

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пензенский государственный университет»

Юридический институт

Кафедра

«ЧиПП»
(наименование)

Направление подготовки

40.03.01

(код

и

«Юриспруденция»
(наименование)

Профиль Правозащитная деятельность
(наименование)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

по теме: **Правовое регулирование рабочего времени**

Студент (ка) 21ЮЮ4

номер группы

подпись, дата

Кумиров Радик Фаильевич

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель К.Ю.Н., доцент

должность

каф. «ЧиПП» ФГБОУ ВО ПГУ

наименование организации

подпись, дата

Чеснокова Ю.В.

фамилия, инициалы

Консультанты:

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

Нормоконтролер: К.Ю.Н.,

доцент каф. «ЧиПП»

должность

подпись, дата

Антипкина Е.Г.

фамилия, инициалы

Работа допущена к защите в (протокол заседания кафедры от __2025 г. №__)

Заведующий кафедрой ЧиПП

название

подпись, дата

Казакова Е.Б.

фамилия, инициалы

Работа защищена с оценкой _____ (Протокол от _____ 2025 г. №__)

Секретарь ГЭК

подпись, дата

Портнова Е.В.

фамилия, инициалы

Пенза, 2025

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт
Направление «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ЧиПП

название

_____/Е.Б. Казакова/

(инициалы и фамилия)

____ 2025 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента гр.№ 21ЮЮ4
Кумирова Радика Фаильевича

1. Тема работы Правовое регулирование рабочего времени

2. Научный руководитель Чеснокова Ю.В.

3. Дата выдачи задания 03.02.2025.

4. Срок сдачи студентом законченной работы 19.05.2025.

5. Перечень подлежащих разработке вопросов:

- проанализировать понятие и виды рабочего времени;
- исследовать особенности нормативно-правового регулирования рабочего времени;
- изучить особенности отдельных видов режимов рабочего времени;
- исследовать понятие, сущность и значение правовых нормативов рабочего времени;
- изучить особенности правового регулирования времени отдыха как части категории «рабочее время»;
- выявить актуальные проблемы в области правового регулирования рабочего времени, предложить пути их решения;
- сформулировать выводы по итогам проведенного исследования.

6. Консультанты по работе, с указанием относящихся к ним разделов работы

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		03.02.2025 Чеснокова Ю.В.	03.03.2025 Чеснокова Ю.В.
Рабочее время как правовая категория: общая характеристика		03.03.2025 Чеснокова Ю.В.	03.04.2025. Чеснокова Ю.В.
Правовое регулирование отдельных режимов рабочего времени		03.04.2025 Чеснокова Ю.В.	23.04.2025 Чеснокова Ю.В.
Заключение		23.04.2025 Чеснокова Ю.В.	19.05.2025 Чеснокова Ю.В.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	Error! Bookmark not defined.
1 Рабочее время как правовая категория: общая характеристика	8
1.1 Понятие и виды рабочего времени	8
1.2 Нормативно – правовые основы регулирования рабочего времени	14
1.3 Виды режимов рабочего времени	20
2 Правовое регулирование отдельных режимов рабочего времени	29
2.1 Понятие и виды правовых нормативов рабочего времени.....	29
2.2 Правовое регулирование времени отдыха	34
2.3 Проблемы правоприменительной практики, связанные с правовым регулированием рабочего времени и пути их решения	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	49

ВВЕДЕНИЕ

Право на труд является одним из ключевых прав человека, и состояние законодательства и фактическое положение в этой области отражают уровень цивилизации общества, оказывая прямое влияние на его моральные устои и экономическую эффективность. Одним из важнейших институтов трудового законодательства в настоящее время выступает рабочее время.

Рабочее время представляет собой сложный правовой механизм, отражающий трудовые, экономические и социально-политические взаимодействия. Это ключевой элемент в гарантии права на труд. Качество и методы регулирования рабочего времени влияют на производительность труда, уровень его защиты, экономическую эффективность предприятий и благосостояние сотрудников.

