

## Средняя заработная плата: подходы к определению показателя

Статья «Средняя заработная плата: подходы к определению показателя» посвящена изучению различных методик исчисления данного показателя, как используемых официальными органами государственной статистики Российской Федерации, так и предлагаемых современными исследователями.

Целью данного исследования является анализ существующих подходов к расчету показателя средней заработной платы работников предприятий и организаций, а также внесение некоторых дополнений, способствующих уточнению данного показателя.

Информационной базой для данного исследования являются нормативно-правовые акты Правительств Российской Федерации, статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики России по разделу «Социально-экономические показатели: уровень жизни населения», а также материалы научных статей, отражающих различные подходы к исчислению показателя средней заработной платы. Экспериментальной базой исследования послужили данные по средней заработной плате сотрудников одной из общеобразовательных организаций Хабаровского края.

В процессе проведения исследования применялись следующие методы: аналитический, статистический, расчетно-математический, графический.

Основным результатом исследования является вариант дополнения методики исчисления показателя средней заработной платы в рамках предприятий или организаций, применяемой Госкомстатом России, посредством введения поправочного коэффициента. Его суть состоит в учёте специфики формирования материальных показателей для разных категорий сотрудников в организации или на предприятии, главным образом – работающих на условиях внутреннего совместительства должностей. Необходимость введения данного коэффициента исходит из

сложившейся действительности условий труда широкого круга организаций, когда работник вынужден, помимо основной занимаемой им должности, исполнять дополнительные трудовые обязанности. В итоге нередко ситуация, когда показатель средней заработной платы на предприятии сложно оценить объективно в силу того, что он складывается из расчета нескольких ставок, приходящихся на одного штатного сотрудника. Иными словами, средняя заработная плата работников оказывается искусственно завышенной, поскольку не включает в себя поправку на интенсивность деятельности, или рабочую нагрузку, сотрудника. Предлагаемый вариант расчёта показателя средней заработной платы близок по своей сути к исчислению размера оплаты трудовой деятельности исходя из тарифной ставки. Однако в отличие от имеющихся методик по данному аспекту исследований, рассматриваемый поправочный коэффициент направлен на учёт соотношения показателей по внутреннему и внешнему совместительству в рамках одной организации или предприятия. В этом и заключается новизна проведённого исследования.

Как представляется, предлагаемый вариант расчета статистического показателя средней заработной платы будет более объективно отражать специфику оплаты труда в организациях и на предприятиях. Как следствие, это позволит проводить более качественный анализ при изучении основных социально-экономических показателей уровня жизни населения и способствовать более продуктивной работе государственных органов, предприятий и учреждений, использующих показатель средней заработной платы в своей дальнейшей деятельности.

**Ключевые слова:** средняя заработная плата, внутреннее совместительство, внешнее совместительство, поправочный коэффициент.

T.M. Pozdnyakova

Sholom-Aleichem Priamursky State University, Birobidzhan, Russia

## An average salary: approaches to the index determination

The article "An average salary: approaches to the index determination" is devoted to studying various methods of calculating this index, both used by official state statistics of the Russian Federation and offered by modern researchers.

The purpose of this research is to analyze the existing approaches to calculating the average salary of employees of enterprises and organizations, as well as to make certain additions that would help to clarify this index.

The information base of the research is laws and regulations of the Russian Federation Government, statistical and analytical materials of the Federal State Statistics Service of Russia for the section «Socio-economic indexes: living standards of the population», as well as materials of scientific papers, describing different approaches to the average salary calculation. The data on the average salary of employees of educational institutions of the Khabarovsk region served as the experimental base of research. In the process of conducting the research, the following methods were used: analytical, statistical, calculated-mathematical and graphical.

The main result of the research is an option of supplementing the method of calculating average salary index within enterprises or organizations, used by Goskomstat of Russia, by means of introducing a correction factor. Its essence consists in the specific formation of material indexes for different categories of employees in enterprises or organizations, mainly engaged in internal secondary jobs.

The need for introducing this correction factor comes from the current reality of working conditions of a wide range of organizations, when an employee is forced, in addition to the main position, to fulfill additional job duties. As a result, the situation is frequent when the average salary at the enterprise is difficult to assess objectively because it consists of calculating multiple rates per staff member. In other words, the average salary of employees is artificially high because it does not include a correction for the intensity of activity or workload of the employee.

