



4. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року № 2947-III // Офіційний вісник України. – 2002. – № 7. – Ст. 273.

5. Декларація про загальні засади державної молодіжної політики в Україні від 15.12.1992 № 2859-XII // Відомості Верховної Ради України офіційне видання. – 1992. – № 16. – Ст. 166.

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). – Офіційне видання. – К. : видавничий дім «Ін-Юре», 2014. – 173 с.

8. Шиян О. Молодь як цільова група державної освітньої політики з питань забезпечення здорового способу життя / О. Шиян // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2009. – № 1. – С. 223–229.

9. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : [монографія] / Ю.М. Щотова. – К. : АПСВ, 2007. – 192 с.

10. Голос України. – № 226(5976). – 22 листопада 2014.

11. Україна: аспекти праці // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2014. – № 7.

12. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР / Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1974. – 256 с.

13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

14. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : [монографія] / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.

15. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року : Указ Президента України від 27.09.2013 № 532/2013. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 76. – Ст. 2815.

16. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 83. – Ст. 3363.

ПОНЯТИЕ И ПРИНЦИПЫ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Владимир ДЕЙНЕКА,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Национального университета «Одесская юридическая академия»

Summary

The article analyzes conciliation procedures on settlement of individual labor disputes and collective labor disputes (conflicts). The definition of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes is provided in the article. Principles of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes are being formulated. The conclusion is made about the need for legislative regulation of conciliation procedures on settlement of individual labor disputes. Proposals are introduced on improvement of legal regulation of conciliation procedures on settlement of individual and collective labor disputes under the existing labor laws and the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: conciliation, individual labor disputes, employee, employer.

Аннотация

В статье анализируются примирительные процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов). Дается определение примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Формулируются принципы примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Сделан вывод о необходимости законодательного урегулирования примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров по действующему трудовому законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: примирительные процедуры, индивидуальные трудовые споры, работник, работодатель.

Постановка проблемы. Примирительные процедуры являются способом разрешения спора, направленного на достижение согласованного решения. Для использования таких процедур создаются специальные примирительные органы, принципы создания и функционирования которых определены Рекомендацией Международной организации труда № 92 (далее – МОТ) о добровольном примирении и арбитраже 1951 года. Органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, то есть из представителей сторон, должны включать равное количество представителей работников и работодателей. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения коллективного спора с помощью примирительных органов МОТ рекомендует воздержаться от применения силовых методов (проведение забастовок), что полностью соответствует назначению примирительных процедур. Между-

народные трудовые нормы о примирительных процедурах рассмотрения трудовых споров должны быть имплементированы в национальное трудовое законодательство.

Целью данной статьи является характеристика примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и внесение предложений по совершенствованию их правового регулирования.

Теоретические и практические проблемы правового регулирования разрешения трудовых споров исследуются в работах таких ученых, как Н.Б. Болотина [1], В.Я. Бурак [2], В.В. Лазор [3], С.Н. Прилипко [4], В.Г. Рогань [5], М.В. Сокол [6], Н.П. Стадник [7], Г.И. Чанышева [8], О.Н. Ярошенко и других. В то же время в работах указанных авторов проблемы примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров комплексно не исследовались.

Изложение основного материала. Порядок разрешения индивидуальных



трудовых споров устанавливается главой XV «Индивидуальные трудовые споры» действующего Кодекса законов о труде Украины [9] (далее – КЗоТ). В отличие от коллективных трудовых споров, для решения индивидуальных трудовых споров главой XV действующего КЗоТ примирительные процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров не предусмотрены. Согласно ч. 2 ст. 224 КЗоТ трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, представляющей его интересы, не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с собственником или уполномоченным им органом. Однако этот порядок доюрисдикционного регулирования индивидуального трудового спора не имеет обязательного характера и не препятствует обращению работника в комиссию по трудовым спорам или суд. Работнику предоставлено право обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам о выплате причитающейся ему заработной платы – без ограничения каким-либо сроком (ч. 1 ст. 225 КЗоТ). Действующий КЗоТ не содержит ни одной нормы, которая бы устанавливала порядок и сроки доюрисдикционного решения индивидуального трудового спора путем непосредственных переговоров его сторон.

