



**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН  
АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«КАЗБЕКОВСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.12.2025

№ 215

с. ДЫЛЫМ

**Об утверждении муниципальной программы «Развития муниципальной службы, а также профессионального развития муниципальных служащих в муниципальном образовании «Казбековский район» Республики Дагестан**

В соответствии с Закон Республики Дагестан «О муниципальной службе» от 11 марта 2008 года № 9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан», Уставом муниципального района, администрация муниципального района «Казбековский район»:

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развития муниципальной службы, а также профессионального развития муниципальных служащих в муниципальном образовании «Казбековский район» Республики Дагестан».
2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального района «Казбековский район» от 30.12.2022 г. № 183.
3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Постановление вступает в силу с 01.01.2026 года.

**Глава муниципального района  
«Казбековский район»**



**Г. Мусаев**

Утверждена  
постановлением администрации  
муниципального района  
«Казбековский район»  
от 09.12.2025 № 215

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**«Развитие муниципальной службы, а также профессионального развития**  
**муниципальных служащих в муниципальном образовании «Казбековский район»**  
**Республики Дагестан»**

Ответственный исполнитель	Управление делами администрации муниципального района «Казбековский район»
Дата составления проекта муниципальной программы «Развитие муниципальной службы, а также профессиональное развитие муниципальных служащих в муниципальном образовании «Казбековский район» Республики Дагестан»	08.12.2025
Должность, Ф.И.О., номер телефона, электронный адрес непосредственного исполнителя	Главный специалист по кадрам администрации муниципального района «Казбековский район» Г.Б. Нуцалов тел. 8 (989) 483 96 76
Руководитель структурного подразделения	Управляющий делами (руководитель аппарата) администрации муниципального района «Казбековский район» М.М. Гамзатова

**ПАСПОРТ**  
**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы, а также**  
**профессионального развития муниципальных служащих в муниципальном образовании**  
**«Казбековский район» Республики Дагестан»**

Ответственный исполнитель	Управление делами администрации муниципального района «Казбековский район»
Соисполнители программы	отсутствуют
Участники программы	Администрация муниципального района «Казбековский район». Финансовое управление муниципального района «Казбековский район». Собрание депутатов муниципального района «Казбековский район». Контрольно-счетная палата муниципального района «Казбековский район».
Цели программы	Создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в муниципальном районе.
Задачи программы	Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы; Формирование системы обучения, повышения квалификации кадров для муниципальной службы; Повышение профессионального уровня муниципальных служащих в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава; Повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной службы; Обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизация численности администрации; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе; Формирование высококвалифицированного кадрового резерва; формирование в обществе положительного имиджа муниципального служащего, привлечение молодежи к выбору данной профессии; Создание системы открытости, гласности в деятельности органов местного самоуправления; Создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

	<p>Укрепление материально-технической базы, необходимой для эффективного функционирования муниципальной службы;</p> <p>Реализация мероприятий по охране труда с целью создания на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда.</p>
Целевые индикаторы и показатели программы	<p>Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;</p> <p>Количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;</p> <p>Количество муниципальных служащих, принявших участие в семинарах и совещаниях по вопросам муниципальной службы;</p> <p>Количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;</p> <p>Количество муниципальных служащих района, прошедших медицинские осмотры;</p> <p>Уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих района;</p> <p>Улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих района.</p>
Этапы и сроки реализации программы	2026 – 2028 годы без разделения на этапы
Объемы бюджетных ассигнований программы	<p>Общий объем бюджетных ассигнований из всех источников на реализацию муниципальной программы составит 360 031,92 рублей.</p> <p>Бюджетные ассигнования из всех источников на реализацию муниципальной программы по годам реализации муниципальной программы распределяются в следующих объемах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в 2026 году – 99 305,52 рублей, в том числе 94 340,24 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 4965,28 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район»;</li> <li>- в 2027 году – 130 363,20 рублей, в том числе 123 845,04 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 6 518,16 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район»;</li> <li>- в 2028 году – 130 363,20 рублей, в том числе 123 845,04 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 4 850,68 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район»</li> </ul>

