

## МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО СКЛАДУ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

*Визначено склад та роль доходів персоналу підприємств,  
надано рекомендації щодо оптимізації їх складу*

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки постає необхідність у вирішенні певних складних соціально-економічних проблем, зокрема проблеми формування доходів персоналу підприємств, так як їхній склад та розмір визначають конкурентоспроможність підприємства на ринку шляхом продуктивного залучення працівників. Отримані доходи стимулюють високопродуктивну працю працівника, тим самим визначаючи місце підприємства в економічній та соціальній системі країни.

Розміри і склад доходів – одна з найважливіших, хоча й неповних, характеристик рівня життя персоналу підприємства. Доходи персоналу не тільки визначають його матеріальне положення, але й в значній мірі відображають стан і ефективність економіки і економічних відносин у суспільстві. Їх роль у життєдіяльності людини визначається тим, що рівень і асортимент споживання працівника прямо залежать від величини (розміру) доходу.

За неринкової економіки всі складові доходів персоналу підприємств чітко врегульовувались на державному рівні. Сьогодні за державою залишились лише повноваження по встановленню мінімальних норм та гарантій оплати праці. Склад доходу, форми та системи оплати праці встановлюються на рівні підприємства роботодавцем. Розширились існуючі за командно-адміністративної економіки складові доходів персоналу, що пов'язані з ринком (проценти, доход від акцій), змінилась їх роль, значимість для різних груп персоналу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значна кількість вітчизняних науковців досліджували питання формування

складу доходів працівників підприємств. Зокрема, Полякова С.В. доходи працівників поділяє на дві складові: первинні (заробітна плата) і вторинні (доход від власності на капітал, землю, природні ресурси, трансфертні платежі) [8]. Подібний склад доходів визначає і Безматерних В.Г. [1]. Тютюнник С.В. розроблено та запропоновано математичну абстрактно-інтервальну модель оптимізації сукупних доходів населення; виявлено напрями і резерви руху їх реальної складу до оптимального (еталонного) стану [11]. Крім того, російські науковці Волгін Н.А. [3], Жеребін В.М. і Романов А.Н. [4], також не залишили дане питання поза увагою.

Однак, ще й досі зазначена проблема залишається невирішеною, оскільки не визначено оптимального складу коштів, що формують доходи персоналу підприємства, який би максимально задовольнив роботодавця та працівника.

**Мета дослідження.** Розглянути теоретичні та практичні основи формування складу коштів, що формують доходи персоналу підприємств України та запропонувати заходи щодо його оптимізації.

**Викладення основного матеріалу.** Доходи персоналу підприємств являють собою сукупність грошових потоків отриманих на підприємстві, що використовуються для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу. Доходи характеризуються рівнем, складом та динамікою, співвідношенням з витратами, диференціацією по різних групах та категоріях персоналу.

Склад доходу істотно впливає на:

– результати діяльності працівників, що безпосередньо пов'язано з економікою підприємства, регіону і країни;

– взаємини між людьми та їх групами у виробничих колективах, регіонах і країні в цілому;

– якість життя працівників, що характеризує ступінь задоволення їх матеріальних, інтелектуальних і духовних потреб.

Покупна властивість грошових доходів персоналу відображає потенційні можливості його на придбання товарів та послуг, і виражається через товарний еквівалент середньодушових грошових доходів персоналу або співвідношення грошового доходу з величиною прожиткового мінімуму на працездатну особу [4].

У 1993 році відповідно до Інструкції про склад коштів, що направлені на споживання [6], в статистичній звітності загально прийнятий такий склад доходу персоналу:

– витрати на оплату праці всіх працівників підприємств, установ, організацій;

– грошові виплати і заохочення (витрати підприємств на надання матеріальної допомоги, трудових та соціальних пільг працівникам);

– доходи (дивіденди, проценти) по акціях та вкладях в майно підприємства, установи, організації, працівникам, які є членами акціонерного товариства, та перебувають в їх списковому складі.

