

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
(Смоленский филиал «РЭУ им. Г.В. Плеханова»)

Кафедра Экономической дисциплины

Курсовая работа

по дисциплине: Экономическая статистика

на тему: Экономико-статистический анализ заработной платы
и расходов на рабочую силу

Выполнил (а) студент (ка) 2 курса
ЭИИО группы ОИ формы обучения
семестр 3
Антонисова Мария Игоревна
(Ф.И.О. полностью)

С.Антонисова
(подпись)

Руководитель: Кли, доктор
(должность, учёная степень)
Ревин Алексей Геннадьевич
(Ф.И.О.)

Отметка о допуске (недопуске) к защите

к защите
«14» декабря 2015 г.

Антонисова
(Подпись руководителя)
Per. номер 13 от 14.12.15г.
(Дата)

г. Смоленск
2015 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Оплата труда как экономическая категория и объект статистического анализа	6
1.1 Состав фонда заработной платы и его статистические характеристики	6
1.2 Состав затрат на рабочую силу и особенности его статистического анализа	14
Глава 2. Статистический анализ затрат на рабочую силу в Российской Федерации	22
2.1 Статистический анализ производительности труда по видам экономической деятельности в стране	22
2.2 Статистический анализ среднемесячной начисленной заработной платы работников организации по стране за 2000-2014 гг.	29
Заключение	37
Список использованных источников	40
Приложения	43

ВВЕДЕНИЕ

Организация оплаты труда занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии, особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом. Вот почему так необходимо с особой тщательностью подходить к вопросу изучения методов начисления заработной платы по различным системам, а также стремиться к их совершенствованию, разработке и внедрению новых, более актуальных, действенных и эффективных способов формирования заработной платы.

Так как для большинства людей заработная плата является основным источником дохода, то именно от ее величины зависит уровень жизни населения любой страны. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются наиболее актуальными как для работников, так и для работодателей. Никто не должен быть ущемлен в процессе начисления заработной платы, должно быть соблюдено равновесие, как в интересах нанимателя, так и в интересах работника.

Рассматривая проблемы оплаты труда, даже неискушенный в этом занятии человек может заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки. Но в наше время, когда образ жизни людей стремительно меняется, необходимо задуматься не о том, как бы побольше «урвать» и при этом ничего не делать, и ни о том, как бы поменьше заплатить

за уже выполненную работу, а о том, что жить необходимо честно, учитывая интересы людей, находящихся рядом и поступать с другими так, как бы ты хотел, чтобы поступали с тобой.

В своей курсовой работе изучается такое статистическое явление, как оплата труда в условиях рыночной экономики. Ввиду многоплановости темы, в работе сосредоточено внимание на исследование следующих вопросов: состав затрат на рабочую силу, фонд заработной платы и ее виды. Особое внимание уделено статистическому изучению заработной платы в условиях трансформационных процессов в России.

Актуальность данной темы курсовой работы заключается в том, что структура и динамика заработной платы представляют собой чрезвычайно важные элементы, приобретающие в России особую значимость с точки зрения, как развития отечественной экономики, так и успешного ее вхождения в глобальную экономику. Рост заработной платы во многом определяет динамику платежеспособности спроса населения, объем внутреннего рынка, увеличение размеров которого является условием экономического развития, роста инвестиций.

Объектом данной курсовой работы является оплата труда и расходы на рабочую силу.

Предметом является статистический анализ заработной платы и расходов на рабочую силу.

Целью курсовой работы является статистическое изучение социально-экономического значения оплаты труда и рабочей силы как одного из важнейших индикаторов уровня жизни населения. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- изучить состав фонда заработной платы и его статистические характеристики;
- описать состав затрат на рабочую силу и особенности его статистического анализа;

- провести статистический анализ производительности труда по видам экономической деятельности в стране, а также среднемесячной начисленной заработной платы работников организации по стране за 2000-2014 гг..

В ходе статистического изучения оплаты труда был использован ряд методов. Это методы статистических группировок, анализ статистической информации на основе применения обобщающих статистических показателей: абсолютных, относительных, средних величин. Использован индексный метод, изучены показатели вариации, тесноты связи, использовались табличный и графические методы и др.

Информационную базу составили различные нормативные правовые акты, научная литература зарубежных и отечественных авторов, а также различные периодические издания.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ОПЛАТА ТРУДА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБЪЕКТ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

1.1 Состав фонда заработной платы и его статистические характеристики

Фонд заработной платы - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Фонд заработной платы должен быть обоснованным и достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение заработной платы и может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам, вплоть до забастовок [4, с. 58].

В состав фонда заработной платы входят:

- начисленные предприятиями и организациями суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные доплаты и регулярные выплаты с режимом работы и условиями труда;
- регулярные выплаты на питание, жилье и топливо.

Оплата за отработанное время включает: заработную плату, начисленную по тарифным ставкам и окладам, по сдельным расценкам, в процентах от выручки за реализованную продукцию, стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты; премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты; стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и

окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессии и т. п.); компенсационные выплаты и доплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (работа во вредных или опасных условиях, работа в ночное время, сверхурочная работа и т. д.) и другие выплаты.

Оплата за неотработанное время - это различного рода выплаты, которые включают как оплату неотработанных часов в пределах рабочего дня, так и оплату неотработанных человеко-дней, в том числе: оплата ежегодных и дополнительных отпусков, оплата дополнительных отпусков, предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством); оплата учебных отпусков и оплата периодов профессиональной переподготовки работников; оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных и общественных обязанностей; оплата льготных часов подростков, суммы, выплаченные работникам за счет средств предприятий, вынуждено работавшим неполное время по инициативе администрации; оплата простоев не по вине работника и другие выплаты.

К единовременным поощрительным выплатам относятся единовременные (разовые) премии, вознаграждение по итогам за год и выслугу лет, компенсации за неиспользованный отпуск, дополнительные выплаты при предоставлении отпуска, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций и другие выплаты.

Расходы на питание, жилье и топливо включают: стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством), стоимость бесплатного или по льготным ценам питания (сверх предусмотренного законодательством); стоимость бесплатно предоставляемого жилья и коммунальных услуг работникам отраслей или суммы денежной компенсации за не предоставление их бесплатно (в соответствии с законодательством), стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива [7, с. 45].

В соответствии с учетом отработанного времени (чел./час., чел./дни, чел./мес. и т.д.) различают для рабочих:

- 1) фонд часовой заработной платы;
- 2) фонд дневной заработной платы;
- 3) фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы, то есть полный ФЗП.

Фонд часовой заработной платы представляет заработную плату, начисленную рабочим за фактически отработанные часы и за фактически выполненный объем работ.

В состав фонда часовой заработной платы входят:

1. Оплата по сдельным расценкам;
2. Повременная оплата по тарифным ставкам (окладам).
3. Премии сдельщикам и повременщикам.
4. Надбавки за вредные условия труда, за работу в ночное время, за бучение учеников. За руководство бригадой и др.

Фонд дневной заработной платы включает суммы, начисленные рабочим за отработанные человеко-дни.

В его состав входят:

1. Фонд часовой заработной платы;
2. Выплаты за непроработанные человеко-часы:
 - а) оплата перерывов в работе кормящим матерям;
 - б) оплата льготных часов подросткам;
 - в) оплата внутрисменных простоев не по вине рабочих;
 - г) оплата внутрисменного времени на выполнение государственных и общественных обязанностей;
 - д) доплаты за сверхурочные работы.

Фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы - это полный фонд, начисленный рабочим (работникам) за месяц (квартал, год).

В его состав входят:

1. Фонд дневной заработной платы;

2. Выплаты за неотработанные человеко-дни:

- а) оплата очередных отпусков;
- б) оплата отпусков по учебе;
- в) вознаграждения за выслугу лет;
- г) оплата целодневных простоев не по вине работника;
- д) северные надбавки и др.

Путем суммирования месячных фондов за квартал (год) можно получить квартальный (годовой) фонд заработной платы [10, с. 58].

По динамике часового, дневного и месячного фондов и соотношению между ними можно судить об организации производства и использовании рабочего времени на предприятии. Превышение темпов роста часового фонда заработной платы над темпами роста дневного фонда свидетельствует об эффективном использовании рабочего дня, о том, что рост заработной платы происходит за счет выплат, которые связаны непосредственно с выпуском продукции. Данные о часовом, дневном и месячном фондах используются для расчета среднего уровня заработной платы рабочих за отработанные час, день и месяц, анализа соотношений динамики часовой, дневной и месячной производительности труда и соответствующих показателей средней заработной платы рабочих.

