

Л. А. БЕРЕЗЮК

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ
ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СУМ-
МИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

В статье анализируется правовое регулирование суммированного учета рабочего времени в Республике Беларусь, странах — участницах СНГ и некоторых других зарубежных странах. Автором подчеркивается значимость индивидуального рабочего времени и возможность его установления в том числе посредством суммированного учета рабочего времени на локальном и индивидуально-договорном уровнях. На основании исследования делается вывод о необходимости внесения изменений и дополнений в законодательство о труде Республики Беларусь.

Ключевые слова: рабочее время; продолжительность; суммированный учет; режим рабочего времени; учетный период.

УДК 349.235

Введение. Суммированный учет рабочего времени применяется на территории Беларуси с XIX в., что подтверждается попытками урегулировать его нормами фабричного законодательства. Анализ научной литературы в рассматриваемой области показал, что многие вопросы теоретического и практического характера не были решены в советский период [1, с. 334], а также недостаточно раскрыты в период независимости Республики Беларусь. В частности, не было единого мнения по поводу отнесения суммированного учета рабочего времени к виду учета или к одному из режимов рабочего времени (некоторые ученые относили суммированный учет к разновидности учета рабочего времени [2, с. 16; 3, с. 32–38; 4, с. 238–239; 5, с. 13], а Л. Я. Гинцбург в противовес этому указывал, что суммированный учет — форма организации режима рабочего времени и его существо не счетное (статистическое), а организационное [6, с. 258]).

В постсоветский период остается неразрешенным вопрос о сущности суммированного учета рабочего времени. Так, суммированный учет рабочего времени некоторыми учеными включается в состав режима рабочего времени (И. В. Гейц [7, с. 65], Е. В. Кондратьева [8, с. 68], Е. П. Смирнова [9, с. 60–74], И. О. Снигирева [10, с. 13–14]). Другими — рассматривается как вид режима рабочего времени (российские ученые Т. В. Иванкина [11, с. 174], И. Я. Киселев [12, с. 196–198], а также в Республике Беларусь — А. А. Греченков [13, с. 14], Л. Я. Островский (в ранних трудах) [14, с. 35], некоторые другие белорусские ученые [15, с. 168; 16, с. 452]). И наконец суммированный учет рабочего времени анализируется в рамках учета рабочего времени (Н. Г. Шурупова [17, с. 345], российские ученые О. Н. Волкова (совместно с В. Г. Маловым) [18, с. 258], Е. Ю. Забрамная [19, с. 343]).

При этом Т. В. Иванкиной [11, с. 174] и Е. П. Смирновой [20, с. 62] высказывается точка зрения, согласно которой суммированный учет рабочего

Лилия Анатольевна БЕРЕЗЮК (2505624@gmail.com), ассистент кафедры государственно-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь);

времени не только вид учета, но и форма организации труда или распределения рабочего времени, т. е. режима рабочего времени. Т. В. Иванкина, кроме этого, в более поздних работах [21, с. 423], а также Л. А. Сыроватская [22, с. 189] используют термин «режим с суммированным учетом рабочего времени». Это говорит о том, что данные авторы рассматривают суммированный режим рабочего времени в двух формах — как вид режима рабочего времени и как вид учета рабочего времени.

Несмотря на значительное количество публикаций, посвященных сущности суммированного учета рабочего времени, следует констатировать, что недостаточно исследованы правовая природа и правовое регулирование суммированного учета рабочего времени, что вызывает дискуссии и разночтения.

Основная часть. Анализ имеющихся в научной литературе взглядов относительно суммированного учета рабочего времени позволяет с уверенностью согласиться с утверждением О. Д. Мамедова о том, что «режим рабочего времени тесно и непосредственно связан со способами учета и контроля для определения фактического рабочего времени» [23]. В то же время подчеркнем необходимость четко разграничивать основные функции режима рабочего времени — распределение (организация) установленной продолжительности рабочего времени (ст. 123 Трудового кодекса Республики Беларусь [24] (далее — ТК) и учета рабочего времени — подсчет фактического рабочего времени (отработанного и неотработанного) (ст. 133 ТК). Именно поэтому любой вид учета не может являться элементом состава режима рабочего времени — ведь его прямое назначение — подсчет и отражение фактически отработанного (неотработанного) рабочего времени работником.

