



**БІЛОЦЕРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**РІШЕННЯ**

від 31 жовтня 2024 року

м. Біла Церква

№ 6382-64-VIII

Про затвердження міської  
цільової Програми професійного розвитку  
кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради  
та її виконавчих органів на 2025 – 2027 роки

Розглянувши подання здійснюючого повноваження міського голови, секретаря міської ради Вовкотруба В.Г., відповідно до пункту 22 частини 1 статті 26, частини 2 статті 42 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, пункту 20 статті 91 Бюджетного кодексу України, з метою реалізації повноважень органів місцевого самоврядування, розвитку кадрового потенціалу та забезпечення підвищення кваліфікації кадрів органів місцевого самоврядування в Білоцерківській міській територіальній громаді протягом 2025-2027 років, міська рада вирішила:

1. Затвердити міську цільову Програму професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2025–2027 роки (далі – Програма), згідно з додатком.

2. Управлінню фінансів Білоцерківської міської ради при формуванні бюджету Білоцерківської міської територіальної громади на відповідний рік передбачити кошти на фінансування заходів Програми, виходячи з фінансового ресурсу бюджету Білоцерківської міської територіальної громади та його пріоритетів.

3. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань охорони здоров'я, материнства та дитинства, освіти, соціального захисту, науки, спорту, культури, мови, молоді, прав національних меншин, міжнародного співробітництва, інформаційної політики та постійну комісію з питань планування соціально-економічного розвитку, бюджету та фінансів.

Секретар міської ради

Володимир ВОВКОТРУБ

Додаток  
до рішення Білоцерківської міської ради  
від 31 жовтня 2024 року  
№ 6382-64-VIII

**ПРОГРАМА**  
професійного розвитку кадрового потенціалу  
Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів  
на 2025 – 2027 роки

**Паспорт Програми**

Назва програми	Програма професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2025–2027 роки
Ініціатор розроблення Програми	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради
Відповідальний виконавець	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради
Учасники програми	Працівники Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів
Підстава для розробки та 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 професійний розвиток працівників»
Термін реалізації Програми	2025 - 2027 роки
Перелік бюджетів, які беруть участь у виконанні Програми	Фінансування заходів Програми здійснюється за рахунок коштів бюджету Білоцерківської міської територіальної громади та інших джерел, не заборонених чинним законодавством України
Загальний обсяг фінансових ресурсів необхідних для реалізації Програми	У 2025 році – 300,00 тис. грн. У 2026 році – 300,00 тис. грн. У 2027 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 Білоцерківській міській територіальній громаді, 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 2025–2027 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» та спрямована на подальший розвиток кадрового потенціалу і місцевого самоврядування, як особливо важливої складової ефективного управління Білоцерківською міською територіальною громадою.

## **2. Обґрунтування необхідності розробки Програми**

Сучасна громада 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 витратитися 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 Білоцерківською міською територіальною громадою є забезпечення ефективного кадрового менеджменту у виконавчих органах Білоцерківської міської ради. Крім того, кваліфіковані кадри є найбільш конкурентним ресурсом систем управління та розвитку високопродуктивної економіки громади.

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 громадою.

На сучасному етапі важливо, щоб кожна посадова особа місцевого самоврядування володіла знаннями та вміннями, 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 2025–2027 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 Білоцерківської міської територіальної громади протягом 2025 – 2027 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 Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів шляхом підвищення кваліфікації та забезпечення їх професійного розвитку, 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 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 та її виконавчого комітету.

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.

Цільові групи даної програми - це працівники Білоцерківської 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 бюджету Білоцерківської міської територіальної громади, 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 бюджету Білоцерківської міської територіальної громади.

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

Строк виконання Програми – 2025-2027 роки.

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

Актуальним на сьогоднішній день є удосконалення кадрового потенціалу як складової системи управління Білоцерківською міською територіальною громадою. 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;

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

Таким чином основними завданнями Програми є:

1) Забезпечення участі працівників Білоцерківської 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;

- 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 Білоцерківської 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 та інших держав.

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 2025 – 2027 роки**

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання Програми	Етапи виконання програми			Усього витрат на виконання програми, тис.грн.
	2025 рік (тис.грн.)	2026 рік (тис.грн.)	2027 рік (тис.грн.)	
Бюджет Білоцерківської міської територіальної	300,00	300,00	300,00	900,00

