

БУРНЯГІНА Ю. М.,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ПОНЯТТЯ І ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття присвячена комплексному аналізу дефініцій у сфері локального правового регулювання оплати праці. На сьогодні важливою проблемою сприйняття основоположних правових категорій в законодавстві є те, що бракує однозначності термінології, зокрема, в нормативному порядку не встановлено співвідношення таких понять, як «оплата праці» й «заробітна плата». Удосконалення правового регламентування неможливе без чіткого й одноставного трактування правових категорій, що становлять підвалини цього процесу. Правова ж дефініція формує сприятливі умови для однакового розуміння й тлумачення нормативно-правових актів, належного їх виконання й застосування. Крім цього, автор зосереджує увагу на дослідженні юридичної природи локального правового регулювання оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, локальне регулювання, понятійний апарат, умови праці

Постановка проблеми. Поряд із предметом і методом понятійний апарат виступає одним із критеріїв поділу права на галузі. Призначення понятійного апарату будь-якої галузі права виявляється в його інформаційній сутності, оскільки за його допомогою здійснюється передача правової інформації й роз'яснюється зміст правових норм. Будучи смисловим фундаментом галузі, понятійний апарат трудового права одночасно виступає інструментом формування галузевих норм. Особливої актуальності проблема його вивчення набуває у зв'язку з перспективою прийняття нового Трудового кодексу України. Чинний КЗпП, на жаль, не відрізняється достатніми термінологічними розробками, що пояснюється невідповідністю окремих положень Кодексу сучасним доктринальним дослідженням [1, с. 22–23].

Так, О. С. Пашков стверджував, що необхідність розроблення чіткого, зрозумілого поняття очевидна, бо самі норми трудового права, як правило, не дають чіткого уявлення про коло правозастосовних суб'єктів та їх компетенцію, не регламентують правозастосовної процедури та її оформлення, що, звичайно, призводить до невиправданого, так би мовити, «різнобою» у правозастосовній практиці, іноді навіть до порушень закону [2, с. 222]. Має рацію С. В. Вишневецька, яка відзначає, що лінгвістичний і правовий аналіз термінів, їх чітке тлумачення дозволяє виробити одноставне розуміння і вживання термінів з метою точного застосування норм права. Адже зрілість наукової теорії, її висновків, здатність адекватно віддзеркалити глибинні процеси і приховані закономірності значною мірою вирізняються

досконалістю понять, що входять до її складу [3, с. 55].

За висловом С. Ю. Головіної, понятійний апарат права становить собою сукупність засобів, що відбивають предмети і явища правової дійсності. Такими засобами виступають поняття (категорії, терміни), способами – їх тлумачення (правові дефініції та інші методи) [4, с. 72]. Згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови, визначення – це формулювання, вислів, у якому розкривається зміст чого-небудь, його істотні ознаки [5, с. 95]. Як читаємо в роботі А. М. Васильєва, «в юриспруденції, як і в будь-якій науці, завдання визначення (дефініції) як логічної операції над поняттями полягає в розкритті змісту цих понять шляхом вказівки на основні, суттєві ознаки досліджуваного предмета, які відрізняють його від інших суспільних явищ і виділяють із числа правових» [6, с. 86].

Сучасне термінологічне поле трудового права характеризується широким спектром терміноодниць, задіяних у його нормах. На думку Н. П. Шайхутдінової «ця обставина є наслідком динамічного розвитку правової сфери суспільства й держави в цілому, який призвів до різкого збільшення обсягу нормативно-правового масиву. За таких умов аналіз проблем, пов'язаних з якістю законодавчого тексту, набуває особливої важливості» [7, с. 18].

Метою цієї статті є аналіз дефініцій у сфері локального правового регулювання оплати праці, розробка та сформулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень. Що стосується безпосередньо локального регулювання, то його дослідженням займалися такі вчені, як А. К. Абдуллаєв, Л. І. Антонова, Б. А. Архипова, Н. О. Бриліантова, С. С. Каринський, І. Н. Каширін, Р. І. Кондратьєв, Ф. М. Левіант, С. С. Лукаш, В. А. Тарасова, Г. В. Хнікін, О. М. Ярошенко та ін. Однак проблеми, що існують у цій царині, в тому числі й у сфері оплати праці, зумовлюють актуальність порушеної теми, а проведення їх наукового дослідження – своєчасним і практично необхідним.