В заблуждение относительно сущности суммированного учета рабочего времени, кроме этого, может вводить название ст. 126 ТК «Суммированный учет рабочего времени», которое не содержит упоминания о режиме (распределении) рабочего времени. Вместе с тем ст. 126 ТК расположена после статьи, регламентирующей сменную работу и режим рабочего времени при сменной работе, и перед статьей, предусматривающей разделение рабочего дня на части. Этот факт также косвенно свидетельствует о том, что законодательно суммированный учет рабочего времени относится к режиму рабочего времени.

В соответствии со ст. 126 ТК при суммированном учете рабочего времени допускается изменение продолжительности рабочего времени в день или неделю при соблюдении средней ежедневной продолжительности в 12 часов и соблюдении нормы часов за учетный период (рассчитывается согласно ст. 112–117 ТК). При этом очевидно, что при установлении суммированного учета рабочего времени изменяется время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, рабочие и выходные дни и др., т. е. предусмотренные ч. 2 ст. 123 ТК элементы состава режима рабочего времени. Более того, главным признаком суммированного учета является непропорциональность. Из этого следует, что если при установлении суммированного учета рабочего времени определяются отдельные элементы режима рабочего времени, то суммированный учет рабочего времени следует отнести к режиму рабочего времени. Учет рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени будет осуществляться на общих основаниях в соответствии с обязанностью нанимателя вести учет фактически отработанного рабочего времени (ст. 55, 133 ТК).

Правильное определение суммированного учета рабочего времени играет крайне важную роль, так как режим рабочего времени относится к существенным условиям труда и установление суммированного учета рабочего времени требует соблюдения определенного порядка, предусмотренного ст. 32 ТК. В данном контексте обоснованной видится точка зрения А. А. Греченкова, кото-

рый рассматривает суммированный учет рабочего времени как нестандартный режим рабочего времени, который, «с одной стороны, устанавливается на основе ряда других видов режима рабочего времени и, с другой стороны, сам является основой некоторых иных видов режима рабочего времени» [13, с. 14]. При этом с учетом того, что в настоящее время ни в юридической литературе, ни в законодательстве о труде не выработан единый подход к суммированному учету рабочего времени, поддерживаем мнение А. А. Греченкова о целесообразности изменения названия ст. 126 ТК, изложив его в следующей редакции: «Режим суммированного учета рабочего времени».

Исходя из положения, закрепленного в ч. 1 ст. 126 ТК, получается, что обязательными условиями для применения суммированного учета рабочего времени являются: невозможность соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени; экономическая нецелесообразность соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени. Указанное обстоятельство является значимым в частности при изменении работникам установленного режима рабочего времени на суммированный учет рабочего времени, так как необходимо будет не только соблюсти порядок изменения существенных условий труда, но и обосновать наличие одного из названных факторов.

Учитывая растущую индивидуализацию рабочего времени, следует рассмотреть вопрос в целом о необходимости (отсутствии необходимости) централизованного закрепления подобных условий. Сопоставление уровня правового регулирования суммированного учета рабочего времени в странах — участницах СНГ позволяет отметить, что практически все страны — участницы СНГ допускают введение суммированного учета рабочего времени при наличии определенных условий (непрерывность производства, невозможность соблюдения установленной нормы рабочего времени, специфика условий производства и др.). Исключения составляют положения ч. 1 ст. 123 Трудового кодекса Республики Узбекистан [25], ч. 1 ст. 96 Трудового кодекса Азербайджанской Республики [26], ч. 1 ст. 99 Трудового кодекса Республики Молдова [27], устанавливающие, что суммированный учет рабочего времени может применяться на любом предприятии при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. Представляется, что в современных условиях такой подход является более правильным, а те организации и производства, где обязательно введение суммированного учета рабочего времени, должны быть отражены в отраслевом законодательстве, как это сделано в настоящее время для работников военизированной охраны младшего начальствующего и рядового состава, членов экипажей воздушных судов отдельных работников железнодорожного транспорта и др.

В связи с этим, учитывая также опыт Узбекистана, Азербайджана и Молдовы, представляется целесообразным внести изменения в ст. 126 ТК, исключив из нее часть первую.