The offered option of calculating the average salary is similar in nature to the calculation of the salary labor activities based on tariff rates. However, in contrast to the existing methods according to this aspect of research, the correction factor under study is aimed at accounting ratios for the internal and external secondary jobs within the same organization or enterprise. This is the novelty of the conducted research. It appears that the proposed version of calculating the statistical average salary will be more objective to reflect the specifics of remuneration in organizations and enterprises. Consequently, this will allow for a more qualitative analysis in the research of the key socio-economic indexes of living standards of the population and contribute to a more productive work of the government authorities, enterprises and institutions that use the average salary index in their future activities.

**Keywords:** average salary, internal secondary job, external secondary job, correction factor.

## Введение

Современные социально-экономические условия формирования российского общества характеризуются существенной неоднородностью происходящих в нём процессов. В этой связи одной из важнейших задач социально-экономической политики на современном этапе развития российского общества и государства в целом является обеспечение устойчивого повышения уровня жизни населения. Реализация этой задачи предполагает широкий спектр мер и мероприятий, в том числе направленных на рост социально-экономических показателей, которые являются важнейшими индикаторами обозначенного процесса.

Актуальность данной проблемы проявляется также на правительственном уровне. На поддержание социально-экономической устойчивости государства и общества направлены так называемые Майские Указы Президента Российской Федерации – правительственные акты, принятые 07.05.2012 г., в числе которых Указ Президента Российской Федерации № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» [1] и Указ Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [2], и другие. Их содержание отражает ряд направлений государственной деятельности, конечной целью которых является повышение темпов и обеспечение устойчивости экономического роста, многоплановая социальная поддержка различных групп населения. Особый общественный резонанс приобрело положение об увеличении реальных доходов граждан Российской Федерации, за основу которого взято повышение размера заработной платы работающих граждан.

Средняя заработная плата является одним из ключевых социально-экономических показателей уровня жизни населения, которую получают работники организаций различного типа. Данный показатель в общей сложности представлен в статистике в двух основных видах: абсолютном – в виде размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в рублях на соответствующий период, и относительном – в виде динамики, то есть отношения показателя средней заработной платы в процентах к соразмерному предшествующему периоду. Помимо этого ведётся учёт данного показателя по регионам, субъектам Российской Федерации, производственным отраслям и некоторым другим параметрам.

Необходимость детального анализа данного показателя заключается в его особой функциональной значимости: именно размер средней номинальной начисленной заработной платы используется в качестве базового для формирования многих других социально-экономических показателей (таких как доля работающих бедных, доля занятых с низким уровнем заработной платы). Также на данный показатель, особенно его региональные значения, ориентирован расчет размеров некоторых социальных пособий и выплат. Таким образом, показатель средней заработной платы во многом не только индицирует социально-экономическое благополучие общества, но и в определённом смысле предопределяет его.

Особую актуальность в данной связи приобретает проблема выбора способов исчисления средней номинальной начисленной заработной платы, которые, как представляется, в силу непосредственного акцентирования внимания Правительства Российской Федерации на проблеме роста

реальных доходов населения, получили широкое развитие в современной экономической литературе.

Следует отметить, что методика расчёта средней заработной платы, применяемая Федеральной службой государственной статистики довольно проста. Она базируется на соотношении показателей общего фонда заработной платы и среднесписочной численности работников организаций за определённый период, то есть фактически представляет собой нахождение среднего арифметического значения [3].

Вместе с тем, множество научных исследований, посвящённых анализу рассматриваемого показателя, свидетельствуют о несовершенстве способов его исчисления. Особенно разнообразны подходы к определению составляющих пропорции (соотношения общего фонда заработной платы и среднесписочной численности работников в организации) в отношении её знаменателя.

Вплоть до 2016 года Госкомстат России при расчёте средней номинальной начисленной заработной платы принимал во внимание лишь показатели крупных и средних предприятий [4]. При этом довольно широкий спектр организаций меньшего масштаба оказывался за пределами проводимых исчислений. Это обстоятельство заведомо способствовало определённому искажению статистических данных и не давало объективной картины по исчисляемому показателю.

В контексте современной социально-экономической политики, проводимой государством, назрела необходимость максимального уточнения всех компонентов, формируемых в показатель средней заработной платы трудящихся.

