
ІНСТРУКЦІЯ

зі статистики кількості працівників

Ця Інструкція розроблена відповідно до Закону України “Про державну статистику” з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики зайнятості та оплати праці.

1. Загальні положення

1.1. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників кількості працівників у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об’єктивної статистичної інформації щодо зайнятості працівників та розмірів їхньої оплати праці.

Дія Інструкції поширюється на всіх юридичних осіб, їхні філії, представництва та інші відокремлені підрозділи (далі – підприємства), а також на фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю.

Військові частини, заклади, установи та організації Збройних Сил України, інших військових формувань, органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції, державної пожежної охорони використовують цю Інструкцію для організації обліку вільнонайманих працівників, які отримують заробітну плату.

1.2. Юридична особа подає форми державних статистичних спостережень за місцезнаходженням, включаючи дані щодо відокремлених та структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць тощо), які розташовані на одній з нею територій (місто, район).

Відокремлені підрозділи, розташовані на іншій адміністративній території (місто, район), ніж їхнє головне підприємство, подають форми державних статистичних спостережень з праці безпосередньо органу державної статистики за місцезнаходженням: районному (міському) або головним управлінням статистики в Автономній Республіці Крим, областях, м. Києві, Управлінню статистики в м. Севастополі за їхньою вказівкою.

Якщо відокремлені підрозділи не ведуть первинного обліку щодо робочого часу та нарахувань заробітної плати працівників, звіти за них складає юридична особа (головне підприємство) і надає органу державної статистики за місцезнаходженням несамостійного підрозділу.

Якщо підприємство має структурні підрозділи, що розташовані на іншій адміністративній території (місто, район) або займаються іншими видами діяльності, ніж саме підприємство, та складають значну питому вагу (не менше 30%) у загальній кількості працівників, підприємство подає органу державної статистики за своїм місцезнаходженням форми державних статистичних спостережень з праці щодо структурних підрозділів із зазначенням їхньої території розташування та виду економічної діяльності.

1.3. У разі зміни організаційної структури юридичної особи інформація з питань праці формується так:

1.3.1. юридична особа, окремі підрозділи якої виділились у самостійну юридичну особу, не включає до форм державних статистичних спостережень з праці за період з початку звітного року показники цих підрозділів;

1.3.2. юридична особа, утворена в результаті виділення структурного підрозділу або поділу іншої юридичної особи, складає форми державних статистичних спостережень з праці включно з показниками за період з початку року, тобто за весь період до їхнього утворення;

1.3.3. у разі злиття юридичних осіб новоутворена юридична особа складає

форми державних статистичних спостережень з праці з показниками цих юридичних осіб з початку року включно, тобто за весь період до їхнього злиття;

1.3.4. у разі ліквідації юридична особа складає форми державних статистичних спостережень з праці за період своєї діяльності у звітному році до моменту внесення запису про державну реєстрацію припинення юридичної особи в Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців;

1.3.5. у разі зміни виду діяльності підприємства дані за новим видом діяльності враховуються з місяця, в якому відбулася така зміна. Дані за попередній період з початку року відображаються за колишнім видом діяльності.

1.4. У разі зміни у звітному періоді структури підприємства або методології визначення показників з праці, дані за відповідний період минулого року відображаються згідно зі структурою або методологією, яка прийнята у звітному періоді.

1.5. Підприємства подають органам державної статистики форми державних статистичних спостережень у строки, визначені на бланках форм. Статистичні дані повинні бути достовірними і подаватися у повному обсязі.

1.6. Форми державних статистичних спостережень на підприємствах заповнюються на основі типових форм первинної облікової документації.

До первинної облікової документації для визначення кількісного складу працівників належать:

- наказ (розпорядження) про прийом на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору;
- особова картка;
- наказ (розпорядження) про надання відпустки;
- таблиць обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати;
- розрахунково-платіжні відомості, розрахункові відомості, платіжні відомості;
- особові рахунки, трудові договори (контракти), цивільно-правові договори й інші документи первинного та бухгалтерського обліку, затверджені у встановленому порядку, що характеризують кількісний та якісний склад працівників, їхній дохід у грошовій, натуральній формах, а також розміри пільг і компенсацій.

