



**МИНИСТЕРСТВО ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА
И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

от 15.05.2025

№ 281

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об оплате труда и
материальном стимулировании руководителей
государственных казенных учреждений,
подведомственных министерству
топливно-энергетического комплекса и
жилищно-коммунального хозяйства
Краснодарского края**

В целях обеспечения реализации статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 28 декабря 2015 г. № 1310 «О министерстве топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных казенных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края (далее – министерство), согласно приложению 1 к настоящему приказу;

целевые показатели деятельности государственных учреждений, подведомственных министерству, согласно приложениям 2, 3 к настоящему приказу;

формы отчетов о достижении целевых показателей деятельности государственных учреждений, подведомственных министерству, согласно приложениям 4, 5 к настоящему приказу;

предельный уровень соотношения заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Краснодарского края, подведомственных министерству, и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) учреждений согласно приложению 6 к настоящему приказу.

2. Отделам министерства, ответственным за проверку и согласование фактического выполнения целевых показателей оценки деятельности государственных учреждений, согласно приложениям 2 – 5 к настоящему

приказу, обеспечить рассмотрение и согласование (несогласование) показателей в течение двух рабочих дней с момента поступления отчета.

3. Руководителям государственных учреждений ежемесячно, не позднее 25 числа отчетного месяца, обеспечить представление в отдел ревизионно-аналитической деятельности (Дышкант Н.Н.) согласованного (несогласованного) отчета о достижении целевых показателей деятельности государственных учреждений по форме согласно приложениям 4, 5 к настоящему приказу, согласованного (несогласованного) с отраслевыми отделами министерства.

4. Отделу ревизионно-аналитической деятельности (Дышкант Н.Н.), в соответствии с достигнутыми целевыми показателями оценки результатов деятельности руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству, обеспечить подготовку письма о согласовании (несогласовании) размера премии по результатам работы за отчетный период.

5. Признать утратившими силу приказы министерства:

от 1 февраля 2022 г. № 28 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края»;

от 28 февраля 2022 г. г. № 63 «О внесении изменений в приказ министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края от 1 февраля 2022 г. № 28 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края»;

от 15 сентября 2022 г. № 417 «О внесении изменений в приказ министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края от 1 февраля 2022 г. № 28 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края»;

от 3 октября 2023 г. № 535 «О внесении изменений в приказ министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края от 1 февраля 2022 г. № 28 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края».

6. Отделу ревизионно-аналитической деятельности (Дышкант Н.Н.) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Отделу информационной безопасности и делопроизводства (Бабенко А.Г.):

разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» admkkrai.krasnodar.ru.

направить настоящий приказ на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

8. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Витковскую Г.В.

9. Приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2025 г.

Временно исполняющий
обязанности министра



В.Н. Шапошник

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства топливно-
энергетического комплекса и
жилищно-коммунального хозяйства
Краснодарского края
от 15.05.2025 № 281

ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда и материальном** **стимулировании руководителей государственных** **казенных учреждений, подведомственных министерству** **топливно-энергетического комплекса и жилищно-** **коммунального хозяйства Краснодарского края**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных казенных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями пункта 9 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Постановление № 742) в целях организации оплаты труда и материального стимулирования руководителей государственных казенных учреждений, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края (далее – учреждение).

1.2. Положение распространяется на руководителей учреждений, включенных в Перечень государственных учреждений Краснодарского края, утвержденный Постановлением № 742.

1.3. Положение определяет порядок оплаты труда и условия материального стимулирования руководителей учреждений, предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок за сложность и напряженность труда, к премированию в зависимости от личного вклада в результат труда.

1.4. Оплата труда руководителей учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Штатное расписание учреждений утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством топливно-энергетического

комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края (далее – министерство).