В этой связи Федеральной службой государственной статистики был подготовлен проект новой методики, который нашел свое отражение

в Постановлении Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. №973 [5]. Его содержание направлено на совершенствование статистического учёта посредством включения в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы. Иными словами, ведение статистического учёта по рассматриваемому показателю с 2016 года, помимо среднемесячного дохода от трудовой деятельности работников крупных и средних организаций, будет включать и доходы от трудовой деятельности довольно широкого круга лиц, указанных в Положении. Безусловно, это является положительным моментом в плане более объективного выявления среднего размера доходов населения от трудовой деятельности.

Однако ряд исследователей высказывает определённые опасения, связанные не столько с самой методикой, сколько с выводами, которые будут делаться на основе данных, полученных в ходе её применения. Так, официальные доходы наёмных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, как правило, несколько ниже реальных [6]. В этой связи неизбежна недостаточно полная оценка числителя «зарплатной» пропорции, что приведёт к некоторому искусственному понижению показателя средней заработной платы в целом. На этом фоне может сложиться не совсем объективное представление о росте средней заработной платы относительно средней по региону некоторых категорий работников бюджетной сферы, стоящих на особом контроле у Правительства Российской Федерации.

Таким образом, результаты исчислений по методике, предлагаемой официальными органами, по нашему мне-

нию, в определённой степени способствуют повышению объективности исчисления показателя средней заработной платы. Однако их нельзя в полной мере использовать для дальнейших целей без отрыва от динамики данного показателя, особенно при оценке эффективности результатов реализации ряда государственных программ, предусмотренных Майскими Указами Президента РФ.

Подходы современных исследователей, предлагаемые в рамках изучаемой проблематики, также содержат существенные рациональные дополнения к официально применяемой Госкомстатом России методике исчисления средней заработной платы.

Вопросы определения средней заработной платы в России рассмотрены в трудах Н.А. Воробьёвой и А.А. Гусниевой [7]. О.В. Кучмаевой, Л.И. Агеевой и П.А. Смеловым проведены экспериментальные расчеты средней заработной платы на объединенной основе традиционной общегосударственной статистики и административной статистики в сопоставлении с официальными данными с целью охвата статистическим учётом индивидуальных предпринимателей и лиц, приравненных к индивидуальным предпринимателям [8].

Л.А. Востриковой и А.А. Дубровкиным проведён анализ соотношения средней заработной платы и производительности труда [9], а И.У. Бакишевой – конометрическое моделирование динамики средней заработной платы в России [10].

Дифференциация заработной платы между работниками различных профессий и разных отраслей и возможные способы её преодоления освещены в статье Т.В. Илиной, Ю.А. Остафийчук и И.Ю. Телепняк [11]. В статье Р.И. Поповой исследована средняя заработная плата и малооплачиваемость работников по видам эконо-

мической деятельности [12]. Статистическое исследование уровня заработной платы в региональном аспекте проведено И.В. Бутенко [13].

Особенности порядка исчисления средней заработной платы были рассмотрены в статье В.А. Тереховой [14]. Л. Широкова в статье «О средней заработной плате в бюджетной сфере» затронула проблему факторов, влияющих на показатели средней зарплаты, её взаимосвязи с базовыми окладами и ставками [15].

Современные тенденции изменений средней заработной платы в России освещены в статье С.Н. Гапоновой и Л.С. Леонтьевой [16]. Изменения в порядке исчисления размера среднего заработка, обусловленные принятием Правительством РФ постановления от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», проанализированы А.Р. Тамбовцевой [17].

Актуальные подходы к методологическим проблемам расчёта и использования показателя средней заработной платы в России представлены в работах К.Э. Лайкама [18] и О.И. Карасёва и других исследователей [6].

Вместе с тем, ряд вопросов остаётся открытым для обсуждения. Среди них – проблема исчисления средней заработной платы с учётом внутреннего и внешнего совмещения должностей. Это и является предметом нашего исследования.

### **1. Экспериментальный вариант исчисления средней заработной платы посредством применения поправочного коэффициента**

Показатель средней заработной платы с учётом совместительства отчасти является самостоятельным, поскольку статистическая деятельность предприятий предполагает

ет исчисление материальных средств из расчёта на ставку рабочего времени или на количество аттестованных рабочих мест.

