

УТВЕРЖДЕНА
приказом Государственного
комитета статистики Луганской
Народной Республики
от «18» мая 2017 г. № 40-пр

Инструкция по статистике численности работников

I. Общие положения

1.1. Инструкция по статистике численности работников (далее – Инструкция) содержит основные методологические положения, позволяющие определить показатели численности работников в формах государственных статистических наблюдений с целью получения объективной статистической информации о занятости работников и размерах оплаты их труда.

1.2. Действие Инструкции распространяется на всех юридических лиц, их филиалы, представительства и другие обособленные подразделения (далее – предприятия), а также на физических лиц – предпринимателей, которые используют наемный труд.

1.3. Народная милиция, другие воинские формирования, органы внутренних дел, органы и учреждения уголовно-исполнительной системы, органов и подразделений службы гражданской защиты, налоговых и таможенных органов используют настоящую Инструкцию для организации статистического учета вольнонаемных работников, получающих заработную плату.

1.4. Учет показателей по статистике труда осуществляется по месту занятости работников.

1.5. Юридическое лицо предоставляет формы государственных статистических наблюдений по статистике труда по местонахождению, включая данные по обособленным и структурным подразделениям (производствам, цехам, отделениям, участкам и т.п.), которые расположены на одной с ним территории (городе, районе).

Обособленные подразделения, расположенные на отличной, чем их головное предприятие административной территории (городе, районе), подают формы государственных статистических наблюдений по труду непосредственно органу государственной статистики по месту своего нахождения или в Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики.

Если обособленные подразделения не ведут первичного учета относительно рабочего времени и начисления заработной платы работников, отчеты по ним составляет юридическое лицо (головное предприятие) и предоставляет органу государственной статистики по месту нахождения самостоятельного подразделения или в Государственный комитет статистики

Луганской Народной Республики.

Если предприятие имеет структурные подразделения, которые расположены на другой административной территории (городе, районе) или занимаются другими видами деятельности, чем само предприятие, и составляют значительный удельный вес (не менее 30%) в общей численности работников, предприятие подает органу государственной статистики по своему местонахождению или в Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики формы государственных статистических наблюдений по труду по структурным подразделениям с указанием их территории расположения и вида экономической деятельности.

1.6. В случае изменения организационной структуры юридического лица информация по вопросам труда формируется так:

1.6.1. Юридическое лицо, отдельные подразделения которого выделились в самостоятельные юридические лица, не включает в формы государственных статистических наблюдений по труду за период с начала отчетного года показатели этих подразделений;

1.6.2. Юридическое лицо, созданное в результате выделения структурного подразделения или деления другого юридического лица, составляет формы государственных статистических наблюдений по труду включительно с показателями за период с начала года, то есть за весь период до их образования;

1.6.3. В случае слияния юридических лиц вновь образованное юридическое лицо составляет формы государственных статистических наблюдений по труду с показателями этих юридических лиц с начала года включительно, то есть за весь период до их слияния;

1.6.4. В случае ликвидации юридического лица составляет формы государственных статистических наблюдений по труду за период своей деятельности в отчетном году до момента внесения записи о государственной регистрации прекращения юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц;

1.6.5. В случае изменения вида деятельности предприятия данные по новому виду деятельности учитываются с месяца, в котором произошло такое изменение. Данные за предыдущий период с начала года отражаются по прежнему виду деятельности.

1.7. Предприятия подают органам государственной статистики формы государственных статистических наблюдений в сроки, определенные на бланках форм. Статистические данные должны быть достоверными и подаваться в полном объеме.

1.8. Формы государственных статистических наблюдений на предприятиях заполняются на основе форм первичной учетной документации.

1.9. К первичной учетной документации для определения количественного состава работников относятся:

приказ (распоряжение) о приеме на работу, переводе на другую работу, прекращении трудового договора;

личная карточка;

приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска;
табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы;

расчетно-платежные ведомости, расчетные ведомости, платежные ведомости;

лицевые счета, трудовые договоры (контракты), гражданско-правовые договоры и другие документы первичного и бухгалтерского учета, утвержденные в установленном порядке, характеризующие количественный и качественный состав работников, их доход в денежной, натуральной формах, а также размеры льгот и компенсаций.