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда руководителей учреждений состоит из месячного должностного оклада (далее – должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются постановлением Губернатора Краснодарского края. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов государственных гражданских служащих Краснодарского края, если иное не установлено законом Краснодарского края о бюджете Краснодарского края. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. К дополнительным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда – в размере до 150 % должностного оклада;

премии по результатам работы;

ежемесячное денежное поощрение – в размере 1,5 должностного оклада;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь – в размере 4 должностных окладов;

иные выплаты.

2.4. При формировании фонда оплаты труда учреждений сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда – в размере 12 должностных окладов;

премий по результатам работы – в размере должностных окладов, количество которых указано в Постановлении № 742;

ежемесячного денежного поощрения – в размере 18 должностных окладов;

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи – в размере 4-х должностных окладов.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей) установлен приложением 6 к настоящему приказу.

2.6. Привлечение руководителя учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению министра топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края (далее – Министр) или лица, временно исполняющего его обязанности, при наличии письменного согласия руководителя учреждения, с соблюдением требований и ограничений, установленных статьями 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с приказом учреждения, на основании письменного согласия руководителя учреждения, письменного распоряжения Министра и оплачивается в двойном размере из экономии фонда оплаты труда учреждения.

При исчислении размера оплаты труда в выходной день или нерабочий праздничный день учитываются: месячный должностной оклад, ежемесячное денежное поощрение и месячная надбавка за сложность и напряженность труда.

По желанию руководителя учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию руководителя учреждения может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения руководителя учреждения у него имеется не использованный в период трудовой деятельности день отдыха за работу в выходные или нерабочий праздничный день, в день увольнения руководителю учреждения выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий день, полагавшейся ему в двойном размере и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

3. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда

3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность труда (далее – ежемесячная надбавка) является составляющей заработной платы (фонда оплаты труда) и подлежит обязательной выплате в целях повышения заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения обязанностей руководителя учреждения.

3.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному окладу устанавливается в трудовом договоре с руководителем учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору) или на основании приказа министерства.

3.3. Ежемесячная надбавка устанавливается в размере до 150 процентов должностного оклада в пределах выделенного фонда оплаты труда. При принятии решения об установлении руководителю учреждения конкретного размера ежемесячной надбавки, а также его изменении учитывается качественный уровень исполнения служебных обязанностей руководителем учреждения.

3.4. Установленный конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному окладу может быть изменен путем внесения соответствующих

изменений в трудовой договор с руководителем учреждения или на основании приказа:

в сторону уменьшения – при ненадлежащем исполнении служебных обязанностей, в случае нарушения служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

в сторону увеличения – с учетом результатов служебной деятельности руководителя учреждения и (или) изменения условий, напряженности служебной деятельности, но не выше максимального размера, установленного пунктом 3.3 настоящего Положения.

3.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы, пропорционально отработанному времени и учитывается во всех случаях начисления среднего заработка.

4. Порядок выплаты премии по результатам работы

4.1. Руководителям учреждений, а также лицам, временно исполняющим обязанности руководителей (более одного месяца), выплачивается премия по результатам работы (далее – премия) в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели. Премия является формой материального стимулирования добросовестного труда, а также конкретного вклада руководителя (лица, исполняющего его обязанности, временно исполняющего его обязанности) в эффективное выполнение задач, стоящих перед учреждением.

Согласно подпункту 2 пункта 4 раздела 2 Постановления № 742 выплата премии производится в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Премирование руководителей учреждений (лиц, исполняющих их обязанности, временно исполняющих их обязанности (более одного месяца)) осуществляется по результатам работы, с учетом задач и функций, возложенных на них, по итогам работы за один из периодов – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных и срочных задач (поручений).

Руководителям учреждений, лицам, исполняющим обязанности руководителей (более одного месяца), отработавшим неполный расчетный период, премии выплачиваются за фактически отработанное время. В случае увольнения руководителя учреждения, лица, исполняющего обязанности руководителя (более одного месяца), до принятия решения о премировании, выплата премии за соответствующий период не производится.

Премия учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков, командировок и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Ежемесячная премия по результатам работы является составляющей заработной платы и выплачивается при выплате заработной платы за истекший месяц.

