

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**

**Новгородский государственный университет
имени Ярослава Мудрого**

**Планирование и анализ
использования рабочего времени и персонала**

Практикум
по курсу Основы организации труда

Великий Новгород
2012

ББК 65.244я73
ПЗ7

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент И.А.Ратковская

Планирование и анализ использования рабочего времени и персонала:

ПЗ7 Практикум по курсу «Основы организации труда» /Сост.: **И.И.Костусенко, Л.Ю. Куракина**; НовГУ имени Ярослава Мудрого 2-е изд., испр. и доп.-Великий Новгород, 2012-34с.

Практикум предназначен для студентов очного и заочного отделений экономических специальностей и направления 080400.62 и специальности 080505.65 «Управление персоналом».

В них отражены общие указания по выполнению заданий, дан перечень заданий для самостоятельной работы. Практикум необходимо использовать как рабочую тетрадь по курсу «Основы организации труда»

ББК 65.244я73

©Новгородский государственный
университет, 2012
©.И.И. Костусенко, Л.Ю.Куракина,
составление, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

1. Основные понятия и определения.....	4
2 Методические указания по выполнению практических и самостоятельных заданий.....	8
Список литературы.....	30
Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения	31

1 Основные понятия и определения

В последнее время в сознании многих руководителей все более прочные позиции занимает точка зрения, согласно которой одним из самых ценных ресурсов организации является его персонал. Однако на сегодняшний день найдется немного организаций, в которых потенциал персонала используется с максимальной эффективностью. Отсюда вполне логично встает вопрос: как выявить этот потенциал и как создать условия, способствующие его наиболее полной реализации?

Интерес к повышению эффективности управления персоналом объясняется тем, что, в связи с развитием рынка и ужесточением конкуренции, качество персонала становится существенным преимуществом компании.

Персоналу как одному из главных источников создания конкурентных преимуществ на длительный период принадлежит важнейшее место в системе стратегического менеджмента. По данным западных экспертов, инновации, относящиеся к развитию знаний и навыков сотрудников компании, развитию их потенциала, имеют приоритетное значение по сравнению с инновациями в сфере совершенствования свойств продукта, технологии и организации производства, следовательно, инвестиции в персонал являются самыми надежными. Поэтому все больше компаний рассматривают развитие персонала как приоритетный вариант решений в области инвестиционной политики и укрепления конкурентных преимуществ. При планировании персонала предприятие должно учитывать не только спрос, но также и то, какой персонал имеется в настоящее время и какие работники будут потенциально нужны в будущем. Первым шагом в этом процессе является тщательный анализ имеющихся кадров, причем нужно принимать во внимание текучесть рабочей силы, планы рассмотрения трудоустройства и, конечно, существующие планы комплектования личным составом работников. Определяется потребность в персонале, изучаются источники привлечения персонала, которые подразделяются на внутренние: дополнительная работа, перераспределение заданий или перемещение работников, и внешние: наем новых работников. Установить качественный и количественный состав персонала на заданный период времени. При упрощенных расчетах общая потребность предприятия в персонале определяется отношением денежной выручки к запланированному объему продаж одним работником торговли. Для расчета численности персонала применяются различного рода нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости. Дополнительную потребность в специалистах определяют на плановый год по числу вакантных должностей исходя из утвержденных штатов, а также с учетом ожидаемого выбытия этих работников по различным причинам. Неотъемлемая задача планирования персонала — определение издержек, необходимых для обеспечения предприятия квалифицированными работниками. При этом имеются в виду расходы, как на содержание персонала, так и на его пополнение и обучение.

Наибольшие сложности с определением своей потребности в персонале испытывают фирмы, перед которыми стоит задача в ограниченные сроки набрать достаточно большое количество сотрудников, которые должны будут заниматься совершенно новым для данной фирмы делом. Нельзя забывать о финансовой составляющей данного процесса: излишнее количество сотрудников повышает издержки, недостаток персонала приводит к необходимости срочного поиска дополнительных кадров, который может обойтись существенно дороже предшествующего «оптового» подбора.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей: коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент уволившихся по собственному желанию, коэффициент постоянства состава персонала предприятия. Напряжение в обеспеченности персоналом может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся

рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации труда, внедрение дополнительной техники, усовершенствование технологий, расчетных программ. Выполнение и перевыполнение плана по повышению квалификации работников способствует росту производительности их труда и положительно характеризует работу предприятия. Проводится оценка мероприятий по улучшению условий труда и укрепления здоровья работников, их социально-культурные и жилищно-бытовые условия. Полноту использования персонала оценивают по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период и степени использования фонда рабочего времени. В процессе анализа следует установить, как используется персонал на протяжении года.

В зависимости от поставленной цели используются различные категории численности:

- списочная
- явочное количество работников
- количество фактически работающих.

Эти величины обычно устанавливаются по категориям рабочих. По остальным категориям основной деятельности определяют только списочное их количество.

Списочное количество – это все постоянные, сезонные и временные работники, на которых предприятие ведет трудовые книжки. При этом учитывают работников зачисленных на срок не менее пяти дней. В списочный состав входят работники принятые на временную работу на срок от 1 до 5 дней для выполнения работ относящихся к основной деятельности предприятия, на таких трудовые книжки не заводятся. В списочный состав входят не только фактически явившиеся, но и имеющие выходной, не вышедшие на работу по болезни или в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей в отпуске, не явившиеся по другим причинам при условии, что предприятие выплачивает им заработную плату или предоставляет отпуск за свой счет.

Явочное количество работников показывает, сколько человек из списка явились.

А количество фактически явившихся лиц показывает, сколько человек из явившихся приступили к работе. Если работники в командировке, то они относятся к явившимся. Если работники явившиеся, но по независящим от них причинам не приступили к работе, тогда возникает различие между явочными и фактически работающими.

Среднесписочное количество работников находят путем сложения данных о списочном количестве работников за все рабочие и не рабочие дни и полученную сумму делят на количество календарных дней.

Из списочного количества при нахождении среднесписочной численности исключают не состоящие в штате данного предприятия, принятые на работу по совместительству.

Рациональное использование рабочих мест предполагает соответствие рабочих не только профессиям и характеру выполняемой ими работы, но и квалификации, состоящие в том, чтобы присвоенный каждому сотруднику должностной разряд был наиболее близок к разряду выполняемой им работы.

Наиболее полное представление о движении численности работников дает баланс численности.

В балансе имеется:

- численность персонала на начало периода;

- количество сотрудников принятых со стороны, переведенных из одних категорий в другие, выбывших с предприятия;
- численность сотрудников на конец периода.

Можно вычислять коэффициенты оборота по приему и по выбытию за длительный период времени по отношению к общему количеству побывавших в списках, представляющему собой сумму списочного количества работников на начало отчетного периода и количества принятых в течение этого периода.

Текучесть кадров складывается из выбытия по таким причинам:

- 1) увольнение за прогул и другие нарушение трудовой дисциплины;
- 2) в связи с несоответствием квалификации;
- 3) уход с предприятия по собственному желанию;
- 4) увольнение в связи с решением судебных органов.

Учет отработанного и неотработанного времени в человеко-часах ведут по основной категории персонала. Учет в человеко-днях ведут табельщики, которые ежедневно отмечают явку или неявку каждого работника на работу.

Отработанным человеко-днем для работника считается такой день, когда он явился на работу и приступил к выполнению своих обязанностей независимо от продолжительности работы; отработанными считаются также дни, проведенные в служебных командировках по заданию предприятия, работавших по нарядам от предприятия

Отработанным человеко-часом следует считать 1 час фактической работы одного рабочего, час простоя не включается в человеко-часы. Все фактически отработанные рабочими человеко-часы, включая их сверхурочные часы, внутрисменные простои в работе представляют собой неиспользованное рабочее время и в число человеко-часов не включаются.

Использованное рабочее время подразделяется на:

- 1) календарное;
- 2) табельное;
- 3) максимально возможное;
- 4) явочное;
- 5) фактически возможное.

Важнейший из статистических показателей, характеризующих использование рабочего времени:

- 1) показатели структуры календарного и максимально возможного фондов рабочего времени;
- 2) средняя продолжительность рабочего месяца;
- 3) средняя продолжительность рабочего дня;

Наличие сверхурочной работы свидетельствует о неправильной организации труда и производства, они связаны с пониженной производительностью труда и с дополнительными расходами, увеличением себестоимости продукции.

Использование рабочего времени не по прямому назначению неизбежно связано с понижением производительности труда и вызвано как причинами внепроизводственного порядка, так и производственного порядка. К числу первых относят случаи перевода рабочих на более легкую работу, вызванные физическим состоянием работников. Перевод на более легкую работу беременных работниц до получения декретного отпуска. К числу вторых относят случаи использования простоя, т.е. те случаи, когда имеет место на основной работе простои, из-за поломки оборудования, нехватки материалов, неподачи электроэнергии, на это время рабочие привлекаются к выполнению работ несоответствующих квалификации.

Для учета всех пропусков рассчитывается показатель абсентеизма, показывающий, какой процент производственного времени теряется в течение периода из-за отсутствия работников на рабочем месте.

Уровень использования персонала характеризуется системой таких показателей, как отношение числа работников, участвующих в производстве, к их общему количеству; размер сезонности труда. Эффективность использования персонала характеризуется производительностью труда, эффективностью использования производственных фондов, размером фонда оплаты труда в расчете на среднегодового работника за месяц, день, час.

2 Методические указания для выполнения практических и самостоятельных заданий

При планировании использования рабочего времени и персонала определяются: баланс рабочего времени одного рабочего; численность основных и вспомогательных рабочих, специалистов, служащих и других категорий работников. Численность работников определяется укрупненным и дифференцированным методами.