Виклад основного матеріалу. Погляди вчених на питання оплати праці, що містяться в актах локального рівня, досить різноманітні й суперечливі. Дослідники по-різному підходять до пояснення понять «заробітна плата», «оплата праці» в таких актах, де вирішуються ті чи інші проблеми винагороди. Одні акцентують увагу на ознаках того чи іншого досліджуваного об'єкта, процесу, інші – на співвідношенні між собою категорій: «оплати праці», «заробітної плати», «інші види виплат».

П. Т. Подвисоцький, наприклад, доходить висновку, що нормативне правове регулювання умов праці включає встановлення в централізованому й локальному порядку норм, що окреслюють права і юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин стосовно робочого часу, оплати праці, її охорони та ін. Саме в такому розумінні розглядається правова регуляція трудових відносин, тобто встановлення умов праці трудівників конкретної організації [8, с. 16].

У радянській правовій літературі під правовим регулюванням заробітної плати малася на увазі діяльність державних органів і підприємств, здійснювана ними в тісному контакті з профспілками, по встановленню й застосуванню норм права, що мають на меті досягнення найбільшої відповідності між мірою праці й мірою її оплати і створення матеріальної заінтересованості працівників у поліпшенні праці [9, с. 43].

Аналіз поняття «локальне правове регулювання» має деякі ускладнення, перш за все тому, що в теорії права бракує його офіційної, легальної дефініції. Відзначити, що термін «локальний» набув значного поширення в науці, в тому числі і в юридичній, де дослідники оперують такими категоріями, як «локальна норма», «локальний акт», «локальна правотворчість», «локальна нормотворчість» тощо.

Використання терміна «локальний акт» уперше ввів у правовий обіг М. Г. Александров. «Норми трудового права, – писав він, – що встановлюються законом, указами або постановою уряду, конкретизуються стосовно завдань та умов окремого підприємства в особливих локальних актах» [10, с. 66]. Юридична енциклопедія визначає акт (лат. *actus* –

дія, *actum* – документ) як дію, вчинок громадянина або посадової особи; документ, який видається державним органом, органом місцевого самоврядування, посадовою особою або громадською організацією в межах їх компетенції [11, с. 74].

У загальній формі сфера локального правового регулювання трактується як широке коло суспільних відносин, що виникають у внутрішній діяльності підприємства по керівництву виробництвом і працею [12, с. 59]. Конкретно до цієї царини відносять умови праці та її оплати, які необхідно встановити з урахуванням конкретної виробничої обстановки на підприємстві [13, с. 109].

Характеризуючи локальні правові норми у сфері праці та її оплати, треба насамперед указати на їх специфічні ознаки. Так, В. А. Тарасова вважає, що це норма яка: (а) має обмежену царину дії; (б) встановлюється адміністрацією підприємств, об'єднань і їх виробничих одиниць разом або за погодженням з відповідними профспілками, і як правило, за участю трудових колективів у межах їх компетенції, визначеної державою в централізованих приписах; (в) має договірний характер, що відбивається в нормативних угодах по локальному регулюванню умов праці та її оплати; (г) служить підставою для створення централізованих норм трудового права; (д) регулює комплекс суспільних відносин, не врегульований приписами загальної дії [14, с. 94].

Р. І. Кондратьєв стверджує, що локальна правова норма є правилом загальнообов'язкової поведінки, заздалегідь санкціонованим державою, прийнятим в установленому порядку безпосередньо на підприємстві, яке діє в межах останнього, конкретизує норму загальну відповідно до особливостей трудових відносин на даному виробництві, заповнює (за певних обставин) прогалини у трудовому законодавстві. Наведена дефініція віддзеркалює такі важливі риси локальної норми, як загальнообов'язковість, її створення безпосередньо на виробництві й дія в межах підприємства [15, с. 12].

На думку А. М. Алієва, локальна норма є підзаконним правилом поведінки, що діє на підприємстві (незалежно від форми власності), приймається органами управління і спрямоване на регламентацію внутрішньо-організаційних відносин [16, с. 16]. Л. І. Антонова трактує локальне правове регулювання як похідне від централізованого, здійснюване за допомогою локальних правових норм і спрямоване на самоорганізацію й саморегуляцію трудовим колективом тих відносин, що складаються в межах підприємства [17, с. 11]. А. К. Абдуллаєв під локальним правовим регулюванням трудових відносин розуміє діяльність суб'єктів, які виконують управлінські функції з правової регламентації й реалізації умов праці з урахуванням специфіки ви-

робництва та форм власності підприємств і організацій [18, с. 15].