При переході до ринкових умов господарювання відбулося ряд змін, які не минули питання формування складу коштів, що формують доходи персоналу підприємства. Державним комітетом статистики у 2004 році було затверджено Інструкцію зі статистики заробітної плати № 5 (надалі Інструкція) [5].

Відповідно до Інструкції, дохід персоналу підприємства утворюють виплати з фонду оплати праці та інші виплати, що не належать до такого фонду (рис. 1).

Кожній з перерахованих складових доходу відводиться своя роль.

Основна заробітна плата – це ставка (розцінка), що обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-квалі-

фікаційних характеристик праці; визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Вона є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Основою формування основної заробітної плати є тарифна система. Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько і високооплачуваними категоріями трудящих. Вона відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією.

Для працівника роль основної заробітної плати полягає в гарантованості заробітку відповідно до встановленої ставки або розцінки за виконану роботу по тарифно-кваліфікаційному довіднику. Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок (розцінок, окладів), які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тим самим, це дасть впевненість роботодавцю в стабільній продуктивності праці працівників та можливість спланувати обсяги виробництва й реалізації на майбутнє за встановленими нормами, проводити стратегічне планування на підприємстві.

Відмінною рисою основної заробітної плати від інших складових доходу є те, що розмір її не залежить від доходу підприємства, а виплачується відповідно до умов трудового договору.

Наступною складовою доходів працівників є додаткова заробітна плата, яка призначається для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховані в основній зарплаті. Застосування додаткової заробітної плати обумовлено необхідністю залучення кадрів на відповідні роботи або їх закріплення.

Премії, доплати і надбавки забезпечують збільшення прибутковості підприємства за рахунок зростання продуктивності праці, зниження браку та скорочення виготовлення неякісної продукції, економії окремих видів матеріальних ресурсів та зменшення їх відходів, забезпечення ритмічності устаткування та ін. Призначення надбавок до основної оплати праці полягає в тому, щоб стимулювати працівників: до підвищення трудової кваліфікації й росту майстерності; до тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності і т.д.

Доплати, як правило, компенсують підвищену інтенсивність роботи.

Різноманітні види премій, доплат та надбавок для працівників використовуються відповідно до специфіки виробництва, виду діяльності, категорії персоналу та за інших умов, які обумовлені трудовим процесом.

Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника.

Заохочувальні та компенсаційні виплати – це соціальні, нетрудові виплати, рішення щодо застосування або незастосування яких на конкретному підприємстві приймається роботодавцем та найманими працівниками за

взаємною домовленістю і фіксуються в колективному договорі. Правовими нормами встановлюється ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування.

Чітка регламентація правових підстав та умов заохочення у локальних правових актах підприємства вигідна, перш за все, працівникам, оскільки вона у значній мірі обмежує власника (або безпосереднього керівника) у свободі застосування заохочень, виборі форм і засобів стимулювання.

Компенсаційні виплати та заохочення окрім матеріального доходу працівнику додають моральне задоволення, вирішення побутових проблем, стимулювання ініціативи та творчості.

Як показує практика, найбільш формалізовані правила застосування заохочень є на підприємствах з достатньо потужними та активними профспілковими організаціями.

Щодо виплат, які не належать до фонду оплати праці, то вони носять добровільний характер. До них відносять державні допомоги та виплати зі сторони підприємства, що мають разовий характер. Ці виплати також передбачають участь працівників у прибутках підприємства.

Для підприємства такі виплати відіграють роль залучення додаткового капіталу та кваліфікованих кадрів. Для працівника це є соціальне забезпечення з боку держави та підприємства.