Анализируются: численность, структура, профессионально-квалификационный состав и движение кадров; использование рабочего времени.

Задача 1

В базисном году на предприятии распределение рабочих по длительности очередных и дополнительных отпусков характеризовалась следующими данными: право на 15-дневный отпуск имело 40% рабочих, на 18-дневный – 40 и на 24-дневный – 20%.

Определить среднюю продолжительность отпуска одного рабочего в год.

Методические указания:

Средняя продолжительность отпуска $\bar{O}_o$ определяется по формуле:

$$\bar{O}_o = \sum_{i=1}^n T_i \times q_i$$

где T_i - продолжительность очередного отпуска в рабочих днях по i -ой группе рабочих, имеющих право на тот или иной отпуск;

q_i - удельный вес i -ой группы рабочих в общей численности рабочих.

Решение:

Задача 2

По данным таблицы 1 определить среднюю продолжительность очередного и дополнительного отпуска.

Таблица 1 – Исходные данные

Продолжительность отпуска, дней	Численность рабочих, получающих отпуск данной продолжительности, чел.	Всего
28	3000	
30	1100	
32	900	
29	700	
Итого		

Методические указания:

Средняя продолжительность очередного и дополнительного отпуска определяется делением всего количества человеко-дней очередных и дополнительных отпусков на численность рабочих.

Решение:

Задание 3

Баланс рабочего времени одного рабочего в год при 40 часовой рабочей неделе:

Заполнить до конца таблицу:

№	Показатель	В отчетном году		Фактическое выполнение в %	На плановый год	
		По плану	фактически		Кол-во	в % к факту
1	Календарный фонд времени	365	365		366	
2	Кол-во нерабочих дней (всего)					
	В том числе выходных	106	106		104	
	В том числе праздничных	8	8		5	
3	Номинальный фонд рабочего времени (в днях)					
4	Неявки на работу (дней, всего)					
	В том числе очередные, дополнительные отпуска	28,2	29,5			
	В том числе учебные отпуска	1,4	1,6			
	В том числе отпуск по беременности и родам	0,8	0,8			
	В том числе неявки по болезни	6,1	6			
	В том числе прочие неявки, разрешенные законом	2,4	2,8			
	В том числе неявки с разрешения администрации	1,2	1			
	Целосменные простои (по отчету)	0	0,5			
	Прогулы (по отчету)	0	0,2			
5	Полезный фонд рабочего времени					
6	Номинальная продолжительность рабочего дня (в часах)	7,67	7,67		7,72	
7	Потери времени из-за сокращения длительности рабочего дня (в часах всего)					
	В том числе перерывы для кормящих матерей	0,01	0,01			
	В том числе сокращения рабочего дня для подростков	0,02	0,01			
	В том числе внутрисменные простои (по отчету)	0	0,02			
8	Средняя продолжительность рабочего дня (в часах)					
9	Полезный фонд рабочего времени одного рабочего (в часах)					

Задача 4

В балансе рабочего времени отчетного периода отпуск в связи с родами $O_{РФ}$ составил 1,2 дня, неявки по болезни $H_{БФ}$ - 7,8 дня, удельный вес женщин в общей численности рабочих $D_{ЖФ}$ составил 40%. В плановом периоде предусматривается: удельный вес женщин $D_{ЖПЛ}$ - 50%, сокращение невыходов по болезни – на 20%.

Определить среднюю продолжительность отпусков в связи с родами и неявки из-за болезни на планируемый период.

Методические указания:

Для планового периода средняя продолжительность отпусков в связи с родами $O_{РПЛ}$ определяется по формуле:

$$O_{РПЛ} = O_{РФ} \times \frac{D_{ЖПЛ}}{D_{ЖФ}},$$

Плановая величина неявок по болезни $H_{БПЛ}$ определяется по формуле:

$$H_{БПЛ} = H_{БФ} \times (1 - K_B)$$

где K_B - коэффициент сокращения невыходов по болезни.

Решение:

Задача 5

Определить среднюю продолжительность невыходов на работу в связи выполнением административных и общественных обязанностей, включаемых в баланс рабочего времени одного рабочего, если они предусматриваются для 20 человек в количестве 8 дней, 40 человек – 9 дней, 20 человек – 10 дней; среднесписочная численность рабочих – 2000 человек.

Методические указания:

Средняя продолжительность невыходов на работу в связи с выполнением административных и общественных обязанностей рассчитывается аналогично методике расчета очередных и дополнительных отпусков.

Решение:

Задача 6

Определить номинальный и эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней, количество выходных дней – 52, суббот – 51, праздничных дней, не совпадающих с выходными – 2. Средняя продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего составляет в условиях пятидневной работы 17,2 дня, средняя продолжительность отпусков по учебе – 2,1 дня; невыходы в связи с выполнением административных обязанностей – 0,2, по болезни – 5,6, в связи с родами и беременностью – 3,3 дня.

Методические указания:

Номинальный фонд рабочего времени в плановом периоде определяется как разность между календарным фондом рабочего времени и количеством праздничных, выходных и субботних дней.

Эффективный фонд рабочего времени в плановом периоде равен разности между номинальным фондом рабочего времени и невыходами в плановом периоде, которые включают: невыходы (в днях) в связи с очередными и дополнительными отпусками, отпусками по учебе, разрешенными законом, в связи с выполнением административных обязанностей, болезнью, родами.

Решение:

Задача 7

В условиях пятидневной рабочей недели для одной группы рабочих в количестве 1500 человек средняя продолжительность рабочего дня $\bar{C}_{C1}$ составила 8,2 ч, а для другой – в количестве 500 человек $\bar{C}_{C2}$ - 7,2 ч (при работе в особо вредных условиях).

Численность кормящих матерей $\bar{C}_K$ и подростков $\bar{C}_П$, которым установлен сокращенный на 1 ч рабочий день, составляет соответственно 50 и 20 человек. Общее числа рабочих часов в год в расчета на одного рабочего, на которые сокращена продолжительность рабочего дня $\bar{C}_{чс}$, равна 245 ч. Эффективный фонд рабочего времени $\bar{\Phi}_э$ составил 242,5 дня.

Определить номинальную продолжительность, среднюю продолжительность рабочего дня и полезный фонд рабочего времени (в ч).

Методические указания:

1. номинальная продолжительность рабочего дня $\bar{C}_{CH,ч}$ определяется по формуле:

$$T_{CH} = \frac{\bar{C}_{C1} \times \bar{C}_{P1} + \bar{C}_{C2} \times \bar{C}_{P2}}{\bar{C}_{P1} + \bar{C}_{P2}}, \quad \bar{C}_{CH,ч}$$

где $\bar{C}_{P1}, \bar{C}_{P2}$ - численность соответствующих групп рабочих.

2. средняя продолжительность рабочего дня $\bar{C}_c$ рассчитывается по формуле:

$$T_C = T_{CH} - \frac{(\bar{C}_K + \bar{C}_П) \times T_{чс}}{\bar{C}_{C1} \times \bar{C}_{P1} + \bar{C}_{C2} \times \bar{C}_{P2} \times \bar{\Phi}}, \quad \bar{C}_c$$

3. полезный фонд рабочего времени в расчете на одного рабочего $\bar{\Phi}_q, ч$ определяется по формуле:

$$\bar{\Phi}_q = \bar{\Phi}_э \times T_C. \quad \bar{\Phi}_q$$

Решение:

Задача 8

Построить баланс рабочего времени и определить календарный, номинальный и эффективный фонд рабочего времени, используя следующие данные (в тыс. чел.-дней):

Отработано, всего	165,3
Продолжительность очередных отпусков	18,5
Продолжительность отпусков по учебе	1,4
Продолжительность отпусков в связи с родами	8,0
Невыходы по болезни	1,8
Праздничные и выходные дни	50,5

Решение:

Задача 9

На участке списочная численность работников составляла: с 1-го по 5-е число – 60 человек; с 8-го по 12-е – 61; с 15-го по 16-е – 62; с 17-го по 19-е – 63; с 22-го по 26-е – 64; с 29-го по 30-е – 62 человека; 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27 и 28 числа месяца – выходные.

Определить среднесписочную численность работников.

Методические указания:

Среднесписочная численность работников определяется делением суммы списочной численности по всем календарным дням месяца на число календарных дней.

Списочное число работников в выходные дни равно списочному числу предыдущего рабочего дня.

Решение:

Задача 10

Номинальный фонд рабочего времени Φ_H составляет 276 дней, а эффективный $\Phi_{\text{э}}$ – 246.

Определить коэффициенты перехода от среднесписочной численности к явочной и от явочной – к среднесписочной.

Методические указания:

1. коэффициент перехода от среднесписочной численности к явочной K_1 определяется по формуле:

$$K_1 = \frac{\Phi_{\text{э}}}{\Phi_H}, \quad (6)$$

2. коэффициент перехода от явочной численности к среднесписочной K_2 определяется по формуле:

$$K_2 = \frac{\Phi_H}{\Phi_{\text{э}}}, \quad (7)$$

Решение:

Задача 11

Номинальный фонд рабочего времени равен 274 дням, эффективный – 245. Среднесписочная численность рабочих за месяц – 2500 человек.

Определить явочную численность рабочих $Ч_я$ за месяц

Методические указания:

Явочная численность определяется по формуле:

$$Ч_я = Ч_с \times K_1,$$

где K_1 - коэффициент перехода от среднесписочной численности к явочной (расчет см. в задаче 10).

Решение:

Задача 12

Явочная численности рабочих на месяц равна 2100 человек. По величинам фондов рабочего времени предыдущей задачи определить среднесписочную численность.

Методические указания:

Среднесписочная численность определяется по формуле:

$$Ч_с = Ч_я \times K_2$$

где K_2 - коэффициент перехода от явочной численности к списочной.