Анализ многогранности такого правового явления, как рабочее время, в условиях рыночной экономики играет критическую роль для улучшения правовых и социально-политических связей. Это особенно важно сегодня, когда наблюдается изменение форм занятости, бурное развитие рыночных связей и реорганизация многих отраслей экономики. Существующие нормы трудового законодательства, касающиеся рабочего времени, направлены на определение стандартов его продолжительности, что способствует уважению интересов как работников, так и работодателей. Однако, применительно к отдельным категориям рабочего времени, например, к таким, как ненормированный рабочий день, законодательные акты не предоставляют четкого регулирования, которое бы помогло в полноценном осуществлении указанных правил. Отсутствие четкости и субъективность некоторых положений трудового законодательства приводят к возникновению разнообразных проблем и споров в процессе их применения, а также к нарушению прав личности и гражданина в части правового регулирования рабочего времени.

Целью настоящей выпускной квалификационной работы выступает комплексный, всесторонний анализ особенностей категории «рабочее время» в действующем трудовом законодательстве, поиск актуальных проблем в изучаемой области и предложение путей их разрешения.

Для достижения целей исследования необходимо последовательно разрешить следующие задачи:

- проанализировать понятие и виды рабочего времени;
- исследовать особенности нормативно-правового регулирования рабочего времени;
- изучить особенности отдельных видов режимов рабочего времени;
- исследовать понятие, сущность и значение правовых нормативов рабочего времени;
- изучить особенности правового регулирования времени отдыха как части категории «рабочее время»;
- выявить актуальные проблемы в области правового регулирования рабочего времени, предложить пути их решения;
- сформулировать выводы по итогам проведенного исследования.

Объектом настоящей выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения, складывающиеся в сфере правового регулирования рабочего времени.

Предметом исследования выступают правовые нормы, регулирующие данную область правоотношений, научная и учебная литература, авторы которой в своих научных трудах изучали тему правового регулирования рабочего времени, а также статистические сведения в изучаемой области и материалы судебной практики.

Нормативно – правовую основу исследования составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, ряд федеральных законов, Постановления правительства РФ, а также иные нормативные акты по теме исследования.

Теоретическую основу исследования составили труды таких ученых, как А.Л. Боренштейна, А.В. Буяновой, Е.В. Воскресенской, Г.Н. Карташовой, Э.Ю. Крыловой, Л.В. Куревина, Д.И. Логачева, В.И. Миронова, Е.А. Протченко, Н.А. Сапроновой и др.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные предложения и меры, направленные на повышение эффективности правового регулирования института рабочего времени, могут быть использованы в законодательной и правоприменительной сферах, а также могут стать основой для дальнейших научных исследований по данной тематике и использованы при преподавании дисциплины «Трудовое право» в высших учебных заведениях.

Методологическую основу данной работы составляют различные общенаучные и специальные методы, применявшиеся на всех этапах исследования: диалектический, системный, исторический, формально-логический, метод теоретико-правового прогнозирования, сравнительно-правовой и другие методы, применяемые при проведении научных исследований по данной тематике.

Цели и задачи исследования обусловили структуру настоящей выпускной квалификационной работы. Настоящее исследование состоит из введения, двух разделов, включающих в себя шесть подразделов, заключения и списка использованных источников.

1 Рабочее время как правовая категория: общая характеристика

1.1 Понятие и виды рабочего времени

Вопросы и задачи, связанные с определением рабочего времени, занимают ключевую позицию в становлении трудового права. В процессе разработки правил правового регулирования в этой сфере, на современном этапе, крайне важно учитывать историческую преемственность и динамику трудовых законодательных актов.

В контексте законодательного утверждения стандартного рабочего времени, особенно важно значение приобретают научные исследования, касающиеся различных форм и режимов труда, а также гарантий защиты трудовых прав работников на этапе применения рабочего времени к отдельным категориям работников, механизмов осуществления этого права, стандартизации рабочего времени и контроля за работодателем за правильную оплату сверхурочных работы¹.

