, удосконалення і розвиток умінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності працівників.

Предметом даної Програми є сукупність заходів з навчання й підвищення кваліфікації працівників, професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, розробки чітких критеріїв оцінки ефективності співробітників та роботи з кадровим резервом; напрацювання нормативних актів, що стосуються питання розвитку кадрового потенціалу структурних підрозділів міської ради.

Постійне підвищення кваліфікації та створення чітких критеріїв оцінки ефективності співробітників, а також застосування прозорого механізму підбору до бази кадрового резерву дозволяє працівникам використовувати новітні технології в їхній області, підвищує рівень мотивації та лояльності до організації, допомагає ставати ефективнішими у професійному плані. А це, у свою чергу, веде до конкурентоспроможності й успіху організації, і позитивним чином впливатиме на розвиток територіальної громади міста.

Цільові групи даної програми - це працівники міської ради та її виконавчих органів.

4.Фінансування та строки виконання Програми

Фінансування заходів, визначених Програмою, здійснювати за рахунок коштів та у межах планових призначень, з врахуванням фінансових можливостей міського бюджету, а також за рахунок інших джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Видатки на відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженнями працівників плануються у відповідних кошторисах розпорядників коштів міського бюджету.

Головним розпорядником коштів, що виділяються на реалізацію заходів Програми, є виконавчий комітет Білоцерківської міської ради.

Строк виконання Програми – 2019-2021 роки.

5. Обґрунтування шляхів і засобів розв'язання проблеми, завдання Програми

Актуальним на сьогоднішній день є удосконалення кадрового потенціалу як складової системи управління містом. Для цього необхідно:

- створити сучасну інтегровану систему управління кадровою політикою, яка забезпечувала б відбір посадових осіб місцевого самоврядування на основі професійної компетентності, постійне підвищення їхньої кваліфікації, об'єктивну атестацію та формування резерву кадрів і в підсумку – підвищення якісного кадрового складу цих закладів;

- на основі узагальненої аналітичної інформації і застосування методів стратегічного управління відпрацювати й прийняти вичерпний пакет нормативних актів, які встановлюють єдині правила розвитку кадрового потенціалу органу місцевого самоврядування, створити механізм їх постійного оновлення відповідно до вимог часу;

- поступово привести у відповідність до міжнародних стандартів якості (ISO) діяльність усіх підрозділів виконавчих органів міської влади, комунальних підприємств, бюджетних установ, які надають адміністративні, соціальні, комунальні та інші послуги мешканцям міста;

- забезпечити максимальну публічність ухвалення рішень органами місцевого самоврядування з широким залученням територіальної громади;

Таким чином основними завданнями Програми є:

- 1) Забезпечення участі працівників міської ради та її виконавчих органів у вітчизняних та міжнародних заходах, спрямованих на розвиток персоналу органів місцевого самоврядування з метою поширення передового управлінського досвіду (з короткотерміновим стажуванням), та у подальшому – звітування учасників стажування і впровадження отриманого досвіду у виконавчих органах Білоцерківської міської ради.

- 2) Проведення навчань працівників з залученням фахівців, що надають консультаційні послуги, зокрема з:

- вдосконалення знань інформаційно-комп'ютерних технологій
- напрацювання механізмів та запровадження системи управління якістю відповідно до стандарту ISO;
- оволодіння системою знань та умінь, які становлять основу культури сучасної ділової української мови та використовуються при складанні й оформленні службових документів в органах місцевого самоврядування;
- удосконалення знань з питань адміністрування у публічному секторі;
- удосконалення знань англійської мови тощо.

3) Проведення різноманітних комунікативних заходів (тренінгів, консультацій, семінарів, лекцій та інше), зокрема, щодо: стратегічного планування; керування людськими ресурсами та проектами; запобігання та протидії проявам корупції; забезпечення ефективності розробки та запровадження стратегічної комунікації в діяльності органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями та політичними партіями; отримання основ теоретичних знань з управління в публічному секторі із застосуванням європейських орієнтирів тощо.

4) Запровадження практики залучення працівників міської ради та її виконавчих органів до процесу прийняття рішень шляхом анкетування, опитувань, обговорення щодо питань довіри до влади, покращення іміджу органів місцевого самоврядування, визначення тематики навчання посадових осіб муніципалітету та аналізу підсумків його проведення тощо.