1.10. Отметки в табеле учета использования рабочего времени о причинах отсутствия на работе, продолжительности рабочего дня, сверхурочной работе и других отклонениях от нормальных условий труда осуществляются только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листы нетрудоспособности, листы простоев, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.).

1.11. В формах государственных статистических наблюдений содержатся различные показатели численности работников, которые отличаются методологией расчета и целью их использования.

В частности, предполагается подсчет списочной численности штатных работников в целом по предприятию, а также отдельных категорий работников, например, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работающих пенсионеров и тому подобное.

1.12. Показатель среднесписочной численности штатных работников используется для определения численности занятых работников по сферам экономической деятельности и ведения наблюдения за изменениями мобильности рабочей силы. Суть его определения заключается в том, что занятый работник учитывается только один раз (по месту основной работы), независимо от срока трудового договора и продолжительности рабочего времени.

1.13. Для оценки занятости на микроуровне (предприятие) используется показатель общей численности работников, который, кроме штатных работников, включает численность внешних совместителей и работающих по гражданско-правовым договорам.

1.14. Показатель средней численности всех работников в эквиваленте полной занятости характеризует условную численность работников (рабочих мест), отработавших полный рабочий день, который необходим для выполнения установленного (определенного) предприятием объема работ (услуг). Методика его определения базируется на пересчете оплаченного рабочего времени всего персонала (штатные работники, совместители, работающие по договорам), который привлекался к работе в отчетном периоде и получал соответствующую заработную плату, в условную численность работников, которых было бы достаточно предприятию для выполнения фактического объема работы в течение полного рабочего дня, исходя из установленной его продолжительности.

1.15. Показатель среднесписочной численности всех работников в эквиваленте полной занятости используется для определения среднего уровня заработной платы и других средних величин в целом по предприятию, а также анализа эффективности использования рабочей силы.

1.16. Показатели численности работников в формах государственных статистических наблюдений отражаются в целых единицах.

1.17. Формы государственных статистических наблюдений составляются точно в установленный календарный отчетный период: месяц, квартал, полугодие, год. Месячный отчет составляется с первого до последнего (включительно) числа отчетного месяца, квартальный отчет - за период с 1 января до последнего (включительно) числа третьего месяца отчетного квартала, полугодовой - за период с 1 января по 30 июня, годовой - за период с 1 января по 31 декабря.

1.18. В случае выявления искажений в формах государственных статистических наблюдений по труду исправления данных предприятиями проводятся в отчетах за период (месяц, период с начала года, год), в котором были допущены ошибки, а также во всех последующих отчетах.

II. Списочная численность штатных работников

2.1. В списочную численность штатных работников включаются все наемные работники, заключившие письменно трудовой договор (контракт) и выполняющие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также собственники предприятия, если, кроме дохода, они получали заработную плату на этом предприятии.

2.2. Списочная численность штатных работников определяется на какую-либо дату отчетного периода, например, на первое или последнее число месяца, включая принятых работников и исключая выбывших в этот день.

Если предприятие на дату, указанную в форме государственного статистического наблюдения, по любым причинам не работало (выходной или праздничный день, по естественным, техническим и экономическим причинам), списочная численность работников отражается по состоянию на последний день работы, предшествовавший этой дате.

2.3. В списочной численности штатных работников за каждый календарный день учитываются лица, которые фактически работали, а также отсутствовали на работе по каким-либо причинам, то есть все работники, состоящие в трудовых отношениях, независимо от вида трудового договора.

2.4. В списочную численность включаются штатные работники, которые:

2.4.1 фактически явились на работу, включая тех, которые не работали по причине простоя;

2.4.2 принятые на работу с испытательным сроком;

2.4.3 принятые или переведенные по инициативе администрации на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

В списочной численности эти работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, оговоренные при зачислении на работу.