Аналізуючи наведений вище склад доходів, слід зазначити, що для сучасного працівника велике значення має не тільки рівень заробітної плати, а і система різних доплат та пільг. Сьогодні підприємства розвинутих країн світу (США, Австрії, Німеччини, Франції, Фінляндії та ін.) оплачують своїм працівникам не тільки відпустки, а і медичну страховку, проїзд, житло [7]. Все це призводить до скорочення витрат працівника, а отже, і до підвищення реального розміру його доходу. Так, Генрі Форд у роботі “Моє життя, мої досягнення”

підкреслював, що “Якщо Ви вимагаєте від будь кого, щоб він віддав свій час і енергію для справи, то потурбуйтеся про те, аби він не відчув фінансових труднощів. Це окупиться. Наші прибутки показують, що не дивлячись на досить хороший тариф і преміальну винагороду, яка до реформи нашої системи складала щорічно біля десяти мільйонів доларів, високі ставки є самим вигідним діловим принципом” [12].

Але не слід забувати, що найбільш суттєвою компонентою цього модуля є і залишається саме заробітна плата. В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85-90% у складі доходів персоналу підприємства [2]. В Україні в сучасних умовах питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 61%, що є одним з проявів кризи в організації праці.

Премії, доплати й надбавки, що займають необґрунтовано високу частку в загальній заробітній платі, перетворилися в механічне збільшення до тарифних ставок й окладів, не пов’язане, як правило, з результатами праці.

Залежно від конкурентоспроможності підприємства на ринку, розташування в певному регіоні, складу та кваліфікації персоналу необхідно визначити пріоритетні складові доходу і побудувати структуру доходу персоналу таким чином, щоб вона задовольняла в повній мірі і роботодавця, і працівника.

Для визначення такого оптимального складу коштів, що формують доходи персоналу підприємств проведемо аналіз існуючого.

Якщо розглянути динаміку доходів персоналу підприємств України за 2005-2006 роки, то спостерігається їх значне зростання з 120699 млн. грн. у 2005 р. до 144732 млн. грн. у 2006 році або на 20% (рис. 2).

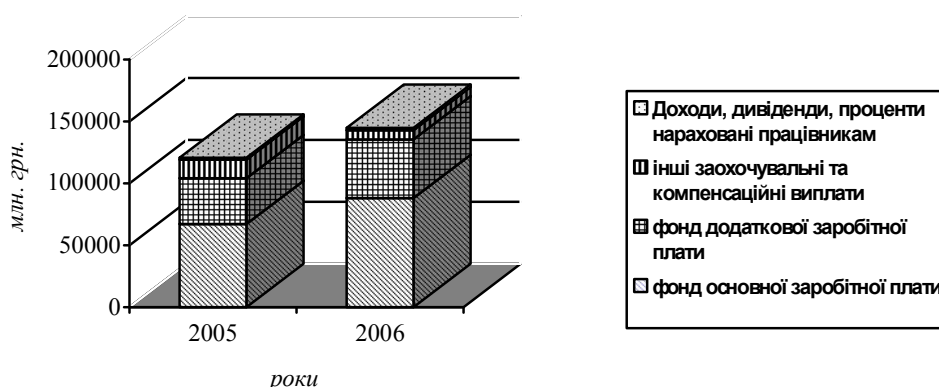


Рис. 2. Динаміка доходів персоналу підприємств України [9,10]

За даними статистики у 2006 році основну частину доходів становить фонд заробітної плати, а точніше основна заробітна плата. За досліджуваний період величина її зросла на 31,2%, а частка у загальному складі на 5%. Збільшенню підлягала і додаткова заробітна плата – на 28% збільшилась величина та на 2% частка у складі доходів. Величина показника “Доходи, дивіденди, проценти нараховані працівникам” зросла на 20%, при чому частка у складі доходів не змінилась. Щодо заохочувальних та компенсаційних

виплат то вони зменшилися у 2 рази, що свідчить про суттєве зменшення соціальних виплат працівникам роботодавцями.

Значна диференціація доходів персоналу спостерігається залежно й від регіону, що підтверджують дані таблиці 1.

