



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации городского округа «город Махачкала»

от 29 декабря 2025 года № 1219

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Махачкала» на 2026 – 2028 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Дагестан от 11 марта 2008 г. № 9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан», государственной программой Республики Дагестан «Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан, государственная поддержка развития муниципальной службы в Республике Дагестан», Администрация города Махачкалы постановляет:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Махачкала» на 2026 – 2028 годы» (далее – Программа).

2. Финансирование мероприятий Программы производить за счет средств, предусмотренных на эти цели в бюджете муниципального образования городского округа «город Махачкала».

3. Управлению информационных технологий разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Махачкалы в информационно - телекоммуникационной сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города Махачкалы

Верно: руководитель Аппарата
администрации г. Махачкалы



Д. Салавов

Р.М. Мамасв



**I. МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В
ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ «ГОРОД МАХАЧКАЛА» НА 2026-2028 ГОДЫ»**

Паспорт программы

Ответственный исполнитель Программы	- Управление муниципальной службы и кадров Администрации г. Махачкалы
Соисполнители Программы	- структурные подразделения Администрации городского округа «город Махачкала»: - 2026 год – МКУ «Управление административно-технической инспекции и муниципального контроля», Аппарат Администрации городского округа «город Махачкала»; - 2027 год – МКУ «Управление имущественных и земельных отношений»; - 2028 год - Аппарат Администрации городского округа «город Махачкала».
Цели Программы	- - повышение эффективности исполнения органами местного самоуправления возложенных на них полномочий; - внедрение единого порядка назначения на должности муниципальной службы; - повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих (далее – муниципальные служащие); - формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы; - совершенствование механизмов предупреждения коррупции на муниципальной службе; - обеспечение открытости института муниципальной службы и ее доступности общественному контролю.
Задачи Программы	- - совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы; - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях

		повышения качества исполнения муниципальными служащими их должностных обязанностей и предоставления муниципальных услуг; - внедрение современных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста; - повышение квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих; - обеспечение открытости муниципальной службы; - повышение эффективности антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики, правовое просвещение муниципальных служащих по вопросам соблюдения законодательства в сфере противодействия коррупции; - выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе.
Этапы и сроки реализации Программы	-	2026-2028 годы, программа реализуется в один этап
Целевые индикаторы и показатели Программы	-	- доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности либо сдавших квалификационный экзамен; - количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование на курсах повышения квалификации и по программе профессиональной переподготовки.
Объемы и источники финансирования Программы	-	прогнозируемый объем финансирования Программы на 2026-2028 годы в городском округе «город Махачкала» составляет 1 196 638 руб. 80 коп., из них: - 1 136 806 руб. 86 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета РД; - 59 831 руб. 94 коп. за счет средств бюджета Администрации городского округа «город Махачкала». Объем ресурсного обеспечения реализации Программы по годам составит: в 2026 году – 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих

		в Республике Дагестан; в 2027 году – 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в Республике Дагестан; в 2028 году - 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в Республике Дагестан; Объем ресурсного обеспечения реализации Программы за счет средств бюджета Администрации городского округа «город Махачкала» по годам составит: в 2026 году – 19 943 руб. 98 коп.; в 2027 году – 19 943 руб. 98 коп.; в 2028 году – 19 943 руб. 98 коп. Объемы финансирования мероприятий Программы будут ежегодно уточняться при формировании проекта республиканского бюджета Республики Дагестан и проекта бюджета муниципальных районов и городских округов Республики Дагестан на соответствующий финансовый год.
Ожидаемые результаты реализации Программы	-	- повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления; - профессиональное развитие муниципальных служащих; - совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы; - совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции в рамках законодательства о муниципальной службе; - повышение престижа и привлекательности муниципальной службы; - повышение эффективности кадровой политики в целях совершенствования кадрового состава муниципальных служащих; - обеспечение открытости муниципальной службы и подконтрольности деятельности органов местного самоуправления институтам гражданского общества.

II. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Социально–экономическое развитие города Махачкалы и формирование благоприятной городской среды во многом зависит от системного и устойчивого развития муниципального управления и муниципальной службы.

Приоритетными направлениями совершенствования муниципального управления в Республике Дагестан является подбор квалифицированных кадров и развитие кадрового потенциала, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере муниципальной службы.

