

Тема 4

Трудовые ресурсы
предприятия.

Производительность
труда.

Конспект лекций по курсу «Экономика предприятия» 2017-2018 уч. год

Лектор – Гонтовая Наталия Викторовна

каф. экономики и управления ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ», г. Алчевск

Принцип перераспределения ресурсов в социалистическом обществе:
«От каждого – по способностям, каждому – по труду»

Принцип перераспределения ресурсов в коммунистическом обществе:
«От каждого – по способностям, каждому – по потребностям»

Принцип перераспределения ресурсов в капиталистическом обществе
(то есть в условиях рыночной экономики) ???

ПЛАН ЛЕКЦИИ:

1. Персонал предприятия (определение и классификация).
2. Трудовые отношения. Понятие социального партнёрства в сфере труда.
3. Трудовой договор. Коллективный договор.
4. Трудовая книжка.
5. Классификатор профессий (назначение и структура).
6. Производительность труда.
7. Нормирование труда на предприятии.

Приложение 4.1 – Пример трудового договора

Приложение 4.2 – Табель-календарь выходов на работу (пример)

Приложение 4.3 – Должностные инструкции (примеры)

Нормативные ссылки:

1. Трудовой кодекс ЛНР № 23-II от 30.04.2015

ТК ЛНР

<https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/>

Изучить:

Статья 1 – Цели и задачи трудового законодательства

Статья 2 – Основные принципы правового регулирования
трудовых отношений

Статья 3 – Запрещение дискриминации в сфере труда

Статья 4 – Запрещение принудительного труда

Статья 12 – Исчисление сроков

2. Трудовой кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 **ТК РФ**

<http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:1>

Оглавление

Редакции

Фильтр

[Свернуть](#)

- ▲ Часть первая (ст.ст. 1 - 22)
 - ▷ Раздел I. Общие положения (ст.ст. 1 - 22)
- ▲ Часть вторая (ст.ст. 23 - 55)
 - ▷ Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда (ст.ст. 23 - 55)
- ▲ Часть третья (ст.ст. 56 - 250)
 - ▷ **Раздел III. Трудовой договор (ст.ст. 56 - 90)**
 - ▷ Раздел IV. Рабочее время (ст.ст. 91 - 105)
 - ▷ Раздел V. Время отдыха (ст.ст. 106 - 128)
 - ▷ Раздел VI. Оплата и нормирование труда (ст.ст. 129 - 163)
 - ▷ Раздел VII. Гарантии и компенсации (ст.ст. 164 - 188)
 - ▷ Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда (ст.ст. 189 - 195)
 - ▷ Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование (ст.ст. 196 - 208)
 - ▷ Раздел X. Охрана труда (ст.ст. 209 - 231)
 - ▷ Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора (ст.ст. 232 - 250)
- ▲ Часть четвертая (ст.ст. 251 - 351.5)
 - ▷ Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (ст.ст. 251 - 351.5)
- ▲ Часть пятая (ст.ст. 352 - 419)
 - ▷ Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства (ст.ст. 352 - 419)
- ▲ Часть шестая (ст.ст. 420 - 424)
 - ▷ Раздел XIV. Заключительные положения (ст.ст. 420 - 424)

3. Кодекс законів про працю України № 322-08 от 10.12.1971 р.

на рус. - **Кодекс законов о труде КЗОТ**

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/кзпп>

4. Класифікатор професій **ДК 003:2010** (чинний з 1.11.2010 р.)

затверджений Наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010 р. (см. на сайті www.ukrstat.gov.ua, в розділі

"Методологія та класифікатори") <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей, служащих и тарифных разрядов **ОК 016-94**
(**ОКПДТР**)

ОКПДТР утверждён Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367

Трудовые ресурсы предприятия – коллектив работников предприятия.

Для характеристики трудового потенциала предприятия в литературе и в хозяйственной практике предприятий наряду с категорией "трудовые ресурсы" используются также такие понятия, как "**кадры предприятия**", "**персонал предприятия**", "**рабочая сила**" и пр.

С юридической точки зрения **персонал предприятия** – это совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

В зависимости от исполняемых функций персонал предприятия классифицируют по четырем категориям:

1) рабочие (на укр. – робітники)

2) служащие

3) специалисты

4) руководители

РАБОТНИКИ (на укр. – працівники)

Трудовые отношения [ТК ЛНР, ст.13] – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату **трудовой функции**, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Под **трудовой функцией работника** следует понимать:

- выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации;
- выполнение конкретного вида поручаемой работнику работы

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является заключение между ними **трудового договора** в соответствии с Трудовым кодексом **[ТК ЛНР, ст. 14-17]**.