Однако следует понимать, что внутреннее совмещение должностей является довольно распространённым явлением, своеобразным инструментарием, посредством которого в организациях достигается определённый уровень средней заработной платы. Иными словами, совмещение работником нескольких должностей в пределах одной организации, на наш взгляд, часто служит косвенным показателем недостаточного уровня оплаты труда при работе на ставку рабочего времени. Данное обстоятельство не способствует повышению эффективности функционирования организации в целом и несколько искажает показатель средней заработной платы.

Как отмечают современные исследователи, статистика заработной платы организаций свидетельствует о более высокой оплате труда сотрудников, работающих на условиях внутреннего совместительства [19]. При этом, средняя заработная плата внешних совместителей, как правило, ниже, чем других категорий работников организаций. Довольно интересная методика расчёта завышения средней заработной платы в этой связи представлена в работе О.И. Карасёва и его соавторов [6].

Таким образом, более объективным представляется исчисление показателя средней номинальной начисленной заработной платы для сотрудников организаций и предприятий с учётом занимаемых ими в совокупности ставок рабочего времени.

С этой целью представляется возможным введение поправочного коэффициента, отражающего соотношение количества сотрудников, работающих на условиях внешне-

го и внутреннего совмещения должностей, и занимаемых ими ставок рабочего времени.

За основу расчёта показателя средней заработной платы при этом примем официально используемую методику, разработанную и внедряемую Госкомстатом РФ. Она исчисляется делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде. В фонд заработной платы при этом включаются начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая системный характер [20].

В упрощённом виде без уточнения периода, за который проводится исчисление, показатель среднемесячной начисленной заработной платы можно выразить посредством математического выражения:

$$C = \frac{x}{y}, \quad (1)$$

где:  $C$  – средняя заработная плата,  
 $x$  – фонд начисленной заработной платы работников;  
 $y$  – среднесписочная численность работников в организации.

Величина поправочного коэффициента по внутреннему и внешнему совместительству может быть рассчитана следующим образом:

$$K = \frac{c_{1,2}}{\partial}, \quad (2)$$

где:  $K$  – поправочный коэффициент;  
 $c_1$  – количество сотрудников, работающих по внутреннему совместительству;  
 $c_2$  – количество сотрудников, работающих по внешнему совместительству,

$\partial$  – общее количество ставок занимаемых совместителями должностей.

Таким образом, показатель среднемесячной начисленной заработной платы с учётом применения поправочного коэффициента может быть представлен в виде произведения двух множителей:

$$\Delta C = C \times K, \quad (3)$$

где:  $\Delta C$  – среднемесячная заработная плата с учётом количества должностей;  
 $C$  – среднемесячная заработная плата, рассчитанная по официальной методике;  
 $K$  – поправочный коэффициент.

Следует отметить, что предлагаемый вариант исчисления средней заработной платы по организации с учетом совместительства отражает не само значение данного показателя в «классическом» понимании, а, скорее, будет показывать его отклонение от показателя, рассчитанного по официальной методике.

## 2. Исчисление показателя средней заработной платы с учётом поправочного коэффициента для конкретной организации

Как отмечают современные исследователи, одной из отраслей, в рамках которых широко распространено явление совместительства, является образование [5]. В этой связи, в качестве примера, иллюстрирующего возможность практического применения предлагаемого варианта исчисления средней заработной платы по организации, приведём расчёт по одной из общеобразовательных организаций Хабаровского края. С целью сохранения конфиденциальности персональных данных и некоторых других сведений обозначим её как организацию N.

Таблица 1

## Количество сотрудников по категориям (человек) и размер средней заработной платы (рублей) в организации N

Категория сотрудников	Количество сотрудников (человек)	Количество занимаемых ставок/должностей (из расчёта часов рабочего времени)	Средний размер заработной платы
Штатные сотрудники, работающие без совместительства должностей	5	1	18000
Сотрудники, работающие по внутреннему совместительству	5	6	54000
Сотрудники, работающие по внешнему совместительству	2	1,5	9000
Итого	12	8,5	27000

Коротко опишем специфику состава сотрудников организации, принятой в качестве экспериментальной базы исследования. Помимо основной категории работников, здесь трудятся внешние совместители. Кроме того, определённая часть сотрудников совмещает несколько должностей в рамках данной организации (являются внутренними совместителями). Контингент педагогического коллектива по интересующим нас категориям согласно штатному расписанию и тарификации организации N представлен в табл. 1.