5) Щорічна організація тематичних робочих поїздок з обміну передовим досвідом в органи місцевого самоврядування інших міст України, інших держав та ділитися кращими здобутками на базі виконавчих органів Білоцерківської міської ради.

6) Щорічне підбиття підсумків навчання персоналу та відзначення кращих працівників виконавчих органів Білоцерківської міської ради шляхом матеріального чи іншого заохочення.

6. Ресурсне забезпечення міської цільової Програми професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019 – 2021 роки

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання Програми	Етапи виконання програми			Усього витрат на виконання програми, тис.грн.
	2019 рік (тис.грн.)	2020 рік (тис.грн.)	2021 рік (тис.грн.)	
Обсяг ресурсів, усього, у тому числі:				
міський бюджет	300,00	300,00	300,00	900,00
інші кошти не заборонені законодавством				

7. Напрями діяльності та заходи Програми

№ з/п	Перелік заходів Програми	Строк виконання заходу	Виконавці	Джерела фінансування	Орієнтовні обсяги фінансування (вартість), тис. гривень	Очікуваний результат
1	3	4	5	6	7	8
1.	Навчання працівників із залученням фахівців, що надають консультаційні послуги					
	Вдосконалення знань працівників інформаційно-комп'ютерних технологій: - робота щодо наповнення інформаційних ресурсів; - реалізації заходів з впровадження інформаційних сервісів.	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород	Міський бюджет, інші джерела	120,0 у т.ч.: 2019 р. - 40,00 2020 р. - 40,0 2021 р. - 40,0	Забезпечення комп'ютерної та інформаційної грамотності посадових осіб міської ради
	Підвищення рівня загальномовної підготовки, мовної грамотності, удосконалення знань і практичних навичок щодо використання мовних норм в усному й писемному мовленні професійного спілкування посадових осіб місцевого самоврядування.	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород	Міський бюджет, інші джерела	90,00 у т.ч.: 2019 р. - 30,00 2020 р. - 30,00 2021 р. - 30,00	Професійна діяльність посадових осіб здійснюється через спілкування та пов'язана із сферою обслуговування. Тому рівень мовної культури є важливим аспектом формування іміджу посадової особи й установи, в якій вона працює.
	Навчання з англійської мови: посадових осіб з первинним рівнем знань іноземної мови; посадових осіб з середнім рівнем знань іноземної мови;	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород	Міський бюджет, інші джерела	75,00 у т.ч.: 2019 р. - 25,00 2020 р. - 25,00	Підвищення рівня володіння діловою англійською мовою посадових осіб органів

				2021 р. – 25,00	місцевого самоврядування. розвиток навичок говоріння, аудіювання, читання та письма, корекція вимовних та граматичних навичок, розширення словникового запасу.
Залучення консультантів та організація проведення навчань щодо стратегічного планування, керування людськими ресурсами та проектами за участі керівництва структурних підрозділів міської ради, їх заступників	За потреби	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород ; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»	Міський бюджет та інші джерела	90,00 у т.ч.: 2019 р. - 30,00 2020 р. - 30,00 2021 р. - 30,00	Професійно підготовлені працівники сфери управління людськими ресурсами – запорука високоякісного кадрового складу організації.
Залучення консультантів та організація проведення навчання на теми: - запобігання проявам корупції за участі структурних підрозділів міської ради; - оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення	За потреби	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород ; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»	Міський бюджет та інші джерела	60,00 у т.ч.: 2019 р. - 20,00 2020 р. - 20,00 2021 р. - 20,00	Усвідомлення персональної відповідальності і негативного ставлення до корупції, оволодіння знаннями про механізми запобігання корупції
Залучення консультантів та організація проведення навчання посадових осіб на тему забезпечення ефективності розробки та запровадження стратегічної комунікації у діяльності органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями та політичними партіями	За потреби	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород ; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»	Міський бюджет та інші джерела	90,00 у т.ч.: 2019 р. - 30,00 2020 р. - 30,00 2021 р. - 30	Удосконалення професійних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування у сфері стратегічних комунікацій.
Тематичні лекції, тренінги,	За	Відділ кадрової	Міський	190,00	Кожен працівник

