

4. Хом'яченко С. І., Коробльова А. А. Медіація – альтернативний спосіб вирішення податкових спорів в авіаційній сфері. Конференції Національного Авіаційного Університету, Всеукраїнська конференція молодих учених і студентів "Аеро-2017», 2017. №1. С. 164-166
5. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України 05.07.2012 № 5076-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2013. №27. С. 1438
6. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2004. №40. С. 1530
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. С. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. №. 45. С. 397.
9. Про затвердження Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://bitly.su/51anL6dG> (Дата звернення: 15.04.2020).
10. Про доступ до публічної інформації: Закон України 13.01.2011 № 2939-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. №32. С. 1491

УДК 349.2

Тихонович О.Ю.,
*аспірант кафедри трудового права
та права соціального
забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ВЗАЄМОДІЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті проаналізовано специфіку взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати. Визначено критерії взаємодії їх правового регулювання. Досліджено та охарактеризовано зміст кожного з них.

Ключові слова: *взаємодія, централізоване правове регулювання, заробітна плата, локальне правове регулювання, праця.*

In the article the specifics of the interaction of centralized and local legal regulation of wages are analyzed. The criteria of interaction of their legal regulation are determined. The content of each of them is researched and characterized.

Key words: *interaction, centralized legal regulation, wages, local legal regulation, labor.*

У сучасних умовах розробка аспектів оплати праці на локальному рівні є однією з нагальних проблем. Проте, закріплення більшості питань даного явища в локальних актах ґрунтується перш за все на нормативних приписах законодавця, що свідчить про надання роботодавцям значної свободи в цій сфері, але водночас і про залежність розвитку локального правового регулювання оплати праці в межах окремих підприємств, установ та організацій від змісту централізованої правової бази. У науковій літературі відзначається, що не зважаючи на природу локального правового регулювання трудових відносин, його розвиток відбувається занадто повільно із огляду на те, що при формальному існуванні двох рівноцінних методів регулювання у сфері праці,

централізованого та локального, перевага віддається саме першому. Це можна пояснити як результат дії радянської системи управління, яка була заснованою на жорсткому централізмі. Відповідно, відмова від неї та перехід до ринкових механізмів управління вимагають більш гнучкого підходу до питання правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що обумовлює актуальність дослідження взаємодії централізованого й локального правового регулювання заробітної плати. Дані різновиди є взаємодоповнюючими й тісно пов'язаними між собою, проте їх співвідношення у сфері оплати праці на сьогодні не є встановленим належним чином.

Формулюючи актуальність даної теми дослідження, варто погодитись із С.С. Лукашем, який зазначив, що оптимальне та науково обґрунтоване поєднання централізованого та локального методів регулювання відносин у сфері оплати праці безпосередньо впливає на: 1) ступінь нормативно-правового забезпечення вказаного питання; 2) введення гарантій забезпечення прав працівників на оплату праці; 3) запровадження більш диференційованого підходу до врахування особливостей трудової діяльності працівника при визначенні реального розміру оплати його праці; 4) введення в дію сучасних механізмів управління відносинами у сфері оплати праці; 5) подальший розвиток соціальної сутності нашої держави [1, с. 19; 2, с. 334]. Із огляду на вищезазначені положення, для розвитку правовідносин оплати праці актуальним на сьогодні є наукове обґрунтування тих питань, що дозволять досягти оптимального поєднання централізованого та локального впорядкування оплати праці.

В науці трудового права проблема співвідношення централізованого і локального регулювання заробітної плати на сьогодні здійснювалась різними вченими, проте на сьогодні все ще залишають актуальними ряд проблем, пов'язаних із темою нашого дослідження. Відзначимо внесок таких вчених, як: А.В. Андрушко, Н.Д. Гетьманцева, В.О. Голобородько, В.М. Гончаренко, П.І. Жигалкін, О.І. Кисельова, Р.І. Кондратьєв, І.І. Копайгора, О.В. Лавріненко, С.С. Лукаш, О.А. Марушева, М.А. Павловський, В.І. Прокопенко, М.М. Пурей, Г.А. Рогалева, Г.В. Рибницький, О.А. Ситницька, К.Є. Шевелєв та ряду інших науковців. Не зважаючи на високий рівень уваги до питань співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових правовідносин, і те, що розробки зазначених науковців все ще не втратили своєї цінності, окремі висновки, присвячені співвідношенню централізованого і локального регулювання заробітної плати, потребують доповнення або ж переосмислення з огляду на зміни, що відбулися в Україні в останні десятиліття.