В проект Трудового кодекса Украины (далее – проект ТК Украины) включена Книга девятая «Индивидуальные трудовые споры», состоящая из трех глав: Глава 1 «Общие положения»; Глава 2 «Примирительные процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»; Глава 3 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах» (ст. 419–438). В отличие от действующего КЗоТ, в проекте ТК Украины впервые предусмотрены нормы, регулирующие примирительные процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом в законопроекте не определяется понятие указанных примирительных процедур.

В ст. 421 проекта ТК Украины органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, признаются суды и комиссии по трудовым спорам (далее – КТС). В отличие от положений

главы XV действующего КЗоТ, обращение в КТС не является обязательным. В соответствии с ч. 2 ст. 421 по желанию работника он может обратиться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам, в случае ее создания в юридических лицах по месту работы работника. В настоящее время комиссия по трудовым спорам является исключительно органом трудового коллектива, поскольку согласно ст. 223 КЗоТ именно трудовой коллектив, численностью не менее пятнадцати работников, на своем общем собрании (конференции) решает вопрос о создании КТС, а также определяет порядок избрания, численность, состав и срок ее полномочий.

В проекте ТК Украины изменен правовой статус комиссии по трудовым спорам. Согласно законопроекту создание комиссии по трудовым спорам уже не является обязательным. В части первой ст. 420 проекта ТК Украины речь идет о возможности создания комиссии по трудовым спорам в юридическом лице с целью урегулирования индивидуальных трудовых споров путем поиска взаимоприемлемых решений и примирения сторон таких споров. Именно поэтому комиссия по трудовым спорам определяется в указанной статье как примирительный орган. Согласно ч. 2 ст. 420 проекта ТК Украины вопрос о создании комиссии по трудовым спорам решается по согласованию между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС по проекту ТК Украины признается примирительной процедурой по рассмотрению спора, о чем свидетельствует название главы 2 «Примирительные процедуры по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» Книги девятой. Возможность создания в юридическом лице примирительного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров представляется не только допустимым, но и целесообразным. Функционирование примирительного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров непосредственно на производстве обеспечивает реализацию таких принципов рассмотрения трудового спора, как доступность обращения, скорость и оперативность, бесплатность.

В проекте ТК Украины изменен также порядок создания комиссий по трудовым спорам по сравнению с действующим КЗоТ. Разработчики законопроекта вернулись к порядку образования КТС, который существовал до внесения в главу XV КЗоТ изменений Законом Украины от 18 февраля 1992 года. В соответствии с ч. 1 ст. 421 комиссии по трудовым спорам образуются на паритетных началах из представителей от работодателя и работников. Численный состав комиссии по трудовым спорам определяется по взаимной договоренности между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) при условии включения в состав указанной комиссии равного количества представителей от работодателей и работников. Представители от работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам приказом (распоряжением) работодателя (ч. 2 ст. 421). Представители от работников избираются в комиссию по трудовым спорам первичной профсоюзной организацией или общим собранием работников (ч. 3 ст. 421).

Таким образом, в проекте ТК Украины сохранен статус комиссии по трудовым спорам как постоянно действующего органа, в отличие от примирительной комиссии, которая образуется в соответствии с Законом Украины «О решении коллективных трудовых споров (конфликтов)» из представителей сторон для разрешения конкретного спора. Содержание указанных норм проекта ТК Украины позволяет сделать вывод о том, что комиссии по трудовым спорам также фактически предоставлен статус органа социального диалога, который образуется и функционирует на локальном уровне.

В соответствии со ст. 423 «Право работника на обращение в комиссию по трудовым спорам» проекта ТК Украины работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора, если соответствующие разногласия не были урегулированы в ходе непосредственных переговоров с работодателем в течение двух недель после обращения работника. Таким образом, работник вправе обратиться к работодателю по разрешению разногласий, но этому праву



не корреспондирует обязанность работодателя вступить в непосредственные переговоры. Как представляется, ст. 423 проекта ТК Украины следовало бы дополнить нормой, которой обязать работодателя предоставить письменный ответ работнику в течение двух недель после обращения. Отсутствие в ст. 423 проекта ТК Украины санкций в случае невыполнения работодателем обязанности предоставить работнику ответ в определенный срок значительно снижает эффективность нормы, содержащейся в указанной статье.