Условия применения суммированного учета рабочего времени отражены в ст. 126 ТК. В данном контексте укажем, что МОТ, анализируя национальное законодательство Республики Беларусь по соблюдению Конвенции МОТ о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю 1935 г. № 47, отмечает, что ТК «не устанавливает какого-либо абсолютного ограничения ежедневного или еженедельного рабочего времени в контексте отдельных рабочих соглашений» [28]. Полагаем, имеется в виду максимальная ежедневная продолжительность в течение различных учетных периодов, а также отсутствие в целом ограничения еженедельной продолжительности рабочего времени. Однако анализ законодательства о труде показал, что подобные ограничения установ-

лены не в ст. 126 ТК, а в ст. 317 ТК для работников организаций сельского хозяйства и водителей автомобилей [29, п. 16]. В связи с этим представляется целесообразным дополнить ч. 2 ст. 126 ТК предложением следующего содержания: «Иные ограничения ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени могут устанавливаться настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде».

Дополнительными ограничениями при применении суммированного учета рабочего времени являются продолжительность рабочего дня (смены) и учетного периода. Относительно продолжительности рабочего дня (смены) при суммированном учете рабочего времени отметим, что в странах — участницах СНГ также нет единообразного подхода к данному вопросу. Так, ограничение по продолжительности рабочего дня (не более 12 часов) установлено в трудовых кодексах Азербайджана (ст. 96), Молдовы (ст. 99), Таджикистана (ст. 78) [30], Узбекистана (ст. 123). В трудовых кодексах остальных стран — участниц СНГ не установлена предельная продолжительность рабочего дня, но предусмотрено условие, согласно которому продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных в соответствии с ТК или предусмотрено условие о соблюдении продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (ч. 4 ст. 75 Трудового кодекса Республики Казахстан) [31].

Аналогичный предусмотренному в ч. 2 ст. 126 ТК учетный период, который не может превышать 12 месяцев, установлен в шести странах — участницах СНГ (Азербайджан (ст. 96), Кыргызстан (ст. 103) [32], Молдова (ст. 99), Таджикистан (ст. 78), Узбекистан (ст. 123), Казахстан (ст. 89). В ч. 1 ст. 143 Трудового кодекса Республики Армения закрепляется, что «продолжительность периода суммированного учета рабочего времени в каждом случае не может превышать 6 месяцев» [33]. Примечательным является опыт Российской Федерации, где учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца (с возможностью увеличения) [34, ст. 104].

Рассмотрев особенности правового регулирования суммированного учета рабочего времени в иных зарубежных странах, можно выделить следующие положительные аспекты. В частности, в Эстонии суммированный учетный период может составлять до четырех месяцев (может продлеваться до 12 месяцев для отдельных категорий работников, при условии заключения соответствующего соглашения в коллективном договоре). При этом в случае если стороны договорились о том, что в отношении рабочего времени работника применяется суммированный учет, наниматель должен оповестить работника об условиях информирования его о графике рабочего времени [35].

В Германии устанавливается учетный период в пределах шести месяцев (может продлеваться с согласия работников с закреплением условий в коллективном договоре, соглашении); продолжительность рабочего дня (смены) ограничена 10 часами в день, 60 часами в неделю. В Нидерландах учетный период составляет до 16 недель (может продлеваться с согласия работников с закреплением условий в коллективном договоре, соглашении); ограничения установлены для продолжительности рабочего дня (смены) — 12 часов в день, а также рабочей недели — 60 часов в неделю, 55 часов в среднем за каждую полную рабочую неделю. В Сингапуре учетный период достаточно короткий — одна неделя (для усреднения продолжительности ежедневной работы) или две недели (для усреднения продолжительности еженедельной работы); ограничения — 9 часов в среднем за период в день, 48 часов в среднем за период в неделю [36, р. 17].

Представляется, что установление предельной продолжительности рабочего дня является положительным аспектом как законодательства о труде обозначенных зарубежных стран, так и Республики Беларусь, а также дополнительной гарантией соблюдения прав работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Кроме этого, можно выделить преимущества по сравнению с законодательством Республики Беларусь — это касается порядка оповещения работников о графике рабочего времени, более короткого учетного периода, необходимости достижения соглашения на коллективно-договорном уровне при отступлении от предельной продолжительности учетного периода. Полагаем, что следует учесть положительный опыт зарубежных стран и закрепить в ч. 5 ст. 126 ТК более сокращенный (по сравнению с действующим) учетный период, равный шести месяцам.

Относительно порядка оповещения работников о графике рабочего времени при суммированном учете рабочего времени, полагаем, что его нужно определять в целом, для любого режима рабочего времени, в ст. 123 ТК. В частности, следует дополнить ч. 6 ст. 123 ТК предложением следующего содержания: «Способ ведения до работников информации о применяемом режиме рабочего времени и условия информирования о графике работ (сменности) определяются локальными правовыми актами, трудовым договором».