Исследование многогранной природы рабочего времени и особенностей труда в условиях рыночной экономики является критически важным для укрепления правовых и социально-политических связей. Эта тема особенно актуальна в современности, когда происходят изменения в форме занятости работников, наблюдается активный рост рыночных отношений и реструктуризация многих секторов национальной экономики. В этой связи перед законодательными органами стоит задача разработки законодательной базы, способной гарантировать всестороннее развитие социально-трудовой сферы и защиту прав наемных работников².

Разнообразие форм трудовой деятельности, возникающее в процессе реализации права граждан на труд, и их уникальные особенности подчеркивают

¹ Адриановская Т. Л. Некоторые проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха совместителей // Трудовое право в России и за рубежом. - 2024. - № 4. - С. 25.

² Гейхман В.Л. Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана. – М. : Издательство Юрайт, 2025. – С.21.

важность продолжения правового урегулирования различных форм рабочего времени.

Рабочее время – ключевой аспект трудовых связей, который находится под юридическим контролем в каждой стране. Концепция рабочего времени определяется как период, в течение которого сотрудник обязан присутствовать на рабочем месте и выполнять свои профессиональные задачи¹.

Эта тема привлекала внимание мыслителей на протяжении веков, включая философов, социологов и экономистов. Карл Маркс, например, был «пионером» в изучении рабочего времени, выделив его в качестве отдельной правовой категории. Он указал на сложность анализа этой категории, подчеркнув её «двусторонность». Карл Маркс утверждал, рабочее время обычно определяется как «обязательное рабочее время», которое не выражается в денежных средствах, а в часах. Этот вид времени представляет собой одну из форм социального времени и выделяется своей уникальной природой. Это становится очевидно, учитывая, что оно не измеряется физическими единицами времени, а в денежных терминах.

Таким образом, мы можем говорить о том, что в экономической сфере присутствует особенное время, которое несет в себе как материальную, так и экономическую значимость².

В процессе трудовой деятельности (в рабочее время) люди воплощают свои профессиональные качества, производят товары, которые необходимы для поддержания жизнедеятельности общества. П.М. Керженцев, один из основоположников движения за научное управление трудом в 1920-е годы, утверждал, что рабочее время обладает уникальной ценностью, отличной от других ресурсов. Он писал: «Другие ресурсы мы можем накапливать и хранить, в то время как время непрерывно течёт и каждую секунду уносит с собой...

¹ Андреев А. А. Проблемные аспекты правового регулирования рабочего времени // Эпомен. - 2021. - № 56. - С. 84.

² Архипов А. М. Взаимообусловленность категорий рабочее время и время отдыха // Universum: экономика и юриспруденция. - 2023. - № 6(105). - С. 32.

Неиспользованное время – это потерянное навсегда. Поэтому мы должны относиться к нему с особой осторожностью и заботой».

Л.И. Филющенко рассматривает понятие рабочего времени с двух сторон: с одной стороны, это продолжительность рабочего дня, в течение которого сотрудник обязан выполнять свои обязанности; с другой стороны, это период времени, когда работник занят не только основными, но и дополнительными задачами. Оба подхода верны и отражают воззрения, как работодателя, так и сотрудника¹.

Законодательный акт от 2 июня 1897 года впервые официально определил, что под рабочим временем понимается период, когда работник обязан находиться на производственном объекте и подчиняться руководству для осуществления трудовых обязанностей. Это определение было использовано в последующем постановлении Рабочего и крестьянского правительства от 29 октября 1917 года, которое регламентировало восьмичасовой рабочий день.

В России за долгое время сложилась особая концепция определения рабочего времени, которая устоялась, как и среди цивилистов, так и в законодательстве. Необходимо осознавать, что в этом определении фактически переплетены два самостоятельных понятия: сама категория рабочего времени и его стандартный срок².

Хотя эти понятия взаимосвязаны, они представляют собой отдельные концепции с собственными подвидами. Важно не путать собственно рабочее время с нормами его продолжительности.