Необходимость законодательного урегулирования примирительных процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является очевидной, учитывая нормативное закрепление соответствующей процедуры по разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов) Законом Украины «О порядке разрешения коллективного трудового спора (конфликта)» от 3 марта 1998 года. В отличие от индивидуальных трудовых споров, Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 3 марта 1998 года достаточно подробно урегулированы примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с международными трудовыми стандартами. Законом установлена процедура переговоров сторон до создания примирительных органов: порядок формирования требований наемных работников, профсоюзов (ст. 4), порядок и сроки рассмотрения требований наемных работников или профсоюза (ст. 5), примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора (конфликта). То есть определяется процедура переговоров до создания примирительных органов через механизм взаимных прав и обязанностей сторон.

Предусмотренные Рекомендацией МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже 1951 года основы деятельности примирительных органов получили отражение и развитие в ст. ст. 8–12 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации, главе 36 Трудового кодекса Республики Беларусь. Использование примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора получило практиче-

ски всемирное признание. Наименование стадий может быть разным, однако их сущность всегда сводится к трем основным формам: решение спора самими сторонами без участия посторонних лиц. По Закону Украины, ТК РФ и ТК Республики Беларусь это создание примирительной комиссии и попытка сторон урегулировать спор самостоятельно; примирение с участием посредника; трудовой арбитраж.

Указанные формы сочетаются различным образом. В одних странах стороны вынуждены обращаться к посреднику, в других они обязаны провести предварительные переговоры по примирению без участия посредников и арбитров. Особенностью украинской, российской и белорусской систем примирительных процедур является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор. Только создание примирительной комиссии и рассмотрение коллективного трудового спора этим органом являются обязательными.

Понятие примирительных процедур содержится только в ч. 2 ст. 398 ТК РФ, согласно которой примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. В данной статье фактически устанавливаются этапы разрешения коллективного трудового спора, очередность использования примирительных процедур. Выделяются три этапа, два из которых являются обязательными. В Законе Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и ТК Республики Беларусь аналогичная норма отсутствует.

Заслуживает внимания включение в Трудовой кодекс Республики Молдова [10] отдельной главы XII «Трудовая юрисдикция», подобной которой нет ни в одном из кодексов указанных выше государств. Согласно ст. 348 ТК Республики Молдова предметом трудовой юрисдикции является разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения коллективных и индивидуальных трудовых договоров, коллективных соглашений, предусмо-

тренных настоящим кодексом, а также разрешение коллективных конфликтов, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами и касающихся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников.

Органами трудовой юстиции согласно ст. 351 ТК Республики Молдова являются:

- а) примирительные комиссии (вне-судебные органы);
- б) судебные инстанции.

Законодательство постсоветских государств отличается значительной гибкостью примирительных процедур. Согласно ч. 1 ст. 401 ТК РФ порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

ТК Республики Беларусь предусмотрена следующая схема разрешения коллективного трудового спора: примирительная комиссия (ст. 381), посредничество (ст. 382), трудовой арбитраж (ст. 383). В отличие от российского и белорусского кодексов, Законом Украины не предусмотрено разрешение коллективного трудового спора независимым посредником. Согласно ст. 10 Закона Украины независимый посредник способствует установлению взаимодействия между сторонами, проведению переговоров, участвует в выработке примирительной комиссией взаимоприемлемого решения. Примирительная комиссия в случае необходимости может привлечь в свой состав независимого посредника.

В ТК Республики Молдова содержится отдельная ст. 359 «Примирительная процедура», согласно ч. 1 которой примирительная процедура осуществляется между сторонами конфликта в рамках примирительной комиссии. Примирительная комиссия создается из равного числа представителей сторон конфликта по инициативе одной из них. Частью третьей указанной статьи предусмотрено, что примирительная комиссия создается в каждом случае возникновения коллективного трудового конфликта специально для цели примирения.