Потребность в высококвалифицированных кадрах на муниципальной службе неуклонно растет. Наблюдается дефицит кадров, обученных в определенной сфере деятельности.

Необходимо усилить работу с имеющимся кадровым составом, профессиональное развитие муниципальных служащих должно стать непрерывным, в связи с чем необходимо активно использовать возможности дистанционного обучения, без отрыва от рабочих мест.

Важным остается вопрос качества реализации законодательства о муниципальной службе, профилактике коррупционных и иных правонарушений. Имеется потребность оказания методической, консультационной помощи функциональным (отраслевым) органам администрации города Махачкалы.

В целях повышения результативности деятельности муниципальной службы необходимо системное применение кадровых технологий: аттестация, квалификационный экзамен, повышение квалификации муниципальных служащих.

Применение всех перечисленных технологий позволит выявлять лучших и выстраивать индивидуальную карьеру муниципального служащего, обеспечить последовательное прохождение муниципальной службы.

Правильно выстроенная кадровая политика, способствующая подбору квалифицированного персонала и его профессиональному развитию, будет менять представление общества, граждан о чиновниках – муниципальных служащих и муниципалитете в целом, оставляя негативное мнение в прошлом. В этих же, «имиджевых» целях необходимо внедрение профессиональной культуры на муниципальной службе посредством кодекса этики и служебного поведения и др.

Относительно новым направлением деятельности кадровых служб является работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Необходимо эффективное функционирование антикоррупционных механизмов на муниципальной службе. Важнейшим механизмом является ежегодная декларационная кампания, размещение на официальном сайте администрации города и анализ сведений о доходах и расходах муниципальных служащих и членов их семьи.

Мониторинг и выявление ситуаций возможного конфликта интересов на муниципальной службе, контроль за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, важная составляющая кадровой службы.

Системное и последовательное выполнение перечисленных задач, поставленных перед кадровыми службами муниципалитета, позволит повысить репутацию и авторитет органа местного самоуправления.

III. Приоритеты и цели муниципальной политики в сфере управления муниципальной службой. Основные цели и задачи Программы

Приоритетом кадровой политики в рамках реализации Программы является выработка комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления, обеспечение открытости, престижности муниципальной службы, повышение профессионального статуса муниципальных служащих.

Реализация программы будет осуществляться по нескольким приоритетным направлениям: совершенствование механизмов подбора персонала на муниципальную службу, формирование и эффективная работа с кадровым резервом, повышение квалификации и профессиональная переподготовка муниципальных служащих, оценка персонала на соответствие занимаемым должностям, совершенствование работы в сфере профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Решение поставленных задач позволит:

совершенствовать муниципальное управление,
совершенствовать нормативно-правовую базу по вопросам развития муниципальной службы;

осуществлять подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, и обеспечивать их должностной рост;

проводить оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышать их профессиональную компетентность, создавать условия для результативной профессиональной служебной деятельности;

совершенствовать работу, направленную на предупреждение коррупции в органах местного самоуправления.

Целями Программы являются:

создание эффективной системы управления муниципальной службой;

внедрение современных кадровых технологий на муниципальной службе, направленных на обеспечение повышения эффективности муниципальной службы и результативности деятельности муниципальных служащих;

совершенствование механизмов предупреждения коррупции на муниципальной службе;

обеспечение открытости института муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего;

эффективность муниципального управления.

Для достижения указанных целей предполагается решение следующих задач:

совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы;

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества исполнения муниципальными служащими их должностных обязанностей и предоставления муниципальных услуг гражданам;

внедрение современных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности

муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста;
 обеспечение открытости муниципальной службы;
 повышение эффективности антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики, правовое просвещение муниципальных служащих по вопросам соблюдения законодательства в сфере противодействия коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

IV. Сроки и этапы реализации Программы

Сроки реализации Программы - 2026-2028 годы. Достижение поставленных целей предусмотрено к концу 2028 года.

V. Обоснование значений целевых индикаторов и показателей

Реализация Программы предполагает выработку комплекса организационных и методических мероприятий, направленных на развитие системы управления муниципальной службой; формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы; создание условий для проведения эффективной кадровой политики в органе местного самоуправления; повышение эффективности муниципальной службы и результативности деятельности муниципальных служащих; реализацию мер по противодействию коррупции на муниципальной службе; обеспечение открытости института муниципальной службы, ее доступности общественному контролю.