Середній дохід одного працюючого в Україні становить 1097 грн., який змінюється залежно від місця розташування підприємства. Працівники промислово розвинутих регіонів отримують дохід більший середнього по країні подекуди до 62%. До таких регіонів відносять Дніпропетровську (12,3%), Донецьку (13,3%), Київську (3,2%), Запорізьку (4,8%) області і м. Київ (62,2%). Щодо працівників Житомирської області, то їх доходи на 22% менші середнього доходу працівника по Україні, до таких областей належить також Тернопільська (36,8%) та Волинська (31,2%).

Аналізуючи склад доходу окремого працівника за місяць можна зазначити, що по Україні в середньому 94,9% в загальних доходах займає заробітна плата і лише 5,1% припадає на проценти, дивіденди та інші доходи. За регіональним розшаруванням частка заробітної плати в доходах персоналу варіюється від 88,0 (Чернівецька) до 99,1% (Івано-Франківська). Заробітна плата в регіонах аграрного та рекреаційного призначення займає меншу питому вагу, за

рахунок зростання орендних виплат: Вінницька, Дніпропетровська, Кіровоградська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська, Хмельницька, Черкаська та Чернігівська області. Найбільшу частину з видів заробітної плати займає основна зарплата, і в загальних доходах працівника вона становить в середньому 58,6%. Щодо додаткової заробітної плати (31,5% в загальних доходах), то найбільшу питому вагу в ній мають доплати і надбавки, а наймізернішу частину – компенсаційні виплати. Такі виплати розповсюджені в регіонах зі шкідливими та інтенсивними умовами праці – Донецька, Луганська, Запорізька та ін.

Заохочувальні виплати в середньому по Україні займають 5% в загальному складі доходів. В областях, що містять підприємства наукомісткої галузі або в тих, де трапляються часті стихійні лиха дані виплати майже на 1% перевищують середній показник по країні.

Розглянемо також, як впливає вид економічної діяльності на склад доходів персоналу (табл. 2).

Таблиця 2. Аналіз питомої ваги складових доходів працівників підприємств за видами економічної діяльності (%) [10]

Вид економічної діяльності	Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Заохочувальні та компенсаційні виплати	Доходи, дивіденди, проценти у грошовій та натуральній формі
Сільське господарство	52,7	9,5	1,1	36,7
Промисловість	58,1	34,1	4,6	3,2
Будівництво	66,2	24,9	3,5	5,4
Діяльність транспорту та зв'язку	56,9	34,8	7,0	1,1
Фінансова діяльність	57,0	34,3	7,0	1,7
Державне управління	35,3	53,1	11,6	0,0
Освіта	62,9	31,9	5,0	0,2

Як бачимо, спостерігається значна диференціація складових доходів працівників за видами економічної діяльності. Значну частку додаткової заробітної плати та заохочувальних платежів одержують працівники підприємств, що мають гарний

економічний розвиток, та які працюють в бюджетних установах. Висока питома вага додаткової заробітної плати та заохочувальних виплат в державному управлінні, освіті, фінансовій діяльності спричинена високим стажем роботи

(досвідом), науковим рангом працівників, державним соціальним забезпеченням. Щодо дивідендів та інших доходів, то надзвичайну частину в розмірі 36,7% вони займають у доходах працівників сільського господарства (за рахунок здавання землі в оренду), в

державних закладах бюджетного підпорядкування їх взагалі не отримують.

Не малу роль в формуванні доходу працівника підприємства відіграє те, до якої категорії персоналу він належить (табл. 3).

Таблиця 3. Характеристика доходу персоналу залежно від його належності до підприємства

Категорія персоналу	Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Доходи, дивіденди, проценти нараховані працівникам
Власники	+	+	+	+
Наймані працівники	+	+	+	-
Сумісники	+	+	+/-	-

Лише дохід працівника-власника може включати всі розглянуті складові, доходи інших категорій виплачуються відповідно до законодавства.

На основі розглянутого складу доходів

персоналу підприємств в Україні та за кордоном автором запропоновано застосувати оптимальний склад доходів працівників, що буде ефективний на вітчизняних підприємствах (рис. 3).