Статья 19 – Основные права и обязанности работника

Статья 20 – Основные права и обязанности работодателя

Понятие социального партнерства в сфере труда – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [ТК ЛНР, Раздел II].

См. **статья 25** – Формы социального партнерства

Статья 25. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Статья 26. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

!!! Не путать **трудовой договор** и **коллективный договор**

Трудовой договор [ТК ЛНР, Раздел III] – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

- **работодатель обязуется** предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату
- а **работник обязуется** лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сроки вступления трудового договора в силу **[ТК ЛНР, статья 61]**

!!! Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами, действующими на территории ЛНР **[ТК ЛНР, статья 58]**.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и/или у другого работодателя (внешнее совмещение).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству – см. **ТК ЛНР, Глава 44**

С какого возраста допускается заключение трудового договора ?

в ЛНР [ТК ЛНР, статья 63]

в РФ

в Украине

В США

в Китае

Содержание трудового договора [ТК ЛНР, статья 55]

Срок трудового договора [ТК ЛНР, статья 56]

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) **на неопределенный срок** см. статья
- 2) **на определенный срок не более пяти лет**
(срочный трудовой договор) [ТК ЛНР, статья 57]

Примечание 1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Примечание 2. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 57. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными нормативными правовыми актами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая физических лиц – предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

с поступающими на работу лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Луганской Народной Республики, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, спортсменами – инструкторами и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Советом Министров Луганской Народной Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений республиканского уровня;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

ТК ЛНР, статья 64 – Гарантии при заключении трудового договора

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный **отказ** в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

Запрещается **отказывать** в заключении трудового договора:

женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

по мотивам достижения определенного возраста, если иное не установлено законодательством, наличия статуса одинокой матери (отца);

работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

прибывшим на работу в соответствии с заключенным договором после окончания учреждения образования;

в других случаях, определенных законами.

По требованию лица, которому **отказано** в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину **отказа** в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

ТК ЛНР, статья 66 – Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Статья 66. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случая, если работник поступает на работу на условиях совместительства;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, в соответствии с нормативно-правовыми актами.

!!! Не путать трудовой договор (ТД) и коллективный договор (КД)

ТК ЛНР, Глава 7 – Коллективные договоры и соглашения

Коллективный договор [ТК ЛНР, статья 38] – правовой акт, регулирующий производственные, социально-экономические, трудовые отношения в организации **или** у физического лица – предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

ТК ЛНР, статья 43 – Соглашение. Виды соглашений.

ТК ЛНР, статья 43 – Соглашение. Виды соглашений.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на **республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном** уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть **двусторонними** и **трехсторонними**.

Содержание коллективного договора [ТК ЛНР, статья 39]:

Статья 39. Содержание и структура коллективного договора ▼

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

ТК ЛНР, статья 41 – Действие коллективного договора

!!! см. срок действия КД, а также сроки продления КД, в том числе в следующих случаях:

- в случае изменения наименования организации
- при смене формы собственности организации
- в случае реорганизации в форме преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения организации
- в случае расторжения трудового договора с руководителем организации
- в случае принятия решения о ликвидации организации

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственных учреждений социальной защиты населения
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждений (организаций) социальной защиты населения Республики Крым (далее - Положение), разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений (организаций), подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Крым (далее - учреждения), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

Настоящее Положение включает в себя:

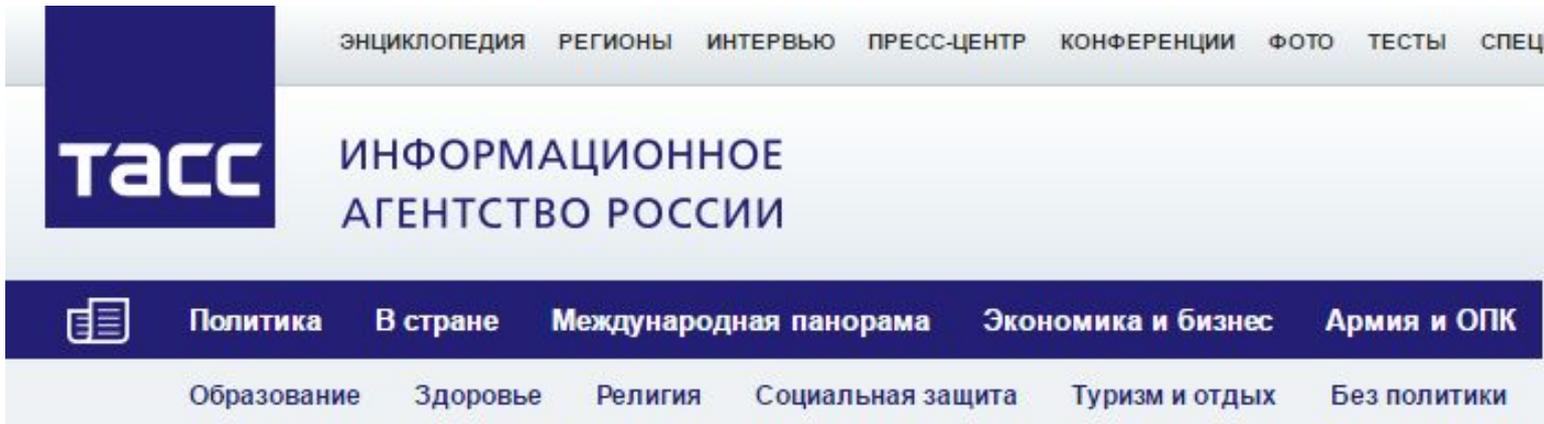
- размеры должностных окладов;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 и с учетом:

!!! В РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере **не менее 0,2%** суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)".

см. **ТК РФ, статья 226**

<http://tass.ru/obschestvo/1433554>



ЭНЦИКЛОПЕДИЯ РЕГИОНЫ ИНТЕРВЬЮ ПРЕСС-ЦЕНТР КОНФЕРЕНЦИИ ФОТО ТЕСТЫ СПЕЦ

ТАСС ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО РОССИИ

Политика В стране Международная панорама Экономика и бизнес Армия и ОПК

Образование Здоровье Религия Социальная защита Туризм и отдых Без политики

СМИ: Минтруд обязал работодателей оплачивать фитнес сотрудникам

Общество 11 сентября 2014, 2:33 © UTC+3

На финансирование занятий спортом может быть направлено до 0,2% от суммы затрат компании на производство

<http://tass.ru/obschestvo/1433554>

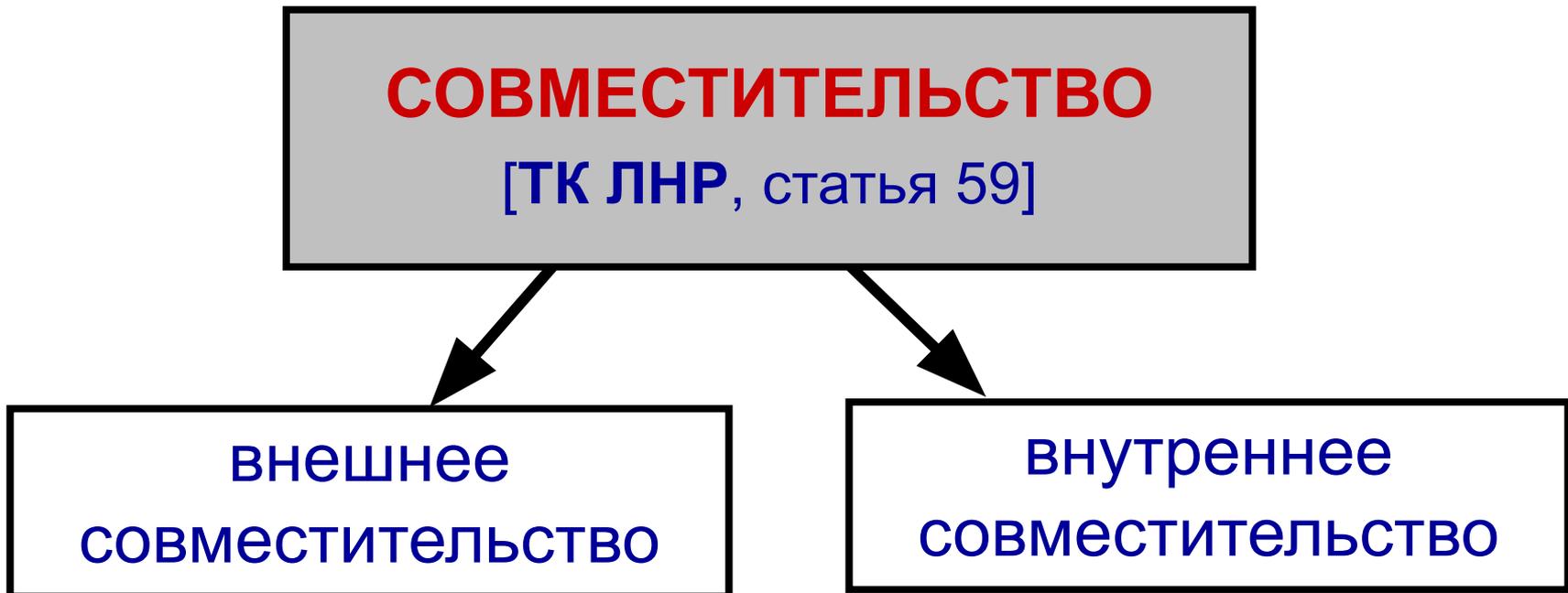
МОСКВА, 11 сентября. /ИТАР-ТАСС/. С будущего года сотрудники практически любых компаний смогут потребовать от своих работодателей оплачивать занятия в фитнес-клубах или иные спортивные занятия. Об этом газете "Известия" рассказал директор департамента условий и охраны труда Минтруда РФ Валерий Корж.