Н. О. Бриліантова, узагальнюючи й уточнюючи поняття локального правового регулювання, що існують у науці трудового права, пропонує авторське визначення локального правового регулювання оплати праці як діяльність адміністрації підприємств, об'єднань, їх виробничих одиниць (в межах наданої їм компетенції) по встановленню й застосуванню разом або за погодженням з профспілковими комітетами, а в деяких випадках з трудовими колективами локальних правових норм, у яких конкретизуються й доповнюються централізовані правові норми, й реалізуються умови оплати й матеріального стимулювання праці відповідно до специфіки організації виробництва і праці й економічних можливостей підприємства (об'єднання, виробничої одиниці) [19, с. 69].

А. Ю. Пашерстник відмічав значення локального регулювання для формування законодавства про заробітну плату. Науковець писав, що законодавче впорядкування останньої служить формою узагальнення й закріплення тих принципів її регламентування, що виробилися за активної участі мас господарськими і профспілковими органами й витримали перевірку на низовому досвіді [20, с. 207]. До такого висновку щодо тарифних систем і норм виробітку доходять і С. С. Каринський [9, с. 142].

У локальному регулюванні оплати праці спрацьовують 2 різновиди дозволу як найбільш поширеного прийому, що використовуються трудо-правовим методом для впливу на учасників суспільно-трудо-вих відносин: (а) централізований, перенесений у локальну норму, і (б) делегований, який може бути встановлений у локальній нормі в межах розпорядження норми централізованої з урахуванням місцевих умов [21, с. 15].

Як вважає А. В. Шахвердов, локальне регулювання оплати праці – це сукупність умов останньої, що містяться в нормах, які розробляються роботодавцем і приймаються з урахуванням думки профспілкового органу в межах його прав і повноважень. Інакше кажучи, локальне регулювання здійснюється безпосередньо в організації або на підприємстві відповідно до його компетенції й на підставі застосування існуючих форм регулювання трудових відносин – колективного договору, положення, правил та ін.

З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні пови-

не бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством [22, с. 187].

Локальне регулювання, як правило, встановлює систему оплати праці, норми останньої, розміри тарифних ставок та окладів (за винятком організацій бюджетної сфери), доплати й надбавки до них, преміювання, підвищення розмірів оплати праці при виконанні робіт зі шкідливими чи небезпечними умовами, які можуть закріплюватися в положеннях про оплату праці, про преміювання та в інших локальних актах [23, с. 105].

Таким чином, дослідження відомих у трудо-правовій доктрині дефініцій, узагальнення чинного законодавства та практики його застосування дозволили сформулювати розглядувану категорію: «Локальне правове регулювання заробітної плати – це спосіб фіксації, встановлення й закріплення в актах локального рівня норм, розмірів, окремих елементів системи оплати праці працівників безпосередньо на підприємстві, в установі, організації». З метою покращання правозастосування пропонуємо це сформульоване нами визначення закріпити в проєкті Трудового кодексу України.

На сьогодні важливою проблемою сприйняття основоположних правових категорій в законодавстві є те, що бракує однозначності термінології, зокрема, в нормативному порядку не встановлено співвідношення таких понять, як «оплата праці» й «заробітна плата». Удосконалення правового регламентування неможливе без чіткого й одностайного трактування правових категорій, що становлять підвалини цього процесу. Правова ж дефініція формує сприятливі умови для однакового розуміння й тлумачення нормативно-правових актів, належного їх виконання й застосування.

У період розроблення першого кодифікованого джерела трудового права (КЗпП 1918 р.) в науці не було однозначної точки зору щодо понять «заробітна плата» й «оплата праці». Більше того, законодавець в основному законі про працю всі види виплат іменував «винагорода» (розд. VI КЗпП 1918 р.) [24]. До прийняття КЗпП 1922 р., так і не сформулювавши легальних дефініцій термінів «винагорода», «оплата праці», він через винагороду за працю почав описувати оплату праці. У нормах Кодексу тільки фрагментарно висвітлювалися питання винагорода за працю як форма закріплення оплати праці, склад, види, порядок, строки виплат тощо. Цікавий той факт, що в розділі КЗпП, присвяченому винагороді за працю, жодного разу не згадується синонімічне оплаті праці й винагороді за неї поняття «заробітна плата», хоча за його текстом норми, що містять цю категорію зустрічаються досить часто (статті 37, 57, 113, 158

КЗпП). Брак в основних законодавчих актах про працю нормативно визначених термінів «винагорода», «оплата праці» й «заробітна плата», непослідовність законодавця при оперуванні ними зумовили активний розвиток наукової думки й поступове їх теоретичне оформлення.