1.7. Відмітки в таблиці обліку використання робочого часу про причини відсутності на роботі, тривалість робочого дня, понаднормову роботу та інші відхилення від нормальних умов праці здійснюються лише на основі документів, оформлених належним чином (листки непрацездатності, листки простоїв, довідки про виконання державних або громадських обов'язків тощо).

1.8. У формах державних статистичних спостережень містяться різні показники кількості працівників, які відрізняються методом розрахунку та метою їхнього використання.

Зокрема, передбачається підрахунок облікової кількості штатних працівників у цілому по підприємству, а також окремих категорій працівників. Наприклад, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працюючих пенсіонерів, інвалідів тощо.

Показник середньооблікової кількості штатних працівників використовується для визначення кількості зайнятих працівників за сферами економічної діяльності та ведення спостереження за змінами мобільності робочої сили. Суть його визначення полягає у тому, що зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи), незалежно від терміну трудового договору та тривалості робочого часу.

Крім цього, для оцінки зайнятості на мікрорівні (підприємство) використовується показник загальної кількості працівників, який, крім штатних працівників, включає кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами.

Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг). Методика його визначення базується на перерахунку оплаченого робочого часу усього персоналу (штатні працівники, сумісники, працюючі за договорами), що залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату, в умовну кількість працівників, яких було б достатньо підприємству для виконання фактичного обсягу роботи за умови роботи всіх працівників упродовж повного робочого дня, виходячи зі встановленої його тривалості.

Показник середньооблікової кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості використовується для визначення середнього рівня заробітної плати та інших середніх величин у цілому по підприємству, а також аналізу ефективності використання робочої сили.

1.9. Показники кількості працівників у формах державних статистичних спостережень відображаються у цілих одиницях.

1.10. Форми державних статистичних спостережень складаються точно за встановлений календарний звітний період: місяць, квартал, період з початку року або рік. Місячний звіт складається за період з першого до останнього (включно) числа звітного місяця, квартальний звіт – за період з 1 січня до останнього (включно) числа третього місяця звітного кварталу, річний – за період з 1 січня по 31 грудня.

1.11. У разі виявлення викривлень у формах державних статистичних спостережень з праці виправлення даних підприємствами проводяться у звітах за період (місяць, період з початку року, рік), у якому були допущені помилки, а також в усіх наступних звітах.

Виправлення даних здійснюється відповідно до Інструкції про порядок виправлення звітних даних у випадках виявлення приписок та інших перекручень у державній статистичній звітності, затвердженої наказом Мінстату від 10.05.94 № 94 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 24.05.94 за № 109/318.

2. Облікова кількість штатних працівників

2.1. В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

2.2. Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день.

Якщо підприємство на дату, вказану у формі державного статистичного спостереження, з будь-яких причин не працювало (вихідний або святковий день, з природних, технічних та економічних причин), облікова кількість працівників відображається за станом на останній день роботи, що передував цій даті.

2.3. В обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи, які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від виду трудового договору.

2.4. До облікової кількості включаються штатні працівники, які:

2.4.1. фактично з'явилися на роботу, включаючи тих, які не працювали з причин простою;

-
- 2.4.2. прийняті на роботу з випробувальним терміном;
 - 2.4.3. прийняті або переведені за ініціативою адміністрації на роботу на неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

В обліковій кількості ці працівники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижня, що обумовлені при зарахуванні на роботу.

