



27.02.2015 № 142

## Заробітна плата найманих працівників за січень 2015 року

	Нараховано в середньому штатному працівнику						
	за місяць					за оплачену годину	
	у % до						
	грн.	грудня 2014р.	січня 2014р.	серед-нього рівня по регіону	мінімальної заробітної плати (1218 грн.)	грн.	у % до грудня 2014р.
Усього	2898	79,0	110,3	100,0	237,9	21,03	90,1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2708	81,0	123,5	93,5	222,3	18,65	91,2
Промисловість	4341	78,8	112,9	149,8	356,4	30,28	90,9
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3936	78,4	137,8	90,7	323,2	30,03	99,1
переробна промисловість	3128	93,1	110,6	72,1	256,8	22,44	108,1
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	6999	70,3	113,5	161,2	574,6	46,01	78,7
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2759	83,0	121,0	63,6	226,5	18,86	97,1
Будівництво	2444	49,5	115,7	84,4	200,7	19,31	62,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2201	92,9	110,3	76,0	180,7	14,59	102,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2751	82,0	105,4	94,9	225,8	20,79	97,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	1897	102,5	141,8	65,5	155,8	13,14	116,1
Інформація та телекомунікації	2841	88,7	104,5	98,0	233,3	19,41	104,5
Фінансова та страхова діяльність	4239	81,8	110,4	146,3	348,1	28,35	95,4
Операції з нерухомим майном	2577	104,4	126,0	88,9	211,5	18,49	121,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	2582	85,3	139,8	89,1	212,0	20,62	104,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2332	99,9	130,3	80,5	191,4	16,12	116,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2866	74,2	105,5	98,9	235,3	19,59	80,1
Освіта	2404	79,6	104,4	83,0	197,4	19,91	90,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2123	76,4	106,8	73,3	174,3	14,42	86,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2175	69,5	102,5	75,1	178,6	16,04	79,5
Надання інших видів послуг	2203	88,4	113,5	76,0	180,9	15,41	101,4

**Примітка.** У цьому експрес-випуску дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

**Індекс реальної заробітної плати** по Рівненській області за січень 2015р. до грудня 2014р. становив 76,8%, до січня 2014р. – 82,2%.

Начальник

Ю.В.Мороз

Довідки за телефоном: 26-34-12

Веб-сайт Головного управління статистики у Рівненській області: [www.rv.ukrstat.gov.ua](http://www.rv.ukrstat.gov.ua)

© Головне управління статистики у Рівненській області, 2015

## Методологічні пояснення

У цьому експрес-випуску розміщено результати обстеження підприємств із питань статистики праці (далі – ОПСП) за січень, яке здійснено за формою № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці» (далі – форма 1-ПВ (місячна)).

Програма державного статистичного спостереження та методологія визначення показників статистики заробітної плати та робочого часу розроблені з урахуванням вимог міжнародних стандартів та національної законодавчо-нормативної бази у цій сфері. Зокрема, рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) відповідно положень резолюцій про інтегровану систему статистики заробітної плати (прийнята 12-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у жовтні 1973р.) та про статистику робочого часу (прийнята 10-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у жовтні 1962р.).

Для представлення у експрес-випуску первинна статистична інформація згрупована згідно статистичних класифікацій:

- класифікатора території (КОАТУУ), затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 31.10.1997 № 659;

- класифікації видів економічної діяльності (КВЕД 2010), затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року № 457.

Для проведення ОПСП у 2015р. застосовується форма державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна), затверджена наказом Держкомстату від 07.08.2013 № 239.

Методологія визначення показників цієї форми викладена в інструкції щодо її заповнення, яку затверджено наказом Держкомстату від 26.10.2009 № 403 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15.12.2009 за № 1211/17227, а також в Інструкції зі статистики кількості працівників, яку затверджено наказом Держкомстату від 28.09.2005р. № 286 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30.11.2005р. за № 1442/11722, зі змінами, та Інструкції зі статистики заробітної плати, яку затверджено наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за № 114/8713.

## Принципи організації обстеження та оцінювання його показників

Починаючи з 2010 року для організації ОПСП відповідно до міжнародної практики застосовується комбінований підхід, за яким великі та середні підприємства обстежуються на суцільній основі, а малі – з використанням вибіркового методу. В Україні це обстеження впроваджене як суцільне для підприємств з кількістю працівників 50 і більше осіб та як вибіркове для підприємств з кількістю працівників від 10 до 49 осіб (далі – малі підприємства). Таким чином, генеральну сукупність складають усі підприємства України з кількістю працюючих 10 і більше осіб. Зазначений підхід забезпечує надійне оцінювання основних показників ОПСП за генеральною сукупністю на національному та регіональному рівнях за секціями та підсекціями КВЕД. Підприємства з кількістю працівників менше 10 осіб щомісячно не обстежуються. Обстеженням також не охоплюються фізичні особи – підприємці та наймані у них працівники.

Детальна інформація щодо принципів формування вибірки для проведення ОПСП вміщена в «Методиці формування вибірки для проведення поточних обстежень підприємств із питань статистики праці», затвердженої наказом Держкомстату України № 202 від 31.05.2010р. (далі – Методика) на офіційному ВЕБ-сайті Держстату України ([http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2010/202/metod.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2010/202/metod.htm)).

