***Локальные правовые акты как источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений***

Источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с Трудовым кодексом являются коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством. Наниматель также вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

Коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ч.1 ст.361 ТК). Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также Трудовым кодексом в предусмотренных им случаях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

С участием прокурора в суде Минского района рассмотрено гражданское дело по иску А. о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Установлено, что А., являясь работником, которому осталось менее трех лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, имея при этом неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, был уволен по п.2 ч.2 ст.35 ТК в связи с истечением срока действия контракта. Заявленные истцом требования судом удовлетворены в полном объеме. Аналогичную позицию занимал и участвующий в деле прокурор.

Проведя анализ положений коллективного договора, местного соглашения, тарифного соглашения суд пришел к выводу о несоблюдении нанимателем положений локальных правовых актов, предусматривающих гарантии для работника на заключение нового контракта.

Так, коллективный договор, действующий у ответчика, содержит положение о признании сторонами обязательств и гарантий, включенных в тарифное соглашение, являющихся минимальными и которые не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников. Вместе с тем в коллективном договоре не предусмотрена возможность продления контракта с работником, которому осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

При этом, согласно положениям местного соглашения наниматель обязан заключить(продлить) контракт с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

Аналогичные условия содержатся и в тарифном соглашении.

Таким образом, анализ вышеизложенного подтверждает правильность вывода суда о том, что условия коллективного договора не могут ухудшать положение работника, обусловленное тарифным и местным соглашениями, которые не ставят заключение (продление) контракта с работником, которому осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста в зависимость от привлечения либо не привлечения к дисциплинарной ответственности.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Подготовила информацию:

Старший помощник прокурора

Минского района Ю.А.Слука