Более точное определение рабочего времени можно найти в Конвенции МОТ №30, принятой в 1930 году. Согласно этому документу, рабочим временем считается период, в течение которого сотрудник находится в распоряжении работодателя и готов выполнить любые задания. Аналогичные

¹ Филющенко Л. И. Трудовое право: учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; М–во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – С.71.

² Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое право в России и за рубежом. - 2020. - № 4. - С. 34.

определения также содержатся в других документах МОТ, таких как Конвенции №51 и №61, а также в различных рекомендациях Организации.

Сегодняшний разговор о понятии рабочего времени происходит на фоне анализа исследований ученых прошлого, опирающихся на теории марксизма-ленинизма. К. Маркс считал, что правовые явления необходимо рассматривать через призму экономических связей, утверждая, что они не могут быть разобраны изолированно, а являются отражением материальных отношений. Экономисты, в свою очередь, могут принять этот подход, так как их работа включает в себя понимание и регулирование экономических категорий. В связи с этим, правовые аспекты рабочего времени тесно переплетаются с экономическими.

Д.И. Шепеленко утверждал, что рабочее время – это экономический термин, отражающий вклад работника в общий трудовой процесс. Правовые формы не определяют его величину¹. Размер необходимого общественного труда на каждом этапе исторического развития определяется социально-экономическими и политическими условиями. Правовое регулирование устанавливает норму рабочего времени с учетом развития производительных сил и международных факторов, делая ее обязательной для всех рабочих и служащих.

Исследования учёных показали, что экономическая и правовая стороны рабочего времени тесно связаны. Они подчеркнули, что правовое понятие является производным от экономического и зависит от уровня развития производительных сил и международных условий. Следовательно, эти подходы представляют собой «две стороны одной медали»².

Рабочее время сотрудников – ключевой элемент в регулировании трудовых отношений и определяется как временной промежуток, в течение которого работник обязан выполнять свои обязанности на рабочем месте.

¹ Шепеленко Д. И. К вопросу о раскрытии содержания правового понятия и видов рабочего времени работников // Скиф. Вопросы студенческой науки. - 2024. - № 4(92). - С. 128.

² Куренный А.М. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Проспект, 2016. – С.101.

Рабочее время является законодательно регламентированным периодом, затраченным на выполнение работы участниками производственного процесса. Это ключевое понятие, характерное для системы наемного труда, поскольку именно через рабочее время измеряется его продолжительность. Без этой метрики наемный труд не может быть осуществлен в полной мере.

Согласно 91-й статье Трудового кодекса РФ, рабочее время определяется как время, затрачиваемое работником на выполнение своих трудовых обязательств в соответствии с положениями внутреннего трудового уложения организации и условиями трудового контракта, а также другие временные периоды, которые законодательно признаются рабочими. Из этого определения следует, что понятие рабочего времени включает в себя не только непосредственное время работы, но и другие периоды, которые законодательно признаны рабочими¹.

Следовательно, рабочее время определяется как временной промежуток, в течение которого человек участвует в производственной деятельности, и который может измеряться в часах, днях, месяцах или годах. Длительность рабочего дня регламентируется нормами внутреннего распорядка организации или расписанием смен, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представителей из числа трудящихся.

Рабочий день определяется как фиксированный промежуток времени, за который сотрудник должен осуществлять обязанности, возложенные на него работодателем. Несмотря на то, что рабочие часы всегда привязаны к конкретному времени и месту выполнения трудовых функций, они не предусматривают строгих правил. Тем не менее, такие характеристики присутствуют в разнообразных формах рабочего времени, в то время как для общего понимания эти детали не являются обязательными.

В зависимости от обстоятельств, рабочее время может принимать разные формы. К примеру, стандартным является обычное рабочее время,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

устанавливаемое для большинства сотрудников и составляющее в среднем 8 часов в день и 40 часов в неделю¹.

Законодательные акты допускают сокращение рабочего времени для определённых групп работников, включая женщин с детьми, лиц с ограниченными физическими возможностями и прочих. Кроме того, предоставляется возможность заработать сверхурочно, при этом оплата производится строго в соответствии с действующим законодательством и трудовыми договорами на конкретном предприятии.