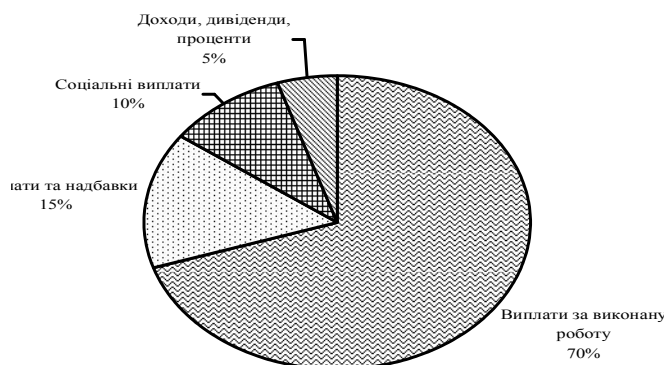


Рис. 3. Оптимальний склад доходів персоналу підприємства

Передбачається, що дохід персоналу підприємства має складатися з: виплат за виконану роботу; доплат і надбавок; виплат соціального характеру та дивідендів. Виплати за виконану роботу подібні до основної заробітної плати, доплати і надбавки – до додаткової заробітної плати. Виплати за виконану роботу мають в повній мірі відшкодувати фізичні втрати працівника

під час роботи, а доплати і надбавки компенсувати негативні умови трудового процесу та підвищити зацікавленість в збільшенні продуктивності праці. Стаття “Доходи, дивіденди, проценти” виокремлено в самостійну складову, якій в розвинутих країнах світу приділяється значна увага. Новою складовою доходів будуть соціальні виплати. Суть соціальних виплат полягає у

створенні таких умов роботи працівника, за яких роботодавець не тільки платить зарплату, але й вирішує інші потреби працівника (щодо відпочинку, харчування тощо), та зрештою сприяє кращому виконанню працівником своїх обов'язків. До них будуть включатись: надання безпроцентних грошових позик; безоплатне харчування (як безпосередньо на підприємстві, так і в закладах громадського харчування); оплата медогляду та лікування працівників і членів їх сімей; забезпечення мобільними телефонами та оплата приватних розмов працівників; медстрахування як працівників, так і членів їх сімей; недержавне пенсійне страхування; оплата оренди квартири або оплата квартплати та комунальних послуг за працівників; навчання працівників за кошти підприємства; надання абонементів у басейн, спортклуб чи фітнес-центр; перевезення працівників до місця роботи і назад або забезпечення автомобілем; поїздки на екскурсії; путівки на відпочинок; організація дозвілля на підприємстві (обладнання спеціальних кімнат зі спортивним інвентарем та іграми); оплата дитсадка для дітей працівників; квитки на заходи відпочинку та інші виплати обумовлені законодавством або колективним договором.

Такі зміни дадуть можливість працівнику збільшити свій дохід за рахунок соціальних виплат, а підприємству утримати кваліфікованих робітників та підсилити продуктивність праці.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В загальному вигляді, дохід працівника – це сума коштів, що включає в себе: заробітну плату, виплачувану працівникові за використання його праці з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства; дивіденди, що нараховують залежно від частки вкладеного капіталу й рівня рентабельності виробництва. Дослідження складу коштів, що формують

доходи працівників підприємств України за останні роки дозволяє прийти до висновку, що склад доходів значно потерпів змін за часи переходу до ринкової економіки.

За проведеним аналізом спостерігається посилення процесу диференціації доходів працівників підприємств залежно від виду економічної діяльності, регіону, категорії персоналу підприємства. Біля 58% у складі доходів працівників підприємств становить основна заробітна плата. Премії, доплати й надбавки – більше 31% від загальних доходів.

Отже, у сучасних умовах гостро постає завдання створення ефективного механізму оптимізації складу доходів працівників суб'єктів господарювання в Україні. Вирішення цього завдання вимагає розробки й обґрунтування нових методологічних підходів, які б забезпечили реалізацію відтворювальної, стимулюючої й регулюючої функцій доходів, також удосконалювання системи формування доходів працівників від власності та надання підприємству ролі джерела фінансування соціальних виплат працівника.