Как пишет издание, на финансирование занятий спортом может быть направлено до 0,2% от суммы затрат компании на производство.

Как пояснил изданию Корж, конкретный перечень мероприятий с оставляется индивидуально для каждой компании, и если нет каких-либо обязательных мероприятий, то "трудовые коллективы могут предложить своему работодателю выделенные деньги направить на оплату занятий фитнесом. Ведь итоговый перечень работодатель обязан согласовать с профсоюзом или другим представителем трудового коллектива".

ТК ЛНР, статья 59 – Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) **и/или** у другого работодателя (**внешнее совместительство**).



ТК ЛНР, статья 60:

- Совмещение профессий (должностей).
- Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.
- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Статья 60. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 172 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно **отказаться** от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

ТК ЛНР, статья 62 – Выдача копий документов, связанных с работой

Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (ее копии); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Трудовая книжка [ТК ЛНР, Раздел 67]

Статья 67. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся физическими лицами – предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовая книжка (ТК) – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника

Записи о работе вносятся в **трудовую книжку** работника в соответствии с **КЛАССИФИКАТОРОМ ПРОФЕССИЙ** (КП)

!!! Запись в **трудовой книжке** должна строго соответствовать **профессиональным названиям работ**, указанным в КП

В ЛНР : по состоянию на **01.01.2014 г.** записи о работе вносятся в трудовые книжки работников в соответствии с украинским

Класифікатором професій (КП) ДК 003:2010

(запись в **ТК** соответствует **профессиональным названиям работ**)

Д/З: Найти информацию о действующем Классификаторе профессий в ЛНР, ДНР по состоянию на текущую дату

В РФ:

**Общероссийский классификатор профессий рабочих,
должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94
(ОКПДТР)**

ОКПДТР утвержден Постановлением Госстандарта РФ
от 26.12.1994 г. № 367

Объекты классификации в **ОКПДТР** – профессии рабочих и
должности служащих

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ И ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ**

**Russian Classification of workers and employees
occupations and wage grades**

ОК 016-94

(в ред. Изменений
N 1/96 ОКПДТР, утв. Госстандартом РФ 23.12.1996,
N 2/99 ОКПДТР, N 3/2002 ОКПДТР, утв. Госстандартом РФ,
N 4/2003 ОКПДТР, утв. Госстандартом РФ 29.12.2003,
N 5/2004 ОКПДТР, утв. Ростехрегулированием)

Дата введения -
1 января 1996 года

Разработан Институтом Труда (НИИ труда) Минтруда России, Центральным бюро нормативов по труду (ЦБНТ) Минтруда России, Всероссийским научно-исследовательским институтом классификации, терминологии и информации по стандартизации и качеству (ВНИИКИ) Госстандарта России.

Представлен Минтрудом России.

Внесен Научно-техническим управлением Госстандарта России.

Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367.

ВВЕДЕНИЕ

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации, подготовлен в рамках выполнения Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики.

ОКПДТР разработан взамен Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) 1 86 016.

Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и другими на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации.

Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

В соответствии с КП **ДК 003:2010**

Работа – определенные задания и обязанности работника.

Квалификация – способность выполнять задания и обязанности соответствующей работы.

Квалификация определяется **уровнем образования** и **специализацией**.