Юридична енциклопедія так тлумачить поняття «заробітна плата»: це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу» [25, с. 523]. Чинний КЗпП України вживає цю категорію як «винагорода, обчислену, як правило, у грошовому виразі» [26, ст. 94], а Закон України «Про оплату праці» формулює як винагорода, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей останнього, його праці й господарської діяльності підприємств [27].

Автори «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю» стверджують, що у категорії «заробітна плата», наведеної в ч. 1 ст. 94 КЗпП і ст. 1 Закону України «Про оплату праці», її зміст трактується дещо обмежено. Подолання такої ситуації вони вбачають у наступному: «оскільки всі норми КЗпП мають однакову юридичну силу, загальна норма ст. 94, у якій подане визначення заробітної плати, може коригуватися спеціальними нормами Кодексу законів про працю» [28, с. 425]. Проте у вищезгаданих КЗпП й Законі трактування поняття «оплата праці» взагалі немає. У проекті Трудового кодексу України цей термін позначено як «обчислена у грошовому виразі оплата, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу» [90]. Порівняно з чинним законодавством розробники проекту відмовилися від широкого тлумачення заробітної плати, виключивши з її структури заохочувальні й компенсаційні виплати. Це є позитивною спробою усунення неточностей, що мають місце в зазначеному Законі.

Відмітимо, що поміж науковців теж не існує одностайності в інтерпритації термінів «оплата праці» й «заробітна плата», трудове ж законодавство їх отожднює. В. І. Прокопенко й А. Ю. Пашерстник вважають ці терміни синонімами [29, с. 327]. Б. С. Стичинський, І. В. Зуб і В. Г. Ротань теж стверджують, що з погляду прав та обов'язків сторін трудового договору дані поняття – синоніми, а різниця між ними полягає у тому, що термін «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний вчинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу [30, с. 460].

Як свого часу доводив Р. З. Лівшиць, винагорода не можна зводити тільки до оплати праці, оскільки робочий час працівника знаходиться в розпорядженні підприємства, а тому він увесь підлягає оплаті, інакше незабезпечення останнім належних умов праці й наступна неможливість виконання обов'язку з виплати заробітної плати призвели б до порушення прав трудівників. Заробітна плата – це винагорода, яку підприємство зобов'язане виплачувати робітникам і службовцям за їх працю протягом установленого робочого часу відповідно до її кількості і якості й заздалегідь установленим нормам і розцінками. При цьому вчений виділяв ознаки заробітної плати як (а) винагорода за кількість і якість праці, (б) за працю працівників і службовців, (в) за працю протягом установленого робочого часу, (г) за працю за установленими нормами й розцінками [31, с. 20, 27].

М. Г. Александров теж відмічав, що заробітна плата є винагородою робітникам і службовцям відповідно до кількості і якості їх праці згідно із заздалегідь установленими нормами незалежно від доходу підприємства чи установи [32, с. 240].

Дещо ширше трактував розглядуване нами поняття А. Ю. Пашерстник у монографії «Правові питання винагороди за працю робітників і службовців»: це «винагорода, співмірна з працею (з витратами живої праці), виконанням норми виробітку, затраченим фактично часом, кількістю і якістю праці, а не з грошовим виразом виробленої продукції. Усі інші виплати науковець вважав не зарплатою, а гарантійними виплатами. Винагорода за працю для нього – лише майновий елемент трудових правовідносин» [20, с. 158].

При тлумаченні категорії «заробітна плата» О. В. Смирнов підкреслює залежність винагороди від обсягів і якості праці, особистого внеску працівника в загальні результати роботи колективу й наголошує на наявності в роботодавця обов'язку виплатити йому винагорода за його працю і права трудівника її отримати. На переконання науковця, заробітна плата – це винагорода, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати працюючим у нього за трудовим договором (контрактом) громадянам за попередньо встановленими нормами й розцінками з урахуванням кількості і якості праці, особистого внеску кожного в кінцеві результати роботи [33, с. 89].

Я. В. Сімутіна дотримується позиції, що заробітна плата – це винагорода переважно у грошовій формі, яку роботодавець зобов'язаний систематично виплачувати працівникам за виконання ними роботи, зумовленої трудовим договором (контрактом), з урахуванням їх особистого трудового внеску за встановленими нормами й розцінками й не нижче визначеного державою мінімального розміру заробітної плати [34, с. 50]. На думку В. І. Прокопенка, це ви-

нагорода в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує роботу, обумовлену трудовим договором [29, с. 326]. Схожу дефініцію пропонує О. В. Валецька: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу у розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами, локально-правовими актами» [35, с. 78].