Сверхурочные часы могут быть назначены в случае необходимости срочного выполнения задач, для обеспечения безопасности или из производственных соображений. Также важно отметить, что ночное время работы должно быть утверждено сотрудниками и сопровождаться дополнительными условиями, такими как увеличенная оплата, продолжительные перерывы и прочее².

Различные формы рабочего времени для сотрудников также регламентируются Трудовым кодексом. Среди них выделяются:

- стандартный рабочий день, составляющий 8 часов в день, что является общепринятым для большинства работников;

- сокращенный рабочий день, который может быть назначен для сотрудников с ограниченными возможностями или по договорённости сторон;

- смена, когда рабочее время делится на интервалы с определёнными перерывами;

- вахтовый метод, когда сотрудники находятся в рабочем месте в течение определенного времени, после чего следует период отдыха³.

Относительно недавно, после пандемии COVID-19, настоящим трендом в мире труда стал такой метод рабочего времени, как дистанционная работа.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

² Заринова З. Н. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность. - 2024. - № 10. - С. 56.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

Изначально преимущества удаленной работы расценивались как прерогатива свободных профессионалов, таких как программисты и дизайнеры, а также фрилансеров. Однако с прогрессом в сфере информационных технологий и появлением новых возможностей для удаленного взаимодействия, все больше и больше компаний открывают двери к удаленному трудоустройству для своих работников.

Таким образом, рабочее время – это период участия работника в трудовой деятельности, который измеряется длительностью рабочего дня, недели, месяца или года. Продолжительность рабочего дня устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком смен, утверждаемым работодателем в согласии с представителями работников.

1.2 Нормативно – правовые основы регулирования рабочего времени

Правовое регулирование времени работы осуществляется на уровне международных и внутригосударственных норм. Основопологающим документом для международного регулирования стал Устав Международной организации труда от 1919 года, который в преамбуле подчеркнул, что его принятие было направлено на улучшение условий труда, включая установление максимальных норм рабочего времени, таких как дневной и недельный лимиты.

Международная организация труда (МОТ) уделяет особое внимание правовому регулированию рабочего времени. Первая конвенция МОТ, касающаяся регулирования рабочего времени, была принята в 1919 году и устанавливала восьмичасовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю.

В дальнейшем, в 1930 году была принята Конвенция № 30, которая определяла рабочее время как период, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя. Важным итогом стала Конвенция № 47 от 1935 года, которая предписывала сокращение рабочего времени до 40 часов в неделю.

Важной является Рекомендация № 182 от 1994 года, посвященная

вопросам трудоустройства на условиях неполного рабочего дня. В ней подчеркивается, что неполный рабочий день отличается от стандартного, поскольку он короче, чем работа на полный рабочий день.

С точки зрения законодательства, вопросы организации рабочего времени также касаются и ратифицированной Россией 1 июля 2010 года Конвенции МОТ № 132 (1970 года) «О правах на оплачиваемые отпуска», учитывая, что правила распорядка рабочего дня и времени отдыха тесно переплетены между собой.

Кроме того, МОТ выпустила ряд рекомендаций, которые являются ориентировочными. Например, Рекомендация № 116 от 1962 года предлагает постепенное сокращение рабочего времени до 40 часов в неделю без уменьшения заработной платы. Эта рекомендация также вводит понятие нормальной продолжительности рабочего времени – это число часов, установленное законодательством, после которых любая работа считается сверхурочной и оплачивается по сверхнормативным ставкам. Сверхурочные часы – это те, что сверх установленного норматива.

Тема регулирования рабочего времени также освещается в ключевых документах, посвященных правам человека. В статье 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 года подчеркивается право каждого на установление разумных границ рабочего дня. Подобный принцип отражен в пункте d статьи 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого 16 декабря 1966 года, где участвующие в пакете государства признают право на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и на оплачиваемый отпуск, а также вознаграждение за работу в праздничные дни.

