# 



# НИЖНЕСЕРГИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

# ДУМА

# ПЯТЫЙ СОЗЫВ

**ТРИДЦАТЬ ДЕВЯТОЕ ЗАСЕДАНИЕ**

**РЕШЕНИЕ**

от 28.05.2015 №282

г. Нижние Серги

***Об утверждении Положения об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»***

В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Свердловской области» (в ред. постановлений Правительства Свердловской области от 15.10.2009 №1301-ПП, от 13.07.2010 №1070-ПП, от 16.08.2011 №1074-ПП, от 12.11.2014 №980-ПП), руководствуясь Уставом Нижнесергинского муниципального района, Дума Нижнесергинского муниципального района

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить Положение об оплате трудаработников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района» (прилагается).

2. Решение Думы Нижнесергинского муниципального района от 28.06.2012 №49 ***«***Об утверждении Положения об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района» признать утратившим силу.

3. Настоящее решение вступает в силу с 01.06.2015.

4. Обнародовать настоящее решение путем размещения полного текста через сеть Интернет на официальном сайте Нижнесергинского муниципального района.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию Думы Нижнесергинского муниципального района по экономическому развитию, бюджету, финансам и налогам (А.И. Савченко).

Глава Нижнесергинского

муниципального района В.В. Еремеев

Утверждено решением Думы Нижнесергинского муниципального района от 28.05.2015 г. №282

Положение

об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»

**1. Общие положения**

1.1.Положение о системе труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 15.10.2009 №1301-ПП, от 13.07.2010 №1070-ПП, от 16.08.2011 №1074-ПП, от 12.11.2014 №980-ПП), с учетом положений действующего трудового законодательства Российской Федерации и других нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда и в целях упорядочения выплаты заработной платы работникам Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района» (далее - Учреждение) за выполнение объемов работ с учетом показателей, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, стимулирования их профессионального роста, повышения материальной ответственности за конечные результаты труда.

1.2.Положение об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района» применяется при исчислении заработной платы работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Нижнесергинского муниципального района.

1.3.Заработная плата работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права, а также с настоящим Положением.

1.4.Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются директором в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9.Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности, утверждается директором и согласовывается с начальником Управления образования Нижнесергинского муниципального района.

1.10.Для выполнения работ, относящихся к общехозяйственной деятельности, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах объема фонда оплаты труда.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников установлены в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.Источником средств, направляемых на оплату труда работникам Учреждения является фонд оплаты труда, формируемый за счет средств местного бюджета Нижнесергинского муниципального района.

Формирование фонда оплаты труда производится из фонда исходящего отчетного периода с индексацией согласно законодательству Российской Федерации и Свердловской области.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения, учитывается районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации.

2.3. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;

-размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

- материальную помощь.

2.4.Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.6.Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7.Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2.8.Повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.9.Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на срок действия факторов, предусмотренных для его установления.

2.10.Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на основании распоряжения (приказа) директора Учреждения.

3. **Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителя**

3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

3.2.Оплата труда директора Учреждения, его заместителя включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

3.3.Должностной оклад директора Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предшествующий финансовый год.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы не учитываются.

Размер должностного оклада ежегодно определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала и составляет до 5 размеров средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение, согласно приложению №1к настоящему Положению.

Порядок исчисления средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.4.Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.5.Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору и его заместителю в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, Нижнесергинского муниципального района.

3.6.Решение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера заместителю директора принимается директором Учреждения.

3.7.Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются приказом Управления образования Нижнесергинского муниципального района.

**4.Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

4.1.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3.Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3)выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ( при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4.Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель Учреждения организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=8BC99ACA43B7A8A41CE7007D5AC8956C11140F344E03443E1A74B0C295V211H) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=8BC99ACA43B7A8A41CE7007D5AC8956C191A03394E0D1934122DBCC0V912H) Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

4.7.Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8.Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.10.Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11.Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

4.12.Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**5.Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера.**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

5.3.Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютном размере.

5.4.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются :

1) за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты;

2) за стаж работы;

3) премиальные по итогам работы.

5.5. Стимулирующая выплата за качество выполнения работ, интенсивность и высокие результаты для всех работников устанавливается в размере до 0,5 оклада (должностного оклада) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена за:

-качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку документов;

-качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

5.6.Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5% процентов;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10% процентов;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 15% процентов.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж работы является трудовой договор, приказ директора Учреждения.

5.7.За счет экономии фонда оплаты труда выплачивается премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

**6. Материальная помощь**

6.1. Материальная помощь является единовременной выплатой, предоставляемая по личному заявлению работника и выплачивается в размере двух должностных окладов в год.

6.2. По желанию работника оказание материальной помощи может быть приурочено к его очередному отпуску. По просьбе работника материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок.

6.3. Работнику, вновь принятым на работу в текущем году, вышедшем из отпуска по уходу за ребенком, находящемся в отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

6.4. Материальная помощь не выплачивается работнику, принятому по срочному трудовому договору на период:

- отпуска без сохранения заработной платы основного работника;

- отпуска по беременности и родам основной работы;

- временной нетрудоспособности.

6.5.Увольняющимся работникам выплата материальной помощи в году увольнения производится пропорционально числу месяцев, прошедших с начала рабочего года до даты увольнения. В случае, если указанным работникам, материальная помощь уже оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

6.6. При повышении должностных окладов размер материальной помощи индексируется с момента повышения должностного оклада.

6.7.В пределах утверждённого фонда оплаты труда работников Учреждения в особых случаях (юбилейная дата (50,55,60 лет), чрезвычайные обстоятельства, в связи со смертью работника или его близких родственников) работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада.

6.8.Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника.

6.9.Решение об оказании материальной помощи принимает соответственно директор Учреждения.

**7. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»**

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

- персональных повышающих коэффициентов, надбавок за стаж работы - в размере двенадцати должностных окладов работникам Учреждения;

- премий по результатам работы – в размере четырех должностных окладов;

- материальной помощи – в размере до двух должностных окладов.

**8. Заключительные положения**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»

**Размеры должностных окладов**

**работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностных окладов  (в рублях) |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник финансово-экономического отдела | 11273,85 |
| Специалист I категории | 7049,7-7756,35 |
| Программист | 9162,30 |
| Начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности - главный бухгалтер | 11273,85 |
| Ведущий бухгалтер - экономист | 9162,30 |
| Бухгалтер I категории | 7049,7-7756,35 |
| Юрист | 7756,35 |
| Специалист по кадрам | 6102,60 |
| Делопроизводитель | 4229,40 |
| Начальник - ведущий методист | 9162,30 |
| Методист | 7803,60 |
| Начальник отдела - инженер по охране труда и технике безопасности | 9162,30 |
| Инженер-сметчик | 7756,35 |
| Водитель | 5628,00 |
| Грузчик | 2950,50 |
| Уборщик служебных помещений | 2950,50 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»

**Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**работников Учреждения для определения размера должностного оклада директора Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района»**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Нижнесергинского муниципального казённого учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений системы образования Нижнесергинского муниципального района».
2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), с учетом коэффициента по группам оплаты труда.

При расчете средней заработной платы учитывают оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

1. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего установления должностного оклада директора Учреждения.
2. При определении среднесписочной численности работников основного персонала Учреждения учитываются работники основного персонала, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени.
3. Среднесписочная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, за каждых календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

1. Работники основного персонала Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала центра учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часов (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность работников, работающих на условиях неполного рабочего времени за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.