Законом Украины так же, как и ТК РФ и ТК Республики Беларусь, пред-



усматривается достижение соглашения между сторонами в самой комиссии. При этом только в ТК РФ устанавливается, что решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора (ч. 7 ст. 402). Согласно ТК Республики Беларусь решение в примирительной комиссии принимается путем голосования. Согласно ч. 8 ст. 359 ТК Республики Молдова, если члены примирительной комиссии пришли к соглашению относительно требований, предъявленных представителями работников, комиссия в течение пяти рабочих дней выносит решение, которое является обязательным для сторон конфликта, и передает его им в течение 24 часов с момента вынесения.

Если члены примирительной комиссии не достигли соглашения, председатель комиссии сообщает об этом сторонам конфликта в письменной форме в течение 24 часов.

Статьей 9 Закона Украины и ст. 402 ТК РФ закрепляется обязательная сила решения примирительной комиссии для сторон, о чем в ТК Республики Беларусь, ТК Республики Молдова не указывается.

Согласно Закону Украины, ТК РФ и ТК Республики Беларусь трудовой арбитраж, как и примирительная комиссия, не является постоянно действующим органом (исключение составляет только белорусский Республиканский трудовой арбитраж). В соответствии с ч. 5 ст. 12 Закона Украины решение трудового арбитража о разрешении коллективного трудового спора (конфликта) является обязательным для выполнения, если стороны об этом предварительно договорились. ТК Республики Беларусь устанавливает, что решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон вправе обратиться в суд для его принудительного исполнения (ч. 4 ст. 383). Решение трудового арбитража согласно ч. 1 ст. 404 ТК РФ является обязательным для сторон в соответствии с заключенным соглашением о его выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитра-

жа или одновременно с его созданием. Согласно ТК РФ сам факт создания трудового арбитража зависит от достижения сторонами соглашения в письменной форме об обязательности выполнения его решений.

В проекте ТК Украины содержатся специальные нормы о примирительных процедурах разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов. В Книге шестой «Коллективные трудовые отношения» содержится ст. 364 «Примирительные процедуры», в соответствии с ч. 1 которой трудовой спор подлежит разрешению с помощью примирительных процедур: примирительной комиссией, трудовым арбитражем. По соглашению сторон коллективного трудового спора в примирительных процедурах может принимать участие независимый посредник и Национальная служба посредничества и примирения. Согласно ч. 2 указанной статьи коллективные трудовые конфликты рассматриваются трудовым арбитражем. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах (ч. 3 ст. 364). Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, конфликта, по решению представительного органа (представителей) работников проводится предупредительная забастовка продолжительностью не более одного часа, о чем представительный орган предупреждает работодателя не позднее чем за один рабочий день до его начала (ч. 4 ст. 364).

Предусмотренный порядок проведения примирительных процедур несколько отличается от аналогичного порядка, предусмотренного Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Действующим законом не установлены отдельно примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов. Кроме того, проектом ТК Украины закрепляется проведение предупредительной забастовки, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, конфликта.

Выводы. Таким образом, примирительные процедуры признаются в международных актах самостоятельным особым способом разрешения трудовых споров. По действующему законо-

дательству Украины примирительные процедуры предусматриваются только для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 3 марта 1998 года. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров по действующему КЗоТ указанная процедура не применяется, в главе XV «Индивидуальные трудовые споры» соответствующие нормы отсутствуют.

Нормы, установленные проектом ТК Украины, являются более прогрессивными по сравнению с действующим КЗоТ. Законопроектом предусмотрены примирительные процедуры для рассмотрения как индивидуальных трудовых споров, так и для разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов. Однако в проекте ТК Украины, так же как и в актах действующего законодательства, не определяется понятие примирительных процедур.

Представляется целесообразным ст. 420 главы 2 «Примирительные процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров» Книги девятой «Индивидуальные трудовые споры» проекта ТК Украины дополнить отдельной частью следующего содержания: «Примирительные процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров – это рассмотрение спора с целью его разрешения комиссией по трудовым спорам».