## Ожидаемые результаты реализации

Создание актуальной нормативно-правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы; создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы;

Формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих; улучшение кадрового состава муниципальной службы путем должностного (служебного) роста муниципальных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;

Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих; создание резерва высококвалифицированных кадров;

Создание управленческого резерва;

Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих;

Внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе;

Укрепление доверия граждан к деятельности администрации и муниципальных служащих;

Развитие эффективного диалога между органами местного самоуправления и обществом;

Повышение прозрачности деятельности органов местного самоуправления;

Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения и переданных государственных полномочий;

Достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей;

Оснащение рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите персональных данных;

Улучшение условий труда и сохранение здоровья муниципальных служащих.

## **I. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

В районе накоплен опыт работы с органами местного самоуправления, позволяющий создать условия для его дальнейшего развития и совершенствования. Значительно расширены компетенция и возможности органов местного самоуправления. Однако результативная реализация новых полномочий органами местного самоуправления невозможна без укрепления их кадрового потенциала.

Развитию кадрового потенциала способствуют правовое регулирование и оптимальная организация прохождения муниципальной службы, плановое и системное ее развитие.

На территории района сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством. Муниципальными нормативными правовыми актами района урегулированы основные вопросы организации муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления. Осуществляется постоянный мониторинг федеральной и областной правовой базы по вопросам муниципальной службы.

В целом кадровый корпус органов местного самоуправления в районе имеет достаточно стабильную структуру: 54% муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 15 лет.

Муниципальные служащие района регулярно принимают участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации кадров органов местного самоуправления. За период действия муниципальной программы с 2023 по 2025 гг. свыше 60% процентов муниципальных служащих района прошли курсы повышения квалификации.

Одним из основных условий развития муниципальной службы в районе является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций.

Повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется не реже одного раза в три года.

Общая численность муниципальных служащих муниципального района, составляет по состоянию на 01.01.2026 года 60 человека.

В настоящее время практически решена проблема соответствия муниципальных служащих квалификационным требованиям, установленным законодательством к замещаемым должностям муниципальной службы, в том числе по уровню профессионального образования.

По состоянию на 01.01.2026 года из общего числа муниципальных служащих Администрации района высшее образование имеют 99 процентов муниципальных служащих. Из общего числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, около 10 процентов имеют высшее профессиональное образование, не соответствующее специализации замещаемой ими должности муниципальной службы.

На основании анализа состояния кадрового потенциала муниципальных служащих Администрации района можно сделать следующие выводы:

-профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется хорошим образовательным уровнем; система повышения квалификации муниципальных служащих хотя и носит планомерный характер, но не является ведущим фактором в системе мотиваций муниципальных служащих; по возрастному составу основная часть муниципальных служащих (75%) находится в возрасте от 30 до 50 лет, а в возрасте свыше 50 лет находится 25% муниципальных служащих.

Вместе с тем, на состояние муниципальной службы отражаются общероссийские тенденции, сложившиеся на современном этапе. Среди них: низкий уровень доверия населения к органам местного самоуправления и, как следствие, снижение престижа муниципальной службы среди молодых специалистов; утрата прежних норм морали и идеологического воздействия, регулировавших поведение работников органов местного самоуправления и ставивших барьеры на пути злоупотреблений; недостатки в профессиональной подготовке и переподготовке муниципальных служащих; длительное становление самой системы местного самоуправления, как одной из основ конституционного строя, наиболее приближенной к населению; отсутствие действенного общественного контроля за деятельностью муниципальных служащих.

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо обеспечить решение следующих проблем муниципальной службы:

- недостаточного использования современных технологий управления персоналом; низкой эффективности правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих; недостаточной эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы; недостаточной ресурсной обеспеченности муниципальной службы;

- повышения престижа муниципальной службы;

- привлечения к муниципальной службе молодых инициативных специалистов, соблюдения эффективной преемственности кадров.

С учетом современных потребностей и динамичности развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования и гарантированного финансирования из бюджета района.

В целях урегулирования указанных проблем существует необходимость обучения и переподготовки муниципальных служащих. На решение указанных проблем муниципальной службы в районе направлены мероприятия Программы.

