

относить их к нормативным правовым актам, привести в соответствие необходимые статьи ТК.

Также следует обратить внимание на несогласованность определений понятий «локальный нормативный правовой акт» и «нормативный правовой акт» в Законе. Согласно ст. 1 Закона, нормативный правовой акт — это официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица) или путем референдума с соблюдением установленной законодательством Республики Беларусь процедуры, содержащей общеобязательные правила поведения, рассчитанные на неопределенный круг лиц и неоднократное применение. Таким образом, нормативный правовой акт, согласно указанному определению, принимается (издается) либо уполномоченным государственным органом (должностным лицом), либо путем референдума — иные варианты не предусмотрены. Локальный нормативный акт, согласно Закону, также является правовым, т.е. исходит лишь от государственных органов (один из признаков нормативных правовых актов), однако действие его ограничено рамками одной или нескольких организаций. Вместе с тем известно, что локальные правовые акты принимаются (издаются) не только в государственных организациях, но и в организациях, основанных на частной форме собственности, а также в организациях с иностранными инвестициями. Таким образом, возникает вопрос: можно ли в таком случае называть локальные нормативные акты правовыми в узком, специальном смысле этого слова.

Следует отметить, что законодатель закрепил термин «локальный нормативный правовой акт» и в ТК, и в Законе. Полагаем, что наличие в данном термине слова «правовой» является необходимым, так как локальные нормативные акты содержат нормы права, а значит, являются правовыми. В связи с этим для устранения указанных выше противоречий необходимо внести корректировку в определение понятия «нормативный правовой акт».

А. В. Горошко
БГЭУ (Минск)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Продолжительность рабочего времени является одним из обязательных условий как основного трудового договора, так и трудового договора о работе по совместительству. Продолжительность работы по совместительству определена ст. 345 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), в соответствии с которой продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по сов-

местительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111—114 ТК.

Таким образом, законодатель в интересах охраны здоровья работника устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени при работе по совместительству. Излишняя продолжительность рабочего времени при работе по совместительству ведет к сокращению свободного времени и тем самым может сказываться на качестве выполнения основной работы.

Конкретное установление рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, определяется соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или в виде условия трудового договора и приказа о приеме на работу, например рабочее время работника, выполняющего по совместительству преподавательскую работу, определяется расписанием занятий в учебном заведении.

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной и сокращенной его норме.

Нормальная полная продолжительности рабочего времени, как того требует Конституция Республики Беларусь, не может превышать 40 ч в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством.

Как уже отмечалось, в белорусском законодательстве в качестве предельного ограничителя установлена фактически половинная нормальная продолжительность рабочей недели (именно этот измеритель, а не рабочий день или смена, и должен использоваться). Такой подход допускает возможность значительного увеличения рабочего времени в отдельные рабочие дни (смены), а значит ст. 345 ТК не в полной мере выполняет свою функцию (охрана здоровья работников).

В связи с этим целесообразно обратиться к российскому законодательству, которое, по нашему мнению, более гибкое по сравнению с белорусским в отношении регулирования продолжительности рабочего времени.

Так, Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Таким образом, в российском законодательстве установлено ограничение в течение месяца и не более половины месячной нормы рабоче-

го времени, установленной для соответствующей категории работников, а в национальном законодательстве речь идет о недельном ограничении. Из этого можно сделать вывод, что в российском законодательстве менее жесткие ограничители работы по совместительству, поэтому, на наш взгляд, следовало бы пойти по пути российского законодательства в регулировании данного вопроса.

А.В. Гречихин
БГЭУ (Минск)

СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА ПОСТАВКИ — ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ?

Одной из особенностей договора поставки является то, что он может быть разовым и дялщимся. Товар в рамках одного договора поставки может передаваться покупателю как единовременно, так и отдельными партиями в течение срока действия договора. Статья 476 Гражданского кодекса (далее — ГК) Республики Беларусь указывает на необходимость согласования срока или сроков поставки товара, но в свою очередь никак не регулирует вопрос о сроке действия договора поставки. Этот вопрос особенно актуален при заключении дялщихся договоров.

Анализ ст. 478 ГК Республики Беларусь дает повод говорить о том, что срок действия договора поставки в случае осуществления периодических поставок товара должен быть согласован сторонами, соответственно в этом случае его необходимо признать существенным условием договора поставки. Что касается периодов, а также графика поставки товара, согласно ст. 478 ГК Республики Беларусь, эти условия к существенным условиям договора поставки не относятся.

В случае осуществления разовой поставки товара в договоре в качестве его существенного условия должен быть предусмотрен срок поставки товара, причем срок действия договора отдельно может не указываться, так как в этом случае срок исполнения обязательства (поставки) равен сроку действия договора. В случае осуществления периодических поставок товаров в договоре в качестве его существенного условия должен быть предусмотрен срок действия такого договора, а периоды поставки и график поставки могут не указываться, в этом случае они будут определены по правилам, предусмотренным п. 1 ст. 478 ГК Республики Беларусь: «товары должны поставляться равномерными партиями ежемесячно, если иное не вытекает из законодательства или существа обязательства».

Пункт 101 Положения о поставках товаров в Республике Беларусь указывает, что если в долгосрочном договоре количество подлежащего поставке товара или иные условия определены на год или на менее продолжительный срок, то в договоре должен быть установлен порядок согласования этих условий сторонами на последующие периоды до

83

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.

БДЭУ Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.
БГЭУ Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.
BSEU Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by