Як бачимо, наведені нами формулювання в науці трудового права поняття «заробітна плата» так чи інакше інтерпретуються через термін «винагорода».

Деякі фахівці дотримуються позиції, що поняття «оплата праці» і «заробітна плата» суттєво відрізняються між собою. Приміром, Н. Б. Болотіна й Г. І. Чанишева стверджують, що перше є більш широким і його цільове призначення спрямовано на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як друге спрямовано на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [36, с. 189, 190]. Поділяючи вищевказану точку зору, О. Г. Гирич теж зазначає, що оплата праці більш широке поняття, бо як крім заробітної плати включає інші доплати, види доходів, отриманих у результаті праці як особисто працівником, так і всім колективом у цілому [37, с. 138].

Видатний науковець О. І. Процевський пише, що для найпростішого розуміння понять «оплата праці» й «заробітна плата» їх можна порівняти з категоріями «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність – це результат реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода у грошовому виразі. Для перетворення правової можливості (оплати праці) у правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло і зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат як юридичний факт трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися в заробітну плату, а може й ні. Перетворення залежить від багатьох чинників, зокрема, від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо. Ось чому, коли в нормативно-правових актах вживається термін «оплата праці», мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної

оцінки виконання майбутньої роботи й на підставі яких регулюватимуть відносини сторін трудового договору. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельована з урахуванням певних умов вартісна оцінка роботи, яка зумовленою у трудовому договорі. Коли ж у нормативно-правових актах оперують терміном «заробітна плата», йдеться про винагороду, як правило, у грошовому виразі за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці [38, с. 16, 17].

Крім того, деякі вчені-юристи вважають, що у трудовому праві термін «заробітна плата» більш правильний і йому необхідно віддавати перевагу тому, що саме він точніше відбиває сутність найманої праці як категорії цієї правової галузі, а також використовується у міжнародно-правових актах про працю [39, с. 237]. Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати», ратифікована Україною 4 серпня 1961 р., розкриває зміст поняття «заробітна плата». Це винагорода або заробіток, що можуть бути обчисленими у грошах і встановлені угодою або національним законодавством, які підприємець має сплатити працівникові за письмовим або усним договором про найм його послуг за працю, яка вже виконана чи має бути виконана, або за послуги, які надані чи мають бути надані [40]. Наведене визначення міститься і в інших міжнародних документах, зокрема, у Конвенціях МОП: № 26 «Про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.), № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві» (1951 р.), № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970 р.).

Аналогічну позицію займає В. М. Божко, який підкреслює, що термін «заробітна плата» точніше віддзеркалює природу трудових відносин, що оплаті підлягає саме робота [41, с. 13]. М. О. Дей додає, що найважливіший аргумент переваги поняття «заробітна плата» перед поняттям «оплата праці» – це те, що перше в українському законодавстві застосовується лише до трудових відносин, тоді як друге можна віднести не тільки до найманої праці, а й до цивільно-правових договорів [42, с. 103].