Специализация связана с соответствующей отраслью знаний, используемыми инструментами или оборудованием, с продукцией, кот. производится или с оказываемыми услугами.

!!! В документах о профессиональной подготовке (диплом специалиста или младшего специалиста и пр.) **квалификация** определяется через **название профессии**.

Примеры в укр. документах об образовании (по состоянию до 2014 г.):

бакалавр з комп'ютерної інженерії; спеціаліст інженер-програміст;
спеціаліст інженер-радіофізик; спеціаліст з автоматизованих систем керування виробництвом; економіст; токар ; ...

Профессия – способность выполнять подобные работы, которые требуют от лица определенной квалификации.

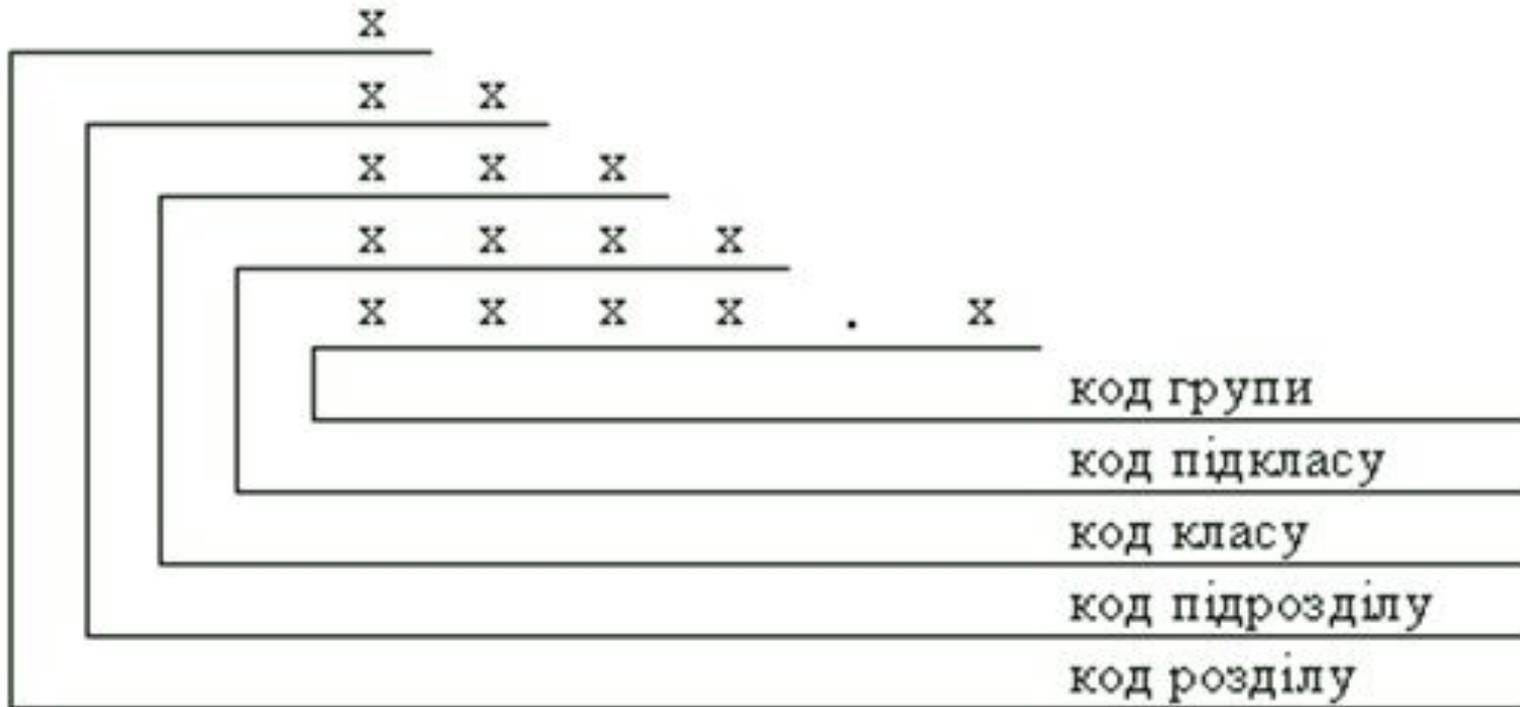
Структурно **классификатор профессий ДК 003:2010** включает пять уровней классификации и состоит из кодов и соответствующих названий **разделов, подразделов, классов, подклассов** и **групп** профессий.