До працівників, прийнятих та переведених на роботу на неповний робочий день (тиждень), не належать ті категорії працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема: працівники, молодші 18 років; зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці; жінки, яким надані додаткові перерви у роботі для годування дитини, інші категорії працівників;

2.4.4. перебувають у службових відрядженнях, включаючи закордонні;

2.4.5. уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники). До облікової кількості штатних працівників надомники включаються за кожний календарний день як цілі одиниці;

2.4.6. прийняті для заміщення працівників, які тимчасово відсутні (через хворобу, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством або колективним договором, та з інших причин);

2.4.7. працюють згідно з договорами (розпорядженнями, наказами) за межами підприємства;

2.4.8. направлені для виконання робіт вахтовим методом;

2.4.9. прийняті на постійну роботу за направленням державної служби зайнятості згідно з договором з роботодавцем про надання дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних;

2.4.10. іноземні громадяни, якщо вони оформлені згідно з національним законодавством та одержують заробітну плату;

2.4.11. студенти денних відділень навчальних закладів, аспіранти, а також учні професійно-технічних навчальних закладів, з якими укладені трудові договори.

2.5. В облікову кількість працівників включаються також працівники, які були тимчасово відсутні з таких причин:

2.5.1. не з'явилися на роботу через хворобу (протягом всього періоду захворювання до повернення на роботу відповідно до листків непрацездатності або до вибуття через інвалідність);

2.5.2. у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків;

2.5.3. тимчасово переведені на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання;

2.5.4. направлені з відривом від виробництва до навчальних закладів для підвищення кваліфікації або оволодіння новою професією (спеціальністю), перепідготовки та стажування на інші підприємства або за кордон;

2.5.5. навчаються у навчальних закладах, аспірантурах, та перебувають у відпустках у зв'язку з навчанням, вступом до навчальних закладів або які не з'явилися на роботу в надані їм додаткові вільні дні, незалежно від їхньої оплати;

2.5.6. перебувають у щорічних основних та додаткових, творчих відпустках, що надані відповідно до законодавства, колективного договору та трудового договору (контракту);

2.5.7. перебувають у відпустках без збереження заробітної плати за згодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством, а також у відпустках з ініціативи адміністрації;

2.5.8. перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;

2.5.9. перебувають у відпустках для догляду за дитиною до досягнення нею

віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку;

2.5.10. мають вихідний день згідно з графіком роботи підприємства;

2.5.11. одержали день відпочинку за роботу у вихідні та святкові і неробочі дні;

2.5.12. беруть участь у страйках;

2.5.13. здійснили прогули;

2.5.14. відсторонені від виконання повноважень;

2.5.15. перебувають під слідством до рішення суду.

2.6. Не включаються до облікової кількості штатних працівників такі категорії:

2.6.1. прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств.

Працівник, який отримує на одному підприємстві дві, півтори ставки, тобто оформлений за сумісництвом на тому самому підприємстві, де й основне місце роботи (внутрішнє сумісництво), або менше однієї ставки, в обліковій кількості штатних працівників враховується як одна фізична особа;

2.6.2. залучені до виконання робіт за цивільно-правовими договорами (договорами підряду).

Працівник, який перебуває в обліковому складі підприємства і уклав цивільно-правовий договір з цим самим роботодавцем, враховується в обліковій та середньообліковій кількості працівників один раз за місцем основної роботи та не враховується у кількості працюючих за цивільно-правовими договорами;

2.6.3. переведені з інших підприємств згідно з договорами між суб'єктами господарювання;

2.6.4. учні, слухачі професійно-технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві згідно з договорами про надання робочих місць для зазначених цілей;

2.6.5. особи, направлені підприємствами для навчання у навчальних закладах з відривом від виробництва, які одержують за рахунок коштів цих підприємств тільки стипендію;

2.6.6. особи, які навчаються за рахунок коштів, передбачених у зведених кошторисах будівництва, для роботи на підприємствах, які будуть вводитися в дію;

2.6.7. працівники, які подали заяви про звільнення і припинили роботу до закінчення строку попередження або які припинили роботу без попередження адміністрації. Вони виключаються із облікового складу працівників з першого дня невиходу на роботу.

3. Визначення середньої кількості працівників

3.1. Середня кількість працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік) визначається як сума таких показників:

➤ середньооблікової кількості штатних працівників;

➤ середньої кількості зовнішніх сумісників;

➤ середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

3.2. Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору.

Облікова кількість штатних працівників за кожен день має відповідати даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, які з'явилися або не з'явилися на роботу.