Висновок. Зважаючи на те, що в ч. 3 розд. 1 Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. передбачено пристосування вітчизняного законодавства України до законодавства ЄС важливим складником загальної інтеграції України до ЄС, що, у свою чергу, є пріоритетним напрямком національної зовнішньої політики [43], то пропонуємо в українському трудовому законодавстві оперувати терміном «заробітна плата», який застосовується і в країнах ЄС, як і в інших державах світу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : колективна монографія. І. Л. Лосиця, С. М. Прилипка, Д. В. Трубіцин, О. М. Ярошенко. Харків : Вид-воФІНН, 2011. 224 с.
2. Пашков А. С. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе : монография. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1984. 256 с.
3. Вишневецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 2 (76). С. 55–63.
4. Головина С. Ю. Понятійний апарат трудового права. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
6. Васильев А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права: монография. Москва : Юрид. лит., 1976. 264 с.
7. Шайхутдинова Н. П. Терминологические проблемы трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2008. 187 с.
8. Подвысоцкий П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2002. 188 с.
9. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы : монография. Москва : Госюриздат, 1963. 210 с.
10. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : Юриздат, 1948. 336 с.
11. Юридическая энциклопедия : в 6-ти т. – Т. 1. / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. Київ : Укр. енцикл., 1998. 325 с.
12. Каширин И. Н. Роль локальных правовых норм в совершенствовании организации труда на промышленных предприятиях : дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1975. 396 с.
13. Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятии. *Советское государство и право*. 1970. № 6. С. 108–112.
14. Тарасова В. А. Предмет и понятие локальных норм права. *Правоведение*. 1968. № 4. С. 93–97.
15. Кондратьев Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 1979. 33 с.
16. Алиев А. М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве : дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2001. 157 с.
17. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование : монография. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1985. 152 с.
18. Абдуллаев А. К. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике. По материалам Туркменистана: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1992. 24 с.
19. Бриллиантова Н. А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих : дис. ... канд. юрид. наук: Москва, 1986. 207 с.
20. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих : монография. Москва, Ленинград : Изд-во АН СССР, 1949. 352 с.
21. Нургалиева Е. Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ленинград, 1979. 16 с.
22. Шахвердов А. В. Российское трудовое право: часть Особенная : учебное пособие Литсовет, 2005. 348 с.
23. Сальникова Л. В. Оплата труда: порядок, правила и исключения : монография. Москва : Вильямс, 2007. 191 с.
24. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. 1918. № 87, 88. 905 с.
25. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. – Т. 2. Голова редкол. Ю. С. Шемшученко. Київ : Укр. енцикл., 1999. 741 с.
26. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.
27. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
28. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Рогань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. 8-е вид., доп. і перероб. Київ : А.С.К., 2007. 944 с.
29. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. вид. 2-ге, стереотип. Харків : Консум, 2000. 480 с.

30. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. Киев : А.С.К., 2004. 1072 с.
31. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. Москва : Наука, 1972. 271 с.
32. Александров Н. Г. Советско-трудовое право : учебник. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Госюриздат, 1959. 407 с.
33. Смирнов О. В. Концепция ускорения и совершенствование трудового законодательства. *Советское государство и право*. 1987. №9. С. 52–61.
34. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2006. 210 с.
35. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 220 с.
36. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право : підручник. Київ : Т-во «Знання», 2000. 564 с.
37. Гирич О. Г. Трудове право : курс лекцій для студ. юрид. вуз. та фак. Київ : Вілбор, 1999. 208 с.
38. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. № 1 (№ 1–2, 5–8 січ.). С. 16–18.
39. Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : дис. ... д-ра. юрид. наук. Москва, 2005. 294 с.
40. Прозахистзаробітноїплати : Конвенція МОП від 1.07.1949 р. № 95. *Офіційний вісник України*. 1995. № 42. Ст. 2662.
41. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 203 с.
42. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 212 с.
43. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 р. *Офіційний вісник України*. 2004. № 15. Ст. 1028.

REFERENCES

1. Losytsia, I.L., Prylypko, S.M., Trubitsyn, D.V., Yaroshenko, O. M. (2011). Problemy pravovoho rehuliuвання vidstoronennia pratsivnykiv vid roboty za zakonodavstvom Ukrainy. Kharkiv: Vyd-voFINN [in Ukrainian].
2. Pashkov, A.S. (1984). Problemy pravovogo regulirovaniya truda v razvitom socialisticheskom obshchestve. Leningrad: Yzd-vo LHU [in Russian].
3. Vishnovec'ka, S.V. (2008). Poniatiniyi aparat nauky trudovogo prava: metodolohichne znachennia. *Biuletен Ministerstva yustytssii Ukrainy*, 2 (76), 55–63.
4. Golovina, S.Ju. (1997). Ponjatijnyj apparat trudovogo prava. Ekaterinburg: Izd-vo UrGJuA [in Russian].
5. Busel, V.T. (2002). Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy. Kyiv: Irpin: VTF «Perun» [in Ukrainian].
6. Vasil'ev, A.M. (1976). Pravovye kategorii. Metodologicheskie aspekty razrabotki sistemy kategorij teorii prava. Moscow: Yuryd. lyt. [in Russian].
7. Shajhutdinova, N P. (2008). Terminologicheskie problemy trudovogo prava. *Candidate's thesis*. Ekaterinburg [in Russian].
8. Podvysockij, P.T. (2002). Lokal'noe normativnoe regulirovanie trudovyh i inyh neposredstvenno svjazannyh s nimi otnoshenij. *Candidate's thesis*. Moscow [in Russian].
9. Karinskij, S.S. (1963). Pravovoe regulirovanie zarabotnoj platy. Moscow: Hosiuryzdat [in Russian].
10. Aleksandrov, N.G. (1948). Trudovoe pravootnoshenie. Moscow: Jurizdat [in Russian].
11. Shemshuchenko, Yu.S. (1998). Yurydychna entsyklopediia. (Vols. 1–6); Vol. 1. Kyiv: Ukr. entsykl. [in Ukrainian].
12. Kashirin, I.N. (1975). Rol' lokal'nyh pravovyh norm v sovershenstvovanii organizacii truda na promyshlennyh predpriyatijah. *Candidate's thesis*. Voronezh [in Russian].
13. Tarasova, V.A. (1970). Lokal'noe regulirovanie truda na predpriyatii. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 6, 108–112 [in Russian].
14. Tarasova, V.A. (1968). Predmet i ponjatie lokal'nyh norm prava. *Pravovedenie*, 4, 93–97 [in Russian].
15. Kondrat'ev, R.I. (1979). Lokal'noe pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij v SSSR. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
16. Aliev, A.M. (2001). Teoreticheskie problemy lokal'nogo pravovogo regulirovaniya v sovremennom rossijskom prave. *Candidate's thesis*. Rostov-na-Donu [in Russian].
17. Antonova, L.I. (1985). Lokal'noe pravovoe regulirovanie: teoreticheskoe issledovanie. Leningrad: Izd-vo LGU [in Russian].