## **II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации муниципальной программы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной программы**

Развитие муниципальной службы - приоритетное направление государственной политики в сфере местного самоуправления. В соответствии с Федеральным [законом](#) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации.

Эффективная кадровая политика является основой процесса развития муниципальной службы. Эффективная кадровая политика - составная часть стратегически ориентированной политики муниципальной организации. Цель кадровой политики муниципальной организации - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Эффективность деятельности органов местного самоуправления напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

В районе сформировались определенные правовые основы муниципальной службы, способствующие обеспечению местного самоуправления.

Вместе с тем, сложившееся состояние муниципальной службы характеризуется наличием ряда проблем, противоречий, которые связаны между собой и требуют обязательного разрешения.

Особенностью муниципальных служащих Администрации района являются такие объективные характеристики, как недостаточный стаж муниципальной службы и необходимость постоянной оптимизации профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Следовательно, повышение профессионального потенциала муниципальных служащих Администрации района требует постоянного внимания, развития и приведения в соответствие с современными требованиями социально-экономической и политической ситуации в стране.

Значимой тенденцией выступает и общее снижение престижа муниципальной службы как вида профессиональной деятельности. Это связано не только с низким уровнем оплаты труда, но и с нестабильным положением муниципальных служащих в результате проводимых мероприятий по изменению структуры органов местного самоуправления. Сложившаяся ситуация отрицательно влияет на организацию работы муниципальных служащих.

Решение названных задач должно осуществляться посредством единой программы, которая позволит комплексно подойти к решению вопросов развития муниципальной службы, будет способствовать повышению эффективности кадровой политики, формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих им эффективно выполнять должностные обязанности.

Исходя из обозначенных выше основных проблем, приоритетов государственной политики, целью и задачами муниципальной программы является:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы;
- формирование системы обучения, повышения квалификации кадров для муниципальной службы;
- повышение профессионального уровня муниципальных служащих в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава;
- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной службы;
- обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизация численности администрации;
- обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;
- формирование высококвалифицированного кадрового резерва;
- формирование в обществе положительного имиджа муниципального служащего, привлечение молодежи к выбору данной профессии;
- создание системы открытости, гласности в деятельности органов местного самоуправления;
- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- укрепление материально-технической базы, необходимой для эффективного функционирования муниципальной службы;
- реализация мероприятий по охране труда с целью создания на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда.

Основными ожидаемыми результатами муниципальной программы в качественном выражении являются:

- создание актуальной нормативно-правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы;



- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы;
- формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих;
- улучшение кадрового состава муниципальной службы путем должностного (служебного) роста муниципальных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;
- повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
- создание резерва высококвалифицированных кадров;
- создание управленческого резерва;
- снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих;
- внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе;
- укрепление доверия граждан к деятельности администрации и муниципальных служащих;
- развитие эффективного диалога между органами местного самоуправления и обществом;
- повышение прозрачности деятельности органов местного самоуправления;
- повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения и переданных государственных полномочий;
- достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей;
- оснащение рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите персональных данных;
- улучшение условий труда и сохранение здоровья муниципальных служащих.

Реализацию муниципальной программы предлагается осуществить в 2026 - 2028 г.

Муниципальная программа не разграничивается на этапы, поскольку сложившаяся проблемная ситуация требует поступательного решения задач на протяжении всего срока ее реализации.

### **III. Сведения о показателях и индикаторах муниципальной программы**

Система показателей (индикаторов) сформирована с учетом обеспечения возможности проверки и подтверждения достижения целей и решения задач муниципальной программы и включает взаимодополняющие друг друга показатели (индикаторы) реализации муниципальной программы. Состав показателей (индикаторов) увязан с основными мероприятиями муниципальной программы, что позволяет оценить ожидаемые конечные результаты и эффективность реализации муниципальной программы. Кроме того, в указанный состав показателей включены показатели, характеризующие уровень удовлетворенности потребителей оказываемыми муниципальными услугами, их объемом и качеством.

Программные мероприятия направлены на решение задач, сориентированы на достижение цели.

Цель Программы - создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в районе.