В состав выплат социального характера, которые осуществляют предприятия и организации, включаются компенсации и социальные льготы, предоставляемые работникам на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и другие цели. Выплаты социального характера не включаются в заработную плату работников, но они являются составным элементом доходов лица как наемного работника, занятого на том или ином предприятии.

Часть выплат социального характера производится на основе действующего трудового законодательства, а их значительная часть - на основе коллективных трудовых соглашений между администрацией и организациями трудящихся.

Помимо фонда заработной платы и выплат социального характера работники предприятий могут получать доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятий и организаций. Предприятия выплачивают страховые взносы и пенсионный фонд, фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования, государственный фонд занятости.

Работники получают форменную одежду бесплатно или по льготным ценам, им выдают спецодежду и спецобувь, предоставляют лечебно-профилактическое питание, предприятия арендуют помещения для проведения учебных, культурно-массовых, спортивных и других мероприятий [13, с. 58].

Информация об этих расходах предприятий и организаций, прямых выплатах работникам (суточные при командировках, полевое довольствие, надбавки за вахтовый метод работы и др.), расходах на социальные мероприятия, профессиональную переподготовку необходима при определении доходов работников, вознаграждений наемных работников для СНС и определении расходов на рабочую силу.

В статистике промышленности изучается ФЗП промышленно-производственного персонала, в составе которого выделяются ФЗП рабочих, служащих, ИТР и т.д. Наиболее подробно изучается ФЗП рабочих.

При анализе необходимо определять удельные веса часового, дневного фонда в полном фонде, а так же удельные веса ФЗП каждой категории работников в ФЗП всего промышленно-производственного персонала.

Для характеристики изменения ФЗП применяются следующие показатели: абсолютный прирост, коэффициент роста, коэффициент прироста, темп роста, темп прироста, абсолютное значение 1% прироста.

На основе сведений о фонде заработной платы, об отработанном времени и о средней списочной численности рабочих рассчитывают среднюю часовую, среднюю дневную и среднюю месячную заработную плату по всему персоналу и по отдельным категориям работников.

Средняя часовая заработная плата - это отношение фонда часовой заработной платы к количеству отработанных человеко-часов.

Средняя дневная заработная плата исчисляется делением дневного фонда заработной платы, начисленного работникам списочного состава, на количество фактически отработанных за месяц человеко-дней.

Средняя месячная заработная плата равна фонду месячной заработной платы, начисленной работникам списочного состава, деленному на среднесписочное число работников.

Индексы, характеризующие относительное изменение средних уровней заработной платы, показывают динамику оплаты труда.

На динамику ФЗП оказывают влияние такие факторы, как изменение численности работников и изменение среднего уровня оплаты труда [16, с. 47].

Плановая величина фонда оплаты труда (ФОТ) может быть определена различными способами.

Метод прямого счета:

$$ФОТ = Чсп \times Зпл(сп), (1)$$

где Чсп - среднесписочная плановая численность работающих;

Зпл(сп) - средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями.

С помощью метода прямого счета общий фонд оплаты труда может быть рассчитан как исходя из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Нормативный метод:

$$ФОТ = Q \times Нзн, (2)$$

где Q - общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде;

Нзн - норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции предприятие должно учитывать планируемое изменение

производительности труда, ожидаемый уровень инфляции и планируемое изменение реальной заработной платы своих работников. Состав фонда заработной платы и осуществляемые из него выплаты являются в России объектом государственного регулирования.

Для характеристики степени распространенности различных форм и систем оплаты труда могут быть использованы следующие показатели:

- доля отработанного времени в рамках определенной формы или системы оплаты труда в общем количестве отработанного времени;
- доля работников, получающих заработную плату по той или иной форме или системе оплаты труда в общей их численности;
- доля заработной платы, начисленной по соответствующей форме или системе оплаты труда, в общем фонде заработной платы наемных работников.

Большую роль в изучении влияния факторов на уровень фонда заработной платы играют приемы корреляционно-регрессионного анализа. Коэффициенты уравнения множественной регрессии показывают, на сколько рублей изменяется фонд заработной платы при изменении каждого факторного показателя на единицу в абсолютном выражении [19, с. 84].

Абсолютный результат изменения фонда заработной платы определяется как разность фактического и планового фонда заработной платы, формируется под влиянием двух факторов - изменения численности работников предприятия и изменения уровня их средней заработной платы, а именно:

а) за счет изменения численности работников:

$$m = (TФ - ТПЛ) \times ЗПЛ; (3)$$

б) за счет изменения средней заработной платы работников

$$z = (ЗФ - ЗПЛ) \times ТФ, (4)$$

где ТПЛ и ТФ - численность работников соответственно по плану и фактически;

ЗПЛ и ЗФ - уровень средней заработной платы соответственно по плану и фактически.

Для изучения динамики средней заработной платы по совокупности объектов статистика использует систему индексов - индекс переменного состава, фиксированного состава и индекс структурных сдвигов. Вопрос выбора индекса решается задачами исследования.

Кроме того, определяются также коэффициенты опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы как отношение индексов этих показателей и коэффициент эластичности - как отношение темпа прироста зарплаты к темпу прироста выработки, который показывает, на сколько процентов выросла средняя зарплата на каждый процент роста производительности труда.

Допустимый темп прироста среднемесячной расчетной зарплаты определяется как произведение фактического прироста выработки на нормативное соотношение темпов прироста средней зарплаты и производительности труда.

Статистическая отчетность на предприятии заполняется по форме № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников».

При составлении формы № П-4 показываются начисленные за отчетный период (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством) денежные суммы независимо от источников их выплаты, статей смет и предоставленных налоговых льгот в соответствии с платежными документами, по которым с работниками производятся расчеты по заработной плате, премиям и т.д., независимо от срока их фактической выплаты.

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца [5, с. 88].

Выплаты в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) учитываются по стоимости этих товаров (работ, услуг), исходя из их рыночных цен (тарифов) на дату начисления, а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (работы, услуги) - исходя из государственных регулируемых розничных цен.

В случае если товары, продукты, питание предоставлялись по ценам (тарифам) ниже рыночных, то в фонде заработной платы или выплатах социального характера учитывается дополнительная материальная выгода, полученная работниками в виде разницы между рыночной стоимостью товаров, продуктов, питания, услуг и суммой, фактически уплаченной работниками.

1.2 Состав затрат на рабочую силу и особенности его статистического анализа

В рекомендациях МОТ указывается, что вопросы затрат на рабочую силу целесообразно изучать на основе специальных выборочных обследований с интервалом, не превышающим пять лет. При этом в качестве периода наблюдения предлагается 12 месяцев, т.е. обычный отчетный год, с тем чтобы подсчитать не только регулярные затраты, но и осуществляемые только раз в году или нерегулярно в течение года.

Информацию о затратах на содержание рабочей силы рекомендуется разрабатывать в тех же аспектах, что и заработную плату. Первостепенный интерес в этом отношении представляют группировки по отраслям экономики, элементам расходов, территориям при определении политики в области оплаты труда, политики на рынке труда и т.д.

Издержки, которые несет работодатель в связи с использованием наемного труда, можно измерять в расчете на выпущенной продукции и на единицу трудовых затрат. Считается, что для аналитических сопоставлений

ключевыми являются расчетные показатели на единицу продукции, так как они наиболее наглядно отражают различия в производительности между отраслями и странами. Однако получение такого рода данных сопряжено с массой практических проблем. Наиболее серьезное затруднение обусловлено тем, что продукция отражается в натуральных показателях, и, поскольку почти каждая отрасль производит ряд продуктов, возникает необходимость сводить различные виды продукции в агрегированный показатель, чтобы соотнести его с совокупными расходами на рабочую силу. Наиболее универсальным является показатель средних затрат в расчете на отработанное время. При этом данные о рабочем времени должны соответствовать данным о расходах на рабочую силу [8, с. 65].

С 1995 г. Государственным комитетом Российской Федерации по статистике проводится выборочное обследование организаций, целью которого является получение информации об уровне, структуре и динамике затрат, произведенных организациями в пользу работников за год.

Для характеристики затрат организаций на рабочую силу рассчитываются показатели в следующих разрезах:

- всего в экономике, по федеральным округам и субъектам Российской Федерации;
- по отраслям экономики и промышленности;
- по государственным и негосударственным организациям;
- по группам организаций с численностью работников: до 50 человек; 50-99; 100-199; 200-499; 500-999; 1000 и более человек;
- по прибыльным и убыточным организациям.