Як засвідчує досвід держав із ринковою економікою, правове регулювання оплати праці повинне максимально перебувати у сфері диференційованого правового регулювання. Соціально-правова держава має забезпечувати встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці, а досягнення цієї мети потребує поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин з оплати праці. В силу цього, централізоване регулювання заробітної плати є обмеженим й полягає у наданні певних соціальних гарантій працівникам. В.М. Даниленко розкриває сутність локального правового регулювання наступним чином – локальне нормативне регулювання праці, його зміст, межі та сфера застосування визначаються кодифікованими актами, законодавчими й іншими нормативними актами, а також конституційними актами [3, с. 26]. Відштовхуючись від зазначеного визначення, дослідження співвідношення централізованого та локального правового регулювання заробітної плати потребує передусім аналізу, якою саме вбачають вітчизняні дослідники взаємодію зазначених елементів і напрями їх впливу на трудові правовідносини.

Звернемо увагу на те, як описує дану диференціацію Ю.П. Пилипенко, який як приклад наводить позицію Р.І. Кондратьєва. Розглядаючи співвідношення централізованого і локального правового регулювання суспільних відносин вчений доходить до висновку, що норми загального значення розраховані на їх наступну конкретизацію, а норми локальні виступають як результат цієї конкретизації. Оскільки одним із проявів погодженості права є ієрархія правових норм, то Р.І. Кондратьєв логічно робить висновок, що визначальне місце займають норми загального значення,

а другорядне місце має локальне правове регулювання, можливість застосування якого, як правило, передбачена законодавством. При цьому за умови, якщо конкретні трудові відносини, що є предметом локальної норми, з часом втрачають специфічні риси, характерні тільки окремому підприємству і набувають значення типового явища на усіх чи багатьох підприємствах з точки зору вченого є можливим перетворення локальних норм у централізовані [4, с. 144-145; 5, с. 33]. Отже, не зважаючи на встановлену нами у даній роботі єдність та диференціацію централізованого та локального правового регулювання заробітної плати, у вітчизняному праві присутня чітка ієрархія відповідних правових інструментів. Визначальне місце займають норми загального значення, а другорядне місце має локальне правове регулювання, оскільки норми загального значення розраховані на їх наступну конкретизацію, а норми локальні виступають як результат цієї конкретизації. При цьому, є можливим перетворення локальних норм у централізовані у разі, якщо конкретні трудові відносини, що є предметом локальної норми, з часом набувають значення типового явища на усіх чи багатьох підприємствах.

Вищенаведені висновки підтверджуються не лише роботами вітчизняних авторів, а й положеннями вітчизняного законодавства. Так, статтею 5 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6] встановлено, що організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів. Із цього можна зробити висновок, що правове регулювання у даній сфері здійснюється саме зазначеними двома методами. Так, централізоване правове регулювання становлять законодавчі й інші нормативні акти, а локальне реалізується за допомогою колективно-договірного методу шляхом прийняття відповідно усіх інших груп нормативно-правових актів, перерахованих у даній статті.

Також варто звернути увагу і на структуру Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6]. Розділ II має назву «Державне регулювання оплати праці», іншими словами – централізоване, а Розділ III – «Договірне регулювання оплати праці» - тобто локальне. Що є черговим свідченням взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати.

Підсумовуючи здійснений аналіз наукової літератури та окремих актів законодавства на предмет існуючих на сьогодні закономірностей взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати, нами встановлено наступні особливості:

1) для даної сфери на сьогодні є характерними єдність та диференціація - централізоване та локальне правове регулювання заробітної плати варто розрізняти, відштовхуючись від змісту та обсягу закріплених у їх нормах прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин. Водночас, дані правові категорії варто розглядати в єдності, оскільки їх взаємодія забезпечує належне правове регулювання відносин оплати праці у трудових відносинах;

2) взаємодія централізованого та локального правового регулювання заробітної плати має особливий вияв і полягає у поєднанні імперативних та децентралізованих засад правового регулювання, за яких імперативні норми визначають лише загальні вказівки, які конкретизуються у локальних нормах;

3) має місце одночасне використання централізованого й локального правового регулювання оплати праці, за якого впорядкування здійснюється за допомогою колективно-договірного методу, який у даному випадку здійснює взаємне узгодження зазначених елементів правового регулювання трудових правовідносин;

4) у вітчизняному праві присутня чітка ієрархія відповідних правових інструментів. Визначальне місце займають норми загального значення, а другорядне місце має локальне правове регулювання, оскільки норми загального значення розраховані на їх наступну конкретизацію, а норми локальні виступають як результат цієї конкретизації. При цьому, є можливим перетворення локальних норм у централізовані у разі, якщо конкретні трудові відносини, що є предметом локальної норми, з часом набувають значення типового явища на усіх чи багатьох підприємствах.