Показателями (индикаторами) достижения целей и решения задач муниципальной программы являются:

- 1) количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;
- 2) количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;

- 3) количество муниципальных служащих, принявших участие в семинарах и совещаниях по вопросам муниципальной службы;
- 4) количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;
- 5) количество муниципальных служащих района, прошедших медицинские осмотры;
- 6) уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих района;
- 7) улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих района (количество обустроенных рабочих мест).

Прогнозируемые значения показателей Программы представлены в приложении №1 к настоящей Программе.

#### **IV. Обобщенная характеристика основных мероприятий муниципальной программы, подпрограмм муниципальной программы**

Программа сформирована как единый комплекс взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих достижение поставленной цели.

При формировании кадрового состава муниципальной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. Выбор программных мероприятий обусловлен, с одной стороны, высокими требованиями, предъявляемыми к профессиональному облику муниципального служащего, а с другой – к воспитанию и развитию высоких морально – деловых качеств муниципальных служащих, позволяющих минимизировать такие негативные проявления как конфликт интересов, коррупционные проявления и другие.

Реализация мероприятий программы будет способствовать планомерному проведению работы в сфере обеспечения охраны труда, повышению социальной ответственности работодателя, заинтересованности в создании соответствующих условий труда с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять свои должностные обязанности, и, следовательно, повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Реализация настоящей Программы позволит сформировать единое управление муниципальной службой, внедрить современные кадровые, образовательные и управленческие технологии, в том числе информационные.

Кроме того, реализация программных мероприятий создаст оптимальные условия для укомплектования администрации высокопрофессиональными кадрами и формирования у населения муниципального образования положительного имиджа муниципального служащего.

Предстоит создать оптимальные организационно-правовые механизмы развития муниципальной службы; разработать и внедрить новые современные методы кадровой работы; повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих путем их целенаправленного профессионального развития; внедрить механизмы противодействия коррупции на муниципальной службе, провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы; улучшить материально-технические условия эффективного функционирования системы муниципальной службы.

Выстроенная в рамках муниципальной программы система целевых ориентиров (цели, задачи, ожидаемые результаты) является четкой согласованной структурой, посредством которой установлена связь реализации отдельных мероприятий с достижением конкретных целей на всех уровнях муниципальной программы.

Перечень основных мероприятий муниципальной программы приведен в приложении № 2 к муниципальной программе.

## **V. Обобщенная характеристика мер правового регулирования**

Налоговые, тарифные, кредитные меры государственного регулирования в рамках реализации муниципальной программы не предусмотрены.

Реализация муниципальной программы предполагает разработку и утверждение комплекса мер правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы.

Перечень мер правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы может обновляться и (или) дополняться в ходе реализации муниципальной программы. Разработка и утверждение дополнительных нормативных правовых актов Администрации района будут осуществлены в случае принятия на федеральном и региональном уровнях нормативных правовых актов, затрагивающих сферу реализации муниципальной программы, и (или) внесения в них изменений, а также в случае принятия соответствующих управленческих решений (Приложение № 3).

## **VI. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий по этапам реализации муниципальной программы (при оказании муниципальными учреждениями муниципальных услуг (работ) в рамках муниципальной программы)**

В рамках реализации муниципальной программы муниципальными учреждениями оказание муниципальных услуг (работ) не предусмотрено.

## **VII. Обобщенная характеристика основных мероприятий, реализуемых муниципальными образованиями района в случае их участия в разработке и реализации муниципальной программы**

Муниципальные образования поселения не участвуют в разработке и реализации муниципальной программы.

## **VIII. Информация об участии предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также государственных внебюджетных фондов в реализации муниципальной программы**

Участие предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности, а также государственных внебюджетных фондов в реализации муниципальной программы не предусмотрено. По мере совершенствования механизмов ее реализации возможно внесение изменений и дополнений в муниципальную программу, предусматривающих привлечение к участию иных предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности, а также государственных внебюджетных фондов к реализации муниципальной программы.

