



30.06.2015 № 419

Заробітна плата найманих працівників за травень 2015 року

	Нараховано в середньому штатному працівнику						
	за місяць					за оплачену годину	
	грн.	у % до					
		квітня 2015р.	травня 2014р.	серед- нього рівня по регіону	мінімальної заробітної плати (1218 грн.)	грн.	у % до квітня 2015р.
Усього	3450	105,3	117,7	100,0	283,3	26,56	118,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3652	103,5	149,6	105,8	299,8	26,34	117,6
Промисловість	4854	102,1	115,6	140,7	398,5	34,92	112,1
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5148	94,1	121,2	106,1	149,2	36,42	104,4
переробна промисловість	3667	103,3	123,8	75,5	106,3	26,42	111,4
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	7539	103,3	108,1	155,3	218,5	54,48	116,9
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	3017	99,3	128,1	62,2	87,5	21,29	110,2
Будівництво	4292	115,1	141,9	124,4	352,4	31,09	120,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2699	105,5	125,4	78,2	221,6	19,30	121,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3356	102,9	110,5	97,3	275,5	25,30	115,3
Тимчасове розміщування й організація харчування	1907	112,8	118,9	55,3	156,6	13,90	125,2
Інформація та телекомунікації	3378	106,9	124,9	97,9	277,3	25,00	123,3
Фінансова та страхова діяльність	5108	104,1	123,4	148,1	419,4	37,30	120,1
Операції з нерухомим майном	3247	95,0	150,6	94,1	266,6	24,41	105,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	3398	103,2	154,5	98,5	279,0	26,68	116,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3036	109,0	155,7	88,0	249,3	22,00	124,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3843	111,4	118,4	111,4	315,5	29,01	129,8
Освіта	2785	107,0	111,1	80,7	228,6	25,62	122,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2536	110,0	113,2	73,5	208,2	18,49	123,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2483	104,7	103,8	72,0	203,8	19,29	118,1
Надання інших видів послуг	2223	97,3	106,4	64,4	182,5	17,07	115,5

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 травень 2015р. до квітня 2015р. становив 103.9%, до травня 2014р. – 70.4%.

За січень–травень п.р. порівняно з відповідним періодом попереднього року темп зниження реальної заробітної плати становив 74.2%.

Начальник

Ю.В.Мороз

Довідки за телефоном: 26-34-12

Веб-сайт Головного управління статистики у Рівненській області: 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 травень, 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).

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)).

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 травень 2015р. Зокрема коефіцієнти варіації ($CV < 5\%$) свідчать про високу надійність оцінки зазначених показників.

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

	Нараховано в середньому працівнику, грн.	Стандартна похибка вибірки (SE), грн.	Гранична похибка вибірки (LSE), грн.	Коефіцієнт варіації (CV), у %
Україна	4042	9	19	0,2
Вінницька	3387	17	33	0,5
Волинська	3160	12	23	0,4
Дніпропетровська	4227	12	24	0,3
Донецька	4952	23	46	0,5
Житомирська	3150	15	29	0,5
Закарпатська	3198	18	36	0,6
Запорізька	4055	23	45	0,6
Івано-Франківська	3317	13	26	0,4
Київська	4014	45	88	1,1
Кіровоградська	3128	20	39	0,6
Луганська	3206	26	51	0,8
Львівська	3591	46	90	1,3
Миколаївська	3759	16	31	0,4
Одеська	3753	23	46	0,6
Полтавська	3741	15	30	0,4
Рівненська	3450	24	47	0,7
Сумська	3400	18	35	0,5
Тернопільська	2900	18	35	0,6
Харківська	3548	13	25	0,4
Херсонська	2976	17	34	0,6
Хмельницька	3224	29	57	0,9
Черкаська	3431	16	32	0,5
Чернівецька	2894	12	24	0,4
Чернігівська	3209	20	40	0,6
м.Київ	6331	58	114	0,9