

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОГО РАЙОНА**  
**ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**05.05.2014**

**г. Тамбов**

**№ 1711**

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2020 годы)»

В целях совершенствования системы муниципальной службы в администрации района, повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации района и в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в редакции от 25.11.2013) администрация района постановляет:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2020 годы)» согласно приложению.

2. Финансовому управлению администрации Тамбовского района Тамбовской области предусмотреть финансирование Программы при формировании проекта районного бюджета на 2015-2020 годы.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления поселений Тамбовского района Тамбовской области в пределах средств соответствующих бюджетов в 2014 году разработать и принять программы развития муниципальной службы на 2015-2020 годы.

4. Настоящее постановление опубликовать на сайте Тамбовского областного портала в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [www.top68.ru](http://www.top68.ru).

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района А.Н.Шутова.

Глава района

Ю.А.Лямин

Приложение №1  
УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации района  
от « 05 » мая 2014 № 1711

**Муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского  
района Тамбовской области (2015-2020 годы)»**

**Паспорт  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в  
администрации Тамбовского района Тамбовской области  
(2015-2020 годы)»**

Ответственный исполнитель программы	Организационный отдел администрации района
Соисполнители программы	- Финансовое управление администрации Тамбовского района; - Отдел муниципального заказа администрации Тамбовского района; - Отдел бухгалтерского учета администрации Тамбовского района.
Подпрограммы программы	Отсутствуют
Программно-целевые инструменты программы	Отсутствуют
Цель программы	Повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления.
Задачи программы	1. Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы. 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов

	<p>кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности.</p> <p>3. Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих.</p> <p>4. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района.</p>
<p>Целевые индикаторы и показатели программы, их значения на последний год реализации</p>	<p>1. Доля разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы (2020 год - 100%).</p> <p>2. Доля разработанных и внедренных эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих (2020 год — не менее 100%).</p> <p>3. Рост числа муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района (2020 год — 30%).</p>

	<p>4. Рост числа муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих (2020 год — 180%).</p> <p>5. Рост числа муниципальных служащих эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности (2020 год — 100%).</p>																							
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>На постоянной основе (без определения этапов) 2015 - 2020 годы</p>																							
<p>Объемы бюджетных ассигнований программы</p>	<p>Общий объем финансирования Программы в 2015 - 2020 г.г. за счет всех источников финансирования составит 900 тыс. рублей, в том числе: за счет средств бюджета Тамбовского района 900 тыс. рублей.</p> <p>При формировании проектов бюджета района на 2015 - 2020 годы объемы средств, выделяемых на реализацию мероприятий Программы, уточняются с учетом возможностей бюджета Тамбовского района.</p> <table border="1" data-bbox="847 1308 1489 1832"> <thead> <tr> <th data-bbox="847 1308 1077 1494">Год</th> <th data-bbox="1077 1308 1287 1494">Всего (тыс. рублей)</th> <th data-bbox="1287 1308 1489 1494">Районный бюджет (тыс. рублей)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="847 1494 1077 1550">2015</td> <td data-bbox="1077 1494 1287 1550">150</td> <td data-bbox="1287 1494 1489 1550">150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1550 1077 1606">2016</td> <td data-bbox="1077 1550 1287 1606">150</td> <td data-bbox="1287 1550 1489 1606">150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1606 1077 1662">2017</td> <td data-bbox="1077 1606 1287 1662">150</td> <td data-bbox="1287 1606 1489 1662">150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1662 1077 1718">2018</td> <td data-bbox="1077 1662 1287 1718">150</td> <td data-bbox="1287 1662 1489 1718">150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1718 1077 1774">2019</td> <td data-bbox="1077 1718 1287 1774">150</td> <td data-bbox="1287 1718 1489 1774">150</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1774 1077 1832">2020</td> <td data-bbox="1077 1774 1287 1832">150</td> <td data-bbox="1287 1774 1489 1832">150</td> </tr> </tbody> </table>			Год	Всего (тыс. рублей)	Районный бюджет (тыс. рублей)	2015	150	150	2016	150	150	2017	150	150	2018	150	150	2019	150	150	2020	150	150
Год	Всего (тыс. рублей)	Районный бюджет (тыс. рублей)																						
2015	150	150																						
2016	150	150																						
2017	150	150																						
2018	150	150																						
2019	150	150																						
2020	150	150																						