Основными расчетными показателями являются:

- 1) среднемесячные затраты на рабочую силу в расчете на одного работника, рублей;
- 2) затраты на рабочую силу в расчете на один отработанный час и затраты на один оплаченный час, рублей;

3) состав затрат на рабочую силу по элементам, процентов от общей суммы затрат на рабочую силу и рублей в среднем на одного работника:

- заработная плата;
- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- оплата питания, жилья, топлива;
- расходы по обеспечению работников жильем;
- расходы на социальную защиту:
- обязательные отчисления и выплаты;
- добровольные расходы;
- расходы на профессиональное обучение;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы;
- прочие расходы;

4) состав заработной платы по элементам, процентов и рублей в среднем на одного работника:

- оплата за отработанное время;
- оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;
- надбавки и доплаты;
- премии;
- выплаты по районному регулированию оплаты труда;
- другие виды оплаты труда;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- оплата питания, жилья, топлива;
- структура расходов на социальную защиту работников по элементам, процентов;
- количество отработанных и оплаченных часов в среднем на одного работника;

- доля прямых и косвенных затрат в общей сумме затрат на рабочую силу [11, с. 58].

В качестве примера группировки по отраслям экономики можно привести структуру затрат промышленных организации на рабочую силу в период с 1995 г. по 2000 г. Данные получены от организации на выборочной основе по отраслям промышленности. Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о том, что по сравнению с 1992 г., когда затраты всех предприятия на заработную плату составляли от общего числа затрат 58,0%, в 2000 г. затраты на заработную плату повысились на 6,2% и стали составлять 64,2% от общего количества затрат всех промышленных предприятий. Расходы предприятий на заработную плату являются основными расходами (в среднем по всей промышленности 60% от общего количества затрат). Расходы на профессиональное обучение составляют самую маленькую часть от общего числа затрат промышленных предприятий в период с 1995 по 2000 г. и равны в среднем 0,35% от всех затрат.

Одним из важнейших направлений исследований в статистике труда и занятости является изучение уровня, структуры и динамики затрат на рабочую силу, имеющих большое значение при определении политики заработной платы, при заключении тарифных соглашений и решении других задач.

Затраты на рабочую силу могут изучаться в двух направлениях: издержки предприятия в связи с использованием наемного труда и расходы на рабочую силу на уровне экономики в целом. В первом случае основное внимание уделяется изучению тех издержек на рабочую силу, которые несет непосредственно работодатель. Во втором случае при определении расходов на рабочую силу в расчет принимаются и затраты государства в части финансирования социального обеспечения, пенсионных и других программ. В статистической практике предпочтение отдается концепции издержек силу. Вместе с тем для международных сопоставлений данные о расходах

работодателей на рабочую силу должны дополняться информацией об участии государства в финансировании этих затрат.

Согласно международным стандартам изучение затрат на содержание рабочей силы проводится на основе специальных единовременных выборочных обследований один раз в два года. В качестве периода наблюдения выбирается календарный год, с тем чтобы учесть все затраты на рабочую силу - регулярные (ежемесячные) и нерегулярные. Программа таких обследований позволяет увязать затраты на рабочую силу с видом деятельности, отраслью или сектором экономики, уровнем рентабельности, фондовооруженности и другими характеристиками предприятий [14, с. 88].

Затраты предприятия (организации) на рабочую силу - это суммы вознаграждений в денежной и натуральной формах, начисленные наемным работникам за выполненную работу, и дополнительные расходы, произведенные организацией в пользу своих работников. Они рассматриваются, с одной стороны, как часть фактических издержек работодателя, связанных с использованием наемного труда, а с другой стороны, как доходы работников предприятия.

В составе затрат на рабочую силу согласно международной стандартной классификации выделяют 10 групп затрат:

- первые четыре группы охватывают расходы на оплату труда, входящие в состав фонда заработной платы: оплату за отработанное время, оплату за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты, регулярные выплаты в натуральной форме (на питание, жилье, топливо);

- расходы предприятия по обеспечению работников жильем: стоимость жилья, переданного в собственность работникам; расходы на содержание ведомственного жилого фонда; суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса на жилищное строительство или на погашение кредита, выданного на эти цели; расходы на погашение ссуд, выданных работникам на улучшение жилищных условий;

- расходы на социальную защиту работников. В составе этой группы можно выделить четыре группы затрат: обязательные отчисления в государственные социальные фонды; взносы в негосударственные пенсионные фонды; расходы, являющиеся частью выплат социального характера, например: надбавки к пенсиям работающим на предприятии, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение и отдых, оплата услуг, оказываемых работникам предприятия учреждениями и организациями здравоохранения и др.; расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе предприятия или организации;

- расходы на профессиональное обучение, включающие затраты на содержание и аренду учебных помещений, расходы на платное обучение работников, стипендии за счет средств организации работникам, направленным на обучение и другие расходы по подготовке и переподготовке кадров;

- расходы на культурно-бытовое обслуживание, в том числе расходы на проведение вечеров отдыха и других культурно-массовых и спортивных мероприятий, на содержание столовых, библиотек, клубов, спортивных сооружений, расходы по организации работы кружков, курсов, студий и т.п., оплата путевок на экскурсии, путешествия, расходы по обустройству садоводческих товариществ, расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работников предприятия;

- прочие затраты, не отнесенные к вышеперечисленным группам, но связанные с использованием наемного труда (оплата проезда к месту работы или отдыха, стоимость выданной бесплатно форменной одежды, обмундирования, спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, командировочные расходы, включая суточные или расходы, выплачиваемые взамен суточных);

- налоги, связанные с использованием рабочей силы (налог с суммы превышения фактических расходов на оплату труда работников по сравнению с их нормируемой величиной, плата за привлечение иностранной рабочей силы) [17, с. 85].

Не включаются в затраты организаций на рабочую силу пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком и другие выплаты из внебюджетных фондов, расходы на капитальное строительство жилья и объектов социальной сферы, доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты и др.).

Для характеристики эффективности использования живого труда служат показатели средних затрат в расчете на единицу отработанного времени (среднечасовые затраты) и в расчете на одного работника за месяц (среднемесячные затраты). Интерес представляет также сопоставление издержек, которые несет работодатель при использовании наемного труда, с объемом произведенной продукции.

Среднечасовые затраты на рабочую силу исчисляются путем сопоставления суммы затрат на рабочую силу с количеством отработанных человеко-часов, характеризующих реальные затраты труда в текущем периоде в процессе производства и реализации продукции. Взаимосвязь между среднечасовыми и среднемесячными затратами на рабочую силу:

$$Z_{\text{мес}} = Z_{\text{час}} \cdot a \cdot b, \quad (5)$$

где $Z_{\text{мес}}$ - затраты на одного работника в месяц (цена рабочей силы);

$Z_{\text{час}}$ - затраты в расчете на один отработанный человеко-час;

a - средняя фактическая продолжительность рабочего дня;

b - средняя фактическая продолжительность рабочего периода (месяца), дни.

Заработная плата - значимое средство материального стимулирования, и для работника важен размер получаемой им заработной платы, а для предприятия - эффективное ведение деятельности через выявление факторов,

влияющих на ее уровень, среди которых - механизм установления и выплаты заработной платы.

Поэтому целесообразно изучить отмеченные вопросы с позиции количественного выражения и их зависимости. В настоящее время достаточно большое количество работ посвящено исследованию вопросов заработной платы в концептуальном плане, с точки зрения экономической теории, либо на материалах отраслей, не связанных с сельским хозяйством.

ГЛАВА 2. СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА РАБОЧУЮ СИЛУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Статистический анализ производительности труда по видам экономической деятельности в стране

Производительность труда является интегральным показателем эффективности функционирования народного хозяйства, региона или отрасли. На предприятии уровень производительности труда определяется как показатель выручки или товарной продукции на одного работающего в единицу времени. На уровне региона показатель производительности труда есть частное от деления валового регионального продукта на численность занятых. Аналогично определяется этот показатель по видам экономической деятельности.

На таблице в приложении А представлен индекс производительности труда по России [22].

Вопрос соотношений добавленной стоимости и эффективности труда по отраслям (видам экономической деятельности, далее ВЭД) является весьма болезненным. Много лет изучается на разных уровнях сырьевой характер экономики России, ее экспорта, и о необходимости преодоления данной ситуации. Количественный анализ помогает понять объективный характер сырьевой ориентации экономики. Объективное стремление извлекать большую добавленную стоимость на вложенную единицу труда приводит к экономической целесообразности развития именно этих отраслей. Сложно представить ситуацию массовой переориентации бизнеса с более рентабельных отраслей на менее рентабельные, исходя из идейных соображений инновационного развития страны.