3.2.1. Середньооблікова кількість штатних працівників за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за

кожний календарний день звітної місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого – по 28 або 29), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів звітної місяця.

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за попередній робочий день. У випадку двох або більше вихідних чи святкових і неробочих днів підряд кількість штатних працівників облікового складу за кожний з цих днів приймається на рівні кількості працівників облікового складу за робочий день, що їм передував.

3.2.2. При обчисленні середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу враховуються всі категорії працівників облікового складу, зазначені у пунктах 2.4, 2.5 цієї Інструкції, крім працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку (підпункти 2.5.8–2.5.9 Інструкції). Облік цих категорій працівників ведеться окремо.

3.2.3. Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу в цілому по підприємству, що працює за умов п'ятиденного робочого тижня, визначається у такому порядку:

Приклад:

Числа місяця	Кількість штатних працівників облікового складу (пункти 2.4, 2.5 Інструкції)	У тому числі підлягає виключенню із середньооблікової кількості штатних працівників (підпункти 2.5.8 – 2.5.9 Інструкції)	Підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників
А	1	2	3 = 1 - 2
1	253	3	250
2	253	3	250
3 (субота)	253	3	250
4 (неділя)	253	3	250
5	257	3	254
6	257	3	254
7	260	3	257
8 (святковий день)	260	3	257
...
28	260	3	257
29	258	2	256
30	258	2	256
31 (субота)	258	2	256
Всього	8020	90	7930

У наведеному прикладі кількість працівників облікового складу, що підлягають включенню для розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників за всі дні місяця, становить 7930 осіб, календарна кількість днів – 31, середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за місяць у цьому разі становить 256 осіб (7930 : 31).

3.2.4. Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах, які працювали неповний місяць (наприклад, на створених або ліквідованих підприємствах, таких, що мають сезонний характер виробництва), визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатних працівників за всі дні роботи

підприємства у звітному місяці, включаючи вихідні та святкові і неробочі дні за період роботи, на число календарних днів у звітному місяці.

Приклад:

Створене підприємство почало працювати з 24 листопада. Облікова кількість штатних працівників підприємства становила: 24 листопада – 83 особи, 25 – 83 особи, 26 – 83 особи, 27 (субота) – 83 особи, 28 (неділя) – 83 особи, 29 – 85 осіб, 30 – 86 осіб. Сума облікової кількості працівників за листопад – 586 осіб, календарна кількість днів у листопаді – 30, середньооблікова кількість штатних працівників у листопаді – 20 осіб ($586 : 30$).

Слід мати на увазі, що до створених підприємств не належать підприємства, створені на базі ліквідованих (реорганізованих) юридичних осіб, відокремлених або несамостійних підрозділів.

Підприємства, які тимчасово припинили роботу з економічних причин, визначають середньооблікову кількість штатних працівників у середньому за період на загальних підставах.

3.2.5. Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (у тому числі за квартал, півріччя, 9 місяців, рік) обчислюється шляхом підсумовування середньооблікової кількості штатних працівників за всі місяці роботи підприємства, що минули за період з початку року до звітнього місяця включно, та ділення одержаної суми на кількість місяців у цьому періоді, тобто відповідно на 2, 3, 4, ... 12.

Приклад:

Підприємство мало середньооблікову кількість штатних працівників: у січні – 620 осіб, лютому – 640 осіб, березні – 690 осіб. Середньооблікова кількість штатних працівників за 1 квартал становить 650 осіб ($(620 + 640 + 690) : 3$).

3.2.6. Підприємство, що працювало неповний рік (сезонний характер виробництва або створення після січня, за винятком тих підприємств, які вимушено зупиняли виробництво з ініціативи адміністрації), середньооблікову кількість штатних працівників за рік визначає також шляхом підсумовування зазначеної кількості працівників за всі місяці роботи підприємства і ділення одержаної суми на 12.