Так, вирішуючи питання, в якому обсязі можливе застосування централізованого і локального методів правового регулювання праці щодо оплати праці, варто враховувати основні характеристики даного інституту трудового права, у тому числі й ті, що закріплені в нормах Конституції України [7], Кодексу законів про працю України [8], Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6] тощо. Це сприятиме встановленню можливості чи неможливості локального характеру регламентації того чи іншого аспекту цього інституту оплати праці. Такий підхід є доцільним із огляду на роль, яку у трудовому праві України відіграє як централізований, так і локальний методи правового регулювання трудових відносин.

Згідно зі статтею 3 Конституції України [7], пріоритетність забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, що є основою регулювання оплати праці працівників. Аналізуючи положення Основного Закону держави можна дійти до висновку, що у його нормах закріплюються основи централізованого методу регулювання трудових відносин загалом, та оплати праці у тому числі. Так, стаття 43 передбачає закріплення права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Статтею 48 закріплено право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Іншими словами, у контексті теми нашого дослідження, централізоване правове регулювання заробітної плати передусім передбачає встановлення й зміну відповідно до теперішніх умов мінімального розміру заробітної плати, а також надання кожній працюючій особі мінімально можливого грошового надходження, що дозволить їй забезпечити власні основні потреби та потреби сім'ї. С.С. Лукаш у даному контексті звертає увагу на те, що одним із напрямів централізованого правового регулювання заробітної плати є співставлення мінімального розміру заробітної плати і прожиткового мінімуму [2, с 335]. При цьому автор піддає сумніву рівноцінність конституційного поняття «достатній життєвий рівень», закріпленого статтею 48 Конституції України, визначеному у статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 № 966-XIV [9] поняття «прожитковий мінімум», який визначається наступним чином – як вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Автор аргументує це наступним чином. Централізований метод правового регулювання праці застосовується для визначення та закріплення мінімальних прав, свобод працівників в сфері праці, а також їх гарантій, то ті відносини, які він закріплює, повинні відповідати певним ознакам поняття «мінімальні права» та «юридичні гарантії». Таким чином, досліджуваний метод утворює певний стандарт та слугує дійсно реальною гарантією забезпечення прав особи. Положення «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею» потрібно розуміти як «на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло». Співвідносячи прожитковий мінімум та мінімальну заробітну плату станом на 1 січня 2018 року, можна дійти до висновку, що централізовано встановлені гарантії дозволяють заробляти собі на життя працею на рівні, вищому за прожитковий мінімум. Тому, у контексті взаємодії Конституції України, як акту централізованого правового регулювання, та локального правового регулювання заробітної плати, дійдемо до висновку, що роль перших полягає у закріпленні положень щодо «можливості заробляти собі на життя працею», «права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом», «права на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» як найбільш

важливих у контексті оплати праці гарантій для працівників, які можуть бути конкретизованими у локальних нормативно-правових актах, проте не можуть обмежуватись.

Таким чином, взаємодія централізованого правового регулювання заробітної плати, що здійснюється нормами Конституції України, та локального правового регулювання заробітної плати здійснюється наступним чином. Конституційні норми є тим фундаментом, на якому побудована уся система оплати праці. Тому, локальні нормативно-правові акти приймаються на основі і у відповідності із конституційними положеннями. Тобто, у даному випадку мова йде про єдність та про диференціацію централізованого і локального правового регулювання заробітної плати. Єдність проявляється у тому, що норми локальних нормативно-правових актів не можуть суперечити нормам Конституції України. Диференціація заключається в тому, що конституційні норми у цілому не можуть включатись у зміст локальних нормативно-правових актів, а лише служать орієнтиром для їх розробки.