Тенденции докризисного развития внушали некоторые надежды. Однако, последний доступный для анализа 2011 год опять показывает

неутешительные сдвиги в отраслевых уровнях производительности труда, то есть объеме добавленной стоимости на единицу затраченного труда. Можно проследить эти тенденции по показателям конвергенции по видам экономической деятельности.

Показатель конвергенции свидетельствует о происходящих процессах сближения между изучаемыми объектами. При наличии обратных тенденций говорят о дивергенции. Конвергенцию или дивергенцию по видам экономической деятельности мы можем проследить двумя методами. В первом случае (β -конвергенция) следует сравнить темпы роста добавленной стоимости по видам экономической деятельности. Если темпы роста добавленной стоимости по видам экономической деятельности с относительно низкой производительностью труда (отрасли-аутсайдеры) опережают темпы роста видов экономической деятельности лидеров, то можно говорить о наличии процессов конвергенции. Второй способ оценки процессов конвергенции – расчет стандартного отклонения и коэффициента вариации производительности труда по видам экономической деятельности. Такая оценка называется σ -конвергенцией. Если коэффициент вариации показателя производительности труда снижается, то налицо конвергенция отраслей, обратная ситуация говорит о дивергенции.

Были выполнены расчеты соответствующих показателей по Смоленской области и РФ. Источниками информации послужили данные Федеральной службы государственной статистики. Производительность труда, рассчитанная как частное валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности на количество занятых в этой отрасли, представлена в табл. 1 [22].

Таблица 1

**Валовая добавленная стоимость в расчете на одного занятого по
Смоленской области, тыс. руб.**

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всего продукции и услуг	144,4	172,7	216,9	283,8	279,1	335,9	402,56
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	101,2	118,0	130,7	229,6	208,7	192,9	296,80
Добыча полезных ископаемых	1771,9	1790,4	2334,5	3582,8	1568,2	3772,8	4513,72
Обрабатывающие производства	124,0	152,5	219,2	312,9	384,1	461,6	499,32
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	783,1	785,6	990,3	987,4	1316,8	1614,0	1621,49
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	57,9	88,6	131,5	165,3	148,0	143,4	135,77
Транспорт и связь	204,0	280,0	313,2	391,3	363,3	603,7	617,72
Прочие отрасли ВЭД	88,5	123,8	146,1	194,2	211,8	223,1	290,31

В состав прочих отнесли отрасли, традиционно занимающие структуре ВРП Смоленской области менее 5%:

Аналогично сгруппированы показатели и выполнены расчеты по Российской Федерации.

Как показывает анализ данных таблицы 1, показатели ВДС в расчете на одного работающего отличаются по видам деятельности в несколько раз. При этом обрабатывающие отрасли и отрасли по оказанию различных услуг значительно уступают добывающим отраслям Аналогичная, хотя и менее выраженная картина наблюдается по РФ (расчеты были выполнены аналогично).

Показатели β и σ -конвергенции представлены в таблицах 2 и 3. В Смоленской области по β -конвергенции видно однозначно благоприятную картину, темпы роста производительности труда по отраслям с низкой величиной добавленной стоимости значительно выше.

Таблица 2

Характеристика β -конвергенции (темпы роста производительности труда по добавленной стоимости, 2011 год относительно 2005 года)

Показатель	Смоленская область	Российская федерация
Всего	3,09	2,113
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2,96	2,206
Добыча полезных ископаемых	2,75	2,163
Обрабатывающие производства	4,66	2,097
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,50	2,478
Строительство	2,59	2,201
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны	3,50	2,353
Транспорт и связь	3,09	2,290

Более информативно изучение показателей σ -конвергенции (таблица 3). Стандартное отклонение и коэффициент вариации по РФ значительно ниже, чем в Смоленской области, то есть развитие отраслей гораздо более равномерное. Но и процессы конвергенции в Смоленской области идут гораздо интенсивнее чем по России, коэффициент вариации за 5 лет снизился в 1,36 раза, (по Российской федерации к 2010 году в 1,28). К сожалению, последний доступный для анализа год опять показывает наличие процессов дивергенции в РФ [22].

Таблица 3

Стандартное отклонение и коэффициент вариации производительности труда (рассчитано по добавленной стоимости на одного работающего по видам экономической деятельности)

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Смоленская область							
Стандартное отклонение	589,8 0	585,1 3	671,3 4	888,1 9	564,6 8	943,7 3	1202,6 3
Коэффициент вариации	4,088	3,343	3,094	3,132	2,029	2,814	2,987
Российская федерация							
Стандартное отклонение	411,5 4	517,9 7	528,5 9	592,1 3	506,9 0	659,1 3	984,55
Коэффициент вариации	1,515	1,552	1,310	1,194	1,038	1,184	1,715

Показатель ВДС на одного работника может служить не только характеристикой производительности труда, но и рентабельности производства в данной отрасли. Именно поэтому понятна экономическая целесообразность производства и вложения капитала в отрасли с большей экономической отдачей.

Теоретически мы приходим к известным выводам о последствиях голландской болезни для РФ.

«Голландская болезнью» (Dutchdisease), наблюдалась в 1970-х годах в Нидерландах после освоения газовых месторождений в Северном море.

«Голландская болезнь» заключается в деиндустриализации экономики в результате открытия нового источника природного ресурса. Ее механизмом является рост курса национальной валюты страны вследствие улучшения торгового баланса, что делает продукцию отраслей обрабатывающей промышленности менее конкурентоспособной»[21].

Применительно к России проявления «голландской» болезни можно увидеть уже в середине 70-х, во время глобального энергетического кризиса, когда страна построила и ввела в действие первые газопроводы и нефтепроводы и стала извлекать природную ренту от поставок углеводородов за рубеж. Именно в это время парадигма догоняющей траектории развития СССР была исчерпана, наступил так называемый «застой». Даже по данным Центрального Статистического Управления СССР[15, с. 85], разрыв в производительности труда между СССР и США сокращаться перестал именно со второй половины 70-х годов.

Доходы от более производительного (по валовой добавленной стоимости) бизнеса могут быть присвоены и присваиваются ограниченным кругом людей, а доходы большинства граждан при этом сокращаются или останутся неизменными, либо растут более низкими темпами. Это приводит к высокой дифференциации доходов и социальному неравенству, неравенству работников, занятых в различных отраслях хозяйства. Для преодоления такого неравенства нужно осмысленное вмешательство государства, перераспределение природной ренты в пользу всех живущих и работающих в стране. Проследим степень изъятия валовой добавленной стоимости в качестве налогов по видам экономической деятельности. По сути, речь идет о налоговой нагрузке по отраслям народного хозяйства.

Таблица 4

Налоговая нагрузка, рассчитанная по доле налогов в добавленной стоимости по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всего продукции и услуг	16,81 %	16,43 %	16,34 %	12,47 %	14,63 %	12,87 %
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1,70%	1,17%	1,50%	-0,11%	0,39%	-2,08%
Добыча полезных ископаемых	23,21 %	25,48 %	30,66 %	12,26 %	21,36 %	21,02 %
Обрабатывающие производства	26,10 %	20,67 %	17,31 %	16,24 %	17,04 %	13,05 %
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11,61 %	9,81%	8,99%	7,47%	8,53%	7,06%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий	20,82 %	10,92 %	13,35 %	12,43 %	15,64 %	18,14 %
Транспорт и связь	7,73%	13,41 %	16,37 %	14,91 %	10,63 %	12,81 %
Прочие отрасли ВЭД	15,40 %	19,50 %	17,06 %	15,42 %	18,09 %	15,09 %

Как видно из таблицы, налоговая нагрузка по региону составляет 16-12% и имеет тенденцию к снижению. Это сравнительно небольшой уровень, объяснением которому служит высокий удельный вес сельского хозяйства в

ВДС региона. Нас, прежде всего, интересует уровень налоговой нагрузки в сырьевой отрасли и обрабатывающих производствах. В среднем за анализируемый период он был 22,33 % и 18,4% соответственно. То есть при разрыве в уровне добавленной стоимости на одного работника более чем в 9 раз, налоговая нагрузка выше только на 20% [22].

В рамках этой работы мы исследовали объективную возможность переориентации сырьевой направленности экономики, ускорения конвергенции между отраслями. Для стимулирования этих процессов важно преодоление «голландской болезни», осознание необходимости достаточно резкого вмешательства государства, для нивелирования различий в уровнях добавленной стоимости на единицу вложенного труда. Такое нивелирование возможно только с помощью агрессивной налоговой политики, которая узаконит изъятие природной ренты и ее использование в интересах общества, и прежде всего для создания инновационного импортозамещающего сектора. Именно подобные меры, а не бесконечные заклинания о необходимости перехода на инновационное развитие (по нашему мнению возвращение на путь индустриального развития) могут направить капитал в обрабатывающие отрасли, а также в развитие сферы услуг, улучшить общий деловой и инвестиционный климат.