К работникам, принятым и переведенным на работу на неполный рабочий день (неделю), не относятся те категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности: работники моложе 18 лет; занятые на работах с вредными условиями труда; другие категории работников;

2.4.4 находятся в служебных командировках, включая зарубежные;

2.4.5 заключили трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому (надомники). В списочную численность штатных работников надомники включаются за каждый календарный день как целые единицы;

2.4.6 приняты для замещения работников, которые временно отсутствуют (из-за болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного действующим законодательством или коллективным договором, и по другим причинам);

2.4.7 работают согласно договорам (распоряжениям, приказам) за пределами предприятия;

2.4.8 направлены для выполнения работ вахтовым методом;

2.4.9 приняты на постоянную работу по направлению государственной службы занятости согласно договора с работодателем о предоставлении дотации на создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных;

2.4.10 иностранные граждане, если они оформлены в соответствии с национальным законодательством и получают заработную плату;

2.4.11 студенты дневных отделений учебных заведений, аспиранты, а также учащиеся профессионально-технических учебных заведений, с которыми заключены трудовые договоры.

2.5. В списочную численность работников включаются также работники, временно отсутствующие по следующим причинам:

2.5.1 не явились на работу по болезни (в течение всего периода заболевания до возвращения на работу в соответствии с листами нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

2.5.2 не явились на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

2.5.3 временно переведены на работу на другое предприятие на основании договоров между субъектами хозяйствования;

2.5.4 направлены с отрывом от производства в учебные заведения для повышения квалификации или овладения новой профессией (специальностью), переподготовки и стажировки на другие предприятия или за границу;

2.5.5 учатся в учебных заведениях, аспирантурах, и находятся в отпусках в связи с обучением, поступлением в учебные заведения или которые не явились на работу в предоставленные им дополнительные свободные дни, независимо от их оплаты;

2.5.6 находятся в ежегодных основных и дополнительных, творческих

отпусках, предоставленных в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором (контрактом);

2.5.7 находятся в отпусках без сохранения заработной платы по соглашению сторон и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также в отпусках по инициативе администрации;

2.5.8 находятся в отпусках в связи с беременностью и родами;

2.5.9 находятся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного действующим законодательством или коллективным договором предприятия, включая тех, которые усыновили новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома;

2.5.10 имеют выходной день согласно графику работы предприятия;

2.5.11 получили день отдыха за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни;

2.5.12 принимают участие в забастовках;

2.5.13 совершили прогулы;

2.5.14 отстранены от исполнения полномочий;

2.5.15 находятся под следствием до решения суда.

2.6. Не включаются в списочную численность штатных работников следующие категории:

2.6.1 принятые на работу по совместительству из других предприятий.

Работник, получающий на одном предприятии две, полторы ставки, то есть оформлен по совместительству на том же предприятии, где и основное место работы (внутреннее совместительство), или менее одной ставки, в списочной численности штатных работников учитывается как одно физическое лицо;

2.6.2 привлеченные к выполнению работ по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Работник, находящийся в списочном составе предприятия и заключивший гражданско-правовой договор с этим же работодателем, учитывается в списочной и среднесписочной численности работников один раз по месту основной работы и не учитывается в численности работающих по гражданско-правовым договорам;

2.6.3 переведенные из других предприятий согласно договорам между субъектами хозяйствования;

2.6.4 учащиеся, слушатели профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственное обучение и производственную практику на предприятии согласно договорам о предоставлении рабочих мест для указанных целей;

2.6.5 лица, направленные предприятиями для обучения в учебных заведениях с отрывом от производства, которые получают за счет средств этих предприятий только стипендию;

2.6.6 работники, подавшие заявления об увольнении и прекратившие

работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочного состава работников с первого дня невыхода на работу.

2.6.7 работники, направленные на предприятие службой занятости по специальным договорам (общественные работы).

2.6.8 лица, заключившие с предприятием ученический договор

III. Определение средней численности работников

3.1. Средняя численность работников предприятия за период (месяц, квартал, с начала года, год) определяется как сумма следующих показателей: среднесписочной численности штатных работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работающих по гражданско-правовым договорам.

3.2. Среднесписочная численность штатных работников рассчитывается на основании ежедневных данных о списочной численности штатных работников, которые должны уточняться в соответствии с приказами о приеме, переводе работника на другую работу и прекращении трудового договора.

Списочная численность штатных работников за каждый день должна соответствовать данным табельного учета использования рабочего времени работников, на основании которого определяется численность работников, которые явились или не явились на работу.