Аналізуючи норми Кодексу законів про працю України [8], у даному нормативно-правовому акту питанню оплати праці присвячено окрему Главу VII. Як нами встановлено, кінцевою метою відносин у сфері оплати праці працівників є надання можливості для кожної особи отримувати від праці таку винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей. За таких умов централізований метод не є виключним засобом регулювання відносин оплати праці. Так, у частині 1 статті 94 зазначено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Проте, таке врегулювання даного питання не є гарантією розв'язання існуючих проблем в оплаті праці працівників. Так, в частині 2 статті 94 Кодексу законів про працю України [8], розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації, і максимальним розміром не обмежується. Врахування усіх зазначених факторів на законодавчому рівні, які можуть впливати на визначення розміру оплати праці, не є можливим. Тому, саме на локальному рівні здійснюється врегулювання таких питань, як співвідношення розміру заробітної плати та складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації. В свою чергу, централізовано, а саме нормами Кодексу законів про працю України, встановлюються стандарти та гарантії оплати праці, яких зобов'язаний дотримуватись роботодавець.

Аналіз положень статті 97 Кодексу законів про працю [8] засвідчує, що визначення форм, систем та розмірів оплати праці законодавцем віднесено до компетенції підприємств. Так, форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат залежать від результатів господарської діяльності підприємства. Додаткова заробітна плата встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також доплат і надбавок, які не передбачені чинним законодавством. Таким чином, встановлення умов та розмірів додаткової заробітної плати належить до сфери локального правового регулювання, оскільки вона залежить від особливостей умов праці, а також від особливостей трудових відносин.

У цілому, диференціація централізованого правового регулювання нормами Кодексу законів про працю України, та локального правового регулювання заробітної плати, відбувається наступним чином. На централізованому рівні встановлюється поняття заробітної плати та мінімальної заробітної плати, системи оплати праці, оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, оплата роботи в надурочний час, святкові і неробочі дні, у нічний час (проте, розмір оплати встановлюється на локальному

рівні) тощо. В той же час, на локальному рівні врегульовуються зокрема такі питання, як система оплати праці, порядок оплати праці, оплата праці за сумісництвом та при суміщенні, а незакінченим відрядним нарядом, при виготовленні продукції, що виявилася браком тощо. Тобто, зробимо висновок, що у даному аспекті Кодексом законів про працю України встановлюються поняття, мінімальні гарантії, та порядок оплати праці особливих категорій працівників. Інші питання можуть бути вирішені на локальному рівні, інакше від встановлених законодавчих приписів. Тож, є підстави стверджувати про наявність диференціації у взаємодії централізованого правового регулювання нормами Кодексу законів про працю України, та локального правового регулювання заробітної плати. Єдність даних категорій проявляється у том, що регулювання оплати праці виключно Кодексом законів про працю України, або ж локальними нормативно-правовими актами не є доцільним, із огляду на те, що лише окремі питання можуть бути вирішені виключно на централізованому чи локальному рівні. У цілому, відносини обох досліджуваних категорій мають форму взаємодії.

Також у рамках дослідження взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати, варто здійснити аналіз норм Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6]. Цінність даного нормативно-правового акту у контексті теми нашого дослідження полягає у тому, що в його нормах здійснено чіткий розподіл сфер, регулювання яких здійснюється централізовано чи локально. Так, у статті 8 даного нормативно-правового акта закріплено, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. У свою чергу, Розділом III Закону встановлено, які питання можуть бути врегульовані на локальному рівні та яким чином відбувається їх взаємодія із централізованими нормами. Такими питаннями зокрема є: організація оплати праці на підприємствах, оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад, оплата праці за сумісництвом, о плата праці за контрактом. Окрім того, звернемо увагу на доцільне зауваження К.Є. Шевелева. Дослідник стверджує, що згідно норм Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6], заробітна плата повинна виплачуватися працівникам не рідше двох раз на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Проте, на практиці на деяких підприємствах в колективних договорах закріплена норма, що заробітна плата виплачується раз на тиждень [10, с. 860]. Тобто, спостерігається диференціація правового регулювання у межах загальної норми.

Із усього вищезазначеного варто зробити наступні висновки: 1) у нормах Закону України «Про оплату праці» встановлено чіткий розподіл сфер, у яких здійснюється централізоване та локальне правове регулювання заробітної плати; 2) при цьому, централізоване правове регулювання окремих питань, пов'язаних із оплатою праці, не виключає можливість його врегулювання на локальному рівні; 3) структура Закону України «Про оплату праці» підтверджує усі зроблені нами раніше у даній роботі висновки.

Підсумовуючи дослідження взаємодії централізованого правового регулювання нормами Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6], та локального правового регулювання заробітної плати, варто зробити висновок про диференціацію та єдність даних елементів. Диференціація проявляється у тому, що у нормах проаналізованого нормативно-правового акту чітко зазначається які питання врегульовуються на державному рівні, а які на локальному. Наприклад, у статті 13 Закону встановлено, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань, а обсяги витрат на оплату праці працівників установ і

організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом. Тобто, вирішення таких питань на локальному рівні є неможливим. Водночас, статтею 15 Закону визначено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Це означає, що вирішення таких питань на державному рівні не здійснюється.