2.2 Статистический анализ среднемесячной начисленной заработной платы работников организации по стране за 2000-2014 гг.

Обобщающей характеристикой уровня заработной платы отдельных категорий персонала, работников организаций, вида экономической деятельности является показатель средней заработной платы. Показатель средней заработной платы конкретного работника используется при начислении пенсий, определении размеров выплат по социальному

страхованию, оплате отпусков, расчете компенсаций за неиспользованный отпуск и в других целях.

Поэтому единый порядок исчисления размера заработной платы регулируется статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Средний уровень заработной платы определяется с учетом всех видов выплат, предусмотренных системой оплаты труда в конкретной организации.

Заработная плата, исчисленная в среднем на единицу отработанного времени или одного среднесписочного работающего, называется средней заработной платой [1].

Для аналитических целей может быть исчислен средний уровень оплаты труда в единицу времени: среднечасовая, среднедневная и среднемесячная заработная плата.

Средняя часовая заработная плата f час исчисляется путем деления часового фонда заработной платы на отработанные человеко-часы.

Средняя дневная заработная плата f дн исчисляется как отношение дневного фонда заработной платы к отработанному времени, учтенному в человеко-днях.

Средняя месячная заработная плата одного рабочего определяется делением месячного фонда оплаты труда на среднесписочное число рабочих за месяц.

Взаимосвязь между среднедневным и среднечасовым заработком

$$дн = f \text{ час} \times T_{дн} \times K_{дн}, (6)$$

где $T_{дн}$ - средняя фактическая продолжительность рабочего дня;

$K_{дн}$ - коэффициент увеличения дневного фонда заработной платы за счет доплат за неотработанное время, но оплаченное в течении рабочего дня.

Аналогично связаны между собой среднедневная и среднемесячная заработные платы

$$мес = f_{дн} \times T_{мес} \times K_{мес}, (7)$$

где $T_{мес}$ - средняя фактическая продолжительность рабочего месяца;

К мес - коэффициент увеличения месячного фонда заработной платы за счет доплат за неотработанное время, но оплаченное время за месяц.

Зависимость между средней заработной платой (Z), среднесписочной численностью работников (T) и фондом заработной платы (Φ) можно представить в виде следующей формулы:

$$\Phi = Z \times T, (8)$$

т. е. изменение фонда заработной платы на предприятии происходит за счет одновременного изменения двух факторов: уровня оплаты труда работников и изменения численности работников.

При однонаправленном действии каждого из факторов может быть рассчитана также доля прироста (уменьшения) фонда заработной платы, полученная за счёт:

- увеличения (уменьшения) средней заработной платы

$$\Phi(z) \% = (I\phi - Im) \div (I\phi - 1), (9)$$

- увеличения (уменьшения) среднесписочной численности работающих:

$$\Phi(m)\% = (Im - 1) \div (I\phi - 1), (10)$$

В статистических исследованиях отдельно рассчитывают и анализируют уровень и динамику номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата является основным показателем денежных трудовых доходов.

Номинальная заработная плата - сумма всех выплат в денежной и натуральной форме, получаемых наёмным работником за отработанное время или выполненную работу и предусмотренное законодательством неотработанное время, но подлежащее оплате (отпуска и др.), а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты, оплата питания, жилья и топлива. Различают начисленную номинальную заработную плату и выплаченную (за вычетом налогов и др. удержаний в соответствии с законодательством) [22].

Номинальная заработная плата не отражает изменения уровня цен и поэтому её увеличение не означает реального роста уровня жизни работающих.

Реальная заработная плата - заработная плата, определяемая в виде объёма товаров и услуг, которые можно на неё приобрести. Зависит от размера номинальной заработной платы и уровня цен на потребительские товары и услуги, а также налогов, выплачиваемых из заработной платы.

Таким образом, реальная заработная плата - это покупательная способность номинальной заработной платы.

Среднемесячная заработная плата одного работника в России в 2012 году составила 26822 рублей, в 2013 году она повысилась до 29960, что составило 112,4 % к уровню прошлого года. При этом индекс потребительских цен за 2013 год составил 106,5 %. Темп роста среднемесячной заработной платы за 2013 год больше, чем индекс потребительских цен за 2013 год. Из этого следует, что уровень жизни работающих возрос и реальная заработная плата за 2013 составит 28131 рубль ($29960 / 106,5 * 100$).

Для изучения динамики реальной заработной платы применяют индекс реальной заработной платы:

$$p.z.n. = In.z.n. \div In.c. или Ip.z.n = In.z.n \times In.c.p., \quad (11)$$

где $Ip.z.n.$ - индекс реальной заработной платы; $n.z.n.$ - индекс номинальной заработной платы; $p.c.$ - индекс потребительских цен; $p.c.p.$ - индекс покупательной способности рубля.

В приложении Б представлена таблица среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2000-2014 гг.

Уровни заработной платы неодинаковы в территориальном разрезе, по видам экономической деятельности, профессиям и должностям, полу, возрасту и другим признакам. Данные годовой отчетности (таблица 4) позволяют оценить устойчивую тенденцию роста в течении 2000-2012 гг. и

сравнить между собой показатели среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности.

Расчеты по данным таблицы 4 показывают, что в 2012 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по отдельным видам экономической деятельности превышала аналогичный показатель по экономике в целом: в сфере финансовой деятельности в 2,2 раза, добычи полезных ископаемых - 1,88, государственного управления и обеспечения военной безопасности; социальном страховании - 1,33, транспорта и связи - 1,18 и операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг - 1,17 раза. Одновременно видно, что номинальная начисленная заработная плата в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве составляет всего 52,3% от среднего уровня по стране, гостиниц и ресторанов - 62,3%, образования - 71,0%, здравоохранении и предоставлении социальных услуг - 77,5% и наконец, в предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг - 77,7% [22].

Статистическое изучение заработной платы также включает изучение дифференциации работников по уровню заработной платы (так называемый веер заработной платы).

Показателями дифференциации заработной платы служат численность и доля работников с месячной заработной платой ниже прожиточного минимума, средний уровень заработной платы с разбивкой по видам экономической деятельности, регионам, занятиям, полу, возрасту, форме собственности предприятий, а также по различному сочетанию этих признаков.

Дифференциация заработной платы зависит от уровня образования, квалификации работника, интенсивности труда, условий труда, а также отрасли, которой занят работник, территориального размещения предприятий и организаций и других факторов. Следует отметить, что дифференциация населения по заработной плате выше, чем по доходам.

Основным источником статистических данных о дифференциации заработной платы являются материалы ежегодно проводимого обследования, позволяющие получить ряды распределения работников по размеру заработной платы по видам экономической деятельности, по регионам России и экономике в целом. На основе этих данных определяются показатели соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом и рассчитываются различные коэффициенты дифференциации заработной платы (децильный и квартильный коэффициенты, коэффициент фондов и др.).

Таблица 5

Отдельные социально-экономические показатели уровня жизни населения

	2013 г.	В % к 2012 г.	Декаб рь 2013г.	В % к		Справочно		
				декабр ю 2012г.	ноябр ю 2013г.	2012 г. в % к 2011 г.	декабрь 2012г. в % к	
							декабр ю 2011г.	ноябр ю 2012г.
Денежные доходы (в среднем на душу населения)1), рублей	2552 2	110, 7	38340	108,4	141,5	111, 0	112,0	142,1
Реальные располагаем ые денежные		103, 3		101,5	138,1	104, 6	105,5	139,5

доходы1)								
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника2):								
номинальная, рублей	29940	112,3	39380	108,5	130,0	113,9	111,9	132,8
реальная		105,2		101,9	129,3	108,4	105,0	132,1
<p>1) За 2012г. данные уточнены на основании годовых расчетов Росстата показателей денежных доходов и расходов населения. За 2013г. - предварительные данные.</p> <p>2) За периоды 2013г. - оценка.</p>								

Реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен), по предварительным данным, в 2013г. по сравнению с 2012г. увеличились на 3,3%, в декабре 2013г. по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года - на 1,5%.

Анализируя статистические данные, представленные в таблице 5, видно, что в Российской Федерации на протяжении последних лет происходит рост среднемесячной номинальной заработной платы по сравнению с размером прожиточного минимума. Так в 2000 году номинальная заработная плата превышала стоимость прожиточного минимума в 1,68 раза, то в 2012 году уже в 3,78 раза. И только в 2011 году это соотношение осталось на уровне 2010 года и составило 340% [21].

