

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МАУ ДО «ДОЛ «Лесная сказка»
Протокол № ____ от «__» _____ 20__ г.

Утверждено:
Приказ № __ от «__» _____ 20__ г.
И.о.директора МАУ ДО «ДОЛ
«Лесная сказка»

_____ С.В. Тищенко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования
«Детский оздоровительный лагерь
«Лесная сказка»

п.Тайцы
2015 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительный лагерь «Лесная сказка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительный лагерь «Лесная сказка», реализующего программу дополнительного образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, - Указом Президента РФ от 07.05.2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Трудовым кодексом РФ;

- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;

- распоряжением Правительства Ленинградской области от 24.04.2013 г. № 179-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области»;

- постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения»;

- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- Приказом Министерства образования и науки России от 29.08.2013 г. № 1011 «О реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 года № 2620-р»;

- Постановлением администрации Гатчинского муниципального № 4689 от 27.10.2011 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях

Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности», Постановлением Администрации Гатчинского муниципального района от 25.03.2014 г. «О применении расчетной величины в размере 7300 рублей для расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района с 01.04.2014г.», Постановление администрации Гатчинского муниципального района « О внесении изменений в Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 № 4689 « Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 26.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1 674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133 и от 28.01.2014 № 317» от 05.03.2014г. № 745

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАУ в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранение здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в Решении Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 23.09.2011 г. № 163 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений Гатчинского муниципального района».

1.5. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.6. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Должностные оклады

2.1 Должностные оклады работников учреждений дополнительного образования устанавливаются в соответствии с профессиональными

квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.1.1. Заработная плата рассчитывается из должностного базового оклада, который определяется в соответствии с Постановлением администрации Гатчинского муниципального, умноженного на межуровневый коэффициент.
(Приложение 1)

2.2. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Ленинградской области.

2.3. Работникам учреждения может быть выплачена премия или материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты - это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью МАУ и не входящих в круг основных обязанностей работника, и условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания,

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

4. Стимулирующим выплаты

4.1 Работникам МАУ ДО «ДОЛ «Лесная сказка» учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),

- за качество выполняемых работ,

- премиальные выплаты по итогам работы,

- персональные надбавки.

- выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

- выплаты педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие);

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

4.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.8. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи, за исключением случаев, когда экономия фонда оплаты труда образовалась в связи с невыполнением производственных (плановых) показателей.

4.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

4.10. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

4.11. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным постановлением (приказом) уполномоченного органа.

4.12. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

4.12.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

4.12.2. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;

почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

4.12.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

4.12.4. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждений образования, работникам учреждений здравоохранения за квалификационную категорию в размерах:
 - имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
 - имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
 - имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

4.12.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

5.Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАУ

5.1. Должностной оклад директору МАУ устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

5.2.Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) педагогического персонала по основному и дополнительному штатному расписанию, утвержденному директором учреждения на летний период. В случае, если на летний период утверждено несколько штатных расписаний, то расчет производится исходя из штатного расписания с большим количеством ставок педагогических работников.

5.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

5.4. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения по состоянию на дату изменения должностных окладов.

5.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя МАУ в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

5.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено МАУ, ежегодно утверждается приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

5.7. Должностной оклад заместителя директора МАУ устанавливается в размере 85 процентов должностного оклада директора МАУ.

5.8. Должностной оклады заместителя директора по административно-хозяйственной работе - в размере 70 процентов должностного оклада директора МАУ.

5.9. Должностной оклад главного бухгалтера МАУ устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада директора МАУ.

5.10. При наличии оснований, приказом Комитета образования устанавливается персональная надбавка к исчисленному в соответствии с настоящим Положением должностному окладу директору МАУ, их заместителей, главных бухгалтеров.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников МАУ определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

6.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется постановлением (приказом) Комитета образования в пределах, утвержденных ассигнований в бюджете Гатчинского муниципального района на соответствующий год.

6.4. Месячный фонд оплаты труда работников определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление выплат персональных надбавок к должностным окладам.

6.5. Годовой фонд оплаты труда работников рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и персональных надбавок, предусматриваются средства на осуществление стимулирующих выплат в размере числа месячных должностных окладов штатных единиц по штатному расписанию.

7. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в процентном отношении к должностному окладу работников.

7.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

7.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Размеры компенсационных выплат работникам:

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

7.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

7.8. Работникам МАУ за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам в размере 15% работникам по должностям, предусмотренным Постановлением от 27.10.2011г. №4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» и (или) приказом МАУ.

7.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

8. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам МАУ устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по МАУ об утверждении Положения об стимулировании труда работников учреждения.

8.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливается коллективным Договором, приказом по МАУ в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Работникам МАУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости и др.)

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам МАУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором МАУ.

10. Премирование работников

10.1. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60 – летие)

-за сложность и напряженность в работе.

10.2. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

10.3. Основанием для премирования служит:

- подведение итогов образовательной работы,
- проведение мероприятий,
- выполнение методической работы,
- укрепление учебно-методической базы,
- сохранность имущества,
- результаты смотров, конкурсов,
- аттестации и др.
- за качество выполняемых работ,
- за расширение зоны обслуживания,
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий,
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса,
- за выполнение особо важных и срочных работ.

10.4. Премии не ограничиваются предельными размерами.

10.5. Премияльные выплаты работникам производятся за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

10.6. Директор МАУ, на основании внесенных предложений принимает решение о выплате работникам премий.

Решение о премировании работников вступает в силу с момента издания приказа директора МАУ.

Условиями назначения премий являются:

- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы МАУ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

10.7. Премии не выплачиваются в случае привлечения работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

11. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

11.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждений определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

11.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 11.1 настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению.

11.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется постановлением (приказом) уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований в бюджете Гатчинского муниципального района на соответствующий год.

12. Заключительная часть

12.1. Настоящее положение вступает в силу с момента издания приказа директора МАУ об утверждении Положения и действует до внесения в него изменений, либо до признания приказом директора, утратившим силу.

12.2. Ответственность за правильность осуществления расчетов и начислений возлагается на главного бухгалтера.

12.3. Контроль за исполнением осуществляет директор МАУ.

12.4. При дефиците денежных средств на оплату труда все или часть стимулирующих выплат могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом.

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, уборщик служебных помещений, грузчик, садовник	1	1
	Машинист по ремонту и стирке белья, кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша, мойщик посуды, кухонный рабочий	1,0164	1,0164
	Калькулятор	1,0328	1,0328
2 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, электрик	1,0492	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Повар	1,1148	1,1148
2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,15	1,3

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, старший вожатый	1,45	1,75
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель, подменный воспитатель, педагог- психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	1,7	2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	вожатый, подменный вожатый	1,25	1,55
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	1,0328	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер (техник)	1,5082	1,7213
3 квалификационный уровень	Шеф - повар	1,3607	1,3607

муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденное Постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 № 4689 в редакции постановлений от 26.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1 674, от 05..06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133 и от 28.01.2014 № 317» администрации Гатчинского муниципального района от 05.03.2014г. №745)