3.2.1 Среднесписочная численность штатных работников за месяц исчисляется путем суммирования численности штатных работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29), включая выходные, праздничные и нерабочие дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Численность штатных работников списочного состава за выходной, праздничный и нерабочий день принимается на уровне списочной численности работников за предыдущий рабочий день. В случае двух и более выходных или праздничных и нерабочих дней подряд численность штатных работников списочного состава за каждый из этих дней принимается на уровне численности работников списочного состава за рабочий день, который им предшествовал.

3.2.2. При исчислении среднесписочной численности штатных работников списочного состава учитываются все категории работников списочного состава, указанные в пунктах 2.4, 2.5 настоящей Инструкции, кроме работников, находящихся в отпусках по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного действующим законодательством или коллективным договором предприятия, включая тех, которые усыновили новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома (подпункты 2.5.8 - 2.5.9 настоящей Инструкции). Учет этих категорий

работников ведется отдельно.

3.2.3 Среднесписочная численность штатных работников списочного состава в целом по предприятию, работающему в условиях пятидневной рабочей недели, определяется в следующем порядке:

Числа месяца	Численность штатных работников списочного состава (пункты 2.4, 2.5 Инструкции)	В том числе подлежит исключению из среднесписочной численности штатных работников (подпункты 2.5.8 - 2.5.9 Инструкции)	Подлежат включению в расчет среднесписочной численности штатных работников
А	1	2	3 = 1 - 2
1	253	3	250
2	253	3	250
3 (суббота)	253	3	250
4 (воскресенье)	253	3	250
5	257	3	254
6	257	3	254
7	260	3	257
8 (праздничный день)	260	3	257
...
28	260	3	257
29	258	2	256
30	258	2	256
31 (суббота)	258	2	256
Всего	8020	90	7930

В приведенном примере численность работников списочного состава, подлежащих включению для расчета среднесписочной численности штатных работников за все дни месяца, составляет 7930 человек, календарное количество дней - 31, среднесписочная численность штатных работников списочного состава за месяц в этом случае составляет 256 человек (7930: 31).

3.2.4 Среднесписочная численность штатных работников на предприятиях, которые работали неполный месяц (например, на созданных или ликвидированных предприятиях, имеющих сезонный характер производства), определяется путем деления суммы списочной численности штатных

работников за все дни работы предприятия в отчетном месяце, включая выходные, праздничные и нерабочие дни за период работы, на число календарных дней в отчетном месяце.

Пример.

Созданное предприятие начало работать с 24 ноября. Численность штатных работников предприятия составляла: 24 ноября - 83 человека, 25 - 83 человека, 26 - 83 человека, 27 (суббота) - 83 человека, 28 (воскресенье) - 83 человека, 29 - 85 человек, 30 - 86 человек. Сумма списочной численности работников за ноябрь - 586 человек, календарное количество дней в ноябре - 30, среднесписочная численность штатных работников в ноябре - 20 человек ($586:30$).

Следует иметь в виду, что к созданным предприятиям не относятся предприятия, созданные на базе ликвидированных (реорганизованных) юридических лиц, обособленных или несамостоятельных подразделений.

Предприятия, которые временно прекратили работу по экономическим причинам, определяют среднесписочную численность штатных работников в среднем за период на общих основаниях.

3.2.5 Среднесписочная численность штатных работников за период с начала года (в том числе за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) исчисляется путем суммирования среднесписочной численности штатных работников за все месяцы работы предприятия, прошедшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на количество месяцев в этом периоде, то есть соответственно на 2, 3, 4 ... 12.

Пример.

Предприятие имело среднесписочную численность штатных работников: в январе - 620 человек, феврале - 640 человек, марте - 690 человек. Среднесписочная численность штатных работников за 1 квартал составляет 650 человек ($((620 + 640 + 690): 3)$).

3.2.6 Предприятие, которое работало неполный год (сезонный характер производства или создание после января, за исключением тех предприятий, которые вынужденно останавливали производство по инициативе администрации), среднесписочную численность штатных работников за год определяет также путем суммирования указанной численности работников за все месяцы работы предприятия и деления полученной суммы на 12.

Примеры.