Децильный коэффициент дифференциации (Kd) работников по уровню заработной платы характеризует соотношение среднемесячной заработной

платы 10 %-го работника с самой высокой и 10 %-го работника с самой низкой заработной платой:

$$Kd = d9 \div d1, (12)$$

где $d1$, $d9$ - первая и девятая децили распределения численности работников по размеру заработной платы за месяц, соответственно.

Квартильный коэффициент характеризует соотношение между верхним и нижним квартилями вариационного ряда.

Коэффициент фондов (Кд) - соотношение между средними уровнями заработной платы в десятой и первой децильных группах;

$$K\partial = F10 \div F1 = X10 \div X1, (13)$$

где $F10$ - фонд заработной платы, который приходится на 10 % работников с самой высокой зарплатой;- фонд заработной платы, который приходится на 10 % работников с самой низкой зарплатой;- средняя зарплата наиболее оплачиваемых работников;

$X1$ - средняя зарплата наименее оплачиваемых работников.

Статистические методы достаточно широко применяются в изучении распространения различных форм и систем оплаты труда. Статистика следит за тем, как выполняется план по объему и составу фонда оплаты труда, изучает удельный вес различных форм и систем оплаты труда, исчисляет показатели распределения уровня оплаты по категориям и квалификации работников [17, с. 57].

Отчетные данные о применении различных форм и систем оплаты труда по отраслям народного хозяйства, наряду с другими сведениями, статистика использует для того, чтобы установить, насколько каждая из них соответствует характеру организации труда, в какой степени стимулирует рост производительности труда и т. п.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполненной работы и в ходе изучения материала по данной тематике, можно сделать следующие выводы:

Зарботную плату можно определить как цену, выплачиваемую за использование труда за трудовые услуги работников. Зарботная плата – это превращенная форма цены труда, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на рынке труда; результативностью функционирования рабочей силы в экономике и устанавливается в результате переговоров между сторонами трудовых отношений (работниками, работодателями при участии государства). На бытовом уровне зарплата понимается как определенная сумма денежных средств, которую получает работник в соответствии со своими затратами и результатами труда. Как правовая категория – это плата трудящегося, который выполнил свои обязанности в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора. Оплата труда – регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени. Эта статья денежных доходов включает, кроме того, стимулирующие оплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, имеющие регулярный характер. С точки зрения работодателя, заработная плата персонала представляет собой затраты на содержание рабочей силы и

является статьей себестоимости продукции и частью прибыли. Однако заработную плату можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал, использование которого в будущем может существенно повысить доходность фирмы. Заработная плата представляет собой основную часть трудового вознаграждения, имеющую материальную форму и обладающую большим или меньшим постоянством.

Заработная плата, формируя платежеспособный спрос населения, во многом определяет динамику развития экономики страны. Кроме всего прочего, она в жизни экономически активного населения отвоевывает все более значимый удельный вес по сравнению с другими источниками доходов, стимулируя производство товаров широкого потребления. Вместе с тем высокая заработная плата побуждает руководителей предприятий рационально использовать персонал и активно использовать новую технику и современные технологии.

В рыночной экономике заработная плата выполняет три основные функции:

- воспроизводственную. Она заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы.

- стимулирующую. Ее функция состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

-регулирующую. Эта функция основана на существовании рынка труда, спрос на котором влияет на уровень заработной платы, а заработная плата, в свою очередь, влияет на цены на предметы потребления и услуги.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

Литература

2. Бадамшина, А. Положение о премировании / А. Бадамшина // Управление персоналом. – 2010. – 521 с.
3. Волгин, Н. Современные проблемы оплаты труда в российской экономике / Н. Волгин // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2012. – 257 с.
4. Вострикова, И.А. Основы и методы факторного анализа вознаграждения персонала / И.А. Вострикова // Справочник экономиста. – 2010. – 369 с.
5. Горелов, Н.А. Политика доходов и качество жизни населения / Н.А. Горелов. – СПб.: Питер, 2013. – 653 с.
6. Климова, Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда / Н.В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. – 297 с.
7. Корнеева, И.В. Проблемы мотивации персонала с помощью ключевых показателей эффективности / И.В. Корнеева // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – 241 с.
8. Либерман, Ж.А. Зарботная плата как метод мотивации персонала / Ж.А. Либерман // Российский бухгалтер. – 2011. – 272 с.
9. Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура // Управление персоналом. – 2011. – 410 с.
10. Мондрус, О. Немотивированный человек – это группа риска / О. Мондрус // Управление персоналом. – 2009. – 521 с.

11. Николаев, С.Н. Справочник по оплате труда / С.Н. Николаев // Мо. Профессиональное издательство, 2010. – 12 с.
12. Панфилова, Н.Ю. Организация, нормирование и оплата труда: альбом наглядных пособий / Н.Ю. Панфилова, Ю.Н. Медведева, М.В. Марков // Екатеринбург, 2012. – 77 с.
13. Политика доходов и заработной платы: учебник / А.Н. Ананьев [и др.]; общ. ред. П.В. Савченко // с. изд., перераб. и доп. // Мо. Экономика, 2010. – 25 с.
14. Прошкин, Б.Г. Совокупность средств оперативной мотивации персонала / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом. – 2012. – 88 с.
15. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая // Мо. ИНФРА-М, 2011. – 25 с.
16. Федченко, А.А. Мотивационный механизм и вознаграждение персонала современной организации / А.А. Федченко // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2010. – 354 с.
17. Федченко, А. Организация оплаты труда и конкурентоспособность компании / А. Федченко // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2009. – 247 с.
18. Яковлев, Р. Как проводить индексацию / Р. Яковлев // Трудовые отношения. – 2009. – 444 с.

Ресурсы Интернет

19. Народная бухгалтерская энциклопедия. Режим работы: http://wiki.klerk.ru/index.php/%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0 (дата обращения)
20. Современные системы и формы оплаты труда. Режим доступа: <http://www.manrespect.ru/gzys-218-2.html> (дата обращения 28.10.2015)

21. Формы и системы оплаты труда. Режим доступа:
<http://www.havemanagement.ru/hamas-357-2.html> (дата обращения 26.10.2015)
22. Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа:
<http://www.gks.ru/> (дата обращения 26.11.2015)

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Индекс производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ (по разделам ОКВЭД) в 2003-2014 гг.

коды		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	В целом по экономике	107,0	106,5	105,5	107,5	107,5	104,8	95,9	103,2	103,8	103,0	101,9	100,8
Раздел А	СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТ И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО	105,6	102,9	101,8	104,3	105,0	110,0	104,6	88,3	115,1	98,2	106,0	102,9
Раздел В	РЫБОЛОВСТВО, РЫБО	102,1	104,3	96,5	101,6	103,2	95,4	106,3	97,0	103,5	103,8	103,2	98,6

	ВОДС ТВО												
Разд ел С	ДОБЫ ЧА ПОЛЕЗ НЫХ ИСКО ПАЕМ ЫХ	109, 2	107, 3	106, 3	103, 3	103, 1	100, 9	108, 5	10	10	10	96, 9	10 1,4
Разд ел Д	ОБРАБ АТЫВ АЮЩ ИЕ ПРОИЗ ВОДС ТВА	108, 8	109, 8	106, 0	108, 5	108, 4	102, 6	95,9	10	10	10	10	10 4,3
Разд ел Е	ПРОИЗ ВОДС ТВО И РАСПР ЕДЕЛЕ НИЕ ЭЛЕКТ РОЭНЕ РГИИ, ГАЗА И ВОДЫ	103, 7	100, 7	103, 7	101, 9	97,5	102, 1	96,3	10	99, 8	10	99, 2	10 0,7
Разд	СТРОИ	105,	106,	105,	115,	112,	109,	94,4	99,	10	10	98,	96,

ел F	ТЕЛЬС ТВО	3	8	9	8	8	1		6	5,2	0,2	3	2
Разд ел G	ОПТО ВАЯ И РОЗНИ ЧНАЯ ТОРГО ВЛЯ; РЕМО НТ АВТО ТРАНС ПОРТ НЫХ СРЕДС ТВ, МОТО ЦИКЛ ОВ, БЫТО ВЫХ ИЗДЕЛ ИЙ И ПРЕД МЕТО В ЛИЧН ОГО ПОЛЬЗ	109, 8	110, 5	105, 1	110, 8	104, 8	108, 1	99,0	10 3,6	10 1,9	10 2,1	10 0,1	98, 6