## **IX. Обоснования выделения подпрограмм**

Комплексный характер целей и задач муниципальной программы обуславливает целесообразность использования программно-целевых методов управления для скоординированного достижения взаимосвязанных целей и решения соответствующих им задач как в целом по муниципальной программе, так и по ее отдельным направлениям.

Достижение целей муниципальной программы и комплексное решение её задач обеспечивается достижением целей, решением задач и осуществлением мероприятий подпрограммы 1 «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы».

Подпрограмма 1 выделена исходя из масштаба и сложности решаемых в ее рамках задач муниципальной программы и является в достаточной степени самостоятельным комплексом взаимоувязанных по целям, срокам и ресурсам мероприятий, обеспечивающим выполнение целей и задач муниципальной программы.

#### **Х. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации муниципальной программы**

Общий объем бюджетных ассигнований из всех источников на реализацию муниципальной программы составит 333 736,93 рублей.

Бюджетные ассигнования из всех источников на реализацию муниципальной программы по годам реализации муниципальной программы распределяются в следующих объемах:

- в 2026 году – 99 305,52 рублей, в том числе 94 340,24 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 4 965,28 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район»;

- в 2027 году – 130 363,20 рублей, в том числе 123 845,04 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 6 518,16 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район»;

- в 2028 году – 130 363,20 рублей, в том числе 123 845,04 рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, 4 850,68 рублей за счет средств бюджета муниципального района «Казбековский район».

Ежегодно, в течение всего срока действия, муниципальная программа корректируется.

#### **XI. Оценка степени влияния выделения дополнительных объемов ресурсов на показатели (индикаторы) муниципальной программы (подпрограммы), состав и основные характеристики ведомственных целевых программ и основных мероприятий подпрограмм муниципальной программы**

Выделение дополнительных объемов ресурсов на показатели (индикаторы) муниципальной программы (подпрограммы), состав и основные характеристики ведомственных целевых программ и основных мероприятий подпрограмм муниципальной программы не предусмотрено.

#### **XII. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы**

Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации осуществляется исходя из оценки эффективности ее исполнения.

При реализации муниципальной программы возможны:

- 1) финансовые риски, связанные с финансированием муниципальной программы в неполном объеме за счет средств местного бюджета и возникающие по причине длительности срока реализации муниципальной программы, по причине дефицита бюджетных средств.

- 2) институционально-правовые риски, возникающие в связи с отсутствием или изменением нормативных правовых актов, необходимых для реализации муниципальной программы;

- 3) отсутствие нормативного регулирования основных мероприятий муниципальной программы, недостаточно быстрое формирование механизмов и инструментов реализации основных мероприятий муниципальной программы;

- 3) административные риски, выражающиеся в неэффективном управлении муниципальной программой:

а) неактуальность прогнозирования перечня мероприятий муниципальной программы, в целях обеспечения достижения поставленных муниципальной программой задач, и объема финансовых средств на их реализацию;

б) несоблюдение сроков реализации муниципальной программы, нецелевое и (или) неэффективное расходование денежных средств, неосвоение выделенных денежных средств, невыполнение целей и (или) задач, мероприятий муниципальной программы или задержка выполнения мероприятий;

4) социально-экономические непредвиденные риски, связанные с резким ухудшением макроэкономических условий в России и мире. Вышеуказанные риски могут привести к снижению бюджетных доходов, ухудшению динамики основных макроэкономических показателей, в том числе повышению инфляции, снижению темпов экономического роста и доходов населения. Данные риски являются неуправляемыми.

Из вышеперечисленных рисков наибольшее отрицательное влияние на реализацию муниципальной программы могут оказать финансовые риски, содержащие угрозу срыва непосредственно ее реализации.

### **ХIII. Методика оценки эффективности муниципальной программы**

Оценка фактической эффективности реализации муниципальной программы (далее - оценка) осуществляется в процессе и по итогам реализации муниципальной программы.

Оценка осуществляется по следующим критериям:

1. Степень достижения целей и решения задач подпрограмм и муниципальной программы в целом за отчетный период.