1) Предприятие с сезонным характером производства (сахарные заводы, другие производства, занимающиеся переработкой сельхозпродукции) начало работать в августе и закончило в декабре того же года. Среднесписочная численность штатных работников составила: в августе - 641 человек, сентябре - 1254 человека, октябре - 1316 человек, ноябре - 820 человек, декабре - 457 человек. Среднесписочная численность штатных работников за год составляет 374 человека ($((641 + 1254 + 1316 + 820 + 457): 12)$).

2) Предприятие начало работать в марте. Среднесписочная численность штатных работников составляла: в марте - 450 человек, апреле - 660 человек, мае - 690 человек. Среднесписочная численность штатных работников за

период с начала года (5 месяцев) составляет 360 человек $((450 + 660 + 690) : 5)$.

3.3. Средняя численность внешних совместителей и работающих по гражданско-правовым договорам за месяц рассчитывается аналогично методологии определения среднесписочной численности штатных работников, изложенной в п.3.2 настоящей Инструкции.

При этом работники этих категорий учитываются как целые единицы, независимо от продолжительности рабочего времени в течение всего срока действия договора.

Численность работников за выходной или праздничный и нерабочий день учитывается на уровне рабочего дня, который им предшествовал.

К численности работающих по гражданско-правовым договорам не относятся граждане-предприниматели, которые выполняли работы по гражданско-правовым договорам.

Средняя численность внешних совместителей и работающих по гражданско-правовым договорам за период с начала года и год определяется путем суммирования средней численности этих работников за все месяцы с начала года и деления полученной суммы на количество месяцев, то есть на 2, 3, 4, 5 ... 12.

IV. Определение средней численности работников в эквиваленте полной занятости

4.1. В эквивалент полной занятости пересчитывается весь персонал, который привлекался к работе в отчетном периоде. Он включает как штатных работников предприятия, так и тех, которые не находятся в списочном составе и привлечены к работе согласно договорам и имеют начисления из фонда оплаты труда.

4.2. Численность штатных работников в эквиваленте полной занятости определяется в следующем порядке.

По каждой категории штатных работников, для которых установлена рабочая неделя разной продолжительности, определяется общее количество человеко-часов рабочего времени (отработанного и неотработанного), за который была начислена заработная плата. Общее количество человеко-часов, за которые была начислена заработная плата по каждой категории работников, делится на табельный фонд рабочего времени, определенный с учетом продолжительности рабочей недели, установленной на предприятии согласно законодательству или коллективным договором.

К работникам, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, относятся: лица в возрасте до 18 лет; занятые на работах с вредными условиями труда; педагогические, медицинские и другие работники. (ст.96 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

Если на предприятии для всех работников или их части временно установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по экономическим причинам, расчет табельного фонда рабочего времени осуществляется, исходя из продолжительности, установленной в соответствии с законодательством.

Расчет табельного фонда рабочего времени работников, для которых введен суммированный учет рабочего времени, осуществляется в соответствии с предусмотренным для них графиком работы.

4.2.1. При расчете количества оплаченных человеко-часов учитываются человеко-часы, за которые работникам произведены начисления из фонда оплаты труда: отработанного времени; времени отпусков (основных, дополнительных, в том числе в связи с обучением, творческих отпусков) в части, приходящейся на рабочие дни отчетного месяца; человеко-часы отсутствия работников в связи с обучением, выполнением государственных или общественных обязанностей, простоев и других неявок, которые оплачиваются согласно действующему законодательству.

При определении средней численности штатных работников в эквиваленте полной занятости не учитывается время, отработанное сверхурочно. То есть штатный работник, который работал в отчетном месяце (периоде) сверхурочно, в эквиваленте полной занятости учитывается как одно физическое лицо.

В то же время при заполнении форм государственных статистических наблюдений время, отработанное сверхурочно, учитывается в общем количестве оплаченного и отработанного времени.

4.2.2. В оплаченное время не включаются неоплаченные неявки и потери рабочего времени: отпуска без сохранения заработной платы; неотработанное время в связи с работой сотрудников в режиме неполного рабочего дня (недели); период временной нетрудоспособности; прогулы и другие потери рабочего времени.

4.3. Численность надомников в эквиваленте полной занятости определяется отдельно путем деления фактически начисленных за отчетный месяц этим работникам средств на оплату труда на среднемесячную заработную плату одного штатного работника (за этот же месяц).