Как показывают данные, представленные в табл. 1, средний размер номинальной начисленной заработной платы, рассчитанный по методике Госкомстата, в организации N составляет 27000 рублей.

При этом отклонения минимальных и максимальных значений рассматриваемого показателя от средней величины весьма значительны. Так, размер средней заработной платы для штатных сотрудников, работающих без совмещения должностей, ниже среднего значения заработной платы по организации в целом в 1,5 раза, сотрудников, работающих по внешнему совместительству – в 3 раза, в то время как для сотрудников с внутренним совмещением должностей данный показатель в 2 раза выше

среднего. Подобные разрывы в значениях показателя средней заработной платы позволяет сделать предположение о наличии существенных недостатков в методике его исчисления. Поскольку наиболее значимое искажение среднего показателя образуется за счёт различий заработной платы внутренних и внешних совместителей, представляется необходимым скорректировать подход к исчислению показателя средней заработной платы за счёт этих категорий работников. С этой целью и предлагается применение поправочного коэффициента.

Проведём необходимые расчёты и определим значения показателей средней заработной платы в организации посредством экспериментального варианта исчисления. Для удобства проведения вычислений длительность отработанного периода, для которого будет проводиться расчёт, за 1 месяц.

При подобном допущении величина поправочного коэффициента по внутреннему и внешнему совместительству для организации N, рассчитанная по формуле (2) на основе данных, представленных в таблице 1, составит:

$$K = (5 + 2) : (6 + 1,5) = 0,93.$$

Отсюда показатель среднемесячной начисленной заработной платы с учётом применения поправочного ко-

эффициента на основе формулы 3 составит:

$$\Delta C = 27 \times 0,93 = 25110.$$

Иными словами, средняя заработная плата в организации N, рассчитанная с учётом поправочного коэффициента для категорий работников, работающих по внутреннему и внешнему совместительству, составит 25110 рублей, что составляет 93% от показателя средней заработной платы, рассчитанного по методике Госкомстата.

В табл. 2 отражена степень отклонения значений показателя средней заработной платы для разных категорий сотрудников организации N, от значения показателя средней заработной платы, исчисленного по методике Госкомстата и по экспериментальному варианту расчёта с применением поправочного коэффициента.

Проведённые вычисления выявляют снижение отклонений показателя средней заработной платы для разных категорий сотрудников на 3–5% от среднего показателя по организации при исчислении данных показателей посредством экспериментального варианта с учётом поправочного коэффициента.

Данная тенденция не касается лишь сотрудников, работающих на условиях внутреннего совместительства должностей. Для этой категории, напротив, характерно усиление имеющегося от среднего показателя отклонения, обусловленное более высокими, по сравнению с другими категориями работников, заработными платами. Вместе с тем, данное обстоятельство нивелируется при учёте соотношения количества сотрудников данной категории и количества занимаемых ими ставок.

В целом же расчёт показателя средней заработной платы по экспериментальной методике посредством применения поправочного коэффициента

**Отклонения показателей средней заработной платы сотрудников организации N от среднего показателя по организации, исчисленного по методике Госкомстата РФ и по экспериментальному варианту с учётом поправочного коэффициента**

Категория сотрудников	Средний размер заработной платы (рублей)		Отклонение от показателя среднего размера заработной платы (%), рассчитанного:	
	по методике Госкомстата	с учётом поправочного коэффициента*	по методике Госкомстата	с учётом поправочного коэффициента
Штатные сотрудники, работающие без совместительства должностей	18000	расчёт не предусмотрен	67	72
Сотрудники, работающие по внутреннему совместительству	54000	расчёт не предусмотрен	200	202
Сотрудники, работающие по внешнему совместительству	9000	расчёт не предусмотрен	33	36
Итого	27000	25110	0	93

\*поскольку поправочный коэффициент применяется с целью корректировки показателя средней заработной платы по организации, отдельно для разных категорий сотрудников он не рассчитывается. За основу расчёта отклонений показателей от экспериментально исчисляемого среднего показателя взяты данные средней заработной платы по категориям сотрудников, рассчитанные по методике Госкомстата.