Классификационный признак	Уровни классификации КП
Уровень образования	раздел профессий
Специализация	подраздел, класс, подкласс профессий
Квалификационный уровень работ	группа профессий

Перечень профессиональных названий работ в соответствии с кодами профессий – см. **Додаток А** в **ДК 003:2010**

Додаток А – Показчик професійних назв робіт за кодами професій

Схема структуры кодовых обозначений уровней классификации в КП



Примеры кодовых обозначений уровней классификации в КП

Класифікаційне угруповання	Код	Назва класифікаційного угруповання та приклади відповідних професійних назв робіт
Розділ	2	Професіонали
Підрозділ	21	Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук
Клас	214	Професіонали в галузі архітектури та інженерної справи
Підклас	2143	Професіонали в галузі електротехніки
Група	2143.2	Інженери-електрики <ul style="list-style-type: none"> - Інженер з експлуатації протиаварійної автоматики - Інженер з релейного захисту і електроавтоматики - Інженер із засобів диспетчерського і технологічного керування - Інженер служби підстанцій - Інженер-енергетик - Професіонал з енергетичного менеджменту
Підклас	2144	Професіонали в галузі електроніки та телекомунікацій
Група	2144.2	Інженери в галузі електроніки та телекомунікацій <ul style="list-style-type: none"> - Експерт-поліграфолог - Інженер електрозв'язку - Інженер з організації виробничих процесів електрозв'язку - Інженер з радіонавігації та радіолокації - Інженер засобів радіо та телебачення - Інженер із звукозапису - Інженер мережі стільникового зв'язку - Інженер-електронік

Примеры кодовых обозначений уровней классификации в КП

Класифікаційне угруповання	Код	Назва класифікаційного угруповання
Розділ	2	Професіонали
Підрозділ	21	Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук
Клас	213	Професіонали в галузі обчислень (комп'ютеризації)
Підклас	2131	Професіонали в галузі обчислювальних систем
Група	2131.2	Розробники обчислювальних систем <ul style="list-style-type: none"> - <i>Адміністратор бази даних</i> - <i>Адміністратор доступу</i> - <i>Аналітик з комп'ютерних комунікацій</i> - <i>Аналітик комп'ютерних систем</i> - <i>Аналітик операційного та прикладного програмного забезпечення</i> - <i>Аналітик програмного забезпечення та мультимедіа</i> - <i>Інженер з автоматизованих систем керування виробництвом</i> - <i>Інженер з комп'ютерних систем</i> - <i>Інженер з програмного забезпечення комп'ютерів</i> - <i>Конструктор комп'ютерних систем</i>
Підклас	2132	Професіонали в галузі програмування
Група	2132.2	Розробники комп'ютерних програм <ul style="list-style-type: none"> - <i>Інженер-програміст</i> - <i>Програміст (база даних)</i> - <i>Програміст прикладний</i> - <i>Програміст системний</i>

Примеры кодовых обозначений уровней классификации в КП

Класифікаційне угруповання	Код	Назва класифікаційного угруповання
Розділ	1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
Підрозділ	12	Керівники підприємств, установ та організацій
Клас	122	Керівники виробничих та інших основних підрозділів
Підклас	1222	Керівники виробничих підрозділів у промисловості
Група	1222.1	Головні фахівці - керівники та технічні керівники виробничих підрозділів у промисловості <ul style="list-style-type: none"> - <i>Головний енергетик</i> - <i>Головний інженер (промисловість)</i> - <i>Головний механік</i> - <i>Технічний керівник</i>
Група	1222.2	Начальники (інші керівники) та майстри виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості <ul style="list-style-type: none"> - <i>Майстер дільниці</i> - <i>Майстер з комплексної автоматизації та телемеханіки</i> - <i>Майстер з ремонту приладів та апаратури</i> - <i>Майстер з ремонту технологічного устаткування</i> - <i>Майстер зміни</i> - <i>Майстер цеху</i> - <i>Начальник аварійно-диспетчерської служби</i> - <i>Начальник дільниці</i> - <i>Начальник зміни (промисловість)</i> - <i>Начальник лабораторії контрольно-вимірювальних приладів та засобів автоматизації</i> - <i>Начальник цеху</i>

5

Производительность труда (на укр. – "**продуктивність праці**") – это показатель, который характеризует эффективность труда работников и отображает соотношение объема продукции (работ, услуг) и количества труда, затраченного на его производство.