4.3. Премия по результатам работы за месяц определяется конкретным размером премии в процентном соотношении к должностному окладу, начисленному за фактически отработанное время, при условии достижения целевых показателей деятельности учреждений, в соответствии с подпунктом 2 пункта 6 раздела 2 Постановления № 742.

При наличии экономии фонда оплаты труда возможно дополнительное премирование руководителя учреждения по результатам работы учреждения за любой расчетный период, на основании письменного обращения учреждения с указанием фактически сложившейся экономии.

4.4. Основанием для выплаты премии по результатам работы является письмо министерства о согласовании выплаты премии за подписью Министра (по согласованию с заместителями Министра, курирующими направление деятельности учреждений) и приказ учреждения.

4.5. Премия не выплачивается в случаях:

1) неисполнения, ненадлежащего исполнения или несвоевременного исполнения руководителем (лицом, исполняющим его обязанности, временно исполняющим его обязанности) учреждения должностных обязанностей, поручений или указаний работодателя;

2) увольнения с работы за нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнения должностных обязанностей, хищения и другим причинам, по которым руководитель (лицо, исполняющее его обязанности, временно исполняющее его обязанности) учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

4.6. При применении дисциплинарного взыскания размер премии (процент от установленной премии) снижается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен:

замечание – на 25 %;

выговор – на 50 %;

увольнение по соответствующим основаниям – премия не выплачивается.

Указанные дисциплинарные взыскания не учитываются при расчете премии в последующие расчетные периоды.

4.7. При наличии экономии фонда оплаты труда возможно дополнительное премирование руководителей учреждений, лиц, исполняющих обязанности руководителей (более одного месяца), за выполнение особо важных и срочных задач (поручений). Размер дополнительного премирования устанавливается Министром в количестве должностных окладов, подлежащих выплате. Основанием для выплаты дополнительного премирования является письмо министерства о согласовании выплаты премии за подписью Министра (по согласованию с заместителями Министра, курирующими направление деятельности учреждений) и приказ учреждения.

В случае отсутствия экономии по фонду оплаты труда дополнительное премирование руководителя учреждения не производится.

4.8. Ежемесячное премирование руководителей учреждений, лиц, исполняющих обязанности руководителей (более одного месяца),

осуществляется по итогам достижения целевых показателей оценки результатов деятельности учреждения, установленных в приложениях 2, 3 к настоящему приказу.

4.9. Размер месячной премии руководителей учреждений, лиц, исполняющих обязанности руководителей (более одного месяца), определяется по 6-балльной системе оценки (приложения 2, 3 к настоящему приказу), ее размер устанавливается следующим образом:

- при наборе 6 баллов выплачивается 100 % премии;
- при наборе от 5,5 до 5 баллов выплачивается 85 % премии;
- при наборе от 4,5 до 4 баллов выплачивается 70 % премии;
- при наборе от 3,5 до 3 баллов выплачивается 55 % премии;
- при наборе от 2,5 баллов и ниже премия не выплачивается (0 % премии).

Размер премии рассчитывается с учетом положения подпункта 2 пункта 6 раздела 2 Постановления № 742.

4.10. Размер годовой премии руководителей учреждения определяется по 14-балльной системе оценки (приложения 2, 3 к настоящему приказу), ее размер устанавливается следующим образом:

максимальное количество баллов за год составляет 14 баллов – 100 % премии;

- от 13 до 12 баллов – 85 % премии;
- от 11 до 10 баллов – 70 % премии;
- от 10 до 8 баллов – 55 % премии;
- при наборе от 7 баллов и ниже премия не выплачивается (0 % премии).

Размер премии рассчитывается с учетом положения пункта 6 раздела 2 Постановления № 742.