В рамках отдельных стран Европейского союза, вопросы регулирования рабочего времени регламентируются положениями Европейской социальной хартии, принятой 3 мая 1961 года. В соответствии с положениями второй статьи этого документа, страны-участницы обязаны гарантировать разумную длительность рабочего дня и рабочей недели, а также постепенно сокращать

рабочую неделю в пропорции к увеличению производительности труда и другим связанным с этими факторами. Следует подчеркнуть, что в данной сфере государства не только соблюдают установленные рамки рабочего времени, но и активно работают над его уменьшением, насколько это возможно.

В Конституции Российской Федерации, принятой в 1993 году, закреплено ключевое трудовое право – право на регулирование рабочего времени, включая выходные и праздничные дни¹.

В статье 76 Конституции РФ прописаны границы полномочий федеральных и региональных властей в области разработки трудового законодательства, устанавливая иерархию этих нормативных актов. Федеральные органы отвечают за определение базовых принципов регулирования трудовых отношений, минимального уровня защиты трудовых прав и гарантий, включая время работы. Региональные власти имеют право принимать свои законы и подзаконные акты о труде, которые могут повышать минимальные федеральные стандарты, уточнять и дополнять федеральное законодательство, а также заполнять его пробелы. Это уточнено в статье 6 Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс РФ 2001 года является основополагающим документом в сфере российского трудового права. Раздел IV этого кодекса посвящен регулированию вопросов, связанных с рабочим временем, включая две главы и 14 статей, которые регламентируют вопросы длительности рабочего дня, неполного рабочего дня, работы в ночное время, сверхурочной работы, различных режимов рабочего времени и прочее².

Трудовой кодекс РФ в разделе IV, посвященном рабочему времени, в статье 91 дает определение этого понятия: «Рабочее время – это период, в течение которого работник обязан выполнять свои обязанности в соответствии

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - № 237.

² Там же.

с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, а также другие периоды времени, которые согласно Трудовому кодексу, другим федеральным законам и нормативным актам РФ относятся к рабочему времени». К таким периодам времени относятся периоды ожидания, оплачиваемые перерывы, время командировок, периоды отдыха между сменами и прочее¹.

В разделе 15 «Общие положения», включающем в себя восемь активных статей (ст. 91-97, 99), устанавливаются различные формы работы, такие как, например, сокращенная продолжительность рабочего времени, упомянутая в статье 92, и неполное рабочее время, которое описано в статье 93. Раздел 16 «Режим рабочего времени» состоит из пяти статей (100-105) и устанавливает правила организации рабочего процесса с учетом его чередования с периодом отдыха.

Помимо Трудового кодекса РФ, рабочее время для отдельных категорий сотрудников устанавливается на уровне федерального законодательства:

- правовое регулирование рабочего времени для государственных служащих – положениями статьи 45 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, касающегося государственной гражданской службы Российской Федерации;

- правовое регулирование рабочего времени военнослужащих регламентировано положениями статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ;

- работники органов внутренних дел руководствуются нормами, установленными статьями 53-54 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ, касающимся службы в этих органах и внесения изменений в другие законодательные акты РФ;

- сотрудники таможенных органов находятся под юрисдикцией статьи 34 Федерального закона от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

Стоит подчеркнуть, что вопросы регулирования рабочего времени находят отражение не только в федеральных законах, но и в подзаконных документах, которые определяют правила для конкретных категорий сотрудников. К таким документам относятся:

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 года № 877, которое устанавливает особенности порядка работы и отдыха для работников с особым характером деятельности;

– Приказ Министерства финансов РФ от 2 апреля 2003 года № 29н, который касается специфических условий работы и отдыха сотрудников предприятий, занятых добычей драгоценных металлов и камней на рудных и россыпных месторождениях.

Дополнительные нормативные акты Правительства РФ и различных министерств также вносят свой вклад в уточнение правил рабочего времени. К примеру, Распоряжение Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 определяет сокращенный рабочий день, увеличенный отпуск и повышенные разряды за труд в условиях тяжелых, вредных или опасных условий, а также приказ Министерства образования РФ от 27 марта 2006 года № 69 регламентирует особенности работы и отдыха преподавателей и других сотрудников учебных заведений¹.