Решение:

Задача 13

В базисном периоде фактическая численность составила 2500 человек. Планируется рост объема продукции K_Q в размере 105% при неизменном уровне средней выработки.

Определить плановую численность промышленно-производственного персонала (ППП).

Методические указания:

Плановая численность ППП $Ч_{пл1}$ определяется по формуле:

$$Ч_{пл1} = Ч_б \times K_Q$$

Решение:

Задача 14

По условиям и решению предыдущей задачи, но с учетом экономии рабочей силы за счет роста производительности труда определить плановую численность ППП $Ч_{пл2}$, если за счет различных факторов роста производительности труда экономия рабочей силы составит 35 человек.

Методические указания:

Плановая численность ППП рассчитывается по формуле:

$$Ч_{пл2} = Ч_{пл1} + Э$$

Решение:

Задача 15

Фактическая численность ППП в базисном периоде $Ч_Б$ составила 2800 человек. Планируется рост объема продукции на 105%, а производительности труда $К_Б$ - на 106%.

Определить плановую численность ППП.

Методические указания:

Плановая численность ППП $Ч_{ПЛ}$ определяется по формуле:

$$Ч_{ПЛ} = Ч_Б \times \frac{K_Q}{K_Б} \quad (2)$$

Задача 16

В плановом периоде трудоемкость производственной программы $Ч_П$ составит 3418 тыс. нормо-ч, коэффициент выполнения норм выработки $К_{ВН}$ - 1,1 и фонд рабочего времени одного рабочего $Ф_{ПЛ}$ - 1911 ч.

Определить численность основных рабочих в плановом периоде.

Методические указания:

Численность основных рабочих $Ч_О$ определяется по формуле:

$$Ч_О = \frac{T_П}{Ф_{ПЛ} \times K_{ВН}} \quad (3)$$

Решение:

Задача 17

Трудоемкость годовой производственной программы фабрики составляет 2500 тыс. нормо-ч. В соответствии с планом повышения эффективности производства предусматривается с 1 июля снижение трудоемкости на 15%. Плановый процент выполнения норм выработки в среднем составляет 130%; эффективный фонд рабочего времени по плановому балансу времени одного рабочего составляет 238 дней, а продолжительность рабочего дня - 7,6 ч.

Определить численность основных рабочих в плановом году.

Методические указания:

Предварительно рассчитывается трудоемкость производства в плановом году с учетом планируемого снижения трудоемкости по формуле:

$$T_{ПЛ} = T_{ПБ} - \left(T_{ПБ} \times \frac{C_T \times K_D}{100} \right) \quad (4)$$

где $T_{ПБ}$ - трудоемкость программы, рассчитанная по нормам базисного года;

C_T - процент планируемого снижения трудоемкости, %;

K_d - коэффициент действия мероприятий.

Решение:

Задача 18

На участке планируется выпуск изделий Q в количестве 100 тыс. шт. Норма выработки за единицу времени H_B - 2 шт. Годовой эффективный фонд рабочего времени $\Phi_{пл}$ - 1929 ч, коэффициент выполнения норм выработки K_{BH} - 1,1.

Определить плановую численность основных рабочих.

Методические указания:

Плановая численность основных рабочих $Ч_{OP}$ определяется по формуле:

$$Ч_{OP} = \frac{Q}{H_B \times \Phi_{пл} \times K_{BH}} \quad (5)$$

Решение:

Задача 19

В цехе химического завода работает 30 аппаратов, из них 6 аппаратов должны обслуживаться одним рабочим каждый, 6 – обслуживаются из расчета 3 аппарата на одного аппаратчика, а остальные – из расчета 2 аппарата на одного аппаратчика. Рабочие цеха работают по непрерывному техсменному четырехбригадному графику с 8-часовой сменой. Количество невыходов на одного рабочего (отпуска и т.д.) – 32 дня, календарный фонд времени – 365 дней.

Определить списочную численность аппаратчиков в цехе.

Методические указания:

Списочная численность определяется как произведение явочного числа рабочих $Ч_{я}$ на коэффициент перехода к списочной численности $K_{П}$.

Явочная численность рабочих в смену $Ч_{ЯС}$ определяется на основе норм обслуживания аппаратов $Ч_{Обi}$:

$$Ч_{ЯС} = \sum_{i=1}^n A_i : H_{Обi} \quad (6)$$

где A_i - количество аппаратов i -го вида с установленной нормой обслуживания.

Для определения нормы обслуживания на аппарате i -го вида применяется формула:

$$H_{Обi} = A_{Oi} : Ч_{Pi} \quad (7)$$

где A_{Oi} - количество аппаратов, обслуживаемых $Ч_{Pi}$ рабочими (или, что то же самое, количество аппаратов, обслуживаемых одним рабочим).

Явочная численность в сутки $Ч_{ЯСТ}$ рассчитывается по формуле:

$$\varphi_{JCT} = \varphi_{JC} \times C \quad (8)$$

где C - количество смен в сутки.

Коэффициент перехода к списочной численности в непрерывных производствах определяется как отношение календарного фонда к эффективному. Эффективный фонд рабочего времени в условиях непрерывного производства рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\mathfrak{S}} = \Phi_H - H_{\Pi} \quad (9)$$

где Φ_H - номинальный фонд рабочего времени, рассчитываемый на основе графиков сменности:

$$\Phi_H = \Phi_K \times \frac{T_O}{T_{CO}} \quad (20)$$

где Φ_K - календарный фонд времени;

T_o - количество отработанных по графику смен за время сменоборота (C_{co}) ;

$N_{\text{пл}}$ - планируемое количество невыходов на одного рабочего.

Решение:

[illegible]

Задача 20

Общая ремонтная сложность оборудования в цехе составляет 5000 единиц. Норма обслуживания $(H_{об})$ планируется на уровне 500 единиц ремонтной сложности на одного слесаря в смену; плановый, эффективный и номинальный фонды рабочего времени равны соответственно 240 и 270 дней.

Определить списочную численность слесарей-ремонтников при двухсменной работе.

Методические указания:

Списочная численность слесарей-ремонтников $\Phi_{\text{ср}}$ в плановом периоде определяется по формуле:

$$q_c = \frac{P_{CI} \times C}{H_{OB}} \times K_{\gamma} \quad (1)$$

где $P_{ср}$ - ремонтная сложность оборудования;

C - количество рабочих смен;

K_y - коэффициент перехода от явочной к списочной численности.

Решение:

Задача 21

Среднесписочная численность рабочих составляет: в I кв. – 5500 человек, во II кв. – 5610, в III кв. – 5720, в IV кв. – 5920 человек. Численность рабочих на начало планируемого периода – 5100 человек. Выбыло рабочих по уважительным причинам: в I кв. – 1,5%, во II кв. – 0,8, в III кв. – 1,8, в IV кв. – 1,1% среднегодовой численности рабочих.

Определить дополнительную потребность рабочих:

1. поквартально и за год;
2. на покрытие убыли.

Методические указания:

Определяется численность рабочих на конец I, II, III, IV кварталов φ_{PKi} по формуле:

$$\varphi_{PKi} = \varphi_{Ci} \times 2 - \varphi_{PHi} \quad (2)$$

где φ_{Ci} - среднесписочная численность рабочих в i -ом квартале;

φ_{PHi} - численность рабочих на начало i -го квартала.

Дополнительная потребность рабочих $\varphi_{ДОП1}$ определяется по формуле:

$$\varphi_{ДОП1} = \varphi_{PK} - \varphi_{PH} \quad (3)$$

Дополнительная потребность рабочих на покрытие убыли $\varphi_{ДОП2}$ определяется по формуле:

$$\varphi_{ДОП2} = \sum_{i=1}^n \frac{\varphi_{СК}}{n} \times K_{yi} \quad (4)$$

где $\varphi_{СК}$ - среднеквартальная численность рабочих;

K_{yi} - коэффициент, характеризующий численность выбывших по уважительным причинам в i -ом квартале.

Решение:

Задача 22

На предприятии планируется подготовить в течение года 160 новых рабочих.

Определить среднесписочную численность учеников. Необходимые данные для расчета приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Исходные данные к задаче

Профессии рабочих	Необходимое число учеников, человек	Средний срок обучения, месяцев
Токари	20	6
Слесари	60	3
Сварщики	40	6
Фрезеровщики	40	3

Методические указания:

Среднесписочная численность учеников φ_{CV} определяется по формуле:

$$Q_{CV} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{yi} \times T_{oi}}{12} \quad \text{«5»}$$

где Q_{yi} - необходимое число учеников по i -ой профессии;

T_{oi} - срок обучения одного ученика i -ой профессии, месяцев.

Решение:

Задача 23

Определить численность технологов Q_T на предприятии, если планируемый годовой объем производства оборудования и оснастки, на которые необходимо разработать технологические процессы Q_T ? Равен 5000 тыс. руб.; условная годовая выработка одного технолога, рассчитанная по фактическому годовому объему производства в денежном выражении B_T , составляет 25 тыс. руб.; коэффициент, учитывающий дополнительные работы, выполняемые в ходе разработки технологического процесса, K равен 1,15.

Методические указания:

Численность технологов определяется по формуле:

$$Q_T = \frac{Q_T \times K}{B_T} \quad \text{«6»}$$

Решение:

Задача 24

Определить численность конструкторов Q_K на предприятии, если годовой объем производства по типам оборудования Q_K составляет (тыс. руб.): по оборудованию А – 1100, Б – 1300, В – 1900, а условно-годовая выработка одного конструктора, рассчитанная по фактическим данным как средняя величина за ряд лет, B_K составляет 28 тыс. руб.