4.11. Руководители учреждений ежемесячно, не позднее 25 числа, представляют в министерство отчет о достижении целевых показателей деятельности по форме согласно приложениям 4, 5 соответственно. Предложения о премировании руководителя учреждения по результатам работы за год направляются учреждением в министерство не позднее 20 декабря текущего года.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь

5.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) и материальная помощь руководителям учреждений выплачивается в соответствии с подпунктом 4 пункта 4 раздела 2 приложения 1 Постановления № 742 в размере четырех должностных окладов (единовременная выплата в размере двух должностных окладов и материальная помощь в размере двух должностных окладов).

5.2. Единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются один раз в календарном году при предоставлении очередного ежегодного

оплачиваемого отпуска, либо его части. Основанием для оказания единовременной выплаты и материальной помощи является заявление руководителя учреждения, согласованное с Министром.

5.3. Руководителям, поступившим на работу, либо уволенным с работы в течение финансового года и имеющим право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются из расчета фактически отработанного времени.

В случае увольнения руководителя учреждения после использования ежегодного оплачиваемого отпуска и предоставления ему единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи указанные выплаты не перечисляются и не удерживаются из заработной платы.

5.4. В случае, если руководитель учреждения не использовал в течение года своего права на отпуск, выплата материальной помощи производится в конце календарного года по письменному заявлению руководителя учреждения.

5.5. Единовременная выплата и материальная помощь, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего Положения, не выплачиваются руководителям учреждений:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- проработавшим менее шести месяцев.

6. Иные выплаты

В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения лицу, исполняющему обязанности руководителя (более одного месяца), может производиться выплата единовременного вознаграждения и дополнительной материальной помощи в размере одного должностного оклада, в связи с произошедшими событиями в жизни.

Единовременное вознаграждение, в связи с:

- юбилеем (50, 55, 60, 65 лет);
- получением государственных, ведомственных и региональных наград;
- увольнением в связи с выходом на пенсию.

Дополнительная материальная помощь, в связи с (со):

- рождением ребенка (в течение шести месяцев с момента рождения);
- бракосочетанием (в течение шести месяцев с момента бракосочетания);
- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;
- смертью его родителей, детей, супруга(-и), а также родственникам в связи со смертью самого руководителя учреждения;
- чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение, землетрясение, техногенная авария).

Основанием для выплаты единовременного вознаграждения и дополнительной материальной помощи является заявление руководителя учреждения с приложением копии соответствующего документа.

Основанием для оказания дополнительной материальной помощи в связи со смертью самого руководителя учреждения является заявление одного из его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов.

Решение о выплате единовременного вознаграждения и дополнительной материальной помощи принимается Министром и оформляется приказом учреждения.

Начальник отдела
ревизионно-аналитической деятельности



Н.Н. Дышкант

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства топливно-энергетического
комплекса и жилищно-коммунального хозяйства
Краснодарского края
от 15.05.2025 № 281

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности государственного казенного учреждения Краснодарского края «Агентство по управлению объектами топливно-энергетического комплекса» за _____ месяц 20____ года