	ОВАН ИЯ												
Разд ел Н	ГОСТ ИНИЦ Ы И РЕСТО РАНЫ	100, 3	103, 1	108, 5	109, 2	108, 0	109, 2	86,7	10 1,7	10 2,3	10 1,4	10 1,9	98, 4
Разд ел I	ТРАНС ПОРТ И СВЯЗЬ	107, 5	108, 7	102, 1	110, 7	107, 5	106, 4	95,4	10 3,2	10 5,4	10 2,3	10 3,6	10 0,9
Разд ел К	ОПЕР АЦИИ С НЕДВ ИЖИМ ЫМ ИМУ ЩЕСТ ВОМ,	102, 5	101, 3	112, 4	106, 2	117, 1	107, 5	97,5	10 4,0	99, 6	10 3,9	10 1,8	99, 3

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2000-2014гг.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Российская Федерация	2223	3240	4360	5499	6740	8555	10634	13593	17290	18638	20952	23369	26629	29792	32495
Центральный федеральный округ	2173	3266	4433	5873	7276	9622	12117	15877	20666	22405	25377	28449	32186	36213	39945
Белгородская область	1717	2505	3493	4469	5284	6775	8337	10480	13509	14061	15938	17668	20002	22221	23895
Брянская область	1213	1817	2613	3316	4196	5235	6534	8190	10220	10951	12326	13912	16530	18974	20911
Владимирская	157	2292	3166	4025	4751	6067	7435	9688	1212	1313	1448	1631	1834	2092	2258

область	3								6	1	4	4	3	7	1
Воронежская область	137 6	1912	2580	3549	4341	5382	6750	8731	1149 0	1278 6	1433 7	1605 5	1953 8	2182 5	2400 1
Ивановская область	118 4	1764	2595	3255	4079	5144	6363	8172	1020 9	1148 8	1312 3	1443 6	1699 8	1898 2	2059 2
Калужская область	166 4	2486	3457	4489	5643	7066	8593	1092 7	1408 5	1541 1	1768 2	2000 1	2371 0	2575 7	2824 8
Костромская область	150 8	2191	3068	3869	4723	5975	7326	9058	1145 7	1244 7	1352 6	1489 1	1689 6	1915 7	2086 7
Курская область	145 4	2011	2866	3974	4889	5476	6925	8857	1143 7	1248 8	1400 7	1624 1	1869 0	2123 4	2309 9
Липецкая область	188 1	2638	3389	4395	5485	6929	8634	1090 7	1337 2	1387 1	1543 0	1701 0	1941 7	2139 1	2313 3
Московская область	226 9	3450	4803	6071	7399	9558	1226 3	1623 5	2150 3	2334 2	2541 7	2858 6	3230 3	3569 0	3859 8
Орловская область	153 5	2246	3029	3564	4393	5431	6774	8611	1115 2	1185 4	1317 4	1452 9	1688 8	1927 3	2088 5
Рязанская	146	2189	3095	4028	4965	6150	7677	9797	1268	1344	1528	1671	1909	2179	2428

область	2								6	0	9	8	8	7	0
Смоленская область	165 6	2384	3323	4173	5012	6191	7475	9552	1205 1	1303 2	1451 3	1618 9	1794 2	2044 7	2227 9
Тамбовская область	123 5	1761	2555	3304	4081	5009	6276	7903	1029 6	1160 6	1262 4	1429 3	1686 6	1905 6	2075 7
Тверская область	157 5	2343	3307	4268	5386	6486	8040	1017 7	1306 5	1416 1	1615 5	1774 7	2024 6	2245 0	2386 6
Тульская область	165 5	2409	3271	4206	5172	6412	7851	1013 7	1299 4	1433 8	1564 1	1722 5	2012 1	2303 0	2587 3
Ярославская область	190 6	2831	3890	4952	6164	7366	8995	1121 5	1380 3	1441 8	1607 6	1811 1	2039 7	2300 3	2543 4
г. Москва	322 9	4924	6388	8612	1063 4	1442 5	1799 8	2362 3	3055 2	3335 8	3841 1	4489 9	4883 0	5548 5	6120 8
Северо- Западный федеральный округ	253 2	3655	5068	6144	7518	9487	1185 1	1525 6	1939 6	2089 3	2353 2	2577 6	2905 8	3254 9	3546 8
Республика	255	3413	4653	5692	6935	8730	1069	1334	1689	1839	2005	2217	2479	2750	2937

Карелия	9						7	2	3	4	6	4	6	3	1
Республика Коми	355 9	5178	6506	7884	9482	1161 2	1408 2	1707 7	2082 7	2368 6	2614 0	2889 7	3397 1	3771 7	4022 2
Архангельская область	262 1	3701	4972	6243	7888	9874	1172 5	1440 0	1818 1	2024 3	2219 2	2461 1	2853 1	3246 5	3557 2
в том числе Ненецкий авт.округ	506 6	9226	1262 7	1591 8	1902 5	2301 7	2859 2	3438 1	4118 1	4396 5	4734 9	5003 6	5779 5	6176 5	6581 6
Архангельская область без авт. округа										1859 9	2047 5	2288 2	2637 4	3020 5	3312 5
Вологодская область	256 2	3511	4497	5498	6971	8828	1066 7	1291 4	1611 5	1656 6	1853 6	2025 0	2264 9	2512 7	2674 9
Калининградская область	175 0	2582	3703	4743	5560	6781	9720	1275 0	1542 0	1604 8	1845 5	1991 1	2152 6	2510 4	2663 9
Ленинградская область	217 9	3258	4528	5466	6673	8596	1021 5	1315 5	1751 9	1836 0	2076 8	2330 3	2631 0	2935 8	3185 1
Мурманская	374	5387	7223	8646	1017	1251	1516	1858	2376	2659	2930	3234	3618	4022	4337

область	7				7	0	2	1	3	2	8	2	8	5	8
Новгородская область	174 3	2475	3443	4393	5503	6941	8908	1100 5	1368 5	1479 5	1675 1	1863 7	2129 7	2349 4	2522 5
Псковская область	147 1	2070	2920	3762	4543	5735	6973	8951	1138 1	1263 1	1449 8	1572 1	1820 3	1974 3	2100 4
г.Санкт- Петербург	251 2	3695	5435	6468	7931	1013 4	1303 3	1755 2	2247 3	2388 4	2719 0	2952 2	3293 0	3684 8	4069 7
Южный федеральный округ	158 7	2331	3184	3947	4968	6204	7736	9875	1251 4	1406 6	1556 0	1723 7	1982 3	2249 7	2431 1
Республика Адыгея	130 3	1832	2613	3318	4266	5123	6414	8056	1009 7	1154 8	1278 7	1434 5	1671 5	1927 6	2094 5
Республика Калмыкия	122 0	1759	2534	2961	3606	4495	5562	7101	9083	1084 9	1160 1	1255 9	1504 1	1747 1	1934 1
Краснодарский край	169 8	2495	3365	4033	5155	6462	7976	1026 0	1316 3	1495 3	1633 0	1841 6	2140 9	2406 3	2577 7
Астраханская область	189 9	2661	3530	4432	5495	6884	8158	9867	1234 0	1409 6	1658 2	1702 3	1952 2	2273 6	2457 6

Волгоградская область	169 0	2393	3133	3989	4885	6160	7747	9770	1200 2	1325 7	1485 6	1619 2	1858 4	2104 6	2282 8
Ростовская область	136 1	2092	3002	3806	4798	5945	7569	9780	1253 9	1388 3	1524 4	1695 0	1918 9	2186 7	2381 8
Северо-Кавказский федеральный округ	121 3	1721	2442	3108	3845	4785	5950	7735	9862	1143 2	1256 9	1389 8	1672 5	1935 9	2093 0
Республика Дагестан	879	1172	1834	2409	3000	3660	4530	5696	7595	9125	1024 4	1123 6	1366 0	1683 5	1819 4
Республика Ингушетия	124 4	1758	2729	3576	4003	5449	6432	7285	8914	1095 8	1285 5	1451 3	1830 2	2015 1	2099 3
Кабардино-Балкарская Республика	118 1	1625	2269	2877	3516	4653	5851	7214	9034	1077 7	1166 3	1301 2	1631 4	1862 4	2032 3
Карачаево-Черкесская Республика	113 1	1637	2426	3081	3696	4710	5871	7558	9384	1047 7	1134 6	1244 7	1551 1	1785 8	1974 6