Согласно нормам ТК суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом (ч. 6 ст. 126 ТК). В случае если профсоюза в организации нет, наниматель единолично принимает решение о введении суммированного учета. В странах — участницах СНГ необходимо отметить разный подход к порядку введения и применения суммированного учета рабочего времени. Так, во-первых, разнятся те акты, которыми регулируются названные вопросы (правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор или трудовой договор, акт работодателя), а во-вторых, одни страны регламентируют только порядок введения суммированного учета рабочего времени, другие же в свою очередь — порядок его применения. Проанализировав зарубежный опыт, а также учитывая отмеченную ранее необходимость введения суммированного учета рабочего времени не только в организациях, которые соответствуют определенным условиям, но в любых организациях для всех категорий работников при необходимости, обоснованным видится дополнение ч. 6 ст. 126 ТК предложением следующего содержания: «Порядок применения суммированного учета рабочего времени устанавливается локальными правовыми актами, трудовым договором».

Статья 126 ТК, закрепляя правило, что сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст. 112—117 ТК, прямо указывает на недопустимость переработок при суммированном учете рабочего времени. Вместе с тем очевидно, что на практике крайне сложно составить график работ (сменности) таким образом, чтобы не образовалась переработка хотя бы на один час. Это зависит и от количества рабочих дней в календарный или учетный период и от возможности работать полным составом (в частности, в случаях необходимости изменения графиков работы (сменности) при временной нетрудоспособности работника, при прекращении трудового договора при отсутствии нового работника и т. п.), и от наличия (отсутствия) экстренных ситуаций в местах выполнения работ и пр. И в данном случае ТК не урегулировано, как данный вопрос разрешается.

Примечательным является тот факт, что для работников лесной промышленности и лесного хозяйства, а также для работников организаций сельского хозяйства предусмотрен механизм компенсации переработок, образовавшихся при применении суммированного учета рабочего времени (причем для обеих

этих категорий работников он различный). Так, п. 3 ч. 1 ст. 315 ТК предусмотрено, что при увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) не более чем до 12 часов предусмотрена возможность соответствующего уменьшения рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставления дополнительных дней отдыха. В случае если это невозможно по условиям производства, переработка сверх нормального рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа. Пункт 3 ч. 1 ст. 315 ТК в свою очередь не предусматривает возможность компенсации переработки в виде оплаты как сверхурочной работы, однако уточняет, что предоставление других дней отдыха осуществляется из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Представляется, что по общему правилу при применении суммированного учета рабочего времени переработки недопустимы. Однако в случае если они возникают в связи с невозможностью иным способом составить график работ (сменности), их количество в часах необходимо ограничить в ст. 126 ТК, а также предусмотреть механизм компенсации переработки, аналогичный закрепленным в ст. 69, 315, 317 ТК. Так, например, ч. 1 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации к сверхурочной работе при суммированном учете рабочего времени относит время сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Следовательно, необходимо дополнить ст. 126 ТК частью третьей в следующей редакции: «В случае невозможности составления графика работ (сменности) таким образом, чтобы сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не превышала нормы часов за этот период, образовавшаяся переработка не должна превышать пределов, установленных для сверхурочной работы (ст. 122) и подлежит компенсации в порядке, предусмотренном ст. 69 настоящего Кодекса».

Интересным в рассматриваемом контексте является вопрос оплаты фактически отработанного времени при суммированном учете рабочего времени. Сложившаяся практика исходит из того, что, как правило, вне зависимости от запланированного графиком работ (сменности) количества часов, оплата, как правило, одинаковая в течение каждого месяца года (если учетным периодом является год). Аналогичная практика существует и в некоторых зарубежных странах, где вознаграждение представляет собой фиксированную сумму, которая соответствует вознаграждению за среднюю рабочую неделю или за фиксированное количество часов за отчетный период [36, р. 16]. Такой порядок не противоречит законодательству, но может вводить в заблуждение работников. Об этом свидетельствуют и материалы судебной практики. Так, например, судом было отказано в иске С. к войсковой части о взыскании суммы недоплаченной заработной платы, среднего заработка за задержку выплаты сумм, причитающихся на день увольнения, в связи со следующими обстоятельствами. В заявлении суду истец С. указала, что с 01.09.2007 по 28.05.2018 работала по контракту дежурной по общежитию в войсковой части, уволена по окончании срока действия контракта. Нанимателем был установлен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода — календарный год. На день увольнения у истца имелась недоработка рабочего времени в размере 65 часов, денежную компенсацию данной недоработки при окончательном расчете С. не получила, несмотря на письменное обращение к нанимателю до своего увольнения. В дополнение к обоснованию своих требований указала, что данная недоработка свидетельствует о том, что наниматель в одностороннем порядке изменил ей существенные условия труда, установив неполное рабочее время: принята С. на работу на ставку, а уволена с 0,92 ставки. Представитель ответчика Ш. в судебном заседании требования не признала. Указала, что истец С. была ознакомлена с графиками сменности на год, никаких претензий по поводу количества рабо-