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Кол-во баллов | Структурное подразделение, осуществляющее анализ достижения показателя |
|-------------------|---|-------------------------|---------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Месячные баллы | | | | |
| 1 | Осуществление закупок товаров, работ и услуг в качестве государственного заказчика с соблюдением требований Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» согласно плану-графику, размещенному в единой информационной системе | исполнено/ не исполнено | 1/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 2 | Выполнение планов по капитальным вложениям в новое строительство, реконструкцию, проектно-изыскательские работы и работы научно-прикладного характера в области тепло-, энерго- и газоснабжения, по объектам, включенным в государственные программы Краснодарского края (на основании утвержденного кассового плана) | выполнено/ не выполнено | 1/0 | отдел реализации государственных программ ТЭК и ЖКХ |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------|---|---|--|---|
| 3 | Организация и проведение мероприятий в Краснодарском крае, предусмотренных законодательством об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности | выполнено/ не- выполнение | 1/0 | отдел инвестиций и энергосбережения |
| 4 | Достижение показателей по развитию, совершенствованию системы обращения с твердыми коммунальными отходами на территории Краснодарского края в рамках предоставленных полномочий | достигнуто/ не достигнуто | 1/0 | отдел обращения с отходами производства и потребления |
| 5 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | баллы, полученные при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 0,5, если от 70 до 85 баллов, 1, если от 85 до 100 баллов | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 6 | Исполнение установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнено/ не исполнено | 1/0 | отдел государственной службы и прогнозирования коррупции |
| 2. Годовые баллы | | | | |
| 1 | Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение сроков размещения информации (buz.gov) | обеспечено/ не обеспечено | 2/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 2 | Достижение положительной динамики целевых показателей в области энергосбережения, определенных приказом Минэнерго России от 30 июня 2014 г. № 399 «Об утверждении методики расчета значений целевых показателей в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности, в том числе в сопоставимых условиях» | достигнуто/ не достигнуто | 2/0 | отдел инвестиций и энергосбережения |
| 3 | Соблюдение порядка составления и ведения бюджетной сметы | соблюдается/ не соблюдается | 2/0 | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|--|
| 4 | Своевременная подача заявок на внесение изменений в кассовый план по расходам | исполнена/ не исполнена | 2/0 | отдел бюджетного планирования, финансирование и учета объектов казны |
| 5 | Нарушения действующего законодательства РФ (КоАП) по результатам проверок учреждения контролирующими и надзорными органами, в том числе при пренебрежении ведомственного контроля | отсутствия/ наличие | 2/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 6 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | баллы, полученные при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 1, если от 70 до 85 баллов, 2, если от 85 до 100 баллов | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 7 | Выполнение ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции | выполнение/не-выполнение | 1/0 | отдел государственной службы и противодействия коррупции |
| 8 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнена/ не исполнена | 1/0 | отдел государственной службы и противодействия коррупции |

Начальник отдела ревизионно-аналитической
деятельности



Н.Н. Дышкант

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края
от 15.05.2025 № 281

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» за _____ месяц 20____ года

| № п/п | Наименование показателя | Критерий оценки | Кол-во баллов | Отраслевой отдел министерства, осуществляющий анализ достижения показателя |
|-------------------|--|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Месячные баллы | | | | |
| 1 | Осуществление закупок товаров, работ и услуг в качестве государственного заказчика с соблюдением требований Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», согласно плану-графику, размещенному в единой информационной системе | исполнено/ не исполнено | 1/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 2 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | полученные баллы при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 0,5, если от 70 до 85 баллов 1, если от 85 до 100 баллов | отдел ревизионно-аналитической деятельности |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------------------------------|-------|--|
| 3 | Своевременное и полное представление отчетности о результатах реализации программных мероприятий в рамках подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края», предусмотренных государственной программой «Развитие жилищно-коммунального хозяйства» | представлена/ не представлена | 1,5/0 | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан |
| 4 | Проведение информационно-разъяснительной работы с гражданами по реализации на территории Краснодарского края мероприятий подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края» | проведена/ не проведена | 1,5/0 | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан |
| 5 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к трудоу | исполнена/ не исполнена | 1/0 | отдел государственной службы и противодействия коррупции |
| | 2. Годовые баллы | | | |
| 1 | Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение сроков размещения информации (bus.gov) | обеспечено/ не обеспечено | 2/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 2 | Выполнение непосредственных результатов реализации мероприятий подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края», предусмотренных государственной программой Краснодарского края «Развитие жилищно-коммунального хозяйства» | выполнено/ не выполнено | 2/0 | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан |
| 3 | Соблюдение порядка составления и ведения бюджетной сметы | соблюдается/ не соблюдается | 2/0 | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны |
| 4 | Своевременная подача заявок на внесение изменений в кассовый план по расходам | исполнена/ не исполнена | 2/0 | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны |
| 5 | Нарушения действующего законодательства РФ (КоАП) по результатам проверок учреждения контролирующими и надзорными органами, в том числе при проведении ведомственного контроля | отсутствие/ наличие | 2/0 | отдел ревизионно-аналитической деятельности |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|--|--|
| 6 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | баллы, полученные при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 1, если от 70 до 85 баллов 2, если от 85 до 100 баллов | отдел ревизионно-аналитической деятельности |
| 7 | Выполнение ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции | выполнение/не - выполнение | 1/0 | отдел государственной службы и противодействия коррупции |
| 8 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнена/не исполнена | 1/0 | отдел государственной службы и противодействия коррупции |