## 1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия. Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, муниципальными программами развития муниципальной службы. Вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках предоставленных полномочий урегулированы нормативными правовыми актами Тамбовской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Тамбовского района в соответствии с действующим законодательством.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации района составляет 147 человек, из которых 31 процент составляют лица в возрасте до 30 лет, 49 процентов – лица в возрасте от 30 до 50 лет и 20 процентов – лица в возрасте от 50 до 60 лет. Из общего количества муниципальных служащих высшее образование имеют 98 процентов, среднее специальное – 2 процента. Семь муниципальных служащих имеют по 2 высших образования. Несмотря на то, что процент лиц, имеющих высшее образование, достаточно высок, 48,6 процентов из них имеют высшее образование по специальностям экономического, юридического профиля и специальности «Государственное и муниципальное управление», система организации муниципальной службы в администрации муниципального района имеет ряд недостатков:

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не всегда в достаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы;
- недостаточно высок уровень материально-информационного обеспечения управлением;
- принятие управленческих решений зачастую не подкреплено аналитическим обоснованием или альтернативными действиями;
- недостаточная открытость муниципальной службы;
- многие муниципальные служащие профессионально выполняют свои обязанности, но не задумываются о целях деятельности администрации муниципального района в целом.

Сегодня гражданское общество к муниципальной службе предъявляет значительно возросшие требования. Поэтому возникает необходимость в разработке целевой программы развития муниципальной службы в

администрации Тамбовского района с целью развития кадрового потенциала муниципальной службы и повышения эффективности муниципального управления. Приоритетным направлением является формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих, которая позволит успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития района, прежде всего – это обучение кадров. Как правило, муниципальные служащие администрации муниципального района с удовольствием проходят курсы повышения квалификации. В 2013 году курсы повышения квалификации прошли 9 муниципальных служащих, из них 8 за счет средств местного бюджета, в 2012 году – 4 муниципальных служащих, в 2011 году – 8 муниципальных служащих.

Важная роль в повышении компетентности муниципальных кадров должна быть отведена их оценке, подбору и расстановке. Однако процедуры аттестации на сегодняшний день не выявили у муниципальных служащих творческого подхода к решению задач управления. Недостаточно проработана методика проведения аттестации муниципальных служащих администрации района.

В настоящее время в вопросах подбора и расстановке кадров важная роль отводится работе с кадровым резервом. В кадровый резерв администрации района включено 8 муниципальных служащих.

Особое внимание следует уделить решению задачи привлечения на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих администрации муниципального района.

Для эффективной работы муниципального служащего также необходимо решение задач по повышению престижа муниципальной службы, развитию корпоративной культуры и материально-информационного обеспечения управления.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в администрации Тамбовского района является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия администрации муниципального района и общественных организаций, прозрачности деятельности администрации муниципального района. Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Таким образом, результатом программы развития муниципальной службы в администрации района должно стать формирование нового типа муниципального служащего, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные

управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории.

## **2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы, цель, задач, сроки и этапы реализации программы**

Приоритеты муниципальной политики в сфере развития муниципальной службы установлены в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Согласно законодательству о муниципальной службе, развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местных бюджетов.

Главной целью муниципальной программы является повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления.

Достижение данной цели предполагается посредством решения взаимосвязанных и взаимодополняющих задач, отражающих установленные полномочия муниципальных органов власти в сфере развития муниципальной службы:

1. Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы;
2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;
3. Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих;
4. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района.