чих часов не высказывала. Оснований для оплаты неотработанного времени трудовым законодательством не предусмотрено, на день увольнения С. были выплачены все причитающиеся суммы [37].

Заключение. Таким образом, исследование особенностей правового регулирования суммированного учета рабочего времени в Республике Беларусь и отдельных зарубежных странах позволяет сделать следующие выводы.

Правильное определение суммированного учета рабочего времени играет крайне важную роль, так как режим рабочего времени относится к существенным условиям труда, и установление суммированного учета рабочего времени требует соблюдения определенного порядка, предусмотренного ст. 32 ТК. В настоящее время с учетом того, что ни в юридической литературе, ни в законодательстве о труде не выработан единый подход к суммированному учету рабочего времени, представляется целесообразным изменить название ст. 126 ТК и изложить его в следующей редакции: «Режим суммированного учета рабочего времени».

Кроме этого, выявлена необходимость отказаться от централизованного закрепления условий введения суммированного учета рабочего времени, закрепив возможность установления порядка его применения, в том числе посредством локальных правовых актов, трудового договора (те организации и производства, где обязательно введение суммированного учета рабочего времени должны быть отражены в отраслевом законодательстве); обоснована целесообразность дополнения ч. 2 ст. 126 ТК указанием на наличие иных ограничений ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, которые могут устанавливаться ТК, иными актами законодательства о труде; проанализирована необходимость сокращения учетного периода до шести месяцев; обоснована необходимость дополнения ст. 123 ТК способом доведения до работников информации о применяемом режиме рабочего времени и условия информирования о графике работ (сменности) (определяются локальными правовыми актами, трудовым договором); подчеркивается необходимость ограничить продолжительность переработок при суммированном учете рабочего времени и указать механизм их компенсации.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Березюк, Л. А.* Вклад советских ученых в разработку проблем правового регулирования рабочего времени / Л. А. Березюк // Управление социально-экономическими системами и правовые исследования: теория, методология и практика : сб. науч. работ междунар. науч.-практ. конф., 23 апр. 2019 г. — Брянск : РИСО БГУ, 2019. — С. 328—336.

Berezjuk, L. A. Vklad sovetskih uchenyh v razrabotku problem pravovogo regulirovaniya rabocheho vremeni [Contribution of Soviet Scientists to the Development of Problems of Legal Regulation of Working Time] / L. A. Berezjuk // Upravlenie social'no-jekonomicheskimi sistemami i pravovye issledovanija: teorija, metodologija i praktika : sb. nauch. rabot mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 23 apr. 2019 g. — Brjansk : RISO BGU, 2019. — P. 328—336.

2. *Земскова, Н. Д.* Рабочее время и время отдыха : справоч. пособие / Н. Д. Земскова, В. П. Силаев. — М. : Профиздат, 1973. — 79 с.

Zemskova, N. D. Rabochee vremja i vremja otдыha [Working and resting hours] : spravoch. posobie / N. D. Zemskova, V. P. Silaev. — M. : Profizdat, 1973. — 79 p.

3. *Коршунова, Е. Н.* Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР / Е. Н. Коршунова. — М. : Госюриздат, 1954. — 56 с.

Korshunova, E. N. Rabochee vremja i vremja otдыha rabochih i sluzhashhih v SSSR [Working hours and time of rest of workers and employees in the USSR] / E. N. Korshunova. — M. : Gosjurizdat, 1954. — 56 p.

4. *Пашерстник, А. Е.* Рабочее время и время отдыха / А. Е. Пашерстник // Основы советского государства и права / А. С. Федосеев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Федосеева. — М. : Госюриздат, 1958. — Гл. 6, пар. 5. — С. 232—244.