Приклади:

1) Підприємство з сезонним характером виробництва (цукрові заводи, інші виробництва, що займаються переробкою сільгосппродукції) почало працювати у серпні і закінчило у грудні того самого року. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у серпні – 641 особу, вересні – 1254 особи, жовтні – 1316 осіб, листопаді – 820 осіб, грудні – 457 осіб. Середньооблікова кількість штатних працівників за рік становить 374 особи ($(641 + 1254 + 1316 + 820 + 457) : 12$).

2) Підприємство почало працювати у березні. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у березні – 450 осіб, квітні – 660 осіб, травні – 690 осіб. Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (5 місяців) становить 360 осіб ($(450 + 660 + 690) : 5$).

3.3. Середня кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами за місяць розраховується аналогічно до методології визначення середньооблікової кількості штатних працівників, викладеної у пункті 3.2 цієї Інструкції.

При цьому працівники цих категорій ураховуються як цілі одиниці, незалежно від тривалості робочого часу протягом усього терміну дії договору.

Кількість працівників за вихідний або святковий і неробочий день ураховується на рівні робочого дня, що їм передував.

До кількості працюючих за цивільно-правовими договорами не належать гро-

мадяни-підприємці, які виконували роботи згідно з цивільно-правовими договорами.

Середня кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами за період з початку року і рік визначається шляхом підсумовування середньої кількості цих працівників за усі місяці з початку року і ділення отриманої суми на кількість місяців, тобто на 2, 3, 4, 5 ... 12.

4. Визначення середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості

4.1. В еквівалент повної зайнятості перераховується весь персонал, який залучався до роботи у звітному періоді. Він включає як штатних працівників підприємства, так і тих, які не перебувають в обліковому складі та залучені до роботи згідно з договорами і мають нарахування з фонду оплати праці.

4.2. Кількість штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості визначається у такому порядку.

За кожною категорією штатних працівників, для яких встановлено робочий тиждень різної тривалості, визначається загальна кількість людино-годин робочого часу (відпрацьованого та невідпрацьованого), за який була нарахована заробітна плата. Загальна кількість людино-годин, за які була нарахована заробітна плата за кожною категорією працівників, ділиться на табельний фонд робочого часу, визначений з урахуванням тривалості робочого тижня, встановленої на підприємстві згідно з законодавством або колективним договором.

До працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу, належать: особи віком до 18 років, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, медичні, педагогічні працівники тощо (ст. 51 КЗпП України).

Якщо на підприємстві для усіх працівників або їхньої частини тимчасово встановлено скорочену тривалість робочого часу через економічні причини, розрахунок табельного фонду робочого часу здійснюється, виходячи із тривалості, встановленої відповідно до законодавства.

Розрахунок табельного фонду робочого часу працівників, для яких запроваджено підсумований облік робочого часу, здійснюється згідно з передбаченим для них графіком роботи.

4.2.1. До кількості оплачених людино-годин ураховуються людино-години, за які працівникам здійснено нарахування з фонду оплати праці:

- відпрацьований час;
- час відпусток (основні, додаткові, у тому числі у зв'язку із навчанням, творчі відпустки) у частині, що припадає на робочі дні звітнього місяця;
- час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків, простоїв та інших неявок, які оплачуються згідно з чинним законодавством.

При обчисленні середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості не враховується час, відпрацьований понаднормово. Тобто штатний працівник, який працював у звітному місяці (періоді) понаднормово, в еквіваленті повної зайнятості враховується як одна фізична особа.

Водночас при заповненні форм державних статистичних спостережень час, відпрацьований понаднормово, враховується у загальній кількості оплаченого та відпрацьованого часу.

4.2.2. До оплаченого часу не включаються неоплачені неявки та втрати робочого часу:

- відпустки без збереження заробітної плати;
- невідпрацьований час у зв'язку з роботою працівників у режимі неповного робочого дня (тижня);

-
- період тимчасової непрацездатності;
 - прогули та інші втрати робочого часу.

4.3. Кількість надомників в еквіваленті повної зайнятості визначається окремо шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

4.4. До середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості включається також перерахована кількість працівників, які не перебувають в обліковому складі (штаті) підприємства та залучені до роботи на підприємстві.