Начальник отдела ревизионно-аналитической
деятельности



Н.Н. Дышка

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНА

к приказу министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства

Краснодарского края

от 15.05.2025 № 281

ФОРМА

ОТЧЕТ

о достижении целевых показателей деятельности государственного казенного учреждения Краснодарского края «Агентство по управлению объектами топливно-энергетического комплекса» за _____ месяц 20____ года

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Кол-во баллов | Оценка выполнения | Подпись ответственного лица за проверку выполнения критерия | Структурное подразделение, осуществляющее анализ достижения показателя | Примечание (пояснение по причине невыполнения критерия) |
|-------------------|---|-------------------------|---------------|-------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Месячные баллы | | | | | | | |
| 1 | Осуществление закупок товаров, работ и услуг с соблюдением требований Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» согласно плану-графику, размещенному в единой информационной системе | исполнено/ не исполнено | 1/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |
| 2 | Выполнение планов по капитальным вложениям в новое строительство, реконструкцию, проектно-изыскательские работы и работы научно-прикладного характера в области тепло-, энерго- и газоснабжения, по объектам, включенным в госпрограммы Краснодарского края (на основании утвержденного кассового плана) | выполнено/ не выполнено | 1/0 | | | отдел реализации государственных программ ТЭК и ЖКХ | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------------------|---|---|---|---|---|--|---|
| 3 | Организация и проведение мероприятий в Краснодарском крае, предусмотренных законодательством об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности | выполнено/ не выполнено | 1/0 | | | отдел инвестиций и энергосбережения | |
| 4 | Достижение показателей по развитию, совершенствованию системы обращения с твердыми коммунальными отходами на территории Краснодарского края в рамках предоставленных полномочий | достигнуты/ не достигнуты | 1/0 | | | отдел обращения с отходами производства и потребления | |
| 5 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | баллы, полученные при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов; 0,5, если от 70 до 85 баллов; 1, если от 85 до 100 баллов | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |
| 6 | Исполнение установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнено/ не исполнено | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |
| 2. Годовые баллы | | | | | | | |
| 1 | Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение сроков размещения информации (bms.gov) | обеспечено/ не обеспечено | 2/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|--|---|
| 2 | Достижение положительной динамики целевых показателей в области энергосбережения, определенных приказом Минэнерго РФ от 30 июня 2014 г. № 399 «Об утверждении методики расчета значений целевых показателей в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности, в том числе в сопоставимых условиях» | достигнуто/ не достигнуто | 2/0 | | | отдел инвестиций и энергосбережения | |
| 3 | Соблюдение порядка составления и ведения бюджетной сметы | соблюдается/ не соблюдается | 2/0 | | | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны | |
| 4 | Своевременная подача заявок на внесение изменений в кассовый план по расходам | исполнена/не исполнена | 2/0 | | | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны | |
| 5 | Нарушения действующего законодательства РФ (КоАП) по результатам проверок учреждений контролирующими и надзорными органами, в том числе при проведении ведомственного контроля | отсутствие/ наличие | 2/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |
| 6 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | баллы, полученные при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 1, если от 70 до 85 баллов, 2, если от 85 до 100 баллов | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|------------------------------|-----|---|---|--|---|
| 7 | Выполнение ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции | выполнение/не- выполнение | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |
| 8 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнена/ не исполнена | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |

Начальник отдела ревизионно-аналитической
деятельности



Н.Н. Дышкант

Приложение 5

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края
от 15.05.2025 № 281

ФОРМА

ОТЧЕТ

о достижении целевых показателей деятельности государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» за _____ месяц 20____ года