18. Abdullaev, A. K. (1992). Lokal'noe pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij v uslovijah perehoda k rynochnoj jekonomike. Po materialam Turkmenistana. *Extended abstract of candidate's thesis*. Moscow [in Russian].
19. Brilliantova, N.A. (1986). Lokal'noe pravovoe regulirovanie oplaty truda rabochih i sluzhashhih. *Candidate's thesis*. Moscow [in Russian].
20. Pasherstnik, A.E. (1949). Pravovye voprosy voznagrazhdenija za trud rabochih i sluzhashhih. Moscow, Leningrad: Izd-vo AN SSSR [in Russian].
21. Nurgalieva, E.N. (1979). Metod pravovogo regulirovanija obshhestvenno-trudovyh otnoshenij. *Extended abstract of candidate's thesis*. Lenynhrad [in Russian].
22. Shahverdov, A.V. (2005). Rossijskoe trudovoe pravo: chast' Osobennaja. Litovet [in Russian].
23. Sal'nikova, L.V. (2007). Oplata truda: porjadok, pravila i iskljuchenija. Moscow [in Russian].
24. Sobranie uzakonenij i rasporyzhenij rabocheho i krest'janskogo pravitel'stva RSFSR. (1918). № 87, 88 [in Russian].
25. Shemshuchenko, Yu.S. (1999). Yurydychna entsyklopediia. (Vols. 1–6); Vol. 2. Kyiv: Ukr. entsykl. [in Ukrainian].
26. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 50, art. 375.
27. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR. (1995). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 17, art. 121.
28. Rotan, V.H., Zub, I.V., Stychynskiy, B.S. (2007). Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu. Kyiv: A.S.K. [in Ukrainian].
29. Prokopenko, V.I. (2000). Trudove pravo Ukrainy. Kharkiv: Konsum [in Ukrainian].
30. Nauchno-prakticheskij kommentarij k zakonodatel'stvu Ukrainy o trude. (2004). Kyev: A.S.K. [in Russian].
31. Livshic, R.Z (1972). Zarobotnaja plata v SSSR. Pravovoe issledovanie. Moscow: Nauka [in Russian].
32. Aleksandrov, N.G. (1959). Sovetskoetrudovoe pravo. Moscow: Hosiuryzdat [in Russian].
33. Smirnov, O.V. (1987). Konceptija uskorenija i sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel'stva. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 9, 52–61 [in Russian].
34. Simutina, Ya.V. (2006). Metody pravovoho rehuliuвання zarobitnoi platy na suchasnomu etapi (pravovi problemy). *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
35. Valetska, O.V. (2009). Pravove rehuliuвання оплати праці. *Candidate's thesis*. Luhansk [in Ukrainian].
36. Bolotina, N.B, Chanysheva, H.I. (2000). Trudove pravo. Kyiv: T-vo «Znannia» [in Ukrainian].
37. Hyrych, O.H. (1999). Trudove pravo. Kyiv: Vilbor [in Ukrainian].
38. Protsevskiy, O.I. (2008). Vyznachennia prava na zarobitnu platu. *Yurydychnyi visnyk Ukrainy*, 1 (№ 1–2, 5–8 sich.), 16–18 [in Ukrainian].
39. Hnykin, H.V. (2005). Lokal'nye istochniki rossijskogo trudovogo prava: teorija i praktika primenenija. *Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
40. Pro zakhyst zarobitnoi platy: Konventsia MOP vid 1.07.1949 r. № 95. (1995). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 42, art. 2662.
41. Bozhko, V.M. (2002). Kolektyvno-dohovirne rehuliuвання заробитної плати. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
42. Dei, M.O. (2005). Pravove rehuliuвання zasobiv stymuliuвання праці в умовках ринкової економіки: теоретичний аспект. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
43. Pro Zahalnodержavnu prohramu adaptatsii zakonodavstva Ukrainy do zakonodavstva Yevropeiskoho Soiuzu: Zakon Ukrainy vid 18.03.2004 r. (2004). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 15, art. 1028.