4.4.1. Зовнішні сумісники враховуються в еквіваленті повної зайнятості пропорційно оплаченому часу, відповідно до пункту 4.2 цієї Інструкції.

4.4.2. Працівники, які виконували роботу згідно з цивільно-правовими договорами (крім громадян-підприємців), ураховуються за кожен календарний день як цілі одиниці протягом усього терміну дії договору, отримана сума ділиться на кількість календарних днів у звітному періоді.

4.4.3. Працівники, які згідно з договорами між суб'єктами господарювання переведені на роботу на інші підприємства, включаються до середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості за місцем фактичного нарахування їм заробітної плати.

Їхня кількість в еквіваленті повної зайнятості розраховується аналогічно кількості працівників, які виконували роботу згідно з цивільно-правовими договорами.

4.4.4. Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві, в еквіваленті повної зайнятості визначається шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

4.5. Інші категорії осіб, які не перебувають в обліковому складі підприємства і не перераховані у пункті 4.4 цієї Інструкції, до розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості не включаються.

4.6. Приклад розрахунку кількості всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості наведено в додатку до цієї Інструкції.

4.7. Порядок обчислення середньої кількості всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості за місяць, період з початку року, неповний звітний період аналогічний порядку, викладеному у розділі 3 цієї Інструкції.

5. Порядок обліку та визначення показників руху працівників

5.1. Рух працівників облікового складу характеризується змінами облікової кількості штатних працівників унаслідок прийому на роботу та вибуття з різних причин. Рух працівників за звітний період може бути наведений у вигляді балансу: облікова кількість штатних працівників на початок періоду плюс кількість прийнятих протягом звітного періоду мінус кількість тих, які вибули за цей період, дорівнює обліковій кількості штатних працівників на кінець звітного періоду.

5.2. У кількості прийнятих працівників ураховуються особи, які зараховані на підприємство наказом (розпорядженням) власника підприємства (установи, організації) про прийняття на роботу у звітному періоді.

5.3. У кількість працівників, які вибули з підприємства, включаються усі особи, які у звітному періоді залишили роботу на цьому підприємстві, незалежно від причин звільнення (розірвання трудового договору за ініціативою працівника або адміністрації, за згодою сторін, призов або вступ на військову службу, переведення працівника в іншу організацію, засудження до відбуття пока-

рання тощо) або переведення яких оформлене наказом, а також ті, які вибули у зв'язку зі смертю.

5.4. У кількість працівників, які вибули за власним бажанням, включаються усі працівники, що вибули у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи працівника, а також у випадках:

- угоди сторін;
- прийняття на роботу за конкурсом;
- переїзду на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, за кордон;
- хвороби або інвалідності, що перешкоджає продовженню роботи або проживанню в цій місцевості;
- вступу до навчального закладу, аспірантури або клінічної ординатури;
- необхідності догляду за хворим членом сім'ї або інвалідом I групи, або дитиною-інвалідом;
- звільнення за власним бажанням вагітних жінок, жінок, які мають дітей у віці до чотирнадцяти років;
- виходу на пенсію;
- інших поважних причин.

5.5. Звільнений працівник ураховується у кількості тих, які вибули з першого дня його виключення з облікової чисельності (перший робочий день після дати, зазначеної у заяві, наказі про звільнення).

Приклад:

Працівника звільнено за власним бажанням 31 грудня, що припадає на п'ятницю (останній день його виходу на роботу, за який здійснюються нарахування). Згідно з пунктом 2.2 цієї Інструкції його необхідно виключити з облікової кількості штатних працівників з 4 січня – першого робочого дня наступного року. Відповідно у формах державних статистичних спостережень зазначений працівник відображається у кількості працівників, які вибули, у звітах наступного року (за січень, I квартал).

5.6. До числа працівників облікового складу, які прийняті та вибули, не включаються:

- зовнішні сумісники;
- працівники, зайняті згідно з цивільно-правовими договорами;
- працівники, переведені з інших підприємств згідно з договорами між суб'єктами господарювання.

5.7. Рух працівників характеризується показниками їхнього обороту та постійності.