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Кол-во баллов | Оценка выполнения | Подпись ответственного лица за проверку выполнения критерия | Отраслевой отдел, осуществляющий анализ достижений показателя | Примечание (пояснение по причине невыполнения критерия) |
|-------------------|--|-------------------------|---------------|-------------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| I. Месячные баллы | | | | | | | |
| 1 | Осуществление закупок товаров, работ и услуг в качестве государственного заказчика с соблюдением требований Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», согласно плану-графику, размещенному в единой информационной системе | исполнено/ не исполнено | 1/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------------------|--|--|---|---|---|---|---|
| 2 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | полученные баллы при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 0,5, если от 70 до 85 баллов, 1, если от 85 до 100 баллов | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |
| 3 | Своевременное и полное представление отчетности о результатах реализации программных мероприятий в рамках подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края», предусмотренных государственной программой «Развитие жилищно-коммунального хозяйства» | представлена/ не представлена | 1,5/0 | | | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан | |
| 4 | Проведение информационно-разъяснительной работы с гражданами по реализации на территории Краснодарского края мероприятий подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края» | проведена/ не проведена | 1,5/0 | | | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан | |
| 5 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнена/не исполнена | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |
| 2. Годовые баллы | | | | | | | |
| 1 | Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение сроков размещения информации (buz.gov) | обеспечено/ не обеспечено | 2/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|--|---|---|---|--|---|
| 2 | Выполнение непосредственных результатов реализации мероприятий подпрограммы «Улучшение жилищных условий населения Краснодарского края», предусмотренных государственной программой «Развитие жилищно-коммунального хозяйства» | выполнено/ не выполнено | 2/0 | | | отдел обеспечения жилищных прав отдельных категорий граждан | |
| 3 | Соблюдение порядка составления и ведения бюджетной сметы | соблюдается/ не соблюдается | 2/0 | | | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны | |
| 4 | Своевременная подача заявок на внесение изменений в кассовый план по расходам | исполнена/ не исполнена | 2/0 | | | отдел бюджетного планирования, финансирования и учета объектов казны | |
| 5 | Нарушения действующего законодательства РФ (КоАП) по результатам проверок учреждений контролирующими и надзорными органами, в том числе при проведении ведомственного контроля | отсутствие/ наличие | 2/0 | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |
| 6 | Оценка качества финансового менеджмента (проводится ежеквартально, для расчета берется предыдущий период) | полученные баллы при оценке качества финансового менеджмента | 0, если ниже 70 баллов, 0,5, если от 70 до 85 баллов, 1, если от 85 до 100 баллов | | | отдел ревизионно-аналитической деятельности | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|--------------------------|-----|---|---|--|---|
| 7 | Выполнение ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции | выполнение/не-выполнение | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |
| 8 | Размер установленной квоты для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, рекомендации к труду | исполнена/ не исполнена | 1/0 | | | отдел государственной службы и противодействия коррупции | |

Начальник отдела ревизионно-аналитической деятельности



Н.Н. Дышкант

Приложение 6

УТВЕРЖДЕН

приказом министерства топливно-
энергетического комплекса и
жилищно-коммунального хозяйства
Краснодарского края
от 15.05.2025 № 281

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

**соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров государственных учреждений
Краснодарского края, подведомственных министерству топливно-энергетического
комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края,
и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений**

| № п/п | Наименование учреждения/должности | Коэффициент соотношения предельного уровня среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной зарплатой работников учреждений |
|----------|--|---|
| 1 | Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» | |
| 1.1 | Руководитель | 3,0 |
| 1.2 | Заместитель руководителя | 2,0 |
| 2 | Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Агентство по управлению объектами топливно-энергетического комплекса» | |
| 2.1 | Директор | 3,0 |
| 2.2 | Заместитель директора | 2,0 |

Начальник отдела
ревизионно-аналитической
деятельности



Н.Н. Дышкант