Целевые индикаторы и показатели эффективности реализации Программы приведены в приложении 1 к настоящей Программе.

VI. Ресурсное обеспечение Программы, объемы и источники финансирования

Прогнозируемый объем финансирования Программы на 2026-2028 года в городском округе «город Махачкала» составляет 1 196 638 руб. 80 коп., из них:

- 1 136 806 руб. 86 коп. в виде субсидий на республиканский бюджет РД;
- 59 831 руб. 94 коп. за счет средств бюджета Администрации городского округа «город Махачкала».

Объем ресурсного обеспечения реализации Программы по годам составит:

в 2026 году – 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в Республике Дагестан;

в 2027 году – 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в Республике Дагестан;

в 2028 году – 398 879 руб. 60 коп., в том числе 378 935 руб. 62 коп. в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в Республике Дагестан.

Объемы ресурсного обеспечения реализации Программы за счет средств бюджета Администрации городского округа «город Махачкала» по годам составит:

в 2026 году – 19 943 руб. 98 коп.;

в 2027 году – 19 943 руб. 98 коп.;

в 2028 году – 19 943 руб. 98 коп.

Финансирование Программы осуществляется за счет республиканского бюджета Республики Дагестан и средств бюджета Администрации городского округа «город Махачкала».

Объем финансирования Программы составляет **1 196 638 руб. 80 коп.**, из них: по годам составит:

республиканский бюджет РД – **1 136 806 руб. 86 коп.**, в виде субсидий на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих;

бюджет Администрации городского округа «город Махачкала» - **59 831 руб. 94 коп.**

Объем ресурсного обеспечения реализации Программы по годам составит:

2026 г. – 398 879 руб. 60 коп., на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, из них:

республиканский бюджет РД – **378 935 руб. 62 коп.**;

средства бюджета Администрации городского округа «город Махачкала» - **19 943 руб. 98 коп.**;

2027 г. – 398 879 руб. 60 коп., на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, из них:

республиканский бюджет РД – **378 935 руб. 62 коп.**;

средства бюджета Администрации городского округа «город Махачкала» - **19 943 руб. 98 коп.**;

2028 г. - 398 879 руб. 60 коп., на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, из них:

республиканский бюджет РД – **378 935 руб. 62 коп.**;

средства бюджета Администрации городского округа «город Махачкала» - **19 943 руб. 98 коп.**;

Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета городского округа «город Махачкала» на очередной финансовый год.

VII. Описание мер муниципального регулирования и управления рисками с целью минимизации их влияния на достижение целей Программы

Важное значение для успешной реализации Программы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением стратегической цели, решением задач Муниципальной программы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации Программы могут быть выделены следующие риски ее реализации.

Правовые риски. Правовые риски связаны с изменением федерального, местного законодательства и правовых актов городского округа с внутригородским делением «город Махачкала», длительностью формирования нормативной правовой базы, необходимой для эффективной реализации

Программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий Программы.

Для минимизации воздействия данной группы рисков планируется:

на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании;

проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и местном законодательстве.

Финансовые риски. Финансовые риски связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования. Способами ограничения финансовых рисков выступают:

ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий Программы, в зависимости от достигнутых результатов;

определение приоритетов для первоочередного финансирования.

VIII. Перечень мероприятий Программы.

Механизм реализации Программы

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих, повышение их профессионализма и компетентности;

совершенствование системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы. Обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия;

повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

совершенствование антикоррупционных механизмов на муниципальной службе.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне основных мероприятий Программы (приложение к настоящей Программе).

Перечень мероприятий Программы приведен в приложении 2 к настоящей Программе.

IX. Оценка социально – экономической и экологической эффективности реализации Программы

Программа направлена на решение вопросов повышения эффективности деятельности органа местного самоуправления, подбора и подготовки высокопрофессионального кадрового состава, а также в целях дальнейшего социально-экономического развития.

Принятие Программы направлено на создание механизмов достижения целей

планомерного, последовательного и долгосрочного развития муниципальной службы. При этом стратегическими ориентирами и концептуальными направлениями программы являются совершенствование профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и перспективное развитие муниципальной службы как социально-правовых институтов.

Последовательная и комплексная реализация Программы в целом позволит улучшить качественные характеристики кадрового состава муниципальной службы и соответственно повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления.