В расчетах принять: коэффициент, учитывающий дополнительные конструкторские работы, $K_{доп} = 1,05$; коэффициент, учитывающий повторность (серийность) изготавливаемого оборудования, $K_{п} = 1,1$; коэффициент, учитывающий трудоемкость внеплановых работ, $K_{д} = 1,08$.

Методические указания:

Численность конструкторов определяется по формуле:

$$Q_K = \frac{\sum Q_K \times K_{доп}}{B_K \times K_{п} \times K_{д}} \quad \text{«7»}$$

Решение:

Задача 25

В отчетном периоде численность промышленно-производственного персонала составила 3248 человек при плановой численности 3270 человек. План выпуска продукции выполнен на 101,2%. Проанализировать обеспеченность предприятия рабочей силой по сравнению с планом. Для этого определить численность промышленно-производственного персонала с учетом выполнения плана и экономию численности. Проанализировать полученный результат.

Решение:

Задача 26

В сентябре управление пусконаладочных работ работало 20 дней. Средняя явочная численность работников за этот месяц составила 550 человек. Общее количество неявок составило 7100 чел.-дней. Допущено 100 чел.-дней целодневных простоев по организационно-техническим причинам. В течение сентября принято на работу 40 человек, уволено: 7 человек по собственному желанию, 1 – за нарушение трудовой дисциплины, 12 – в связи с призывом в Советскую Армию и 7 человек в связи с уходом на пенсию.

Определить:

1. коэффициенты использования явочного и списочного состава;
2. коэффициенты оборота рабочей силы по приему и убыли;
3. коэффициент текучести кадров.

Методические указания:

1. определяется среднесписочная численность работников $\langle \bar{Ч}_c \rangle$ за сентябрь:

$$\bar{Ч}_c = \frac{\bar{Ч}_я \times T_{од} + H}{T_{од}} \quad \langle 8 \rangle$$

где $\bar{Ч}_я$ - средняя явочная численность работников;

$T_{од}$ - число отработанных дней;

H - число неявок.

2. определяется среднее число фактически работавших за сентябрь $\langle \bar{Ч}_ф \rangle$:

$$\bar{Ч}_ф = \frac{\bar{Ч}_я \times T_{од} - T_{пр}}{T_{од}} \quad \langle 9 \rangle$$

где $T_{пр}$ - величина целодневных простоев по организационно-техническим причинам.

3. рассчитываются:

коэффициент использования списочного состава $\langle K_{сп} \rangle$:

$$K_{сп} = \frac{\bar{Ч}_я}{\bar{Ч}_сп} \quad \langle 10 \rangle$$

коэффициент использования явочного состава $\langle K_я \rangle$:

Задача 28

В годовом отчете предприятия по труду содержатся следующие данные о движении численности специалистов за отчетный год, человек:

Состояло в списочном составе на 1 января отчетного года	982
Принято в течение года	94
Переведено в специалисты из других категорий персонала	27
Выбыло в течение года	101
Переведено из специалистов в другие категории персонала и в непромышленные организации своего предприятия	6
Число специалистов, состоявших в списочном составе предприятия весь отчетный год (с 1 января по 31 декабря включительно)	867

Определить списочную численность специалистов на конец года и относительный показатель постоянства кадров специалистов.

Решение:

Задача 29

Имеются следующие данные по экономическому району за отчетный год (тыс. чел.-дней):

Отработано, всего	73200
Целодневные простои	190
Очередные отпуска	4600
Отпуска по учебе	150
Отпуска в связи с родами	1800
Отпуска по болезни	2000
Прочие неявки, разрешенные законом	500
Неявки с разрешения администрации	700
Прогулы	50
Праздничные и выходные дни	14000

На основании приведенных данных построить баланс рабочего времени в человеко-днях.

Определить:

1. календарный, номинальный и максимально возможный фонд времени;
2. коэффициенты их использования;
3. структуру номинального фонда рабочего времени.

Решение:

Задача 30

Имеются следующие данные по предприятию за февраль (чел.-дней):

Отработано, всего	66000
Целодневные простои	450
Очередные отпуска	3000
Отпуска по учебе	1000
Отпуска в связи с родами	500
Отпуска по болезни	1200
Прочие неявки, разрешенные законом	1000
Неявки с разрешения администрации	1000
Прогулы	900
Праздничные и выходные дни	12000

На основании приведенных данных построить баланс рабочего времени в человеко-днях.

Определить:

1. календарный, номинальный и максимально возможный фонд времени;
2. коэффициенты их использования.

Решение:

Задача 31

На предприятии в первом полугодии (182 календарных дня) рабочими отработано 260 тыс. чел.-дней, или 2054 тыс. чел.-ч., в том числе сверхурочно – 1,5 тыс. чел.-ч. Неявки на работу составили за полугодие, чел.-дней: очередные отпуска – 20000; отпуска по учебе – 250; отпуска в связи с родами – 6000; отпуска по болезни – 9000; неявки, разрешенные законом, – 2000; неявки с разрешения администрации – 3000; прогулы – 250.

В первом полугодии было 26 выходных и 5 праздничных дней, что составило 62000 чел.-дней. Средняя установленная продолжительность рабочего дня – 8,1 ч. Построить баланс рабочего времени в человеко-днях.

Определить:

1. календарный, номинальный и максимально возможный фонд рабочего времени;
2. коэффициенты их использования;
3. среднесписочную численность рабочих;
4. численность рабочих, фактически работавших в первом полугодии;
5. коэффициент использования среднесписочной численности рабочих;
6. коэффициент использования рабочего дня с учетом и без учета сверхурочных часов работы.

Решение:

Задача 32

В I квартале отчетного года рабочие машиностроительного предприятия отработали 66,4 тыс. чел.-дней, или 491360 чел.-ч, в том числе 1,5 тыс. чел.-ч сверхурочно. Целодневные простои составили 200 чел.-дней, неявки на работу – 15 тыс. чел.-дней, праздничные и выходные дни – 15 тыс. чел.-дней. Продолжительность рабочего дня у 70% рабочих – 8 ч, у остальных – 7 ч. К квартале 91 календарный день, 13 выходных и 2 праздничных дня.

Определить:

1. среднесписочную и средняявочную численность рабочих;
2. коэффициент использования среднесписочной численности рабочих;
3. коэффициент использования рабочего дня;
4. коэффициент использования рабочего времени за квартал.

Решение:

Задача 33

В январе на промышленном предприятии работали 13 тыс. человек с установленной продолжительностью рабочего дня 7,9 ч и 7 тыс. человек с установленной продолжительностью рабочего дня 6,9 ч. Коэффициент использования рабочего дня составил 95%.

Определить фактическую продолжительность рабочего дня в январе. Проанализировать полученные результаты.

Решение:

Задача 34

За первое полугодие отработано 100 тыс. чел.-дней, целодневные простои составили 3 тыс. чел.-дней, число неявок по различным причинам – 35 тыс. чел.-дней. В этом полугодии календарный фонд рабочего времени составил 182 дня.

Определить среднесписочную численность работников.

Решение:

Задача 35

Среднесписочная численность работников цеха составила: за первое полугодие – 400 человек, за третий квартал – 440, за 10, 11 и 12-й месяцы – соответственно 445, 450 и 435 человек.

Определить среднесписочную численность работников цеха за год.

Решение:

Задача 36

Определите численность рабочих-сдельщиков на основе следующих данных:

Технологическая трудоемкость производственной программы составляет по плану 3560 тыс. нормо-ч. Реальный фонд рабочего времени в плановом периоде – 225 дней. Реальная продолжительность рабочего дня – 7,78 ч. Планируемый коэффициент выполнения норм – 1,2.

Методические указания:

Для определения численности производственных рабочих P_{PP} используются нормы времени технологической трудоемкости производственной программы, а так же трудоемкость обслуживания технических процессов и производства. Формула расчета численности рабочих приобретает следующий вид:

$$P_{PP} = \frac{\sum t_T K_{BH} + \sum t_{об.Т.П.} + \sum t_{об.П.П.}}{\Phi_{ПЛ}} \quad (5)$$

где t_T - технологическая трудоемкость производственной программы, нормо-ч;

$t_{об.Т.П.}$ - трудоемкость обслуживания технологического процесса, нормо-ч.

$t_{об.П.П.}$ - трудоемкость обслуживания производства, нормо-ч.

Решение:

Задача 37

Определите плановую численность производственных рабочих на основе следующих данных:

Технологическая трудоемкость производственной программы по плану составляет 3560 тыс. нормо-ч. Трудоемкость обслуживания технологического процесса 1606 тыс. нормо-ч. Трудоемкость обслуживания производства – 2600 тыс. нормо-ч. Плановый фонд рабочего времени – 1750,5 ч. Коэффициент выполнения норм по плану – 1,20.

Методические указания:

Для определения численности производственных рабочих P_{PP} используются нормы времени технологической трудоемкости производственной программы, а так же трудоемкость обслуживания технических процессов и производства. Формула расчета численности рабочих приобретает следующий вид:

$$P_{PP} = \frac{\sum t_T K_{BH} + \sum t_{об.Т.П.} + \sum t_{об.П.П.}}{\Phi_{ПЛ}} \quad (6)$$

где t_T - технологическая трудоемкость производственной программы, нормо-ч;

$t_{об.Т.П.}$ - трудоемкость обслуживания технологического процесса, нормо-ч.

$t_{об.П.П.}$ - трудоемкость обслуживания производства, нормо-ч.

Решение:

Задача 38

Определите среднесписочную численность рабочих на основе следующих данных:

Объем обслуживания – 120 станков; норма обслуживания на одного наладчика – 6 станков в смену; режим работы – двухсменный; коэффициент использования номинального фонда рабочего времени – 0,9.