громади.				
----------	--	--	--	--

## 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.	Навчання працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів 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 управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	45,0 у т.ч.: 2025 р. - 15,00 2026 р. - 15,00 2027 р. - 15,00	Забезпечення комп'ютерної та інформаційної грамотності працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів
	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 управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	75,00 у т.ч.: 2025 р. - 25,00 2026 р. - 25,00 2027 р. - 25,00	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 управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	75,00 у т.ч.: 2025 р. - 25,00 2026 р. - 25,00 2027 р. - 25,00	Підвищення рівня володіння діловою англійською мовою посадових осіб органів 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 Білоцерківської міської ради, їх заступників	За потреби	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	15,00 у т.ч.: 2025 р. - 5,00 2026 р. - 5,00 2027 р. - 5,00	Професійно підготовлені працівники сфери управління людськими ресурсами – запорука високоякісного кадрового складу організації.
	Залучення консультантів та організація проведення навчання на тему запобігання проявам корупції	За потреби	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	15,00 у т.ч.: 2025 р. - 5,00 2026 р. - 5,00 2027 р. - 5,00	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	За потреби	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади,	15,00 у т.ч.: 2025 р. - 5,00 2026 р.	Удосконалення професійних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування у сфері

	органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями та політичними партіями			інші джерела	- 5,00 2027 р. - 5,00	стратегічних комунікацій.
	Тематичні лекції, тренінги, круглі столи, семінари, курси тощо, спрямовані на підвищення професіоналізму представників органів місцевого самоврядування та впровадження передового досвіду розвитку громад	За потреби	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	15,00 у т.ч.: 2025 р. - 5,00 2026 р. - 5,00 2027 р. - 5,00	Кожен працівник не рідше одного разу в рік залучений до заходу
2.	Кадровий менеджмент та робота з талановитою молоддю					
	Запровадження ведення електронного обліку працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів, які пройшли підвищення кваліфікації, тренінги, семінари тощо	Протягом року	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Не потребує фінансування		Створення бази даних проходження навчань, підвищення кваліфікації і т.д.
	Забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів та подальшим проходженням служби в органах місцевого самоврядування	Щорічно	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Не потребує фінансування		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 управління персоналом Білоцерківської міської ради, управління	Не потребує фінансування		Залучення студентів на стажування

			я з питань молоді та спорту Білоцерківськ ської міської ради			
3.	Оцінка працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів					
	Проведення щорічного оцінювання працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів	Щорічно	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Не потребує фінансування		Контроль ефективності діяльності, виявлення слабких та сильних сторін команди, корегування кадрового складу
4.	Самоосвіта та саморозвиток працівників виконавчих органів міської ради					
	Організація ефективної системи неперервного професійного навчання працівників Білоцерківської 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 управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади	15,0 у т.ч.: 2025 р. – 5,00 2026 р. – 5,00 2027 р. – 5,00	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, спрямованих на вивчення, аналіз, узагальнення та впровадження вітчизняного і світового досвіду щодо вирішення проблемних питань розвитку місцевої територіальної громади, на розвиток працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих	За потреби	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради	Бюджет Білоцерківської міської територіальної громади, інші джерела	30,00 у т.ч.: 2025 р. – 10,00 2026 р. – 10,00 2027 р. – 10,00	Поширення позитивного досвіду для професійного розвитку та просування по службі посадових осіб місцевого самоврядування, отримання нових знань у питаннях

	органів з метою поширення передового управлінського досвіду (з короткотерміновим стажуванням)					розвитку засад місцевого самоврядування
	Організація звітування учасників стажування і аналіз можливостей впровадження отриманого досвіду у виконавчих органах Білоцерківської міської ради	Не пізніше наступного тижня після проведення робочої поїздки	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради		Не потребує фінансування	Надання працівниками Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів пропозицій
6.	Залучення працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів до процесу анкетування, опитувань, обговорення стосовно визначення тематики навчання та аналізу підсумків його проведення					
	Організація проведення анкетування близько 50% працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів 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 управління персоналом Білоцерківської міської ради		Не потребує фінансування	Проведено анкетування не менше 50% працівників; розроблені шляхи вирішення проблем
	Організація опитування близько 50% працівників Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів щодо оцінки проведених навчань	За потреби, але не рідше 1 разу на рік	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради		Не потребує фінансування	Проведено опитування не менше 50% працівників
7.	Узагальнення підсумків проведених зазначених заходів, розроблення методичних рекомендацій та розповсюдження їх для використання в роботі працівниками Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів					
	Організація підбиття підсумків всіх заходів (навчань, стажувань тощо)	Щороку в грудні	Відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради		Не потребує фінансування	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, відповідальний виконавець заходів Програми – відділ управління персоналом Білоцерківської міської ради.

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 управління персоналом Білоцерківської міської ради спільно з управлінням фінансового забезпечення та закупівель виконавчого комітету Білоцерківської міської ради проводиться моніторинг та оцінка ефективності виконання Програми.

### **Очікувані кінцеві результати виконання Програми, визначення її ефективності**

Реалізація Програми професійного розвитку кадрового потенціалу Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів на 2025–2027 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;
- зменшення плинності 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;
- отримання працівниками Білоцерківської міської ради та її виконавчих органів консультаційних послуг щодо стратегічного управління, керування людським ресурсом, різноманітними проектами;
- популяризації передового досвіду Білоцерківської міської територіальної громади.

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

Секретар міської ради

Володимир ВОВКОТРУБ