Єдність правового регулювання проявляється у тому, що більшість питань, які врегульовуються на локальному рівні, регламентуються на основі норм чинного законодавства. Для прикладу, статтею 20 встановлено, що оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Таким чином, аналіз Конституції України [7], Кодексу законів про працю України [8], Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6] на предмет встановлення специфіки взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати засвідчив, що існуючі на науковому рівні концепції знаходять своє підтвердження на нормативному рівні. Нами встановлено, що закріплення за допомогою централізованого методу регулювання оплати праці має комплексний характер. Закріплення окремих позицій, таких як розмір оплати праці, її своєчасність, гарантії оплати праці, на локальному рівні отримує їх перетворення на діючі механізми та процедури розрахунку й виплати заробітної плати працюючим особам.

Взаємодія централізованого та локального правового регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою категорій «єдність» та «диференціація». Єдиними для правового регулювання заробітної плати є питання встановлення мінімальної заробітної плати, як мінімальної державної соціальної гарантії, заборони зниження розміру оплати праці в залежності від віку, статі, раси, національності, встановлення гарантійних та компенсаційних виплат, гарантії щодо захисту прав працівника на оплату праці. Виділення даних питань прямо витікає із положень Конституції України, зокрема щодо встановлення соціального характеру нашої держави, а також її найвищої соціальної цінності.

У свою чергу, диференціація полягає у тому, що дія централізованого та локального правового регулювання заробітної плати спрямовується на регулювання питань різного характеру. Так, на централізованому рівні встановлюється фундамент, на якому побудована уся система оплати праці: встановлюється поняття заробітної плати та мінімальної заробітної плати, системи оплати праці, оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, оплата роботи в надурочний час, святкові і неробочі дні, у нічний час (проте, розмір оплати встановлюється генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором) тощо. В той же час, локальні нормативно-правові акти приймаються у на основі і у відповідності із централізованими положеннями, і ними врегульовуються такі питання, як система оплати праці, порядок оплати праці тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Лукаш, С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 Київ, 2011. 32 с.
2. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці Форум права. 2008. № 2. С. 333-338.

3. Даниленко В.Н. Централизиция и децентрализиция в правовом регулировании общественно-трудовых отношений Проблемы совершенствования законодательства о труде и социальном обеспечении (Межвузовский сборник научных трудов). Свердловск : СЮИ, 1983. С. 17-26.
4. Пилипенко Ю.П. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2007. Вип. 46. С. 144-151
5. Кондратьев, Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений [Текст] : монограф. Львов : Вища школа, 1977. 150 с.
6. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР Відомості Верховної Ради України від 25.04.1995 1995 р. № 17. стаття 121.
7. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до N 50.
9. Про прожитковий мінімум. Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV Відомості Верховної Ради України від 24.09.1999 1999 р. № 38. стаття 348.
10. Шевелев К. Є. Щодо питання визначення методів правового регулювання оплати праці Форум права. 2011. № 3. С. 858-861

УДК 347.513

Фролова І. В.,
здобувач МАУП

ВИДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУДІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

У статті проаналізовано види адміністративно-правових відносин у сфері функціонування судів у цивільному судочинстві. Наведено авторський перелік видів таких відносин. Охарактеризовано зміст та сутність кожного із них.

Ключові слова: *види, адміністративно-правові відносини, суди, цивільне судочинство, адміністративне законодавство.*

In the article the types of administrative and legal relations in the field of functioning of courts in civil proceedings are analyzed. The author's list of types of such relations is given. The content and essence of each of them are described.

Key words: *types, administrative-legal relations, courts, civil proceedings, administrative legislation.*

В ході функціонування суду цивільного судочинства виникає велика кількість правовідносин, як між учасниками цивільного спору та суддею, так й між працівниками суду щодо підтримання та забезпечення вчинення правосуддя. Оскільки правове регулювання функціонування суду цивільного судочинства проводиться процесуальним, адміністративним, фінансовим та соціальним законодавством, то виокремлення саме адміністративно-правових відносин є ускладненим. Разом з тим, визначення адміністративно-правових відносин у сфері функціонування суду в цивільному судочинстві дозволить окреслити й межі адміністративно-правового регулювання та забезпечення, встановлюватиме співвідношення із судовою діяльністю та визначатиме коло залучених суб'єктів.