способно в определённой мере скорректировать значение исчисляемого показателя в рамках организации.

### Заключение

В ходе исследования, проведённого на основе анализа нормативно-правовых актов Правительства Российской Федерации, материалов Федеральной службы государственной статистики России и современных научных подходов к исчислению показателя средней заработной платы сотрудников организаций и предприятий, а также посредством использования необходимых данных по конкретной организации, были получены следующие результаты теоретического и практического характера.

Большинство изученных методик исчисления средней заработной платы (как применяемая с 2016 года официальной статистикой, так и предлагаемые в качестве вариантов) в целом направлены на максимальное уточнение всех составляющих «зарплатной» пропорции, особенно в части её знаменателя.

Данная тенденция представляется весьма целесообразной и, как видится, является естественным явлением в

сложившихся экономических условиях. Поскольку методика Госкомстата находится на начальном этапе реализации, она представляется открытой для внесения разного рода поправок. Современные исследователи также не исключают возможности её корректировки по некоторым аспектам.

Предлагаемый экспериментальный вариант дополнения методики исчисления показателя средней заработной платы в рамках предприятий или организаций, применяемой Госкомстатом России, посредством введения поправочного коэффициента является основным результатом проведённого исследования. Его практическая значимость заключается в уточнении «зарплатной» пропорции в части её знаменателя в отношении учёта категорий персонала организаций и предприятий.

Как показывают результаты эксперимента, проведённого в рамках исследования, исчисление показателя средней заработной платы с учётом поправочного коэффициента способно скорректировать значение изучаемого показателя по организации в целом и несколько приблизить его к показателю средней заработной платы различных категорий сотрудников.

Таким образом, экспериментальный вариант исчисления средней заработной платы позволяет несколько снивелировать искажения, получаемые при расчёте изучаемого показателя посредством официально применяемой методики, искусственно завышающей значения данного показателя. Эффективность экспериментального варианта исчисления средней заработной платы с учётом поправочного коэффициента, отражающего аспекты внутреннего и внешнего совместительства, подтверждена расчётами, проведёнными по данным конкретной организации.

Корректировка исчисления статистического показателя средней заработной платы, как видится, будет более объективно отражать специфику оплаты труда в организациях и на предприятиях. В целом это позволит проводить более качественный анализ при изучении основных социально-экономических показателей уровня жизни населения и способствовать более продуктивной работе государственных органов, предприятий и учреждений, использующих показатель средней заработной платы в своей дальнейшей деятельности.

## Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. No. 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» URL: [www.base.garant.ru/711334850/](http://www.base.garant.ru/711334850/).
2. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. No. 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» URL: [www.base.garant.ru/71195760/](http://www.base.garant.ru/71195760/).
3. Письмо ФНС No. AC-4-2/12722 от 2013 г. (с изменениями от 21.03.2017 г.) URL: [www.consultant.ru/document/consultant/150125](http://www.consultant.ru/document/consultant/150125).
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. No. 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». URL: [www.base.garant.ru/12158040/](http://www.base.garant.ru/12158040/).
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. No. 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)». URL: [www.base.garant.ru/71195850/](http://www.base.garant.ru/71195850/).
6. Карасёв О.И., Карасёва Л.А., Охрименко А.А. Методологические проблемы расчёта и использования показателя средней заработной платы на региональном уровне. // Вопросы статистики. 2016. No.12. С. 3–12.
7. Воробьёва Н.А., Гусниева А.А. Средняя заработная плата в РФ: вопросы определения. // Устойчивое развитие: общество и экономика: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 290-летию Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, 23–26 апреля 2014 г.). С-Пб.: ООО Нестор-История, 2014. С. 86–87.
8. Кучмаева О.В., Агеева Л.И., Смелов П.А. О совершенствовании методологии расчёта показателя «средняя заработная плата» // Вопросы статистики. 2015. No. 7. С. 3–9.
9. Вострикова Л.А., Дубровкин А.А. Анализ соотношения производительности труда и средней заработной платы. // Актуальные проблемы учёта, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности организаций: материалы Международной заочной научно-практической конференции (Воронеж, 5 декабря 2013 г.). Воронеж: Изд-во ВГУ, 2013. С. 61–64.
10. Бакишева И.У. Конометрическое моделирование динамики средней заработной платы в России // Вестник магистратуры. 2015. No. 12-2 (51). С. 14–17.
11. Ильина Т.В., Остафийчук Ю.А., Телепняк И.Ю. Дифференциация заработной платы в экономике современной России // Факторы повышения эффективности российской эконо-