5.7.1. Оборот працівників – сукупність прийнятих працівників та тих, які вибули за визначений період.

Інтенсивність обороту працівників характеризується коефіцієнтами:

- загального обороту, який розраховується як відношення суми прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників;
- прийому, який розраховується як відношення кількості прийнятих за звітний період працівників до середньооблікової кількості штатних працівників;
- вибуття, який розраховується як відношення кількості працівників, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників.

5.7.2. Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий оборот і розраховується як відношення кількості працівників, яких звільнено за звітний період за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажан-

ням з поважних причин, наведених у пункті 5.4 цієї Інструкції), до середньо-облікової кількості штатних працівників.

5.7.3. Коефіцієнт відновлення працівників характеризує процес відновлення кількості працівників, які вибули з різних причин, за рахунок кількості прийнятих. Він розраховується діленням кількості прийнятих працівників за період на кількість працівників, які вибули за цей період.

5.7.4. Коефіцієнт постійності кадрів – відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників за рік.

Кількість працівників, які перебували в обліковому складі весь рік, визначається так: із облікової кількості штатних працівників на 1 січня виключається кількість працівників, які вибули впродовж року (крім переведених на інші підприємства), але не виключаються працівники, які вибули із числа прийнятих у звітному році, оскільки в обліковому складі штатних працівників на 1 січня їх не було.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
28.09.2005 р. № 286
зі змінами, внесеними
Наказом Держкомстату України
від 05.10.2006 р. № 466

Додаток до Інструкції

Приклад розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості

На підприємстві зайняті працівники, для яких встановлена різна тривалість робочого тижня. Для працівників заводу управління вона становить 40 год. на тиждень, на виробництві (робочі місця зі шкідливими умовами праці) – 36 год., для працівників охорони встановлено підсумований облік робочого часу за квартал 496,5 год. В обліковому складі є працівник молодший 18 років. Крім того, на підприємстві зайняті зовнішні сумісники та з 7 числа місяця укладено цивільно-правові договори на виконання робіт з 9 особами терміном на 2 місяці. Кількість календарних днів у місяці – 30, робочих – 22.

1) Розрахунок середньої кількості працівників, зайнятих згідно з цивільно-правовими договорами в еквіваленті повної зайнятості, здійснюється так:

$$24 \text{ календарні дні (починаючи з 7-го числа)} \times 9 \text{ осіб} = 216 \text{ людино-днів.}$$

$$216 : 30 = 7 \text{ осіб;}$$

2) Розрахунок середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості наведено в таблиці.

Категорії працівників за нормою тривалості робочого часу	Норма тривалості робочого часу на одного працівника, годин на місяць	Оплачений робочий час, людино-години	У тому числі час надурочних робіт	Оплачений робочий час для розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості	Кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості
A	1	2	3	4 = 2 - 3	5 = 4 : 1
Зайняті:					
на виробництві	158,4	63201,6	432	62769,6	396
у заводоуправлінні	176	10008	-	10008	57
охоронці	(496,5 : 3) = 165,5	2784	-	2784	17
молодь до 18 років	158,4	158,4	-	158,4	1
Усього штатних працівників	-	76152	432	75720	471
Крім того : працівники, прийняті за сумісництвом з інших підприємств (зовнішні сумісники)	176	440	-	440	2
працівники, що виконували роботи за договорами цивільно-правового характеру	X	X	X	X	7
Усього	X	X	X	X	480

3) Округлення результатів обчислень для відображення у формах державних статистичних спостережень з праці здійснюється за правилом парної цифри. Округлюються цифри поступово справа наліво: якщо остання значуща цифра менше або дорівнює "4", вона відкидається; якщо – більше або дорівнює "6", найближча ліворуч від неї цифра збільшується на одиницю. Якщо остання значуща цифра "5", найближча ліворуч від неї цифра збільшується на одиницю, якщо вона непарна, а парна залишається без змін.

У прикладі при розрахунку кількості зовнішніх сумісників маємо результат $440 : 176 = 2,5$. При округленні – 2;

4) Кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості $471 + 2 + 7 = 480$ осіб».