4.4. В среднюю численность работников в эквиваленте полной занятости включается также пересчитанная численность работников, не состоящих в списочном составе (штате) предприятия и привлечённых к работе на предприятии.

4.4.1. Внешние совместители, а также работники, направленные на предприятие службой занятости по специальным договорам (общественные работы), учитываются в эквиваленте полной занятости пропорционально оплаченному времени, в соответствии с п.4.2 настоящей Инструкции.

4.4.2. Работники, которые выполняли работу по гражданско-правовым договорам (кроме граждан-предпринимателей), учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего срока действия договора, полученная сумма делится на количество календарных дней в отчетном периоде.

4.4.3. Работники, которые согласно договорам между субъектами хозяйствования, переведены на работу на другие предприятия, включаются в среднюю численность работников в эквиваленте полной занятости по месту фактического начисления им заработной платы.

Их численность в эквиваленте полной занятости рассчитывается аналогично численности работников, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам.

4.4.4. Численность учеников, слушателей профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственное обучение и производственную практику на предприятии, в эквиваленте полной занятости определяется путем деления фактически начисленных за отчетный месяц этим работникам средств на оплату труда на среднемесячную заработную плату одного штатного работника (за этот же месяц).

4.5. Другие категории лиц, не состоящих в списочном составе предприятия и не перечисленные в п.4.4 настоящей Инструкции, в расчет численности работников в эквиваленте полной занятости не включаются.

4.6. Порядок исчисления средней численности всего персонала в эквиваленте полной занятости за месяц, период с начала года, неполный отчетный период аналогичный порядку, изложенному в разделе III настоящей Инструкции.

V. Порядок учета и определения показателей движения работников

5.1. Движение работников списочного состава характеризуется изменениями списочной численности штатных работников вследствие приема на работу и выбытия по разным причинам. Движение работников за отчетный период может быть приведено в виде баланса: списочная численность штатных работников на начало периода плюс численность принятых в течение отчетного периода минус численность выбывших за этот период, равна списочной численности штатных работников на конец отчетного периода.

5.2. В число принятых работников учитываются лица, зачисленные на предприятие приказом (распоряжением) собственника предприятия (учреждения, организации) о приеме на работу в отчетном периоде.

5.3. В число работников, выбывших с предприятия, включаются все лица, которые в отчетном периоде оставили работу на этом предприятии, независимо от причин увольнения (расторжения трудового договора по инициативе работника или администрации, по соглашению сторон, призыв или поступление на военную службу, перевод работника в другую организацию, осуждения к отбыванию наказания и т.п.) или перевод которых оформлен приказом, а также выбывшие в связи со смертью.

5.4. В число работников, выбывших по собственному желанию, включаются все работники, которые выбыли в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника, а также в случаях увольнения по собственному желанию по уважительным причинам:

соглашения сторон;

приема на работу по конкурсу;

переезда на новое место жительства, перевод мужа или жены на работу в другую местность, за границу; болезни или инвалидности, которая препятствует продолжению работы или проживанию в данной местности;

поступления в учебное заведение, аспирантуру или клиническую ординатуру; необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы или ребенком-инвалидом; увольнение по собственному желанию беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет; выхода на пенсию; других уважительных причин.

5.5. Уволенный работник учитывается в числе выбывших с первого дня его исключения из списочной численности (первый рабочий день после даты, указанной в заявлении, приказе об увольнении).

Пример.

Работник уволен по собственному желанию 31 декабря, который приходится на пятницу (последний день его выхода на работу, за который осуществляются начисления). Согласно п.2.2 настоящей Инструкции его необходимо исключить из списочной численности штатных работников с 4 января - первого рабочего дня следующего года. Соответственно в формах государственных статистических наблюдений указанный работник отражается в числе работников, выбывших в отчетах следующего года (за январь, I квартал).

5.6. В численность работников списочного состава, которые приняты и выбыли, не включаются:

внешние совместители;

работники, занятые согласно гражданско-правовым договорам; работники, переведенные с других предприятий согласно договорам между субъектами хозяйствования.

5.7. Движение работников характеризуется показателями их оборота и постоянства.