В подальших дослідженнях планується більш докладніше розглянути значення та структуру соціального пакету; обґрунтувати стимулюючу і відтворювальну функції доходів, та визначити залежність між фондом оплати праці та ефективністю виробництва.

#### Список використаної літератури:

1. *Безматерних В.Г.* Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки: Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки: Дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / Київський національний економічний ун-т. – К., 2001. – 179 с.

2. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

3. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Издательство “Экзамен”, 2003. – 224 с.
4. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 592 с.
5. Наказ Державного комітету статистики України “Про затвердження Інструкція зі статистики заробітної плати” від 13 січня 2004 р. № 5.
6. Наказ Міністерства статистики України “Про затвердження Інструкція про склад коштів, що направлені на споживання” від 22.02.1993 № 31.
7. Мельник С., Кошелева Г., Вольська Н. Зарубіжний досвід надання пільг у грошовій формі та пошуку джерел фінансування соціальних виплат. // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 35-40.
8. Полякова С.В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2003. – 20 с.
9. Праця України 2005: Стат. збірник / Відп. за випуск Н.В. Григорович. – К.: Державний комітет статистики України, 2006. – 352 с.
10. Праця України 2006: Стат. збірник / Відп. за випуск Н.В. Григорович. – К.: Державний комітет статистики України, 2007. – 334 с.
11. Тютюнникова С.В. Формування доходів населення в умовах ринкової трансформації економіки інверсійного типу: Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.01.01 / Харк. держ. ун-т. – Х., 1999. – 37 с.
12. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – Л.: Время, 1924 // <http://n-t.ru/ri/fr/mz.htm>.

БІРЮЧЕНКО Світлана Юріївна – аспірант кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- доходи персоналу підприємства;
- управління потенціалом підприємства



Таблиця 1. Аналіз складу середнього доходу працівника підприємства у 2006 році за регіонами [10]

Регіон	Загальний дохід одного штатного працівника		Середньо-місячна заробітна плата штатного працівника		у тому числі											Доходи, дивіденди, проценти у грошовій та натуральній формі	
	грн.	у % до середнього рівня по економіці			основна заробітна плата		додаткова заробітна плата						заохочувальні та компенсаційні виплати				
			грн.	%			грн.	%	з неї			грн.	%	з них			
					надбавки і доплати	премії за виробничі результати			компенсації	матеріальна допомога	соц. пільги			грн.	%		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Україна	1097,3	100,0	1041,0	94,9	641,9	58,5	344,5	31,4	117,5	116,1	4,1	54,6	5,0	24,6	3,7	56,3	5,1
Автономна Республіка Крим	980,2	89,3	952,0	97,1	595,5	60,7	303,8	31,0	117,6	88,7	5,2	52,7	5,4	27,8	3,8	28,2	2,9
Вінницька	856,4	78,0	793,0	92,6	519,9	60,7	235,5	27,5	93,0	71,6	2,8	37,7	4,4	24,1	1,2	63,4	7,4
Волинська	802,9	73,2	773,0	96,3	508,0	63,3	231,5	28,8	93,0	62,7	3,0	33,5	4,2	22,8	0,9	29,9	3,7
Дніпропетровська	1232,4	112,3	1149,0	93,2	703,4	57,1	399,9	32,4	126,0	141,2	4,4	45,7	3,7	17,4	3,7	83,4	6,8
Донецька	1243,8	113,3	1202,0	96,6	700,1	56,3	442,3	35,6	123,0	157,5	4,9	59,5	4,8	23,2	5,0	41,8	3,4
Житомирська	833,7	76,0	793,0	95,1	510,8	61,3	241,9	29,0	88,8	70,6	3,1	40,4	4,8	21,4	3,0	40,7	4,9
Закарпатська	882,0	80,4	868,0	98,4	553,0	62,7	269,9	30,6	112,3	78,3	5,1	45,1	5,1	26,0	5,3	14,0	1,6
Запорізька	1149,8	104,8	1091,0	94,9	652,4	56,7	379,2	33,0	117,6	139,6	4,2	59,4	5,2	20,7	4,8	58,8	5,1
Івано-Франківська	931,0	84,8	923,0	99,1	583,3	62,7	282,6	30,4	117,6	76,9	2,5	57,1	6,1	31,9	1,4	8,0	0,9
Київська	1132,4	103,2	1058,0	93,4	663,7	58,6	339,8	30,0	112,8	118,2	3,1	54,5	4,8	26,5	2,8	74,4	6,6