Уровень производительности труда характеризуется показателем **выработки**, который определяется количеством продукции (работ, услуг), изготовленной одним работником за единицу времени.

Трудоемкость продукции (работ, услуг) – показатель, обратный показателю **выработки**, и определяется отношением затрат труда к объему производства продукции (работ, услуг) и характеризует количество рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции (работ, услуг).

6

В общем случае законодательством предусматриваются следующие виды **норм труда** для работников:

- **нормы времени**
- **нормы выработки** (количество продукции, которая должна быть изготовлена за единицу времени)
- **нормы обслуживания** (установленное количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади и пр., которое обслуживается одним работником или бригадой за единицу времени)
- **нормы численности** (необходимая для выполнения определенной работы численность персонала)

При повременной оплате работникам устанавливаются **нормированные задания**

Трудовой кодекс ЛНР № 23-II от 30.04.2015, Раздел VI «Оплата и нормирование труда», Глава 22 «Нормирование труда»

Глава 22. Нормирование труда

Статья 180. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем по согласованию с представительным органом работников или устанавливаемых коллективным договором.

Статья 181. Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

Замена и пересмотр **единых** и **типовых норм** (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) осуществляется органами, которые их утвердили.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет:

В ЛНР:

Министерство труда и социальной политики ЛНР

mintrudlnr.su

см. **Функции Министерства** <https://mintrudlnr.su/about/12-polozhenie-o-ministerstve.html>

в ДНР:

Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР

gostrud-dnr.ru

в РФ:

Федеральная служба по труду и занятости

rostrud.ru

в Украине:

Державна інспекція України з питань праці (Держпраці України)

dpu.gov.ua

В ЛНР **нормы продолжительности рабочего времени** по состоянию на 14.11.2017 г. устанавливаются на основании следующих нормативно-правовых актов:

- 1) **Трудовой кодекс ЛНР № 23-II от 30.04.2015**
см. Раздел IV - Рабочее время

Работодатель обязан вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником (в том числе продолжительности сверхурочной работы [**ТК ЛНР, статья 95, статья 102**])

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается **трудовым договором** на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, с учетом специальной оценки условий труда.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю** [ТК ЛНР, статья 95]

Сокращенная продолжительность рабочего времени [ТК ЛНР, статья 96]

Неполное рабочее время [ТК ЛНР, статья 97]

Продолжительность ежедневной работы (смены) [ТК ЛНР, статья 98]

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней [ТК ЛНР, статья 99]

Работа в ночное время [ТК ЛНР, статья 100]

Ночное время – с 22 часов до 6 часов

Сверхурочная работа [ТК ЛНР, статья 101, статья 102]

Продолжительность сверхурочной работы **не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.**

2) Постановление Совета министров ЛНР № 59/17 от 14.02.2017 г.
«Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха
отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»
https://sovminlnr.ru/akt/16.02.2017/59_17.pdf

3) Приказ Министерства труда и социальной политики ЛНР № 139 от 12.08.2016 «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»

<https://sovminlnr.ru/docs/02.09.2016/u139.pdf>

$$\text{Нобщ} = \text{Прв} / 5 \times \text{Крд} - 1 \text{ час} \times \text{Кпнд}, \text{ где:}$$

Нобщ – норма рабочего времени на календарный период времени (месяц, квартал, год);

Прв – нормальная (не более 40 часов в неделю) или сокращенная продолжительность рабочего времени;

Крд – количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели в календарном периоде;

Кпнд – количество рабочих дней, непосредственно предшествующих нерабочим праздничным дням.

Министерство труда и социальной политики ЛНР дополнительно может давать разъяснения по расчету норм времени.

Например:

Разъяснение Минтруда ЛНР к расчету нормы продолжительности рабочего времени на 2016 год

http://img.lug-info.com/4/5/Norma_rabochego_vremeni.pdf

<http://backend-ru.lug-info.com/news/one/mintruda-lnr-razyasnilo-normy-prodolzhitelnosti-rabochego-vremeni-v-2016-godu-9152>

Ниже представлен фрагмент из «Разъяснения» Минсоцполитики к расчету нормы продолжительности рабочего времени на 2016 год

фрагмент из «Разъяснения Минсоцполитики к расчету нормы продолжительности рабочего времени на 2016 год»

При указанных условиях, в зависимости от продолжительности рабочей недели, норма рабочего времени на 2016 год составит:

