



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.07.2025 № 792-ПП

г. Красногорск

**Об установлении иных условий и размера оплаты труда
руководителю Государственного унитарного предприятия
Московской области «Московский областной водоканал»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением по оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 05.02.2001 № 20/3 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия Московской области и Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Московской области» Правительство Московской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителя Государственного унитарного предприятия Московской области «Московский областной водоканал».

2. Министерству информации и молодежной политики Московской области обеспечить официальное опубликование (размещение) настоящего постановления на сайте Правительства Московской области в Интернет-портале Правительства Московской области (www.mosreg.ru) и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Первый Вице-губернатор
Московской области – Председатель
Правительства Московской области



И.Н. Габдрахманов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Московской области
от 07.07.2025 № 792-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителя Государственного унитарного предприятия
Московской области «Московский областной водоканал»

1. Настоящим Положением определяется порядок установления условий и размера оплаты труда руководителя Государственного унитарного предприятия Московской области «Московский областной водоканал» (далее – Предприятие).

2. Трудовой договор руководителя Предприятия заключается согласно типовой форме договора, утвержденной постановлением Правительства Московской области от 05.02.2001 № 20/3 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия Московской области и Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Московской области».

3. Оплата труда руководителя Предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4. Источником оплаты труда руководителя Предприятия являются средства от приносящей доход деятельности.

5. Руководитель Предприятия не имеет права получать выплаты из средств Предприятия, не установленные настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами и трудовым договором.

6. Должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается в размере 243 950 рублей 00 копеек. Размер должностного оклада может быть пересмотрен в зависимости от величины изменения средней заработной платы на Предприятии, связанной с ее индексацией.

7. Ежемесячная премия устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада по результатам финансово-хозяйственной деятельности Предприятия, перечень которых указан в трудовом договоре.

8. Ежеквартальная премия в размере до трех должностных окладов выплачивается по итогам достижения результатов деятельности и выполнения показателей эффективности руководителя Предприятия, перечень которых указан в трудовом договоре.

9. В качестве показателей премирования могут быть указаны производственные, финансовые, качественные и иные показатели, исходя из обязательств Предприятия, достижение которых в деятельности Предприятия должно быть обеспечено руководителем.

10. Показатели премирования руководителя Предприятия и критерии оценки их выполнения ежегодно утверждаются центральным исполнительным органом Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Предприятие.

11. Ежемесячная и ежеквартальная премии выплачиваются по согласованию с центральным исполнительным органом Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Предприятие.

12. Руководителю Предприятия устанавливается ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере до 100 процентов от должностного оклада.

13. Руководителю Предприятия могут выплачиваться единовременные, компенсационные выплаты и выплаты социального характера, такие как:

материальная помощь в размере двух должностных окладов в год к ежегодному оплачиваемому отпуску;

выходное пособие при расторжении трудового договора по инициативе руководителя Предприятия в связи с выходом на пенсию по старости.

14. Размер выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе руководителя Предприятия в связи с выходом на пенсию по старости рассчитывается дифференцированно в зависимости от стажа работы руководителя на Предприятии исходя из следующего:

при стаже работы руководителя Предприятия от 1 года до 3 лет – в размере одного должностного оклада;

при стаже работы руководителя Предприятия от 3 до 5 лет – в размере трех должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия от 5 до 10 лет – в размере пяти должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия от 10 до 15 лет – в размере семи должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия свыше 15 лет – в размере десяти должностных окладов.

15. Компенсационные выплаты и выплаты социального характера производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области.

16. Необходимость командирования руководителя Предприятия, повышения его квалификации, использования личного легкового автомобиля для служебных поездок, связанная с компенсационными выплатами в счет возмещения понесенных руководителем Предприятия материальных затрат, определяется центральным исполнительным органом Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Предприятие и указывается в трудовом договоре.

17. Выплаты социального характера руководителю Предприятия могут производиться только при условии отсутствия задолженности по оплате труда работникам Предприятия.