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Кіровоградська	906,1	82,6	819,0	90,4	537,4	59,3	242,6	26,8	97,0	63,8	2,9	39,0	4,3	23,1	0,9	87,1	9,6
Луганська	1046,7	95,4	1022,0	97,6	606,7	58,0	378,7	36,2	114,7	109,4	4,9	36,6	3,5	16,7	2,7	24,7	2,4
Львівська	948,4	86,4	923,0	97,3	591,7	62,4	284,7	30,0	109,3	86,0	4,0	46,5	4,9	23,8	2,3	25,4	2,7
Миколаївська	1030,4	93,9	955,0	92,7	597,8	58,0	299,0	29,0	107,7	97,2	3,6	58,2	5,6	23,2	4,5	75,4	7,3
Одеська	1065,6	97,1	966,0	90,7	607,3	57,0	301,6	28,3	108,3	94,7	5,7	57,1	5,4	27,4	4,7	99,6	9,3
Полтавська	1060,4	96,6	961,0	90,6	596,5	56,3	303,5	28,6	105,0	101,1	3,9	61,0	5,8	25,4	2,1	99,4	9,4
Рівненська	908,9	82,8	888,0	97,7	553,6	60,9	281,5	31,0	116,8	73,8	3,1	52,9	5,8	23,8	0,7	20,9	2,3
Сумська	904,2	82,4	857,0	94,8	571,6	63,2	243,6	26,9	93,1	68,5	2,9	41,8	4,6	21,6	2,7	47,2	5,2
Тернопільська	764,0	69,6	727,0	95,2	491,2	64,3	204,1	26,7	88,4	49,0	2,2	31,7	4,1	19,6	2,5	37,0	4,8
Харківська	1041,8	94,9	974,0	93,5	611,1	58,7	311,3	29,9	125,7	92,4	4,7	51,6	5,0	22,0	3,1	67,8	6,5
Херсонська	856,2	78,0	800,0	93,4	532,0	62,1	232,8	27,2	92,2	62,4	4,7	35,2	4,1	19,3	2,9	56,2	6,6
Хмельницька	858,0	78,2	792,0	92,3	522,1	60,9	223,2	26,0	88,8	55,3	2,7	46,7	5,4	25,4	2,1	66,0	7,7
Черкаська	961,6	87,6	846,0	88,0	564,1	58,7	244,6	25,4	94,9	70,7	2,7	37,4	3,9	21,6	2,3	115,6	12,0
Чернівецька	850,0	77,5	819,0	96,4	520,4	61,2	257,4	30,3	116,1	65,1	1,8	41,1	4,8	27,4	2,1	31,0	3,6
Чернігівська	859,4	78,3	790,0	91,9	524,8	61,1	224,4	26,1	84,1	63,7	2,9	40,8	4,8	24,7	1,8	69,4	8,1
м. Київ	1780,1	162,2	1729,0	97,1	1005,4	56,5	608,8	34,2	188,1	269,1	6,1	114,8	6,5	42,4	8,4	51,1	2,9
м. Севастополь	1017,5	92,7	1005,0	98,8	622,5	61,2	340,4	33,5	123,2	104,8	4,4	42,1	4,1	22,4	3,4	12,5	1,2