Оценка степени достижения целей и решения задач подпрограмм и муниципальной программы за отчетный период измеряется и проводится по процентам степени достижения показателя муниципальной программы (процентов), проводится:

для показателей, желательной тенденцией развития которых является рост значений,  $E_i$  определяется на основании процентного сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов за отчетный период с их плановыми значениями (установленными муниципальной программой целевыми значениями показателей целевых индикаторов) за отчетный период, по следующей формуле:

$$E_i = \frac{\Phi_i \times 100\%}{\Pi_i},$$

где:

$\Phi_i$  - фактически достигнутые значения целевых индикаторов;

$\Pi_i$  - плановые значения- установленные муниципальной программой целевые значения показателей целевых индикаторов.

Для показателей, желательной тенденцией развития которых является снижение значений,  $E_i$  определяется на основании процентного сопоставления плановых значений (установленных муниципальной программой) показателей целевых индикаторов с фактически достигнутыми значениями целевых индикаторов за отчетный период, по следующей формуле:

$$E_i = \frac{\Pi_i \times 100\%}{\Phi_i},$$

где:

$\Phi_i$  - фактически достигнутые значения целевых индикаторов;

$\Pi_i$  - плановые значения- установленные муниципальной программой целевые значения показателей целевых индикаторов.

Исходными данными для проведения расчетов являются сведения, представленные в приложении № 1 к муниципальной программе.

В целях оценки степени достижения целей и решения задач подпрограмм и муниципальной программы устанавливаются следующие критерии:

если значение показателя Е равно или больше 80%, степень достижения запланированных результатов муниципальной программы оценивается как высокая; если значение показателя Е равно или больше 50%, но меньше 80%, степень достижения запланированных результатов муниципальной программы оценивается как удовлетворительная;

если значение показателя Е меньше 50%, степень достижения запланированных результатов муниципальной программы оценивается как неудовлетворительная.

2. Степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района.

Оценка степени соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района измеряется на основании процентного сопоставления фактического финансирования за отчетный период с объемами, предусмотренными муниципальной программой на соответствующий период, по следующей формуле:

$$\text{Фи} = \frac{\text{Фф} \times 100\%}{\text{Фп}},$$

где:

Фи - оценка степени соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района;

Фф - фактический уровень финансирования мероприятий;

Фп - объем финансирования мероприятия, предусматриваемый программой.

Исходными данными для проведения расчетов являются сведения, представленные в приложениях №5, №6 к муниципальной программе.

В целях оценки степени соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района на реализацию муниципальной программы (Фи) устанавливаются следующие критерии:

если значение показателя Фи равно или больше 80%, то степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района оценивается как высокая; если значение показателя результативности Фи равно или больше 50%, но меньше 80%, то степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района оценивается как удовлетворительная; если значение показателя результативности Фи меньше 50%, степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района оценивается как неудовлетворительная.

3. Степень реализации мероприятий муниципальной программы.

Степень реализации мероприятий муниципальной программы измеряется на основании процентного сопоставления количества запланированных мероприятий муниципальной программы и фактически выполненных по следующей формуле:

$$\text{Ми} = \frac{\text{Мф} \times 100\%}{\text{Мп}},$$

где:

Ми - степень выполнения мероприятий муниципальной программы;

Мф - количество мероприятий муниципальной программы, фактически реализованных за отчетный период;

Мп - количество мероприятий муниципальной программы, запланированных на отчетный период.

Исходными данными для проведения расчетов являются сведения, представленные в приложении № 3 к муниципальной программе.

В целях оценки степени выполнения мероприятий муниципальной программы (Ми) устанавливаются следующие критерии:

если значение показателя Ми равно или больше 80%, то степень реализации мероприятий муниципальной программы оценивается как высокая; если значение показателя результативности Ми равно или больше 40%, но меньше 80%, то степень реализации мероприятий муниципальной программы оценивается как удовлетворительная; если значение показателя результативности Ми меньше 40%, степень реализации мероприятий муниципальной программы оценивается как неудовлетворительная.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится ответственным исполнителем ежегодно.

муниципальная программа считается реализуемой с высоким уровнем эффективности, если:

значение оценки степени достижения целей и решения задач подпрограмм и муниципальной программы за отчетный период равно или больше 80%; степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района на реализацию муниципальной программы равна или больше 80%; степень выполнения мероприятий муниципальной программы равна или больше 80%.