Для расчета среднесписочной численности рабочих $P_{сп}$ используются нормы обслуживания (агрегатов, линий, участков и др.), при этом применяется следующая формула:

$$P_{сп} = \frac{QS}{H_{об}K_B} \quad (7)$$

где Q - объем обслуживания в принятых единицах измерения;

$H_{об}$ - норма обслуживания на одного человека в смену в принятых единицах измерения;

S - число смен;

K_B - коэффициент использования номинального фонда рабочего времени.

Решение:

Задача 39

Определите численность рабочих участка на основе следующих данных:

Годовая производственная программа по выпуску продукции – 100 тыс. шт. Плановая норма выработки в час – 5 шт. Планируемый коэффициент выполнения норм – 1,2. Плановый фонд рабочего времени одного рабочего – 1750 ч.

Решение:

Задача 40

Определите среднесписочную численность бригады на основе следующих данных:

Сменное производственное задание – 60 шт. Норма времени, необходимая для изготовления одного изделия, – 3 ч. Плановый коэффициент выполнения норм – 1,2.

Режим работы – двухсменный. Продолжительность рабочей смены – 8 ч. Коэффициент использования номинального фонда времени – 0,9.

Решение:

Задача 41

Рассчитайте среднесписочный состав бригады на основе следующих данных:

Общий годовой объем работы бригады – 800 тыс. т. Суточная норма выработки – 120 т. Коэффициент выполнения норм – 1,2. Коэффициент использования номинального фонда времени – 0,9. Работа производится круглосуточно 365 дней.

Решение:

Задача 42. Исходные данные и постановка заданы. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости (табл.).

Таблица – Исходные данные к задаче

Показатели	Вид работы А	Вид работы В
Трудоемкость изделия, ч		
изделие 1	0,8	0,5
изделие 2	0,3	0,4
Производственная программа, шт.		
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5

Решение:

Задача 43

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца.

Таблица – Исходные данные к задаче

организационно-управленческие виды работ	количество действий по выполнению вида работ	время, необходимое для выполнения действия, ч
расчет денежной наличности	500	1
учет доходов-расходов предприятия	3000	0,5
расчет сводного финансового баланса	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) – 1920 ч;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, — 1,3;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, — 1,12;

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную — 1,1.

Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи.

Решение:

Задание 44

На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания. Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи.

Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, ч	Количество операций за смену
Загрузка агрегата	0,02	60
Контроль рабочего процесса	0,08	120
Выгрузка агрегата	0,03	60

Количество агрегатов – 8.

Режим работы агрегатов – двухсменный.

Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, - 8.

Количество агрегатов, работающих в 2-ю смену, - 4.

Полезный фонд времени одного работника за смену – 7 ч.

Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата – 1,4 часа.

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,15.

Методические указания

Для расчета численности персонала по нормам обслуживания используется следующая формула:

$$Ч_{пер} = Ч_{агр} \times K_{загр} \sum H_{об} \bar{\times} K_n, \quad (38)$$

где $Ч_{агр}$ – число агрегатов;

$K_{загр}$ – коэффициент загрузки;

$H_{об}$ – норма обслуживания;

K_n – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

В свою очередь, норма обслуживания рассчитывается следующим образом:

$$H_{об} = T_{пол} / \sum_{i=1}^n t_i n_i + T_{д}, \quad (39)$$

где $T_{пол}$ – полезный фонд времени одного работника за день или смену;

n – количество видов работ по обслуживанию агрегата;

t_i – время, необходимое на выполнение одной операции по i -му виду работ;

n_i – количество операций по i -му виду работ, выполняемое за один рабочий день или смену;

$T_{д}$ – время выполнения дополнительных работ по обслуживанию агрегата, не включаемых в t_i .

Коэффициент загрузки рассчитывается при неодносменном режиме работы:

$$K_{загр} = N_{общ} / N_{max}, \quad (40)$$

где $N_{общ}$ – общее суммарное количество работающих агрегатов за определенный период, включая все смены работы;

N_{max} – количество работающих агрегатов за тот же период в наиболее загруженную смену.

Последовательность расчетов по имеющимся исходным данным приведена ниже.

1. Расчет суммарного времени на обслуживание агрегата:

$$T_{сум} = (t_1 n_1) + (t_2 n_2) + (t_3 n_3) + T_{д}, \quad (41)$$

2. Расчет нормы обслуживания:

$$H_{об} = T_{пол} / T_{сум}.$$

3. Определение коэффициента загрузки по формуле (2).

4. Определение расчетной численности персонала по обслуживанию агрегатов по формуле (1).

Решение

Задача 45

Исходные данные: Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода — 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника – 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, — 1,15.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):

управление наймом и учетом персонала	11510
управление развитием персонала	8230

планирование и маркетинг персонала	13600	
управление мотивацией поведения персонала	10110	
управление трудовыми отношениями	5108	
обеспечение нормальных условий труда	6120	
управление социальным развитием	1380	
правовое обеспечение системы управления персоналом		2070

Постановка задачи

1. Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом.

Методические указания

Расчет плановой численности (φ) службы управления персоналом чаще всего производится методом, учитывающим затраты времени на выполнение управленческих функций и определяется по формуле

$$\varphi = \frac{T \times K}{\Phi_{\Pi}}, \quad (42)$$

где T – общая трудоемкость всех управленческих функций, выполняемых в подразделении за год, чел.-ч;

K – коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени, не предусмотренные в общей трудоемкости всех функций ($K=1,15$);

Φ_{Π} – полезный фонд рабочего времени одного работника за год или рабочее время специалиста согласно трудовому договору за год. ч.

Пример

путем расчета так называемой нормы обслуживания, т.е. количества работников организации, приходящихся на одного сотрудника службы управления персоналом. Полученная величина сравнивается со средними данными на отечественных и зарубежных предприятиях. Хотя разброс данных может быть довольно значительным, поскольку на них влияет множество разнообразных факторов, можно ориентироваться на следующие средние пропорции по зарубежным странам:

- в США на каждые 100 работающих в организации приходится один работник службы управления персоналом;
- в Германии на каждые 130—150 работающих — один работник;
- во Франции на каждые 130 работающих — один работник;
- в Японии на каждые 100 работающих — 2,7 работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Основная литература

1. Куракина Л.Ю. Организация труда персонала: учеб. пособие / Л.Ю. Куракина; НовГУ им. Ярослава Мудрого. - 2-е изд, испр. и доп. - Великий Новгород, 2012. - 336 с.
2. Куракина Л.Ю. Организация труда персонала Учебное пособие Сыктывкар: КРАКГСИУ, 2008
3. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : Учеб. для вузов. - М. : Инфра-М, 2007. - 399, [1] с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 372-376. - Прил.: с. 385-398. - ISBN 5-16-002872-2 (в пер.) : 164.00. - 184.00. гриф 3
4. Егоршин А.П. Организация труда персонала : Учеб. для вуза. - М. : Инфра-М, 2009. - 318, [2] с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 313-316. - Глоссарий: с. 307-312. - ISBN 978-5-16-003178-1 14 экз
5. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2009. - 582, [2] с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-003458-4 (в пер.) гриф 5

Дополнительная литература

6. Адамчук В.В. и др. "Экономика и социология труда". - М.: Норма – ИНФРА-М, 1998 г., - 384 стр.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА. М., 1998 г. - 373 с.
8. Бахтина Т.С., Бондаренко О.В. Экономика и социология труда – М.: Ростов – на – Дону, 1999 – 508 стр
9. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учебн. пособие для студентов вузов / Г.Р. Погонесян, Л.И. Жуков и др. - М.: Экономика, 1991-1992с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО СТАТИСТИКЕ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 7 декабря 1998 г. N 121****ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ СВЕДЕНИЙ О ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
И ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ФОРМАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ**

Государственный комитет Российской Федерации по статистике постановляет:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения и ввести ее в действие с 1 января 1999 года.

2. С введением указанной в п. 1 настоящего Постановления Инструкции не применять ранее действовавшую Инструкцию по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденную Госкомстатом СССР 17 сентября 1987 года N 17-10-0370.

Исполняющий обязанности
председателя Госкомстата России
В.Л.СОКОЛИН

Утверждено
Постановлением Госкомстата России
от 07.12.98 N 121
по согласованию с Минэкономки
России и Минтрудом России

**ИНСТРУКЦИЯ
ПО ЗАПОЛНЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СВЕДЕНИЙ
О ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАБОЧЕГО
ВРЕМЕНИ В ФОРМАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ**

Настоящая Инструкция применяется при заполнении юридическими лицами и их обособленными подразделениями (филиалами и представительствами) <*> в формах федерального государственного статистического наблюдения сведений о списочной, среднесписочной численности работников, средней численности внешних совместителей и выполнявших работу по договорам гражданско - правового характера, использовании рабочего времени, движении работников, категориях персонала и персонале, занятом в основной и неосновной деятельности.

<*> В дальнейшем "организациями".

I. Списочная численность работников

1. Списочная численность работников приводится на определенную дату, например, на первое или последнее число месяца.

2. В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору (контракту) и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации.

3. В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Исходя из этого, в списочную численность целыми единицами включаются, в частности, работники:

3.1. фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

3.2. находившиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата в данной организации, включая работников, находившихся в краткосрочных служебных командировках за границей;

3.3. не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

3.4. не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

3.5. принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором (контрактом). В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу (см. п. 5.4).

Примечание. К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности: работники моложе 18 лет; работники, занятые на работах с вредными условиями труда; женщины, которым предоставлены дополнительные перерывы в работе для кормления ребенка; женщины, работающие в сельской местности.

