

Согласованно:  
Министр труда, миграции и  
социальной защиты населения  
Республики Таджикистан  
от 22 апреля 2014г №8/764  
\_\_\_\_\_ Тагоева С.

Утверждена Распоряжением  
Директора Агентства по статистике  
при Президенте  
Республики Таджикистан  
от 30 апреля 2014г. №17  
\_\_\_\_\_ Хасанова Г.

## ИНСТРУКЦИЯ ПО УЧЕТУ ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И РАБОЧИХ МЕСТ

### 1. Общие положения

1. Инструкция о движении рабочей силы и рабочих мест разработана в целях организации учета количества рабочих мест, создаваемых по отраслям экономики за счет работодателей, обеспечения дополнительной занятости населения, общественных, неправительственных и международных организаций, внутреннего перераспределения трудовых ресурсов, а также порядок их учета.

Настоящая инструкция предназначена для руководства при составлении отчетности о движении рабочей силы и рабочих мест министерствами, ведомствами, предприятиями, объединениями, учреждениями, организациями, хозяйствами, независимо от форм собственности. Исключения составляют частные предприятия, не использующие наемный труд. Движение рабочей силы и рабочих мест является важной составляющей, характеризующей рынок труда, поскольку отражает изменения, происходящие на рынке труда, связанные с экономической, политической и социальной ситуацией в стране.

2. Отчет по движению рабочей силы и рабочих мест должны составлять и представлять все предприятия, являющиеся юридическими лицами (при изучении движения рабочей силы и рабочих мест важно иметь анализ ее перераспределения и структурных изменений в ее профессиональном составе и видах занятий).

3. Основным источником информации о движении рабочей силы является отчет по форме 1-тв (квартальная) «Движение рабочей силы и рабочих мест», который представляют предприятия и организации. Статистический отчет о движении рабочей силы и рабочих мест составляется строго за установленный календарный отчетный период времени: квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Квартальный отчет составляется за период с первого числа первого месяца квартала, а за полугодие, 9 месяцев и год - на последнее число (включительно) за период с 1 января.

4. Отчет по движению рабочей силы и рабочих мест представляется в сроки и адреса, предусмотренные в утверждённой форме.

Предоставление статистического отчета по движению рабочей силы и рабочих мест, позже установленных сроков является нарушением отчетной дисциплины.

5. Основными требованиями при составлении статистической отчетности по движению рабочей силы и рабочих мест, являются полнота заполнения отчета и достоверность отчетных данных. За достоверность данных в отчетах и своевременность представления отчетов несут персональную ответственность руководители и другие должностные лица предприятий, независимо от форм собственности.

Размер и характер административного взыскания определяется в соответствии с действующим Законом Республики Таджикистан «О государственной статистике» от 12 января 2010 года №588 и Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях от 31 декабря 2008 года №455. *Нарушение порядка предоставления в соответствующие статистические органы установленной государственной отчетности, выразившееся в непредставлении или несвоевременном предоставлении в установленном законом порядке, а также предоставление с искажениями статистической отчетности и других данных, необходимых для проведения государственных статистических наблюдений и ведения*

*государственных регистров статистических наблюдений и ведения государственных регистров статистических единиц, в соответствии статьям 515,516 Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях, юридические и физические лица привлекаются к административной ответственности.*

Статистическая отчетность по труду на предприятиях должна быть составлена на основании унифицированных форм первичной учетной документации. Основными формами первичной учётной документации по труду являются: приказы (распоряжение) о приёме на работу, переводе на другую работу, прекращении трудового договора; личная карточка; табель учета использования рабочего времени.

6. Отметки в табеле учета использования рабочего времени о причинах неявок на работу, о работе неполный рабочий день, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы, должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листки нетрудоспособности, листки о простое, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.)

## **2. Основные понятия**

В настоящей инструкции используются следующие понятия:

**1. Рабочее место** - это зона приложения труда, определенная на основе трудовых и других действующих нормативов, оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей, которая обеспечивает ему уровень дохода (заработной платы) не ниже минимальной заработной платы, при соблюдении установленных законодательством норм продолжительности рабочего времени.

Если предприятие работает несколько смен и рабочее место занято работой в каждой смене, то такое рабочее место следует рассматривать как одно. В последнем случае речь идет о коллективном рабочем месте, состоящем из определенного количества индивидуальных рабочих мест.

**Рабочее место** в статистике труда определяется как совокупность производственно-технологических условий, обеспечивающих занятость работника. В качестве объекта учета рассматривается фактическая численность работников и вакантные рабочие места. Общее количество рабочих мест (по методологии МОТ) это сумма числа фактически занятых работников и вакантных рабочих мест в отчетном периоде.