Программа реализуется в течение 2015-2020 г.г. в один этап.

### **3. Показатели (индикаторы) достижения цели и решения задач, основные ожидаемые конечные результаты программы**

Для оценки реализации мероприятий Программы и степени решения поставленных задач используются следующие целевые показатели (приложение №1 Программы):

доля разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы;

доля разработанных и внедренных эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих;

рост числа муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района;

рост числа муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих;

рост числа муниципальных служащих эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности.

По итогам реализации Программы ожидается достижение следующих показателей:

доля разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы в 2020 году - 100%;

доля разработанных и внедренных эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих в 2020 году — не менее 100%;

рост числа муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района в 2020 году - 30%;

рост числа муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих в 2020 году - 180% ;

рост числа муниципальных служащих эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности в 2020 году - 100%.



#### 4. Обобщенная характеристика подпрограмм и мероприятий программы

Комплекс мероприятий Программы формируется и финансируется за счет средств бюджета Тамбовского района.

Деятельность в указанном направлении предусматривает, в первую очередь, мероприятия, направленные на методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы (приведены в [пункте 1](#) приложения №1 к Программе).

Деятельность в указанном направлении предусматривает разработку методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы.

Мероприятия, направленные на внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, ориентированных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности, (приведены в [пункте 2](#) приложения № 2 к Программе).

Деятельность в указанном направлении предусматривает разработку и проведение различных тематических деловых игр (тренингов).

Мероприятия, направленные на совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, приведены в [пункте 3](#) приложения № 2 к Программе.

Деятельность в указанном направлении предусматривает выявление потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих и утверждение плана обучения, направление муниципальных служащих администрации района на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации, организацию обучения муниципальных служащих администрации района, формирование и размещение на конкурсной основе муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку муниципальных служащих администрации района, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве.

Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района предусмотрено приложения №2 к Программе и представляет собой внедрение в практику кадровой работы правила, согласно которому длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении.

## **5. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий в рамках реализации программы**

Муниципальные задания в рамках реализации программы не формируются.

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

Программа реализуется за счет средств районного бюджета.

Предполагаемый объем средств на реализацию программных мероприятий составляет 900 тыс. рублей, в том числе:

2015 год — 150,0 тыс. руб.

2016 год — 150,0 тыс. руб.

2017 год — 150,0 тыс. руб.

2018 год — 150,0 тыс. руб.

2019 год — 150,0 тыс. руб.

2020 год — 150,0 тыс. руб.

Объемы ресурсного обеспечения, необходимого для одноэтапной реализации Программы в 2015 - 2020 годах, основываются на данных организационного отдела администрации района, отдела бухгалтерского учета администрации района.

Невозможность привлечения в соответствии с действующим законодательством средств из иных источников, помимо районного бюджета, объясняется приоритетом принципа внедрения механизмов противодействия коррупции муниципальной службе. В силу специфичности проблематики Программы она подлежит финансированию исключительно за счет средств районного бюджета.

При формировании проектов районных бюджетов на 2015 - 2020 годы объемы средств, выделяемых на реализацию мероприятий Программы, уточняются с учетом возможностей районного бюджета.

Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств районного бюджета приведено в приложение № 3 к Программе.

## **7. Механизмы реализации программы**

Реализация Программы осуществляется на основе муниципальных контрактов, заключенных государственными заказчиками в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 года N 44 - «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в редакции от 02.07.2013, 28.12.2013), и других нормативных правовых актов.

Общий контроль за выполнением Программы осуществляет администрация района, организационный отдел администрации района, которые уточняют показатели по программным мероприятиям, механизм реализации Программы и состав исполнителей. Организация работ по контролю за выполнением Программы возлагается на организационный отдел администрации района.

При отсутствии финансирования мероприятий Программы государственный заказчик и исполнители вносят предложения об изменении сроков их реализации либо снятии их с контроля.