3.6. принятые на работу с испытательным сроком;

3.7. заключившие трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). В списочной и среднесписочной численности работников надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы;

3.8. направленные с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

3.9. временно направленные на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

3.10. студенты и учащиеся образовательных учреждений, работающие в организациях в период производственной практики, если они зачислены на рабочие места (должности);

3.11. обучающиеся в образовательных учреждениях, аспирантурах, находящиеся в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы;

3.12. обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работники, поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов (см. п. 5.2.2);

3.13. находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором (контрактом);

3.14. имевшие выходной день согласно графику работы организации, а также за переработку времени при суммированном учете рабочего времени;

3.15. получившие день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

3.16. находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком (см. п. 5.2.1);

3.17. принятые для замещения отсутствующих работников (ввиду болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком);

3.18. находившиеся с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

3.19. находившиеся в отпусках по инициативе администрации;

3.20. принимавшие участие в забастовках;

3.21. иностранные граждане, работавшие в организациях, расположенных на территории России;

3.22. совершившие прогулы;

3.23. находившиеся под следствием до решения суда.

4. Не включаются в списочную численность работники:

4.1. принятые на работу по совместительству из других организаций. Учет внешних совместителей ведется отдельно.

Примечание. Работник, получающий в одной организации две, полторы или менее одной ставки или оформленный в одной организации как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников как один человек (целая единица).

4.2. выполнявшие работу по договорам гражданско - правового характера.

Примечание. Работник, состоящий в списочном составе и заключивший договор гражданско - правового характера с этой же организацией, учитывается в списочной и среднесписочной численности один раз по месту основной работы.

4.3. привлеченные для работы на предприятии согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы) и учитываемые в среднесписочной численности работников (см. п. 5.3);

4.4. направленные на работу в другую организацию, если за ними не сохраняется заработная плата;

4.5. направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за счет средств этих организаций;

4.6. подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу;

4.7. неработающие собственники данной организации.

II. Средняя численность работников

Средняя численность работников организации за какой-либо период (месяц, квартал, с начала года, год) включает:

- среднесписочную численность работников;
- среднюю численность внешних совместителей;
- среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско - правового характера.

Средняя численность работников показывается в целых единицах.

5. Среднесписочная численность работников

5.1. Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. При наличии двух или более выходных или праздничных (нерабочих) дней подряд численность работников списочного состава за каждый из этих дней принимается равной численности работников списочного состава за рабочий день, предшествовавший выходным и праздничным (нерабочим) дням.

Расчет среднесписочной численности работников производится на основании ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора (контракта).

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается численность работников, явившихся и не явившихся на работу, в организации.

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении трудового договора (контракта) (ф. ф. N N Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), личная карточка (ф. N Т-2), табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. N Т-12), табель учета использования рабочего времени (ф. N Т-13), расчетно - платежная ведомость (ф. N Т-49) и другие документы, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 30.10.97 N 71а.

5.2. При определении среднесписочной численности работников некоторые работники списочной численности не включаются в среднесписочную численность. К таким работникам относятся:

5.2.1. женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;

5.2.2. работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.

5.3. Лица, не состоящие в списочном составе и привлеченные для работы по специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы), учитываются в среднесписочной численности как целые единицы по дням явок на работу.

5.4. Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором (контрактом) или переведенные по письменному заявлению работника на работу на неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке.

Сначала определяется общее количество человеко - дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко - часов в отчетном месяце делится на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

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

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

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный период, для чего число отработанных человеко - дней делится на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

За дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко - часов условно включаются часы по предыдущему рабочему дню (в отличие от методологии, принятой для учета количества отработанных человеко - часов).

Упрощенный способ

Если у работающих в организации неполное рабочее время составляет 4 часа в день, то эти работники учитываются как 0,5 человека за каждый рабочий день. Например, в сентябре Иванов отработал 22 рабочих дня, Петров - 10, Сидоров - 5. Средняя численность не полностью занятых работников составила 0,8 человека $(0,5 \times 22 + 0,5 \times 10 + 0,5 \times 5) : 22$ рабочих дня в сентябре). Эта численность учитывается при определении среднесписочной численности работников.

Примечание. Лица, переведенные на неполное рабочее время по инициативе администрации (без письменного заявления работника), учитываются в среднесписочной численности работников как целые единицы.

5.5. Ниже приводится пример расчета среднесписочной численности работников организации за октябрь 1998 года, работающей по графику пятидневной рабочей недели.

Числа месяца	Списочная численность	в том числе не подлежат включению в среднесписочную численность (см. п.5.2)	Подлежат включению в среднесписочную численность (гр.2 - гр.3)
1	2	3	4
1.	253	3	250
2.	257	3	254
3. (суббота)	257	3	254
4. (воскресенье)	257	3	254
5.	260	3	257
6.	268	3	265
7.	268	3	265
8.	272	3	269
9.	270	3	267
10. (суббота)	270	3	267
11. (воскресенье)	270	3	267
12.	274	3	271
13.	279	3	276
14.	278	3	275
15.	279	3	279
16.	282	3	282
17. (суббота)	282	3	282
18. (воскресенье)	282	-	282
19.	284	-	284
20.	286	-	286
21.	291	-	291
22.	295	3	293
23.	298	3	296
24. (суббота)	298	3	296
25. (воскресенье)	298	3	296
26.	298	3	296
27.	292	3	290
28.	305	3	303
29.	306	3	304
30.	314	3	312
31. (суббота)	314	3	312

В данном примере сумма численности работников списочного состава за все дни октября, подлежащих включению в среднесписочную численность, составляет 8675, календарное число дней в октябре - 31, среднесписочная численность работников за месяц в этом случае составила 280 человек ($8675 : 31$). Численность показывается в целых единицах.

5.6. Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации в квартале и деления полученной суммы на три.

Пример. Организация имела среднесписочную численность работников в январе 620 человек, в феврале - 640 человек и в марте - 690 человек. Среднесписочная численность работников за I квартал составила 650 человек ($(620 + 640 + 690) : 3$).

5.7. Среднесписочная численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы, истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на число месяцев работы организации за период с начала года, т.е. соответственно на 2, 3, 4 и т.д.

Пример. Организация начала работать в марте. Среднесписочная численность работников составила в марте 450 человек, в апреле - 660, в мае - 690 человек. Среднесписочная численность работников за период с начала года (за 5 месяцев) составила 360 человек ($((450 + 660 + 690) : 5)$).

5.8. Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Пример

Месяцы	Среднесписочная численность работников	Месяцы	Среднесписочная численность работников
Январь	500	Июль	560
Февраль	496	Август	570
Март	500	Сентябрь	565
Апрель	515	Октябрь	570
Май	530	Ноябрь	580
Июнь	518	Декабрь	600
		6504	

Среднесписочная численность за год составила 542 человека ($6504 : 12$).

5.9. Среднесписочная численность работников в организациях, работавших неполный месяц (например, в организациях, вновь созданных, имеющих сезонный характер производства), определяется путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы организации в отчетном месяце, включая выходные и праздничные (нерабочие) дни за период работы на общее число календарных дней в отчетном месяце.

Пример. Вновь созданная организация начала работать с 24 июля 1998 г. Численность работников списочного состава в данной организации была следующей:

Числа месяца	Списочная численность	в том числе не подлежат включению в среднесписочную численность (см. п.5.2)	Полжелат включению в среднесписочную численность (гр.2 минус гр.3)
1	2	3	4
24.	570	-	570
25. (суббота)	570	-	570
26. (воскресенье)	570	-	570
27.	576	-	576
28.	575	-	575
29.	580	-	580
30.	580	-	580
31.	583	-	583
		4604	

Сумма численности работников списочного состава за июль, подлежащих включению в среднесписочную численность, составила 4604, календарное число дней в июле - 31, среднесписочная численность работников в июле составила 149 человек ($4604 : 31$).

Примечания. К вновь созданным организациям не относятся организации, созданные на базе ликвидированных (реорганизованных) юридических лиц, обособленных или несамостоятельных подразделений.

Организации, временно приостановившие работу по причинам производственно - экономического характера, определяют среднесписочную численность работников на общих основаниях.

5.10. Если организация работала неполный квартал, то среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за месяцы работы в отчетном квартале и деления полученной суммы на 3.

Пример. Организация вновь создана и начала работать в марте. Среднесписочная численность работников за март составляла 720 человек. Следовательно, среднесписочная численность работников за I квартал для этой организации составила 240 человек ($720 : 3$).

5.11. Если организация работала неполный год (сезонный характер работы или создана после января), то среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации и деления полученной суммы на 12.

Пример. Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле - 641 человек, мае - 1254, июне - 1316, июле - 820, августе - 457 человек. Среднесписочная численность работников за год составила 374 человека ($((641 + 1254 + 1316 + 820 + 457) : 12)$).

5.12. При ликвидации организации сведения представляются в течение всего срока проведения ликвидации.

5.13. Если в отчетном периоде имели место реорганизация, изменение структуры или изменение методологии определения показателей, то данные за соответствующий период прошлого года приводятся по структуре или методологии, принятым в отчетном периоде.

6. Средняя численность внешних совместителей исчисляется в соответствии с порядком определения средней численности лиц, работавших неполное рабочее время (см. п. 5.4).

7. Средняя численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско - правового характера, за месяц исчисляется по методологии определения среднесписочной численности. Эти работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего срока действия этого договора. За выходной или праздничный (нерабочий) день принимается численность работников за предшествующий рабочий день.

Средняя численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско - правового характера, за период с начала года и год определяется путем суммирования средней численности за все месяцы, истекшие с начала года, и деления полученной суммы на число месяцев, т.е. на 3, 4, 5... 12.

Если работник, состоящий в списочном составе, заключил договор гражданско - правового характера с этой же организацией, то он не включается в среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско - правового характера.

III. Использование рабочего времени

При заполнении сведений в формах федерального государственного статистического наблюдения под рабочим временем понимается продолжительность времени, в течение которого работник фактически выполнял работу.