Х. Ожидаемые результаты реализации Программы

В результате реализации мероприятий Программы должны быть обеспечены:

- повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;
- повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления и на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- профессиональное развитие муниципальных служащих;
- совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы;
- совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции в рамках законодательства о муниципальной службе;
- повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;
- повышение эффективности кадровой политики в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;
- обеспечение открытости муниципальной службы и подконтрольности деятельности органов местного самоуправления институтам гражданского общества.

Приложение 1
к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
муниципальном образовании
ГО «город Махачкала»
на 2026-2028 годы»

**ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ГОРОД МАХАЧКАЛА»
НА 2026-2028 ГОДЫ»**

N п/п	Наименование показателя	Единица измерения	2025 год (базовый период)	Период действия Программы		
				2026 год	2027 год	2028 год
1	2	3	4	7	8	9
1.	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение и аттестацию на соответствие занимаемой должности или сдавших квалификационный экзамен	процент от общего числа муниципальных служащих	40	50	50	50
2.	Количество лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование:	человек	45	16	16	16
2.1	на курсах повышения квалификации	человек	40	13	13	13
2.2	по программе профессиональной	человек	5	3	3	3

	переподготовки					
--	----------------	--	--	--	--	--

Приложение 2
к Муниципальной программе «Развитие
муниципальной службы
в муниципальном образовании
ГО «город Махачкала» на 2026-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ГОРОД МАХАЧКАЛА»
НА 2026-2028 ГОДЫ»

№ п/п	Наименование мероприятия	Источник финансирования	Прогнозируемый объем финансирования				Ожидаемый результат	Исполнители
			всего	2026г.	2027г.	2028г.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
В целом по программе			1 196 638,80	398 879,60	398 879,60	398 879,60	-	-
I. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования								
1	Проведение консультативно-методических совещаний со структурными подразделениями по вопросам прохождения муниципальной службы	В течение планируемого периода	-	-	-	-	выработка единой методики работы при формировании, оценке и развитии кадрового состава	Управление муниципальной службы и кадров

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

[illegible]

5	Проведение внутреннего обучения муниципальных служащих и обмен опытом в сфере организации работы с персоналом	В течение планируемого периода	-	-	-	-	повышение профессионального уровня служащих в сфере управления персоналом	Управление муниципальной службы и кадров, структурные подразделения Администрации города Махачкалы
3. Повышение престижа муниципальной службы. Обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия								
6	Организация исполнения муниципального заказа на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих	Муниципальный бюджет г. Махачкалы	59 831,94	19 943,98	19 943,98	19 943,98	комплексное и системное обновление знаний муниципальных служащих	МКУ «Управление административно-технической инспекции и муниципального контроля» Аппарат Администрации города Махачкалы (2026 г.); МКУ «Управление муниципальных имущественных
		Республиканский бюджет РД	1 136 806,86	378 935,62	378 935,62	378 935,62		

									и земельных отношений» (2027 г.); Аппарат Администрации городского округа «город Махачкала» (2028г.).
7	Информирование средств массовой информации о вопросах организации, и прохождения и развития муниципальной службы	В течение планируемого периода	-	-	-	-	-	повышение авторитета органа местного самоуправления в целом, повышение престижа муниципальной службы	Управление муниципальной службы и кадров; Управления информационных технологий; Управление информационной политики
8	Формирование системы нематериального стимулирования. Расширение практики мотивирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград	В течение планируемого периода	-	-	-	-	-	повышение результативности профессиональной служебной деятельности	Управление муниципальной службы и кадров
9	Ведение тематических разделов на	В течение планируемого периода	-	-	-	-	-	обеспечение открытости и доступности	Управление муниципальной службы и кадров;

	официальном сайте муниципального образования						муниципальной службы общественному контролю	Управления информационных технологий
4. Совершенствование антикоррупционных механизмов на муниципальной службе								
10	Реализация планов противодействия и профилактики коррупции на территории муниципального образования	В течение планируемого периода	-	-	-	-	профилактика противодействия коррупции	Управление муниципальной службы и кадров; Управление общественной безопасности и противодействия коррупции
11	Проведение семинаров, тренингов, направленных на формирование неприятия коррупции у муниципальных служащих	В течение планируемого периода	-	-	-	-	минимизация коррупционных рисков в органе местного самоуправления	Управление муниципальной службы и кадров; Управление общественной безопасности и противодействия коррупции