Движение рабочей силы изучается при помощи показателей, включающих как абсолютные, так и относительные величины (коэффициенты). Объемные показатели характеризуют численность лиц, входящих и выбывающих из категории рабочей силы, принятых и уволенных на предприятиях различных форм собственности, видов деятельности, регионов и т.д., относительные показатели характеризуют структуру и динамику изменения различных категорий работников, интенсивность по приему и увольнению, текучесть работников, постоянство кадров и т.д.

**2. Новое рабочее место** – это рабочее место, создаваемое на предприятии или индивидуальным предпринимателем и др., за счет прироста капитальных вложений для обеспечения прироста основного производства и иной хозяйственной деятельности, отвечающее принципу экономической целесообразности и функционирующее в течение календарного (отчетного) года. В новом созданном предприятии (юридическим или физическим лицом) в отчетном году все рабочие места считаются новыми.

**3. Постоянное рабочее место** – это рабочее место, на котором работающий находится большую часть (более 50%) своего рабочего времени.

**4. Непостоянное рабочее место** – непостоянное рабочее место – место, на котором работающий находится меньшую часть (менее 50%) своего рабочего времени.

**5. Временное рабочее место** – это рабочее место, созданное на ограниченный срок, чаще всего на период, составляющий несколько месяцев (необходимое для управления и контроля за работой устройств, используемых периодически, для ремонтных работ и т. д.).

**6. Сезонное рабочее место** – это рабочее место, созданное для работы, выполняемой в определенные периоды, времена года, сезоны, в связи с природными и климатическими условиями.

**7. Вакантное рабочее место** – незанятое рабочее место, на которое может быть принят новый работник.

**8. Занятое рабочее место** – рабочее место, на которое принят работник на основе трудовых и других действующих нормативом (или несколько работников, если предприятие работает в несколько смен и рабочее место занято работой в каждой смене)

**9. Дополнительное рабочее место** – это рабочее место, созданное:

- за счет собственных средств работодателя;
- за счет предоставления налоговых льгот работодателю;
- за счет средств ФСЗН и т.д. для дополнительного трудоустройства граждан, нуждающихся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалиды; молодежь в возрасте от 15 до 29 лет; женщины, которые воспитывают маленьких детей; одинокие и многодетные женщины; военнослужащие, демобилизованные со службы; беженцы и лица, освобожденные из мест лишения свободы).

**10. Ликвидированное рабочее место** – это рабочее место, не функционирующее вследствие разгосударствления и приватизации, сокращения производства, банкротства и т.д.

**11. Восстановленное рабочее место** – это вновь функционирующее вследствие разгосударствления и приватизации, пуска старых производственных площадей, технического перевооружения и т.д., с целью обновления производства, увеличения объемов производства и пр.

**12. Фактическое создание новых и дополнительных рабочих мест** учитывается путем:

а) регистрации субъектов хозяйствования:

- вновь зарегистрированный индивидуальный предприниматель с момента регистрации создает 1 новое рабочее место;
- вновь зарегистрированное предприятие с момента регистрации создает 2 новых рабочих места (руководитель и бухгалтер).

**13. Информация о количестве созданных новых и дополнительных рабочих мест** субъектами хозяйствования, независимо от форм собственности, аккумулируется и обобщается статистическим органам соответственно:

- по формам собственности;
- по видам экономической деятельности

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

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

**15. В численность выбывших** включаются все работники, оставившие работу в данной организации независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника, инициативе администрации; соглашение 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.

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

избрания 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;

зачисления в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;  
увольнение по собственному желанию в связи 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.

В число принятых и выбывших работников списочного состава не включаются: работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы);

внешние совместители;

работники, выполнявшие работу по договорам гражданского – правового характера.

**Число рабочих мест** выражается фактической численностью работников списочного состава и числом вакантных рабочих мест.

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

Число дополнительно введенных рабочих мест выражается численностью работников, которые приняты.

**17. Вакансии** – это количество свободных рабочих мест в организации (у работодателя). Число вакантных (свободных) рабочих мест выражается в количестве работников, при условии обеспечения их полной занятости.

**18. Число принятых на вновь созданные рабочие места** – отражает численность работников, которые приняты или могут быть приняты на вновь образованные в отчетном периоде рабочие места (в результате создания, расширения, реорганизации производства, увеличения сменности работы и т.п.).

**19. Работающих по контракту, выполняющих работу на дому (надомники)** – это работники, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). Лицо, именуемое надомником, выполняет работу:

i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;

ii) за вознаграждение;

iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы,

**20. Численность работников, находящихся в отпусках по инициативе администрации** – это работники находящихся с разрешения администрации в кратковременных отпусках без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации из-за простоев производства и другим причинам.