За Методикою, з метою зниження звітного навантаження на малі підприємства передбачено схему ротації (заміни) підприємств у вибірці. Використання принципу ротації звітних одиниць у вибірці забезпечує оновлення половини вибіркової сукупності для кожного року спостереження при збереженні незмінною другої її половини.

Для поширення результатів ОПСП на генеральну сукупність розраховується система статистичних ваг (базова та кінцева ваги), що призначена для врахування ймовірностей відбору

підприємств, фактичних рівнів участі підприємств в обстеженні та наявної зовнішньої інформації щодо основних характеристик генеральної сукупності (розділ 2 «Методики оцінювання показників за результатами поточних обстежень підприємств із питань статистики праці» затвердженої наказом Держкомстату України від 16.03.2011р. № 64 ([http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/64/metod.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/64/metod.htm))).

### **Визначення основних показників**

**Фонд оплати праці** – нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок з доходів фізичних осіб, збір на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

До фонду оплати праці не відносяться: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового й начальницького складу, виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, а також відрахування, що здійснюються роботодавцем на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників.

**Середньомісячна номінальна заробітна плата** розраховується:

- на одного штатного працівника – шляхом ділення нарахованого фонду оплати праці штатних працівників за звітний місяць (період) на середньооблікову кількість штатних працівників та на кількість місяців у цьому періоді;
- на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості – шляхом ділення фонду оплати праці всіх працівників (штатних працівників, зовнішніх сумісників та працюючих за договорами цивільно-правового характеру) на середньооблікову кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості;
- за одну оплачену годину – шляхом ділення суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на кількість оплачених їм людино-годин за відповідний період.

**Індекс реальної заробітної плати** – характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на споживчі товари та послуги і ставок податку з доходів фізичних осіб та обов'язкових відрахувань. Визначається діленням індексу нарахованої до виплати номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи з фізичних осіб та відрахувань до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування) на індекс споживчих цін за той же період.

Розрахунок індексу здійснюється відповідно до Методики, що затверджена наказом Держкомстату від 07.06.2002 № 219 та побудована на засадах резолюції щодо міжнародних порівнянь реальної заробітної плати, яка прийнята 8-ю Міжнародною конференцією статистиків праці.

## Оцінка надійності показників за даними обстеження

Для визначення надійності оцінок показників за результатами обстеження підприємств зі статистики праці розраховуються стандартні характеристики надійності: стандартна та гранична похибка вибірки, коефіцієнт варіації.

Стандартна похибка вибірки  $SE$  – це середнє квадратичне відхилення (стандартне відхилення) оцінок ознаки  $\bar{y}$  по всіх можливих вибірках даного дизайну та обсягу.  $SE$  розраховується, як корінь квадратний від дисперсії цих оцінок  $V(\bar{y})$ .

Гранична похибка вибірки  $MSE$  є максимально можливою похибкою вибірки для даної довірчої ймовірності  $p$  і визначається за формулою:

$$MSE = 1,96 \cdot SE, \quad (1)$$

де 1,96 довірче число при довірчій ймовірності  $p = 0,95$ .

Коефіцієнт варіації  $CV$  розраховується за формулою:

$$CV = \frac{SE}{\bar{y}} \cdot 100\%. \quad (2)$$

Він використовується як показник придатності даних для аналізу. Так, якщо  $CV \leq 5\%$ , то рівень надійності оцінки вважається високим; якщо  $5\% < CV \leq 10\%$  – достатнім, оцінка придатна для кількісного аналізу; якщо  $10\% < CV \leq 15\%$  – рівень надійності оцінки є задовільним; якщо  $15\% < CV \leq 25\%$  – низьким (оцінка придатна лише для якісного аналізу); якщо  $CV$  понад 25% – рівень надійності оцінки є незадовільним.

У таблиці додатку 1 наведені значення характеристик надійності для показників середньої заробітної плати за січень 2015р. Зокрема коефіцієнти варіації ( $CV < 5\%$ ) свідчать про високу надійність оцінки зазначених показників.

**Оцінки надійності показника  
«Середня заробітна плата штатного працівника»  
за січень 2015 року за регіонами**

	Нараховано в середньому працівнику, грн.	Стандартна похибка вибірки (SE), грн.	Гранична похибка вибірки (LSE), грн.	Коефіцієнт варіації (CV), у %
<b>Україна</b>	<b>3455</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>0,2</b>
Вінницька	2732	20	40	0,6
Волинська	2652	21	41	0,7
Дніпропетровська	3735	19	38	0,5
Донецька	4359	21	41	0,5
Житомирська	2643	16	32	0,5
Закарпатська	2652	18	35	0,5
Запорізька	3441	24	47	0,6
Івано-Франківська	2816	16	31	0,5
Київська	3381	40	79	1,0
Кіровоградська	2687	17	33	0,5
Луганська	2990	46	90	1,3
Львівська	2905	18	35	0,5
Миколаївська	3326	28	54	0,7
Одеська	3250	24	47	0,7
Полтавська	3085	16	32	0,4
Рівненська	2898	27	54	0,7
Сумська	2841	21	41	0,6
Тернопільська	2403	28	56	0,9
Харківська	3021	11	22	0,3
Херсонська	2536	19	36	0,6
Хмельницька	2737	27	52	0,8
Черкаська	2742	13	25	0,4
Чернівецька	2479	21	41	0,7
Чернігівська	2640	23	44	0,8
м.Київ	5385	61	119	0,9