Республика Северная Осетия □ Алания	116 7	1703	2447	2793	3457	4722	5918	7626	9151	1083 2	1181 8	1337 6	1589 7	1866 4	2031 1
Чеченская Республика	882	1590	2508	3808	5021	6716	8078	9917	1176 3	1325 5	1391 9	1443 1	1738 5	2086 5	2145 2
Ставропольский край	143 8	2099	2837	3512	4497	5416	6733	8648	1111 0	1264 7	1394 9	1558 9	1844 7	2066 7	2259 7
Приволжский федеральный округ	178 3	2563	3412	4235	5150	6473	8118	1034 7	1321 0	1398 7	1561 4	1754 4	2002 0	2248 1	2460 1
Республика Башкортостан	193 3	2837	3718	4449	5389	6612	8632	1102 7	1408 4	1495 1	1637 8	1839 7	2026 5	2237 7	2498 8
Республика Марий Эл	116 5	1657	2402	3106	3784	4938	6344	8404	1053 5	1137 4	1265 1	1400 1	1602 3	1836 0	2047 3
Республика Мордовия	110 8	1636	2444	3252	4014	5061	6358	8103	1053 1	1093 7	1188 3	1330 5	1518 7	1810 1	2034 2
Республика Татарстан	201 0	2936	3736	4530	5453	7068	8850	1146 9	1490 4	1520 7	1735 0	2000 9	2323 4	2603 5	2829 4

Удмуртская Республика	174 2	2595	3445	4350	5131	6373	7798	9839	1215 4	1309 9	1429 1	1584 3	1824 1	2105 3	2342 1
Чувашская Республика	119 6	1726	2461	3215	4048	5073	6437	8703	1114 7	1152 9	1300 4	1489 6	1718 7	1938 8	2085 4
Пермский край	243 4	3422	4287	5284	6212	7749	9516	1185 6	1477 4	1522 8	1743 8	1877 3	2182 1	2471 6	2710 2
Кировская область	152 2	2122	2929	3641	4541	5696	6960	8862	1097 1	1205 4	1329 3	1457 9	1693 2	1929 1	2097 8
Нижегородская область	169 8	2508	3404	4206	5256	6533	8112	1030 2	1346 8	1474 7	1632 8	1849 2	2095 9	2357 3	2549 7
Оренбургская область	184 9	2460	3142	3898	4735	6164	7685	9620	1208 7	1352 0	1520 0	1702 5	1927 1	2159 3	2346 9
Пензенская область	125 8	1752	2501	3474	3911	5207	6344	8566	1172 3	1303 5	1442 4	1636 2	1912 6	2064 5	2239 2
Самарская область	221 4	3157	4228	5139	6276	7765	9614	1192 1	1467 5	1491 6	1647 9	1860 0	2080 0	2347 0	2588 4
Саратовская область	139 2	1953	2707	3456	4301	5439	7010	9108	1200 8	1311 0	1455 4	1620 5	1880 3	2066 8	2201 2

Ульяновская область	142 9	2035	2867	3621	4372	5344	6708	8413	1089 5	1173 1	1333 9	1500 9	1710 7	1918 7	2127 2
Уральский федеральный округ	348 7	5169	6589	8086	9693	1168 0	1430 7	1783 8	2182 6	2226 9	2503 5	2805 5	3159 8	3473 5	3727 0
Курганская область	146 2	2064	2892	3665	4538	5692	7296	8883	1131 9	1194 2	1322 8	1483 3	1718 0	1940 9	2117 2
Свердловская область	227 4	3246	4473	5607	6928	8676	1077 2	1398 7	1752 7	1733 6	1975 7	2217 9	2513 9	2760 8	2949 2
Тюменская область	670 7	9980	1208 3	1458 4	1695 7	1983 8	2372 9	2856 5	3387 7	3477 3	3821 3	4228 9	4717 7	5100 9	5449 8
в том числе:															
Ханты- Мансийский авт.округ □ Югра	849 2	1259 0	1463 4	1720 9	1966 0	2282 9	2682 6	3222 8	3741 2	3838 7	4131 5	4549 8	5084 1	5450 8	5797 6
Ямало-Ненецкий авт.округ	896 5	1257 7	1587 6	2002 7	2389 0	2753 4	3233 6	3736 4	4416 9	4648 1	5261 9	5909 5	6369 6	6919 2	7448 9
Тюменская										1978	2224	2472	2857	3162	3412

область без авт. округов										7	7	9	8	0	5
Челябинская область	208 6	2959	3847	4839	5960	7463	9357	1189 8	1482 9	1502 1	1737 0	2001 5	2250 1	2565 1	2768 3
Сибирский федеральный округ	227 0	3191	4310	5325	6508	8110	9878	1234 5	1538 1	1660 6	1865 8	2089 0	2378 9	2639 8	2834 7
Республика Алтай	124 8	1902	3058	3817	4550	5736	7438	9228	1145 4	1307 5	1423 6	1563 2	1826 5	2072 2	2259 8
Республика Бурятия	192 4	2735	3941	5011	6163	7651	9190	1152 9	1441 7	1597 6	1800 0	1992 4	2310 1	2603 8	2773 9
Республика Тыва	158 2	2385	3758	4698	5470	6814	8647	1070 2	1361 5	1615 5	1753 0	1916 3	2223 9	2508 7	2750 7
Республика Хакасия	219 4	3067	4094	5054	6161	7771	9443	1125 1	1448 8	1621 2	1835 8	2069 0	2346 7	2606 8	2908 5
Алтайский край	136 5	1870	2568	3148	3955	4914	6147	7805	9732	1087 2	1205 1	1382 3	1601 0	1801 1	1945 6
Забайкальский	210	2872	4246	5442	6672	8153	9943	1216	1514	1655	1868	2110	2421	2727	2931

край	6							2	3	4	5	0	9	9	9
Красноярский край	350 3	4813	6171	7367	8674	1050 2	1247 2	1551 0	1893 5	2027 7	2325 4	2565 9	2867 2	3162 3	3417 8
Иркутская область	269 5	3643	5025	6138	7329	9125	1110 3	1377 0	1707 2	1819 3	2047 6	2264 8	2588 1	2905 0	3140 8
Кемеровская область	242 5	3313	4248	5264	6707	8654	1040 8	1255 5	1541 0	1599 5	1802 8	2047 9	2340 3	2532 6	2680 9
Новосибирская область	181 9	2658	3709	4624	5833	7264	9166	1201 7	1571 4	1679 9	1823 0	2030 9	2324 6	2552 8	2721 4
Омская область	146 6	2295	3453	4427	5483	7124	8867	1100 4	1352 5	1478 1	1670 8	1908 8	2193 1	2484 8	2620 5
Томская область	254 5	4055	5235	6685	7972	9610	1131 7	1442 9	1767 5	1934 0	2145 0	2400 1	2672 5	2981 4	3204 2
Дальневосточный федеральный округ	311 4	4298	5979	7555	9115	1150 8	1371 1	1671 3	2077 8	2315 8	2581 4	2932 0	3358 4	3757 9	4087 6
Республика Саха	453	6052	8172	9697	1131	1343	1616	1940	2381	2653	2870	3405	3991	4654	5111

(Якутия)	9				5	7	8	9	6	3	8	2	6	2	1
Камчатский край	444 9	6157	8679	1032 0	1229 8	1547 7	1854 1	2181 5	2725 4	3157 0	3574 8	3932 6	4355 2	4862 9	5316 7
Приморский край	238 3	3303	4515	5793	7033	8926	1090 3	1317 4	1680 5	1899 7	2188 9	2442 3	2744 5	2996 6	3243 1
Хабаровский край	280 0	3997	5612	7369	8948	1133 6	1288 8	1588 4	1898 5	2045 5	2265 7	2615 6	3107 6	3413 2	3678 1
Амурская область	223 2	3147	4692	5930	7354	9392	1111 1	1353 4	1666 5	1901 9	2120 8	2420 2	2678 9	3054 2	3239 7
Магаданская область	424 8	5614	7444	9386	1117 5	1467 3	1774 7	2210 2	2803 0	3265 7	3658 2	4193 4	4966 7	5712 1	6215 2
Сахалинская область	368 1	4979	6959	9331	1171 1	1524 3	1884 2	2334 6	3006 0	3262 6	3584 8	3877 1	4420 8	4900 7	5489 6
Еврейская авт. область	198 2	2790	4204	5410	6514	8190	9529	1196 9	1503 8	1689 0	1971 8	2292 8	2506 7	2735 8	2943 9
Чукотский авт. округ	568 7	8216	1350 2	1727 1	1861 8	2331 4	2570 3	3085 9	3831 7	4253 4	4686 6	5336 9	6080 7	6826 1	7628 5