- при 40 - часовой рабочей неделе – 2002,0 часа;
- при 39 - часовой рабочей неделе – 1951,8 часов;
- при 38,5-часовой рабочей неделе – 1926,7 часов;
- при 38 - часовой рабочей неделе – 1901,6 часов;
- при 36 - часовой рабочей неделе – 1801,2 часов;
- при 35 - часовой рабочей неделе – 1751,0 часов;
- при 33 - часовой рабочей неделе – 1650,6 часов;
- при 30 - часовой рабочей неделе – 1500,0 часов;
- при 25 - часовой рабочей неделе – 1249,0 часов;
- при 24 - часовой рабочей неделе – 1198,8 часов;
- при 20 - часовой рабочей неделе – 998,0 часов;
- при 18 - часовой рабочей неделе – 897,6 часов.

Приложение:

1. Таблица «Расчет норм продолжительности рабочего времени на 2016 год» на 1 листе в 1 экз.
2. Таблица «Норма продолжительности рабочего времени в часах на 2016 год» на 1 листе в 1 экз.

Директор департамента
социально-трудовых отношений



О.В. Гонтарева

4) Постановление Совета Министров ЛНР от 31.10.2017 № 722/17
«О переносе выходных дней в 2018 году» (для расчета Φ_d на 2018 г.)

https://sovminlnr.ru/akt/02.11.2017/722_17.pdf

<http://lug-info.com/news/one/soviet-ministrov-lnr-perenes-vykhodnye-v-2018-godu-29517>

**СОВЕТ МИНИСТРОВ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «31» октября 2017 года № 722/17

г. Луганск

О переносе выходных дней в 2018 году

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, статьей 41 Закона Луганской Народной Республики от 25.06.2014 № 14-І «О системе исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики» (с изменениями) Совет Министров Луганской Народной Республики постановляет:

1. Перенести в 2018 году следующие выходные дни:
 - с воскресенья 7 января на пятницу 9 марта;
 - с субботы 28 апреля на понедельник 30 апреля;
 - с субботы 5 мая на четверг 10 мая;
 - с понедельника 14 мая на пятницу 11 мая.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

В Україні **"Норми тривалості робочого часу на поточний календарний рік"** затверджуються Міністерством соціальної політики України

<http://www.msp.gov.ua/>

Наприклад:

- Лист Міністерства соціальної політики України № 8515/0/14-11/13 від 23.08.2011 р. «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на **2012 рік**»
- Лист Міністерства соціальної політики України № 9050/0/14-12/13 від 21.08.2012 р. «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на **2013 рік**»
- Лист Міністерства соціальної політики України від № 11535/0/14-16/13 від 05.08.2016 р. «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на **2017 рік**»
<http://2016.documenty.in.ua/?p=60>

... норма робочого часу на 2017 рік:

при 40-годинному робочому тижні - **1986,0 годин**

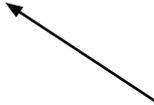
Примеры норм времени в соответствии с трудовым законодательством Украины (КЗОТ, по состоянию на 01.01.2014 г.)

1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать **40 часов в неделю** [КЗОТ, Глава IV, ст. 50]
2. Нормы продолжительности ежедневной работы – см. [КЗОТ, ст. 52]
3. Продолжительность работы накануне праздничных, нерабочих и выходных дней – см. [КЗОТ, ст. 53]
4. Продолжительность работы в ночное время – см. [КЗОТ, ст. 54]
!!! Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра
5. Нормы времени на перерывы между сменами – см. [КЗОТ, ст. 59]
6. Предельные нормы применения сверхурочных работ – см. [КЗОТ, ст. 65]
7. Нормирование времени отдыха работников (в т. ч.: нормирование продолжительности перерывов в течение рабочего дня, установление выходных дней, а также праздничных и нерабочих дней, нормирование продолжительности еженедельного непрерывного отдыха, продолжительности времени основных и дополнительных ежегодных отпусков и пр.) – см. [КЗОТ, Глава V]

Пример отраслевых норм труда:

"Ресурсные элементные сметные нормы на работы по ревизии, наладке и испытанию оборудования, приборов и средств автоматики" (РЭСН) разработаны Центром сметных норм и ценообразования в шахтном строительстве ОАО "Южгипрошахт", утверждены приказом Министерства топлива и энергетики Украины от **31 мая 2005 г. № 244** и введены в действие с 1 июня 2005 г.

для АКГ



Общие сведения и порядок использования РЭСН (с примерами) – см. полную версию конспекта лекций по **Теме №4 (2012-2013 уч.год)**