- Pasherstnik, A. E.* Rabochee vremja i vremja otдыha [Working hours and rest times] / A. E. Pasherstnik // Osnovy sovetskogo gosudarstva i prava / A. S. Fedoseev [i dr.] ; pod obshh. red. A. S. Fedoseeva. — M. : Gosjurizdat, 1958. — Gl. 6, par. 5. — P. 232—244.
5. *Сыроватская, Л. А.* О правовом регулировании рабочего времени / Л. А. Сыроватская. — М. : ВЮЗИ, 1981. — 18 с.
- Syrovatskaja, L. A.* O pravovom regulirovanii rabocheho vremeni [On the legal regulation of working hours] / L. A. Syrovatskaja. — M. : VJuZI, 1981. — 18 p.
6. *Гинцбург, Л. Я.* Регулирование рабочего времени в СССР / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1966. — 304 с.
- Gincburg, L. Ja.* Regulirovanie rabocheho vremeni v SSSR [Regulation of working hours in the USSR] / L. Ja. Gincburg. — M. : Nauka, 1966. — 304 p.
7. *Гейц, И. В.* Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И. В. Гейц. — М. : Дело и Сервис, 2007. — 352 с.
- Gejс, I. V.* Normirovanie truda i reglamentacija rabocheho vremeni [Labor rationing and regulation of working hours] / I. V. Gejс. — M. : Delo i Servis, 2007. — 352 p.
8. *Кондратьева, Е. В.* Рабочее время и время отдыха / Е. В. Кондратьева // Управление персоналом. — 2006. — С. 152.
- Kondrat'eva, E. V.* Rabochee vremja i vremja otдыha [Working hours and rest times] / E. V. Kondrat'eva // Upravlenie personalom. — 2006. — P. 152.
9. *Смирнова, Е. П.* Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е. П. Смирнова. — М. : ГроссМедиа, 2007. — 128 с.
- Smirnova, E. P.* Novye pravila regulirovanija rabocheho vremeni i vremeni otдыha [New rules for regulating working hours and rest time] / E. P. Smirnova. — M. : GrossMedia, 2007. — 128 p.
10. *Снигирева, И. О.* Рабочее время и время отдыха : учеб.-практ. пособие / И. О. Снигирева. — М. : Проспект, 2000. — 160 с.
- Snigireva, I. O.* Rabochee vremja i vremja otдыha [Working time and rest time] : ucheb.-prakt. posobie / I. O. Snigireva. — M. : Prospekt, 2000. — 160 p.
11. Трудовое право России : учеб. / Т. В. Иванкина [и др.] ; под ред. А. С. Пашкова. — СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1994. — 289 с.
- Trudovoe pravo Rossii [Labor law of Russia] : ucheb. / T. V. Ivankina [i dr.] ; pod red. A. S. Pashkova. — SPb. : Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 1994. — 289 p.*
12. *Киселев, И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. — М. : Эксмо, 2005. — 608 с.
- Kiselev, I. Ja.* Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnyh stran. Mezhdunarodnye normy truda [Labor law in Russia and foreign countries. International labor standards] / I. Ja. Kiselev. — M. : Jeksmo, 2005. — 608 p.
13. *Греченков, А. А.* Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / А. А. Греченков // Трудовое и социал. право. — 2013. — № 2 (6). — С. 10—15.
- Grechenkov, A. A.* Aktual'nye problemy pravovogo regulirovanija rabocheho vremeni [Actual problems of legal regulation of working time] / A. A. Grechenkov // Trudovoe i social. pravo. — 2013. — N 2 (6). — P. 10—15.
14. *Островский, Л. Я.* Рабочее время : практ. пособие / Л. Я. Островский. — Минск : Белбизнеспресс, 1998. — 78 с.
- Ostrovskij, L. Ja.* Rabochee vremja [Working hours] : prakt. posobie / L. Ja. Ostrovskij. — Minsk : Belbiznespress, 1998. — 78 p.
15. *Важенкова, Т. Н.* Трудовое право / Т. Н. Важенкова, Л. А. Киселева, Н. А. Солянкина. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2002. — 340 с.
- Vazhenkova, T. N.* Trudovoe pravo [Labor law] / T. N. Vazhenkova, L. A. Kiseleva, N. A. Soljankina. — Minsk : Akad. upr. pri Prezidente Resp. Belarus', 2002. — 340 p.
16. Трудовое право : учеб. / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск : Амалфея, 2011. — 768 с.
- Trudovoe pravo [Labor law] : ucheb. / V. I. Semenov [i dr.] ; pod obshh. red. V. I. Semenkova. — 4-e izd., pererab. i dop. — Minsk : Amalfeja, 2011. — 768 p.*
17. *Шурупова, Н. Г.* Режим рабочего времени / Н. Г. Шурупова // Курс Трудового права. Особенная часть. Кн. 1. Индивидуальное трудовое право : пособие для вузов : в 3 т. / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. — Минск : Амалфея. — Т. 2. — 2014. — 459 с. — Гл. 7, пар. 7. — С. 331—348.
- Shurupova, N. G.* Rezhim rabocheho vremeni [Working time mode] / N. G. Shurupova // Kurs Trudovogo prava. Osobennaja chast'. Kn. 1. Individual'noe trudovoe pravo : posobie dlja vuzov : v 3 t. / A. A. Vojtik [i dr.] ; pod obshh. red. O. S. Ku-