БУРНЯГИНА Ю. М.,

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПОНЯТИЕ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Статья посвящена комплексному анализу дефиниций в сфере локального правового регулирования оплаты труда. На сегодня важной проблемой восприятия основных правовых категорий в законодательстве является то,

что не хватает однозначности терминологии, в частности, в нормативном порядке не установлено соотношение таких понятий, как «оплата труда» и «зароботная плата». Совершенствование правовой регламентации невозможно без четкой трактовки правовых категорий, составляющих фундамент этого процесса. Правовая же дефиниция формирует благоприятные условия для одинакового понимания и толкования нормативно-правовых актов, надлежащего исполнения и применения. Кроме этого, автор концентрирует внимание на исследовании юридической природы локального правового регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: зароботная плата, оплата труда, локальное регулирование, понятийный аппарат, условия труда

BURNYAGINA J. N.,

PhD, Associate Professor of the Department of Labor law of Yaroslav Mudryi National Law University

CONCEPT AND LEGAL NATURE OF LOCAL LEGAL REGULATION OF WAGES

Problem setting. The article is devoted to the complex analysis of definitions in the field of local legal regulation of wages. Today, the important problem of perception of fundamental legal categories in the legislation is a lack of unambiguousness of terminology, in particular, the normative order does not establish a correlation of concepts such as “salary” and “wages”. Improvement of legal regulation is impossible without a clear and unanimous interpretation of the legal categories that form the basis of this process. The legal definition defines favorable conditions for the same understanding and interpretation of normative legal acts, their proper implementation and application. In addition, the author focuses on the study of the legal nature of local legal regulation of wages.

Analysis of recent researches and publications. With regard to local regulation, it was studied by scientists such as AK Abdullaev, L.I. Antonov, B. A. Arkhipova, N. A. Brilliantov, S. S. Karinsky, I. N. Kashirin, R. I. Kondratiev, F. M. Leviant, S. S. Lukash, V. A. Tarasova, G. V. Khnikin, O. M. Yaroshenko and others. However, the problems that exist in this area, including in the area of remuneration, determine the relevance of the issue, and conducting of research is opportune and practically necessary.

Target of research analysis of definitions in the field of local legal regulation of wages, elaboration and formulation of theoretical conclusions and scientifically grounded proposals aimed at improving the current legislation in this area.

Article’s main body. Along with the subject and method, the conceptual apparatus serves as one of the criteria for the division of law in this field. Appointment of the conceptual apparatus of any branch of law is manifested in its information essence, since it uses the transfer of legal information and clarifies the content of legal norms. Being the semantic foundation of the branch of law, the conceptual apparatus of labor law is at the same time an instrument for the formation of sectoral norms. Particularly relevant is the problem of its study in connection with the prospect of the adoption of the new Labor Code of Ukraine. Unfortunately, the current Labor Code does not differ enough in terms of terminology, which is explained by the inconsistency of certain provisions of the Code with modern doctrinal research. Scientists point of view on the question of remuneration, contained in acts of the local level, are quite diverse and contradictory. Researchers are differently suited to explain the concepts of “wages”, “salary” in such acts, which solve a particular problem of remuneration. Some focus on the features of a particular object being studied, process, others – on the ratio of each other categories: “wages”, “salary”, “other types of payments”.

Conclusions and prospects for the development. The research of the well-known in the labor-doctrine of definitions, generalization of the current legislation and the practice of its application allowed to formulate the category under consideration: “Local legal regulation of wages – a way to fix, establish and consolidate in acts of local level norms, amount, individual elements of the system of remuneration of workers directly in the enterprise, in the institution, organization“. In order to improve law enforcement, we propose to consolidate this formulation of our definition in the draft Labor Code of Ukraine.

Keywords: wages, salary, local regulation, conceptual apparatus, job conditions.