Участники Программы, ответственные за выполнение перечня мероприятий, представляют в организационный отдел информацию о ходе выполнения мероприятий Программы по итогам квартала (ежеквартально нарастающим итогом, начиная с 2015 года) в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

По результатам выполнения мероприятий Программы участники Программы, Заказчики Программы - ответственные за выполнение, представляют обобщенный доклад с оценкой эффективности ее реализации в организационный отдел администрации района.

Приложение №1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области (2015-2020 годы)»

**Перечень  
показателей (индикаторов) муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области (2015-2020 годы)»**

№ п/п	Показатель (индикатор) наименование	Ед. и зм.	Значение показателей					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Доля разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы	%	40	60	70	80	90	100
2.	Доля разработанных и внедренных эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих	%	25	50	75	90	Не менее 100%	Не менее 100%
3.	Рост числа муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района	%	5	10	15	20	25	30
4.	Рост числа муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих	%	30	60	90	120	150	180
5.	Рост числа муниципальных служащих эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности	%	25	50	75	90	Не менее 100%	Не менее 100%

Приложение №2  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области (2015-2020 годы)»

**Перечень мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2020 годы)»**

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, ведомственной целевой программы	Ответственный исполнитель, соисполнители	Ожидаемые непосредственные результаты			Объемы финансирования, тыс рублей, в т.ч.					
			наименовани е	единица измерения	значение (по годам реализации мероприят ия)	по годам, всего		федера льный бюдже т	областно й бюджет	местный бюджет	Внебю джетн ые средст ва
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11
1	Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы	Организационный отдел администрации района	Доля разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальн	%	2015 -40 2016 -60 2017 -70 2018 -80 2019 -90 2020 -100	2015 2016 2017 2018 2019 2020	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -

			ой службы, иных методически х и информацио нных материалов, обеспечиваю щих организацию прохождения муниципальн ой службы								
2.	Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности	Организационный отдел администрации района	Доля разработанных и внедренных эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих	%	2015 -25 2016 -50 2017 -75 2018 -90 2019 -100 2020 -100	2015 2016 2017 2018 2019 2020	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -

3	Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих - Выявление потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих и утверждение плана обучения - Направление муниципальных служащих администрации района на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации - Организация обучения муниципальных	Организационный отдел администрации района	Рост числа муниципальных служащих администрации района, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, число указанных служащих не менее 1/3 в год от общего числа служащих,	%	Не менее 180	2015	-	-	-	150,0	-
						2016	-	-	-	150,0	-
						2017	-	-	-	150,0	-
						2018	-	-	-	150,0	-
						2019	-	-	-	150,0	-
						2020	-	-	-	150,0	-

	служащих администрации района - Формирование и размещение муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку муниципальных служащих района, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве										
4.	Задача: внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района	Организационный отдел администрации района, отдел бухгалтерского учета администрации района, финансовое управление администрации района	Рост числа муниципальных служащих эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности	%	2015 -25 2016 -50 2017 -75 2018 -90 2019 -не менее 100 2020 — не менее 100	2015 2016 2017 2018 2019 2020	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	в пределах текущего финансирования	- - - - -



Приложение №3  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области (2015-2020 годы)»

**Ресурсное обеспечение реализации  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2020 годы)»  
за счет всех источников финансирования**

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Объемы финансирования, тыс. руб., в т.ч.					
			по годам, всего	федеральный бюджет	областной бюджет	местный бюджет	внебюджетные средства	
1	2	3	4		5	6	7	8
Муниципальная программа Тамбовского района	«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2020 годы)»	Организационный отдел администрации района	2015	150,0	-	-	150,0	-
			2016	150,0	-	-	150,0	-
			2017	150,0	-	-	150,0	-
			2018	150,0	-	-	150,0	-
			2019	150,0	-	-	150,0	-
			2020	150,0	-	-	150,0	-
			Всего:			900,0		