rylevoj, K. L. Tomashevskogo. — Minsk : Amalfeja. — Т. 2. — 2014. — 459 p. — Gl. 7, par. 7. — P. 331—348.

18. *Волкова, О. Н.* Рабочее время и время отдыха / О. Н. Волкова, В. Г. Малов // Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : РГ-Пресс, 2016. — 536 с. — Гл. 10. — С. 251—278.

Volkova, O. N. Rabochee vremja i vremja otдыha [Working hours and rest times] / O. N. Volkova, V. G. Malov // Trudovoe pravo : ucheb. / pod red. O. V. Smirnova, I. O. Snigirevoj, N. G. Gladkova. — 5-e izd., pererab. i dop. — M. : RG-Press, 2016. — 536 p. — Gl. 10. — P. 251—278.

19. *Забрамная, Е. Ю.* Рабочее время / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право России : учеб. ; под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2016. — 624 с. — Гл. 9. — С. 321—345.

Zabramnaja, E. Ju. Rabochee vremja [Working time] / E. Ju. Zabramnaja // Trudovoe pravo Rossii : ucheb. ; pod red. A. M. Kurenного. — 3-e izd., pererab. i dop. — M. : Prospekt, 2016. — 624 p. — Gl. 9. — P. 321—345.

20. *Смирнова, Е. П.* Правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е. П. Смирнова. — М. : ГроссМедиа : Рос. бухгалтер, 2008. — 119 с.

Smirnova, E. P. Pravila regulirovanija rabocheho vremeni i vremeni otдыha [Rules for regulating working hours and rest time] / E. P. Smirnova. — M. : GrossMedia : Ros. buhgalter, 2008. — 119 p.

21. Трудовое право России : учеб. / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Норма, 2010. — 656 с.

22. *Сыроватская, Л. А.* Трудовое право : учеб. / Л. А. Сыроватская. — 2-е изд. — М. : Юристъ, 1999. — 308 с.

Syrovatskaja, L. A. Trudovoe pravo [Labor law] : ucheb. / L. A. Syrovatskaja. — 2-e izd. — M. : Jurist#, 1999. — 308 p.

23. *Мамедов, О. Д.* Режим рабочего времени и его основные правовые формы [Электронный ресурс] / О. Д. Мамедов // Трудовое право. — 2009. — № 4 (110). — Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/30974>. — Дата доступа: 15.10.2021.

Mamedov, O. D. Rezhim rabocheho vremeni i ego osnovnye pravovye formy [Working hours and its main legal forms] [Elektronnyj resurs] / O. D. Mamedov // Trudovoe pravo. — 2009. — N 4 (110). — Rezhim dostupa: <https://www.lawmix.ru/bux/30974>. — Data dostupa: 15.10.2021.

24. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. № 114-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

25. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс] : 21 дек. 1995 г. : в ред. Закона Респ. Узбекистан от 02.08.2021 г. № ЗРУ-705 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=974. — Дата доступа: 15.10.2021.

26. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджан. Респ., 1 февр. 1999 г., № 618-IQ : в ред. Закона Азербайджан. Респ. от 01.05.2020 г. № 72-VIQD // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653. — Дата доступа: 15.10.2021.

27. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154 : в ред. Закона Респ. Молдова от 19.03.2021 г. № 38 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836. — Дата доступа: 15.10.2021.

28. Direct Request (CEACR) [Electronic resource] : adopted 2014, published 104th ILC session (2015) — Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) — Belarus (Ratification: 1956) / NORMOLEX. ILO, 2015. — Mode of access: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::p13100_comment_id:3179338. — Date of access: 12.10.2021.

29. Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобильного транспорта и признании утратившим силу постановления Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, 25 мая 2000 г., № 13 [Электронный ресурс] : постановление М-ва транспорта и коммуникаций Респ. Беларусь от 25.11.2010 г. № 82 : в ред. постановления Минтранса от 19.04.2018 г. № 3 //

ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

30. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : 23 июля 2016 г. // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2317. — Дата доступа: 15.10.2021.

31. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 07.07.2020 г. № 361-VIЗРК // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. — Дата доступа: 15.10.2021.

32. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г. : в ред. Закона Кыргызской Респ. от 23.04.2021 г. № 56 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=6714. — Дата доступа: 15.10.2021.

33. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г., № ЗР-124 : принят Нац. Собранием Респ. Армения 9 нояб. 2004 г. : в ред. Закона Респ. Армения от 28.04.2021 г. № ЗР-176 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660. — Дата доступа: 15.10.2021.

34. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 28.06.2021 г. № 220-ФЗ // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=1811. — Дата доступа: 15.10.2021.

35. *Мийдла-Ванаталу, М.* Рабочее время и время отдыха в Эстонии [Электронный ресурс] / М. Мийдла-Ванаталу // Инспекция труда. — Режим доступа: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_RUS. — Дата доступа: 20.09.2021.

Mijdlä-Vanatalu, M. Rabochee vremja i vremja otdyha v Jestonii [Working and resting hours in Estonia] [Jelektronnyj resurs] / M. Mijdlä-Vanatalu // Inspekcija truda. — Rezhim dostupa: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_RUS. — Data dostupa: 20.09.2021.

36. Working time in the twenty-first century : Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011 / International Labour Office, Geneva, ILO, 2011. — 77 p.

37. Решение районного суда от 20 сентября 2018 г. по иску С. к войсковой части о взыскании суммы недоплаченной заработной платы, среднего заработка за задержку выплаты сумм, причитающихся на день увольнения [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

LILIYA BERAZIUK

**COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF
THE PECULIARITIES OF THE LEGAL REGULATION
OF RECORDING CUMULATIVE HOURS WORKED IN
THE REPUBLIC OF BELARUS AND FOREIGN COUNTRIES**

Author affiliation. *Liliya BERAZIUK (2505624@gmail.com), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. This article analyzes the legal regulation of recording cumulative hours worked in the Republic of Belarus, the CIS countries and some other foreign countries. The author emphasizes the importance of individual working time and the possibility of its establishment, in particular through recording of cumulative working time at the local

and collective-contractual level. Based on the study, it is concluded that it is necessary to amend and supplement the labor legislation of the Republic of Belarus.

Keywords: working hours; duration; summarized recording; work schedule; recording period.

UDC 349.235

*Статья поступила
в редакцию 02. 02. 2022 г.*

Н. О. РАМАЗАНОВА

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ МИГРАЦИИ – НАСУЩНАЯ
ЗАДАЧА СОВРЕМЕННОСТИ**

Анализируются современные проблемы миграции, зарубежный опыт регулирования миграции в условиях пандемии и иных рисков современности. Обращено внимание на многочисленность (а иногда и противоречивость) правовых актов в сфере миграции, что существенно затрудняет их применение и приводит к несогласованности действий правоприменительных органов, регулирующих миграционные процессы. Обосновывая необходимость систематизации и кодификации миграционного законодательства, автор приходит к выводу о необходимости обособления миграционного права как комплексного института административного законодательства.

Ключевые слова: миграция; эффективность; регулирование; миграционное право; отрасль законодательства.

УДК 342.951:325.1(043.3)

Введение. Тенденции развития мирового сообщества в XXI в. характеризуются нарастанием негативных явлений, обострением различного рода проблем, в том числе глобальных. Такого рода процессы вызваны как объективными, так и субъективными факторами. Среди основных проблем современности можно назвать перенаселение планеты, неконтролируемое распространение инфекционных заболеваний, загрязнение окружающей среды, рост безработицы и др. К сожалению, коснулись мировые проблемы и Республику Беларусь. От успешности их решения зависят не только предотвращение глобальных катастроф, обеспечение высокого уровня жизни населения, но и возможность перехода к вектору устойчивого развития.

Во многом существующие проблемы объясняются просчетами в миграционной политике, поскольку «эффективность государственного управления

Наталья Олеговна РАМАЗАНОВА (Nataly-Ramazanova@yandex.ru), аспирантка кафедры международного экономического права Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).