5.7.1. Оборот работников - совокупность принятых работников и выбывших за определенный период. Интенсивность оборота работников характеризуется коэффициентами: общего оборота, который рассчитывается как отношение суммы принятых работников и выбывших за отчетный период, к среднесписочной численности штатных работников; приема, который рассчитывается как отношение численности принятых за отчетный период работников к среднесписочной численности штатных работников; выбытия, который рассчитывается как отношение численности работников, выбывших за отчетный период, к среднесписочной численности штатных работников.

5.7.2. Коэффициент текучести кадров характеризует избыточный оборот и рассчитывается как отношение численности работников, уволенных за отчетный период за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, несоответствие занимаемой должности, а также по собственному желанию (кроме уволенных по собственному желанию по уважительным причинам, приведенным в п.5.4 настоящей Инструкции), к среднесписочной численности штатных работников.

5.7.3. Коэффициент восстановления работников характеризует процесс восстановления численности работников, выбывших по разным причинам, за счет численности принятых. Он рассчитывается делением численности принятых работников за период на численность работников, выбывших за этот

период.

5.7.4. Коэффициент постоянства кадров - отношение численности работников, находившихся в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за год.

Численность работников, находившихся в списочном составе весь год, определяется так: из списочной численности штатных работников на 31 декабря исключается численность работников, выбывших в течение года (кроме переведенных на другие предприятия), но не исключаются работники, выбывшие из числа принятых в отчетном году, поскольку в списочном составе штатных работников на 1 января их не было.

Пример расчета численности работников в эквиваленте полной занятости

На предприятии заняты работники, для которых установлена разная продолжительность рабочей недели. Для работников заводоуправления она составляет 40 ч. в неделю, на производстве (рабочие места с вредными условиями труда) - 36 ч., для работников охраны установлен суммированный учет рабочего времени за квартал 496,5 ч. В списочном составе есть работник младше 18 лет. Кроме того, на предприятии заняты внешние совместители и с 7 числа месяца заключены гражданско-правовые договора на выполнение работ с 9 лицами сроком на 2 месяца. Количество календарных дней в месяце - 30, рабочих - 22.

1) Расчет средней численности работников, занятых в соответствии с гражданско-правовым договорам в эквиваленте полной занятости, осуществляется следующим образом:

24 календарных дня (начиная с 7-го числа) x 9 человек = 216 человеко-дней.

216: 30 = 7 человек;

2) Расчет средней численности штатных работников в эквиваленте полной занятости приведен в таблице:

Категории работников по норме продолжительности рабочего времени	Норма продолжительности рабочего времени на одного работника, часов в месяц	Оплаченное рабочее время, человеко-часов	В том числе время сверхурочных работ	Оплаченное рабочее время для расчета численности работников в эквиваленте полной занятости	Численность работников в эквиваленте полной занятости
А	1	2	3	4 = 2 - 3	5 = 4 : 1
Занятые: на производстве	158,4	63201,6	432	62769,6	396
В заводоуправлении	176	10008	-	10008	57
охранники	(496,5 : 3) = 165,5	2784	-	2784	17
молодежь до 18 лет	158,4	158,4	-	158,4	1

А	1	2	3	4 = 2 - 3	5 = 4 : 1
Всего штатных работников	-	76152	432	75720	471
Кроме того: работники, принятые по совместительству с других предприятий (внешние совместители)	176	440	-	440	2
Работники, которые выполняли работы по договорам гражданско-правового характера	x	x	x	x	7
Всего	x	x	x	x	480

3) Округление результатов вычислений для отражения в формах государственных статистических наблюдений по труду осуществляется по правилу парной цифры. Округляются цифры постепенно справа налево: если последняя значимая цифра меньше или равна «4», она отбрасывается; если - больше или равно «6», ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу. Если последняя значимая цифра «5», ближайшая слева от нее цифра увеличивается на единицу, если она нечетная, а четная остается без изменений.

В примере при расчете численности внешних совместителей имеем результат $440 : 176 = 2,5$. При округлении - 2;

4) Численность работников в эквиваленте полной занятости $471 + 2 + 7 = 480$ человек.

Начальник управления статистики труда
Государственного комитета статистики
Луганской Народной Республики

И.В. Гуцул