Муниципальная программа считается реализуемой с удовлетворительным уровнем эффективности, если:

Значение оценки степени достижения целей и решения задач подпрограмм и муниципальной программы за отчетный период равно или больше 50%, но меньше 80%; степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета муниципального района на реализацию программы равна или больше 50%, но меньше 80%; степень выполнения мероприятий муниципальной программы равна или больше 50%, но меньше 80%.

Если реализация муниципальной программы не отвечает приведенным выше критериям, уровень эффективности ее реализации признается неудовлетворительным.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к муниципальной программе «Развитие  
муниципальной службы, а также  
профессиональное развитие муниципальных  
служащих в муниципальном образовании  
«Казбековский район» Республики Дагестан»

**Сведения  
о показателях (индикаторах) муниципальной программы района «Развитие муниципальной службы в районе» и их значениях**

№	Наименование показателя (индикатора)	Ед. измерения	Значения показателей		
			2026	2027	2028
Муниципальная программа района «Развитие муниципальной службы в районе»					
1	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	чел.	0	1	1
2	Количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации	чел.	8	9	10
3	Количество муниципальных служащих, принявших участие в семинарах и совещаниях по вопросам муниципальной службы.	чел.	5	6	7
4	Количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений.	чел.	2	3	4
5	Количество муниципальных служащих района, прошедших медицинские осмотры.	чел.	5	6	7
6	Уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих района	проценты	2	3	4
7	Улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих района (количество обустроенных рабочих мест).	Кол-во обустроенных раб. мест	2	3	4



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к муниципальной программе «Развитие  
муниципальной службы, а также  
профессиональное развитие муниципальных  
служащих в муниципальном образовании  
«Казбековский район» Республики Дагестан»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**основных ведомственных целевых программ и основных мероприятий муниципальной программы района Республики**  
**Дагестан «Развитие муниципальной службы в районе»**

№ п/п	Наименование ведомственной целевой программы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок		Прогнозируемый объем финансирования			Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	
			начала реализа ции	окончания реализа ции	Всего, рублей	в том числе по годам, рублей			
						2026	2027		2028
1	Создание условий для прохождения муниципальной службы и укомплектования органов местного самоуправления высокопрофессиональными кадрами. В т.ч. по направлениям: - совершенствование муниципальной нормативной правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы; - направление муниципальных служащих на курсы повышения квалификации (с получением свидетельств, удостоверений государственного образца); - участие муниципальных служащих в совещаниях, семинарах, проводимых для работников органов местного самоуправления по актуальным проблемам, связанными с решением вопросов местного значения и реализацией переданных отдельных государственных полномочий; - организация и проведение в установленные сроки аттестации муниципальных служащих в целях определения соответствия	Администрация муниципальног о района «Казбековский район». Финансовое управление муниципальног о района «Казбековский район». Собрание депутатов муниципальног о района «Казбековский район». Контрольно-счетная палата муниципальног о района	2026	2028	360031,92	99305,52	130363,2	130363,2	- Создание совершенной нормативно-правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы; - снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих; - создание современной материально-технической базы муниципальной службы;

ональной подготовки и  
ции муниципального служащего,  
ие муниципальным служащим  
чинов по результатам экзамена  
ние оптимальных материально-  
гих условий для эффективного  
ия  
дипальными служащими своих  
ных обязанностей (мероприятия по  
ению, модернизации,  
анию, ремонту оборудования,  
ению материальных запасов,  
ению и обновлению программного  
ния улучшающего условия труда)  
чение муниципальных служащих  
ей, нормативной, аналитической,  
ской, правовой информацией (в том  
посредством электронных  
ционных систем),  
ечение доступа к внешним  
ционным ресурсам и сетям связи,  
сационным сетям, оплата почтовых  
связанных с исполнением  
ных обязанностей  
льными служащими  
ация мероприятий, проводимых с  
определения рисков развития  
тий, раннего выявления имеющихся  
тий, в том числе препятствующих  
нию муниципальной службы,  
ия и укрепления физического и  
кого здоровья муниципальных