## References

1. Decree of the President of the Russian Federation 07 May 2012 No. 596 «O dolgosrochnoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy politike» URL: [www.base.garant.ru/711334850/](http://www.base.garant.ru/711334850/). (In Russ.)
2. Decree of the President of the Russian Federation 07 May 2012 No. 597 «O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoy sotsial'noy politiki» URL: [www.base.garant.ru/71195760/](http://www.base.garant.ru/71195760/). (In Russ.)
3. Letter FNS No. AS-4-2/12722 2013 (with changes 21.03.2017) URL: [www.consultant.ru/document/consultant/150125](http://www.consultant.ru/document/consultant/150125). (In Russ.)
4. Resolution of the Government of the Russian Federation 24 December 2007. No.922 «Ob osobennostyakh poryadka ischisleniya sredney zarabotnoy platy». URL: [www.base.garant.ru/12158040/](http://www.base.garant.ru/12158040/). (In Russ.)
5. Resolution of the Government of the Russian Federation 14 September 2015. No. 973 «O sovershenstvovanii statisticheskogo ucheta v svyazi s vklyucheniem v ofitsial'nuyu statisticheskuyu informatsiyu pokazatelya srednemesyachnoy nachislennoy zarabotnoy platy naemnykh rabotnikov v organizatsiyakh, u individual'nykh predprinimateley i fizicheskikh lits (srednemesyachnogo dokhoda ot trudovoy deyatel'nosti)». URL: [www.base.garant.ru/71195850/](http://www.base.garant.ru/71195850/). (In Russ.)
6. Karasev O.I., Karaseva L.A., Okhrimenko A.A. Metodologicheskie problemy rascheta i ispol'zovaniya pokazatelya sredney zarabotnoy platy na regional'nom urovne. Voprosy statistiki. 2016. No. 12. P. 3–12. (In Russ.)
7. Vorob'eva N.A., Gusnieva A.A. Srednyaya zarabotnaya plata v RF: voprosy opredeleniya. Ustoychivoe razvitie: obshchestvo i ekonomika: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 290-letiyu Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta (Saint-Petersburg, 23–26 April 2014 g.). Saint-Petersburg: ООО Nestor-Istoriya, 2014. P. 86–87. (In Russ.)
8. Kuchmaeva O.V., Ageeva L.I., Smelov P.A. O sovershenstvovanii metodologii rascheta pokazatelya «srednyaya zarabotnaya plata». Voprosy statistiki. 2015. No. 7. P. 3–9. (In Russ.)
9. Vostrikova L.A., Dubrovkin A.A. Analiz sootnosheniya proizvoditel'nosti truda i sredney zarabotnoy platy. Aktual'nye problemy ucheta, ekonomicheskogo analiza i finansovo-khozyaystvennogo kontrolya deyatel'nosti organizatsiy: materialy Mezhdunarodnoy zaочноy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Voronezh, 5 December 2013). Voronezh: Izd-vo VGU, 2013. P. 61–64. (In Russ.)
10. Bakisheva I.U. Konometricheskoe modelirovanie dinamiki sredney zarabotnoy platy v Rossii. Vestnik magistratury. 2015. No. 12-2 (51). P. 14–17. (In Russ.)
11. Il'ina T.V., Ostafiychuk Yu.A., Telepnyak I.Yu. Differentsiatsiya zarabotnoy platy v ekonomike sovremennoy Rossii. Faktory povysheniya effektivnosti rossiyskoy ekonomiki: materialy

мики: материалы Международной научно-практической конференции (Краснодар, 01 апреля 2014 г.). Краснодар: филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2014. С. 85–91.

12. *Попова Р.И.* Средняя заработная плата и малооплачиваемость работников по видам экономической деятельности в 2013–2015 гг. // Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских территорий: материалы V Всероссийской электронной научно-практической конференции (Чебоксары, 15 апреля – 15 мая 2016 г.). Чебоксары: Изд-во Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова: «Издательский дом «Пегас», 2016. С. 97–102.