Показатели использования рабочего времени заполняются на основании данных учета об использовании рабочего времени работников.

8. В количество отработанных человеко - часов включаются фактически отработанные работниками часы с учетом сверхурочных и отработанных в праздничные (нерабочие) и выходные (по графику) дни, как по основной работе (должности), так и по совмещаемой в этой же организации, включая часы работы в служебных командировках.

В отработанные человеко - часы не включается:

- время нахождения работников в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации;
- время болезни;
- время внутрисменного простоя;
- часы перерывов в работе матерей для кормления ребенка;
- часы сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет;
- время участия в забастовках;
- другие случаи отсутствия работников на работе независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Среднее количество отработанных человеко - часов исчисляется делением общего количества отработанных работниками человеко - часов в отчетном периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период.

9. В количестве отработанных сверхурочных часов учитываются часы, отработанные сверх установленной законом продолжительности рабочего времени, включая часы, отработанные в выходные (по графику) и праздничные (нерабочие) дни, если за них не предоставлены другие дни отдыха, а также учитываются часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за отчетный период при суммированном учете рабочего времени, независимо от наличия разрешения на сверхурочные работы и их оплаты.

Не включается в часы сверхурочной работы время в случае, если по графику в результате сокращенного числа выходов на работу установлена продолжительность рабочего дня, превышающая нормальную. Для работников с суммированным учетом рабочего времени, работающих в организациях отдельных отраслей, в которых невозможно по условиям производства прекращение работы в выходные и праздничные (нерабочие) дни (транспорт, электростанции, водоснабжение и др.), время работы по графику, приходящееся на выходные и праздничные (нерабочие) дни, не является сверхурочными часами и учитывается в количестве отработанного времени.

Число часов, отработанных сверхурочно, для работников с помесичным (суммированным) учетом рабочего времени определяется как разница между фактически отработанными часами за отчетный период и числом часов, которые необходимо отработать по месячной норме рабочего времени. При работе неполный отчетный период месячная норма рабочего времени соответственно уменьшается.

10. В количество оплаченных человеко - часов включается количество отработанных работниками человеко - часов и количество не отработанных, но оплаченных человеко - часов (нахождения в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации, выполнения государственных или общественных обязанностей, обучения в системе повышения квалификации, привлечения на сельскохозяйственные и другие работы, льготных часов подростков, сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет).

Не включаются человеко - часы неявок по болезни, оформленных листками нетрудоспособности и оплаченных из фонда социального страхования.

11. Количество человеко - часов, не отработанных работниками (по сравнению с установленной продолжительностью рабочей недели) в связи с переводом их на работу с неполным рабочим временем по инициативе администрации, определяется как сумма часов, не отработанных каждым работником по этой причине в отчетном периоде. Учет неотработанного времени в течение отчетного периода ведется только по дням возможной фактической работы (без ежегодных, учебных и других отпусков, дней неявок по болезни, выходных и праздничных нерабочих дней и т.п.).

12. Количество человеко - дней отпусков по инициативе администрации определяется как сумма дней отпусков каждого работника, находившегося в таком отпуске (без выходных и праздничных нерабочих дней), в отчетном периоде.

13. Коэффициент сменности рабочих определяют путем деления общего числа фактически работавших (явочных) рабочих на число рабочих, работавших в наиболее многочисленной смене. На основании данных документов первичного учета подсчитывают по каждому цеху число рабочих, фактически работавших (явочных) на определенную дату (как правило, один из последних дней отчетного периода), с распределением их по сменам и суммируют число рабочих, работавших в наиболее многочисленной смене во всех цехах организации.

Пример исчисления коэффициента сменности

Цех	Всего рабочих, работавших в последний день отчетного периода	В том числе смена		
		первая	вторая	третья
А	100	70	20	10
Б	70	20	40	10
С	50	40	10	-

Общее число рабочих по организации в целом, работавших в один из последних дней отчетного периода, составляет 220 (100 + 70 + 50). В цехе А наиболее многочисленной сменой будет первая (70 рабочих), в цехе Б - вторая (40 рабочих) и в цехе С - первая (40 рабочих).

Общее число рабочих, работавших в один из последних дней отчетного периода в наиболее многочисленной смене по организации в целом, исчисляют суммированием числа рабочих в этой смене по всем цехам:

$$70 + 40 + 40 = 150.$$

В приведенном примере коэффициент сменности рабочих составит: $220 : 150 = 1,47$.

Примечание. При односменной работе какого-либо цеха всех рабочих этого цеха относят к наиболее многочисленной смене.

IV. Движение работников

14. Движение работников списочного состава характеризуется изменением списочной численности работников вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам. Движение работников за отчетный период может быть представлено в виде баланса: списочная численность работников на начало отчетного периода плюс численность принятых за отчетный период минус численность выбывших за отчетный период равняется списочной численности работников на конец отчетного периода.

15. В численность принятых включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в данную организацию приказом (распоряжением) о приеме на работу.

16. В численность выбывших включаются все работники, оставившие работу в данной организации независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника, инициативе администрации; соглашению сторон; призыв или поступление на военную службу; перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением), а также выбывшие в связи со смертью.

17. В численность выбывших по собственному желанию включаются работники, выбывшие из организации по инициативе самого работника, а также в следующих случаях:

- избрание на должности, замещаемые по конкурсу;
- переезд в другую местность; перевод супруга в другую местность, за границу;
- болезнь или инвалидность, препятствующие продолжению работы или проживанию в данной местности;
- зачисление в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;
- увольнение по собственному желанию с наступлением пенсионного возраста или получающих пенсию по возрасту;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы;
- соглашение сторон;
- увольнение по собственному желанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 16 лет.

18. В число принятых и выбывших работников списочного состава не включаются:

- работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы);
- внешние совместители;
- работники, выполнявшие работу по договорам гражданско - правового характера.

19. Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

19.1. Оборот кадров - совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный (отчетный) период. Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами: общего оборота, который представляет собой отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников; оборота по приему, который представляет собой отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период; оборота по выбытию, который представляет собой отношение выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период.

19.2. Коэффициент восполнения работников характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками и рассчитывается путем деления численности принятых работников за период на численность работников, выбывших по различным основаниям за этот период.

19.3. Коэффициент постоянства кадров - отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за отчетный год. Численность работников, состоящих в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, т.е. проработавших весь год, определяется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало года (на 1 января), исключаются выбывшие в течение года по всем причинам (кроме переведенных в другие организации), но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчетном году, т.к. в списках организации на 1 января их не было.

20. Движение рабочих мест характеризуется изменением числа рабочих мест в организации в результате их создания или ликвидации.

Применительно к статистике занятости число рабочих мест выражается фактической численностью работников и числом вакантных рабочих мест.

Число вакантных (свободных) рабочих мест выражается в количестве работников, требующихся в организации, при условии обеспечения их полной занятости.

Число дополнительно введенных рабочих мест выражается численностью работников, которые приняты или могут быть приняты на вновь образованные в отчетном периоде рабочие места в результате расширения, реорганизации производства, увеличения сменности работы и т.п.

V. Категории персонала

При распределении работников организации по категориям персонала при заполнении форм по труду следует руководствоваться Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года N 367 с 1 января 1996 года.

ОКПДТР состоит из двух разделов:

- профессии рабочих;
- должности служащих (руководителей, специалистов, других служащих).

21. К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

К рабочим, в частности, относятся лица, занятые:

21.1. управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, автоматических приспособлений, а также непосредственно управлением или обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок;

21.2. изготовлением материальных ценностей вручную, а также при помощи простейших механизмов, приспособлений, инструментов;

21.3. строительством и ремонтом зданий, сооружений, монтажом и ремонтом оборудования, ремонтом транспортных средств;

21.4. перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции;

21.5. уходом за машинами, оборудованием, обслуживанием производственных и непроизводственных помещений;

21.6. проходкой наземных и подземных горных выработок, бурением, испытанием, опробованием и освоением скважин, геолого - съемочными, поисковыми и другими видами геолого - разведочных работ, если их труд оплачивается по тарифным ставкам или месячным окладам рабочих;

21.7. на работах по приему, хранению и отправке грузов на складах, базах, в кладовых и других хранилищах;

21.8. машинисты, водители, кочегары, дежурные стрелочных постов, обходчики путей и искусственных сооружений, грузчики, проводники, рабочие по ремонту и уходу за транспортными линиями, линиями связи, по ремонту и уходу за оборудованием и средствами передвижения, трактористы, механики, рабочие растениеводства и животноводства;

21.9. почтальоны, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры, операторы связи, операторы электронно - вычислительных и вычислительных машин;

21.10. дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа.

22. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений. Должности в ОКПДТР, имеющие код категории 1, относятся к руководителям.

К ним, в частности, относятся:

22.1. главы администраций, губернаторы, министры, президенты, директора (генеральные директора), руководители, начальники, управляющие, заведующие, председатели, командиры, капитаны, менеджеры, производители работ;

22.2. главные специалисты: главный бухгалтер, главный диспетчер, главный инженер, главный механик, главный металлург, главный агроном, главный врач, главный геолог, главный электрик, главный экономист, главный редактор;

22.3. государственные инспекторы.

К категории руководителей относятся также заместители по названным выше должностям.

23. К специалистам относятся работники, занятые инженерно - техническими, экономическими и другими работами, в частности, агрономы, администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспекторы, корректоры, математики, механики, нормировщики, редакторы, ревизоры, психологи, социологи, врачи, преподаватели, учителя, техники, товароведы, физиологи, художники, экономисты, энергетики, юристы-консультанты и др.

К категории специалистов относятся также и ассистенты, помощники названных специалистов.

Код категории специалистов в ОКПДТР - 2.