Принципами примирительной процедур по рассмотрению индивидуальных трудовых споров предлагается закрепить такие принципы, как доступность обращения, скорость и оперативность, бесплатность. Положительным законодательным опытом следует признать закрепление в ст. 350 ТК Республики Молдова следующих принципов трудовой юрисдикции:

а) достижение согласия расходящихся интересов сторон, вытекающих из отношений, указанных в ст. 348;

б) право работников на защиту их представителями;

б/1) право работодателей на защиту со стороны патронатов;

в) освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов;

г) оперативность при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов.



Список использованной литературы:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Бурак В.Я. Поняття та види трудових спорів / В.Я. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія «Міжнародні відносини». – 2001. – № 3. – С. 120–124; Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В.Я. Бурак. – К. : Товариство «Знання», КОО, 2003. – 382 с.
3. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : [монографія] / В.В. Лазор. – Луганськ : Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і доп. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
5. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.С. Сонін. – 15-те вид., допов. і переробл. / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.С. Сонін. – К. : Алерта, 2013. – 686 с.
6. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.В. Сокол ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 20 с.
7. Стадник М.П. Формування і розвиток законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів / М.П. Стадник // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – С. 117–142.
8. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г.І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 328 с.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
10. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. // Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. – № 159–162. – Ст. 648.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ФУНКЦИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: СТРУКТУРА И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Ирина ДРОБУШ,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры теории и истории государства и права
Национального университета водного хозяйства и природопользования

Summary

The paper examines the mechanism of realization of the social function of local government, its structure, content analyzes of structural elements, their interaction with each other. The author considers the mechanism as a set of interrelated and interdependent political-legal, demographic, social, territorial, institutional, material-financial resources necessary for social rights of man and citizen, to reconcile social interests of local communities with national interests in the development of civil society and social state; proposes ways to improve its components.

Key words: local government, local community, social function, mechanism for implementing the legal framework of territorial base material-financial basis.

Аннотация

В статье исследуется механизм реализации социальной функции местного самоуправления, его структура, анализируется содержание структурных элементов, их взаимодействие между собой. Автор рассматривает механизм как совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных политико-правовых, демографических, социальных, территориальных, организационных, материально-финансовых ресурсов, необходимых для реализации социальных прав человека и гражданина, согласование социальных интересов территориальных общин с интересами общегосударственными в условиях развития гражданского общества и социальной государственности; предлагает пути совершенствования его составляющих.

Ключевые слова: местное самоуправление, территориальная община, социальная функция, механизм реализации, правовая основа, территориальная основа, материально-финансовая основа.

Постановка проблемы. Надлежащая реализация социальной функции местного самоуправления требует слаженного взаимодействия всех субъектов местного самоуправления, начиная с самой территориальной общины, ее представительных органов, в лице сельских, поселковых, городских советов, а также органов самоуправления на уровне района и области, надлежащего функционирования органов самоорганизации населения, добровольных объединений (союзов, ассоциаций и т. д.) органов местного самоуправления, а также использование предусмотренных муниципальным законодательством основных форм непосредственного народовластия с целью принятия соответствующих решений в интересах жителей определенных административно-территориальных единиц, или же наоборот, является противовесом решению самых представительных органов. Кроме того, реализация социальной функции невозможна без

демографического и территориального ресурса, поскольку местное самоуправление является правом самих жителей самостоятельно решать вопросы местного значения в пределах действующего законодательства. То есть, главной целью института местного самоуправления является лицо, которое должно иметь все необходимые средства для ее самореализации, реализации его прав и законных интересов, прежде всего, социально-экономического характера, определяется определенными территориальными границами, а также требует определенных материально-финансовых ресурсов. Таким образом, реализация социальной функции местного самоуправления, содержанием которой являются социальные права и свободы человека и гражданина, возможна при наличии определенных правовых, демографических, территориальных, организационных, материальных и других средств, предусмотренных законодательством. Именно комплекс этих