13. *Бутенко И.В.* Статистическое исследование уровня заработной платы в регионах Центрального федерального округа // Научные записки ОрелГИЭТ. 2011. № 2. С. 93–95.

14. *Терехова В.А.* Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. // Бухгалтерский учёт в издательстве и полиграфии. 2008. № 4. С. 24–26.

15. *Широкова Л.* О средней заработной плате в бюджетной сфере // Человек и труд. 2012. № 8. С. 32–36.

16. *Гапонова С.Н., Леонтьева Л.С.* Современные тенденции изменений средней заработной платы в России // Ценности и интересы современного общества: материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 27–29 мая 2014 г.). М.: МГУЭСИИ, 2014. С. 115–118.

17. *Тамбовцева А.Р.* Средняя заработная плата: новые особенности порядка и исчисления // Экономика железных дорог. 2008. № 5. С. 36–47.

18. *Лайкам К.Э.* О развитии системы статистических показателей заработной платы. // Вопросы статистики. 2016. № 10. С. 3–11.

19. *Коокуева В.В.* Оценка динамики средней номинальной заработной платы в России // Форум молодых учёных. 2016. № 3(3). С. 142–145.

20. Российский статистический ежегодник. 2016. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017. С. 177.

Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Krasnodar, 01 April 2014). Krasnodar: filial FGBU «REA» Minenergo Rossii, 2014. P. 85–91. (In Russ.)

12. *Popova R.I.* Srednyaya zarabotnaya plata i malooplachivaemost' rabotnikov po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti v 2013–2015 gg. Problemy i perspektivy razvitiya sotsial'no-ekonomicheskogo potentsiala rossiyskikh territoriy: materialy V Vserossiyskoy elektronnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Cheboksary, 15 April – 15 May 2016). Cheboksary: Izdvo Chuvashskiy gosudarstvennyy universitet im. I.N. Ul'yanova: «Izdatel'skiy dom «Pegas», 2016. P. 97–102. (In Russ.)

13. *Butenko I.V.* Statisticheskoe issledovanie urovnya zarabotnoy platy v regionakh Tsentral'nogo federal'nogo okruga. Nauchnye zapiski OrelGIET. 2011. No. 2. P. 93–95. (In Russ.)

14. *Terekhova V.A.* Ob osobennostyakh poryadka ischisleniya sredney zarabotnoy platy. Bukhgalterskiy uchet v izdatel'stve i poligrafii. 2008. No. 4. P. 24–26. (In Russ.)

15. *Shirokova L.* O sredney zarabotnoy plate v byudzhethnoy sfere. Chelovek i trud. 2012. No. 8. P. 32–36. (In Russ.)

16. *Gaponova S.N., Leont'eva L.S.* Sovremennye tendentsii izmeneniy sredney zarabotnoy platy v Rossii. Tsennosti i interesy sovremennogo obshchestva: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Moscow, 27–29 May 2014). Moscow: MGUESII, 2014. P. 115–118. (In Russ.)

17. *Tambovtseva A.R.* Srednyaya zarabotnaya plata: novye osobennosti poryadka i ischisleniya. Ekonomika zheleznykh dorog. 2008. No. 5. P. 36–47. (In Russ.)

18. *Laykam K.E.* O razvitii sistemy statisticheskikh pokazateley zarabotnoy platy. Voprosy statistiki. 2016. No. 10. P. 3–11. (In Russ.)

19. *Kookueva V.V.* Otsenka dinamiki sredney nominal'noy zarabotnoy platy v Rossii. Forum molodykh uchenykh. 2016. No. 3(3). P. 142–145. (In Russ.)

20. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik. 2016. Moscow: Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki, 2017. P. 177. (In Russ.)

#### Сведения об авторе

**Татьяна Михайловна Позднякова**

Кандидат географических наук, ассистент кафедры географии

Приамурский государственный университет им.

Шолом-Алейхема, Биробиджан, Россия

Эл. почта: russland-54@mail.ru

Тел.: 8-914-819-72-37

#### Information about the author

**Tatyana M. Pozdnyakova**

Cand. Sci. (Geography), Assistant of the Department of Geography

Sholom-Aleichem Priamursky State University,

Birobidzhan, Russia

E-mail: russland-54@mail.ru

Tel.: 8-914-819-72-37