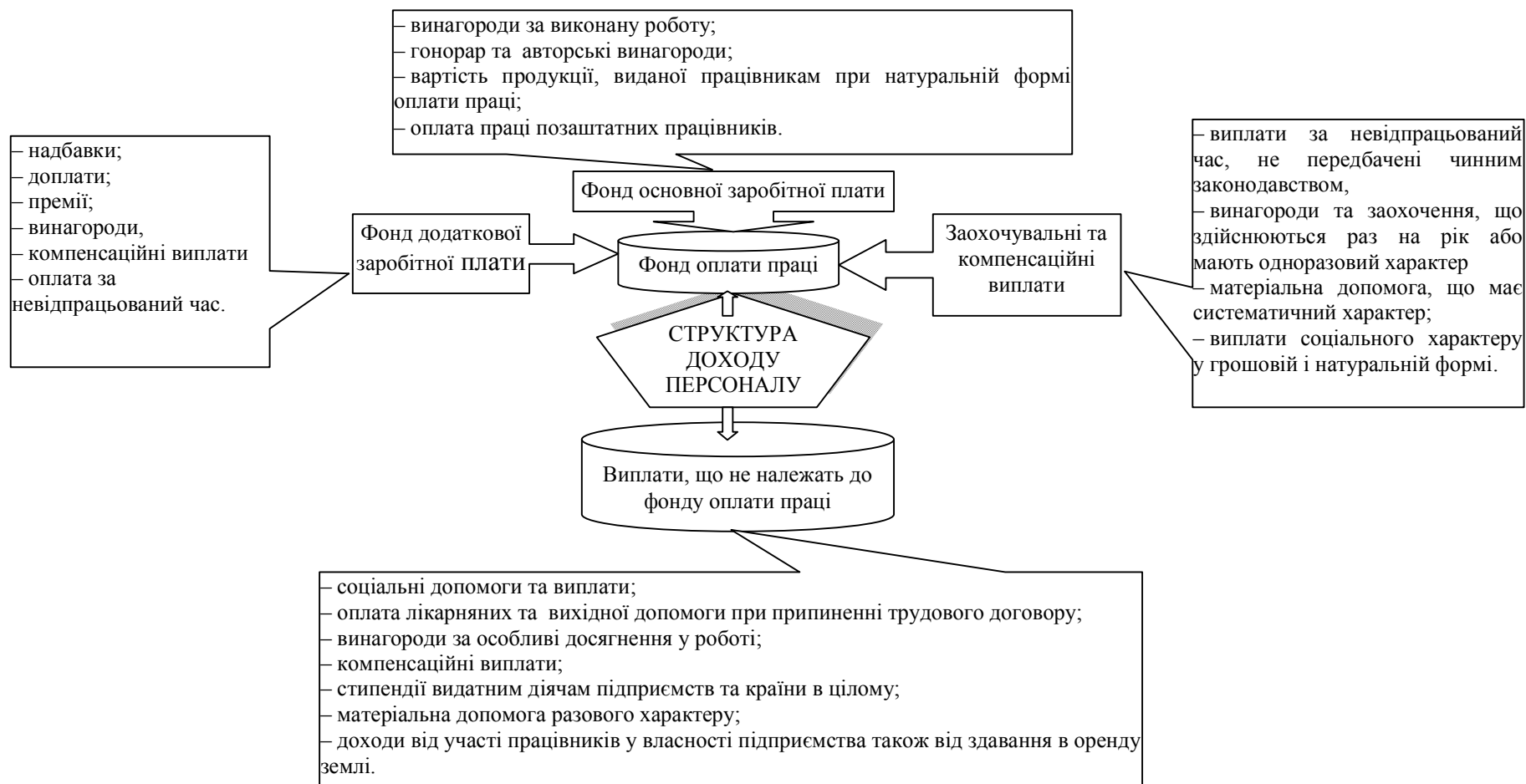


Рис. 1. Складові доходу працівника підприємства [5]