24. Другие служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, коменданты, контролеры (не относимые к рабочим), копировщики

технической документации, секретари - машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники.

Код категории в ОКПДТР - 3.

VI. Персонал, занятый в основной и неосновной деятельности

25. В статистической практике осуществляется разработка сведений по труду по основному и неосновным видам деятельности (обслуживающим и прочим хозяйствам) организации.

26. Основной вид деятельности коммерческой и некоммерческой организации определяется в соответствии с принятыми методиками.

27. Если в организации основным видом деятельности является промышленность, то к персоналу основной деятельности (промышленно - производственному персоналу), в частности, относятся работники:

27.1. основных и вспомогательных цехов, включая работников инструментальных, компрессорных, пароводоснабжения и т.п.;

27.2. подсобных производств: лесозаготовок, торфопроизводств, карьеров, тарных цехов, производства строительных материалов, работники типографий и т.п.;

27.3. транспортных подразделений (железнодорожного, автомобильного, водного и других видов транспорта) организаций;

27.4. научно - исследовательских, конструкторских, проектно - конструкторских и технологических подразделений, находящихся на балансе организации;

27.5. лабораторий, включая работников лабораторий, занятых на опытных, экспериментальных и научно - исследовательских работах, работники нормативно - исследовательских станций, а также занятые в конструкторских отделах (бюро) организации;

27.6. обслуживающие электрические и тепловые сети, подстанции (эксплуатация и ремонт), работники производственных служб энергоуправлений;

27.7. занятые на погрузочно - разгрузочных работах, работники организаций (проводники), сопровождающие грузы до станции назначения;

27.8. занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции;

27.9. занятые пусконаладочными работами, а также освоением (подготовкой) производства на новых предприятиях и объектах;

27.10. основного производства, занятые рекультивацией земель;

27.11. занятые на очистных сооружениях, обслуживающих производство, холодильников и узлов связи, состоящих на балансе организации;

27.12. информационно - вычислительных центров, вычислительных центров промышленной организации;

27.13. всех видов охраны (военизированной, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данной организации;

27.14. шахтных, рудничных, заводских душев и бань, обслуживающих на производстве только персонал данного предприятия, а также работники заводских прачечных по стирке спецодежды и работники мастерских по починке спецодежды;

27.15. аппарата управления организации со всеми отделами и бюро, включая отделы материально - технического снабжения и сбыта, складов сырья, материалов, готовой продукции.

Если в организации промышленности не выполняются строительно - монтажные работы хозяйственным способом, а осуществляется только технический надзор за строительством, то работники отдела или управления капитального строительства (ОКСа, УКСа) учитываются в составе промышленно - производственного персонала.

Примечание. Работники ОКСа (УКСа) организации промышленности, осуществляющей строительство хозяйственным способом, учитываются по строительной деятельности.

27.16. занятые на капитальном и текущем ремонте оборудования и транспортных средств своей организации, а также занятые капитальным и текущим ремонтом зданий и сооружений производственного назначения;

27.17. занятые заготовкой готовой продукции в розничную торговую сеть (грузчики, диспетчеры, экспедиторы, водители автомобилей) организаций пищевой промышленности;

27.18. занятые подготовкой кадров, а также лица, проходящие обучение, учитываются по промышленно - производственному персоналу в тех случаях, когда подготовка кадров производится за счет средств основной деятельности.

28. В организациях, имеющих основной вид деятельности строительство, различаются следующие группы персонала:

- персонал, занятый на строительных и монтажных работах (персонал основной деятельности);
- персонал, занятый в подсобных производствах;
- персонал, занятый в других неосновных видах деятельности.

29. К персоналу, занятому на строительных и монтажных работах, в частности, относятся работники:

29.1. занятые на работах по строительству зданий и сооружений, монтажу оборудования, капитальному ремонту зданий и сооружений, изготовлению непосредственно на строительной площадке нестандартизированного и котельно - вспомогательного оборудования, на работах по предмонтажной ревизии оборудования и связанному с ней восстановительному ремонту и на пусконаладочных работах;

29.2. занятые на гидронамывных, буровзрывных, вскрышных работах и на работах по антисептике, термоизоляционных работах;

29.3. занятые на работах по газификации квартир, выполняемых за счет средств населения;

29.4. аппарата управления строительно - монтажных организаций (СУ, СМУ, РСУ, управлений механизации и т.д.);

29.5. занятые непосредственно на строительной площадке изготовлением бетона, раствора, дозировкой и доставкой к строительным машинам материалов, подогревом бетона;

29.6. связи, обслуживающие строительство, работники душевых, кубовых и т.п. подразделений, обслуживающих рабочих непосредственно на строительной площадке;

29.7. управлений механизации, передвижные мастерские, занятые техническим обслуживанием строительных машин и механизмов;

29.8. всех видов охраны (военизированной, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данной организации;

29.9. информационно - вычислительных центров, вычислительных центров строительных организаций;

29.10. лабораторий, нормативно - исследовательских станций, служб техники безопасности строительных организаций;

29.11. управлений производственно - технологической комплектации; контор, складов материально - технического снабжения;

29.12. транспортных подразделений, обслуживающих строительство, включая работников, занятых ремонтом транспортных средств;

29.13. подразделений проектирования организации работ, проектно - сметных бюро, геодезических служб.

30. К персоналу, занятому в подсобных производствах, относятся работники организационно обособленных подсобных производств и хозяйств: бетонного и растворного производства; производства железобетонных и бетонных изделий; блоков и строительных камней; кирпичного производства; карьеров по добыче и переработке камня, щебня, песка; механических, столярных и других мастерских (кроме авторемонтных мастерских при автогаражах); лесопильного производства; лесозаготовок; электростанций и др.

31. В сельскохозяйственных организациях различают следующие группы персонала:

- персонал, занятый в сельскохозяйственном производстве (персонал основной деятельности);
- персонал, занятый в подсобных промышленных производствах;
- персонал, занятый в других неосновных видах деятельности.

32. К персоналу, занятому в сельскохозяйственном производстве, относятся работники:

32.1. занятые в растениеводстве и животноводстве (полеводстве, луговодстве, овощеводстве, садоводстве, скотоводстве, свиноводстве, овцеводстве, птицеводстве, рыбоводстве, рыболовстве, звероводстве, кролиководстве и др.);

32.2. занятые капитальным и текущим ремонтом зданий и сооружений производственного сельскохозяйственного назначения (хранилищ, ферм, складов и т.п.);

32.3. транспорта, обслуживающего сельскохозяйственное производство.

33. К персоналу, занятому в подсобных промышленных производствах, относятся работники подсобных промышленных подразделений, производств и ремонтных мастерских, состоящих на балансе сельскохозяйственных организаций: мельницы, винодельческие и консервные заводы, подразделения по производству молочной продукции, скотоубойные и птицеубойные цехи, лесопилки, столярно - плотничные и деревообрабатывающие мастерские, кирпичные заводы и другие подразделения по производству строительных материалов, лесозаготовки, электростанции, мастерские по ремонту сельскохозяйственной техники, а также работники транспорта, обслуживающего подсобные промышленные подразделения, производства и мастерские.

34. В аналогичном порядке по организациям других отраслей экономики к персоналу основного вида деятельности относятся все работники организации (включая административный и технический персонал), кроме работников структурных подразделений других (в отличие от основного) видов деятельности, находящихся на балансе организации. Если организация не имеет на балансе таких подразделений, то при заполнении данных по основному виду деятельности она показывает всех работников организации.

35. К персоналу, занятому в неосновной деятельности организаций, указанных в пунктах 27, 28, 31, относятся работники:

35.1. транспорта, состоящего на балансе организации и обслуживающего жилищное, коммунальное и другие хозяйства неосновной деятельности организации;

- 35.2. занятые на капитальном ремонте зданий и сооружений непроизводственного назначения, производимом хозяйственным способом;
- 35.3. торговли (магазинов, палаток и др.) и общественного питания (столовых, буфетов и др.);
- 35.4. занятые заготовкой сельскохозяйственных продуктов, а также сельскохозяйственного сырья для промышленной переработки;
- 35.5. подсобных сельскохозяйственных подразделений (включая работников организационно обособленных тепличных производств);
- 35.6. лесного хозяйства организаций промышленности;
- 35.7. прочих видов деятельности (сбором дикорастущих плодов, ягод, орехоплодных, фруктов, лекарственных трав и их первичной обработкой и др.);
- 35.8. сбора металлолома. К ним относятся лица, работающие в организациях по сбору металлолома и занимающиеся оформлением документов, приемкой и отправкой металлолома, заключением договоров на доставку его из других организаций.

Примечание. Работники транспортных подразделений организации промышленности, занимающиеся сбором и вывозом металлолома, относятся к промышленно - производственному персоналу.

- 35.9. редакций газет и радиовещаний;
- 35.10. жилищного хозяйства;
- 35.11. коммунальных предприятий и предприятий бытового обслуживания населения: гостиниц и общежитий для приезжих, парикмахерских, бань (кроме работников бань и прачечных, обслуживающих непосредственно на производстве персонал данной организации) и т.п.; занятые озеленением территории;
- 35.12. учреждений здравоохранения (здравпункты, санатории - профилактории, пансионаты с лечением и т.п.);
- 35.13. оздоровительных учреждений и учреждений отдыха (домов отдыха, пансионатов без лечения и т.п.);
- 35.14. учреждений физической культуры (стадионов, спортивных залов, спортивных баз, спортивных клубов, бассейнов и т.п.);
- 35.15. туризма (туристских баз и т.п.);
- 35.16. образовательных учреждений и курсов;
- 35.17. учреждений дошкольного воспитания (детских садов, яслей);
- 35.18. учреждений культуры (дворцов и домов культуры, клубов, библиотек, кроме технических и т.п.).

Управление статистики труда