круглі столи, семінари, курси тощо, спрямованих на підвищення професіоналізму представників органів місцевого самоврядування та впровадження передового досвіду розвитку територій	потреби	роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород ; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»	бюджет та інші джерела	у т.ч.: 2019 р. - 70,00 2020 р. - 60,00 2021 р. - 60,00	не рідше одного разу в рік залучений до заходу
2. Кадровий менеджмент та робота з талановитою молоддю					
Запровадження ведення електронного обліку посадових осіб місцевого самоврядування та працівників виконавчих органів міської ради, які пройшли підвищення кваліфікації, тренінги, семінари тощо	Протягом року	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Створення бази даних проходження навчань, підвищення кваліфікації і т.д.
Забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності працівників виконавчих органів міської ради та подальшим проходженням служби в органах місцевого самоврядування	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Створення умов для професійного розвитку та просування по службі посадових осіб місцевого самоврядування, раціональної розстановки кадрів, з урахуванням професійних здібностей та особистих якостей працівників. Зменшення плинності кадрів
Реалізація програм студентських стажувань	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород ; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої			Залучення студентів на стажування

			Церкви»			
3.	Оцінка працівників міської ради					
	Проведення щорічного оцінювання працівників виконавчих органів міської ради	Щорічно	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Контроль ефективності діяльності, виявлення слабких та сильних сторін команди, корегування кадрового складу
	Моніторинги якості надання послуг структурними підрозділами	За потреби	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород	Міський бюджет	4,5,00 у т.ч.: 2019 р. – 1,5,00 2020 р. – 1,5,00 2021 р. – 1,5,00	Анкетування жителів міста щонайменше один раз у рік
4.	Самоосвіта та саморозвиток працівників виконавчих органів міської ради					
	Організація ефективної системи неперервного професійного навчання працівників міської ради та її виконавчих органів на місцях. Створення умов для підвищення рівня професійної підготовки, самоосвіти та саморозвитку на основі елементів дистанційного та інших новітніх інтерактивних методів навчання для посадових осіб місцевого самоврядування, відео-конференцій	Постійно	Відділ кадрової роботи	Міський бюджет	10,5 у т.ч.: 2019 р. – 3,5 2020 р. 3,5 2021 р. – 3,5	Поширення позитивного досвіду, отримання нових знань у питаннях розвитку засад місцевого самоврядування
5.	Участь працівників міської ради та її виконавчих органів у вітчизняних та міжнародних заходах по обміну досвідом					
	Забезпечення участі у вітчизняних та міжнародних заходах,	За потреби	Відділ кадрової роботи та з питань служби в	Міський бюджет та інші	90,00 у т.ч.: 2019 р.	

<p>спрямованих на вивчення, аналіз, узагальнення та впровадження вітчизняного і світового досвіду щодо вирішення проблемних питань розвитку місцевої територіальної громади, на розвиток працівників органів місцевого самоврядування з метою поширення передового управлінського досвіду (з короткотерміновим стажуванням)</p>		<p>органах місцевого самоврядування і нагород; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»</p>	<p>джерела</p>	<p>- 30,00 2020 р. - 30,00 2021 р. - 30,00</p>	
<p>Організація звітування учасників стажування і аналіз можливостей впровадження отриманого досвіду у виконавчих органах міської ради</p>	<p>Не пізніше наступного тижня після проведення робочої поїздки</p>	<p>Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород</p>			<p>Надання працівниками відділу кадрової роботи пропозицій</p>
<p>6. Запровадження політики якості виконавчих органів Білоцерківської міської ради</p>					
<p>Вступний аудит в організаційних підрозділах міської ради згідно з вимогами європейських норм EN ISO</p> <p>Прийняття рішення про запровадження політики якості</p> <p>Напрацювання механізму приведення у відповідність до міжнародних стандартів якості (ISO) діяльність усіх підрозділів виконавчих органів міської влади, комунальних підприємств, бюджетних установ, які надають адміністративні, соціальні, комунальні та інші послуги мешканцям міста</p>	<p>2019 - 2021 рр.</p>	<p>Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород; КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви»</p>	<p>Міський бюджет та інші джерела</p>	<p>80,00 у т.ч.: 2019р.- 20,0 2020 р. - 30,0 2021 р. - 30,0</p>	<p>Напрацьовано дорожню карту запровадження стандартів ISO у діяльності виконавчих органів міської ради</p>
<p>7. Залучення працівників міської ради до процесу анкетування, опитувань, обговорення стосовно визначення тематики навчання посадових осіб та аналізу підсумків його проведення</p>					

Організація проведення анкетування близько 50% посадових осіб виконавчого комітету Білоцерківської міської ради щодо визначення найбільш проблемних питань в їхній роботі, що потребують додаткових та більш сучасних знань і навиків	За потреби, але не рідше 1 разу на рік	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Проведено анкетування не менше 50% працівників; вироблено шляхи вирішення проблем
Організація опитування близько 50% посадових осіб щодо оцінки проведених навчань	За потреби, але не рідше 1 разу на рік	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Проведено опитування не менше 50% працівників
8. Узагальнення підсумків проведених зазначених заходів, розроблення методичних рекомендацій та розповсюдження їх для використання в роботі посадовими особами виконавчого комітету Білоцерківської міської ради					
Організація підбиття підсумків всіх заходів (навчань, стажувань тощо)	Щороку в грудні	Відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород			Напрацювання плану дій на наступні роки

8. Координація і контроль за виконанням Програми

Координацію за виконанням Програми покласти на керуючого справами виконавчого комітету Білоцерківської міської ради й відповідальних виконавців заходів Програми – відділ кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород та КП БМР «Агенція стратегічного розвитку Білої Церкви».

З метою визначення рівня ефективності виконання Програми, ступеня досягнення мети та завдань, вироблення та прийняття управлінських рішень за результатами виконання Програми, інформування про результати виконання та ефективності використання коштів відповідно до Програми відділом кадрової роботи та з питань служби в органах місцевого самоврядування і нагород спільно з відділом бухгалтерії виконавчого комітету міської ради проводиться моніторинг та оцінка ефективності виконання Програми.

9. Очікувані кінцеві результати виконання Програми, визначення її ефективності

Реалізація Програми професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2019–2021 роки забезпечить професійний розвиток і вдосконалення діяльності працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів.

Зокрема проведення заходів та фінансування Програми сприятиме і забезпечить:

- покращення конкурентоспроможності муніципалітету та підвищення рівня довіри громадян до професійної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування ;

- ефективне функціонування підрозділів Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів відповідно до поставлених стратегічних цілей, шляхом підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування завдяки:

- проведенню навчання персоналу з вдосконалення знань інформаційно-комп'ютерних технологій;

- навчанню персоналу з оволодіння системою управління якістю, відповідно до стандарту ISO, що сприятиме підвищенню надання якості адміністративних послуг, які надаються посадовцями населенню міста на належному рівні;

- зменшення плінності кадрів;

- підвищення рівня професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування шляхом самоосвіти та удосконалення професійних знань, умінь та навичок;

- вивчення та впровадження кращого вітчизняного і міжнародного досвіду в сфері розвитку місцевого самоврядування, що дозволить зробити місто більш сучасним та привабливим, а життя його мешканців – більш комфортним;

- отримання працівниками структурних підрозділів Білоцерківської міської ради консультаційних послуг щодо стратегічного управління, керування людським ресурсом, різноманітними проектами; ефективної розробки та запровадження стратегічної комунікації в діяльності органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями та політичними партіями сприятиме процесам демократизації, налагодженню виваженої та спокійної суспільно-політичної ситуації в місті та поліпшенню іміджу органів місцевого самоврядування.

- популяризації передового досвіду міста.

Постійне підвищення кваліфікації працівників міської ради та її виконавчих органів дозволить використовувати нові знання та новітні технології в їхній роботі, сприятиме формуванню команди однодумців, спільні зусилля та дії якої першочергово спрямовуватимуться на подальший розвиток м. Біла Церква з врахуванням кращих вітчизняних та закордонних практик.

Секретар міської ради

В.Кошель