Также, вопросы распределения рабочего времени регламентируются внутренними правилами трудового распорядка и расписанием в конкретных компаниях.

На уровне отдельного предприятия (локальном уровне) работодатель (в том числе физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями), обладает правами для разработки и принятия внутренних

¹ Миняева Ю. А. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха как способ повышения эффективности деятельности организации // Развитие юридической науки и проблема преодоления пробелов в праве: Сборник научных статей по итогам работы одиннадцатого международного круглого стола, Шахты, 30 декабря 2019 года. Том Часть 2. - Шахты: Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ», 2019. - С. 58.

нормативных документов, которые включают в себя положения трудового законодательства (внутренние нормативные акты)¹.

Права и обязанности работодателя в рамках регулирования вопросов рабочего времени находятся под строгим контролем трудового законодательства и других нормативных документов, которые устанавливают правила в сфере трудовых отношений, а также подписываемых коллективных соглашений и договоров (согласно 8-й статье Трудового кодекса Российской Федерации). В число таких внутренних нормативных документов входят, например, Правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают процедуры организации рабочего времени, и расписание смен. При разработке таких документов учитывается мнение избранных органов первичных профсоюзных организаций или иных представительных структур работников, что особенно важно при определении списка должностей с ненормированным рабочим временем, как это предусмотрено 101-й статьей Трудового кодекса РФ)².

Кроме того, стоит упомянуть о возможности дополнительного регулирования условий работы конкретного сотрудника через индивидуальные положения трудового договора.

Также рабочее время регулируется на региональном уровне, местном и локальном уровнях.

Подводя итог настоящему параграфу, возможно сформулировать следующие выводы.

Правовое регулирование времени работы осуществляется на уровне международных и внутригосударственных норм. Основопологающим документом для международного регулирования стал Устав Международной организации труда от 1919 года, который в преамбуле подчеркнул, что его

¹ Михайликов В. Л. Понятие и виды рабочего времени // Проблемы правоохранительной деятельности и образования: сборник научных трудов докторантов, адъюнктов, аспирантов, соискателей / Министерство внутренних дел Российской Федерации, Белгородский юридический институт; ответственный редактор: В.А. Кудин. Том Выпуск 4. – Белгород: Белгородский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. - С. 68.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

принятие было направлено на улучшение условий труда, включая установление максимальных норм рабочего времени, таких как дневной и недельный лимиты. Помимо вышеизложенного, вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха отражены в международных нормативных актах о правах человека, в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральном, региональном и местном законодательстве.

1.3 Виды режимов рабочего времени

Статья 100 Трудового кодекса РФ определяет, что такое режим организации рабочего времени¹. В рамках этого порядка необходимо указывать длительность рабочей недели, возможность для некоторых категорий сотрудников выполнять работу с ненормированным рабочим днем, продолжительность рабочего дня или смены, включая случаи, когда они не соответствуют стандартным нормам, время начала и окончания трудового процесса, промежутки времени, выделенные для перерывов, количество смен в течение дня, а также последовательность дней, когда работник должен быть на рабочем месте и дней отдыха.

В области трудового права существуют определенные методы установления типов и режимов работы и отдыха, которые являются отражением методологии трудового права:

–централизованный метод, когда регулирование отношений между работодателем и работником происходит на основе государственных правовых актов;

–коллективно-договорный метод, когда регулирование осуществляется через коллективные договоры и соглашения;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

–локальный метод, когда правила устанавливаются работодателем на уровне организации;

–индивидуально-договорной метод, когда условия работы определяются через индивидуальные договоры между сотрудником и работодателем;

–правоприменительный метод, когда права или обязанности сотрудника могут быть изменены или определены приказами работодателя;

–метод саморегулирования, когда сотрудник имеет право реализовывать свои права без согласования с работодателем.

Видов режимов рабочего времени несколько, и они определены в трудовом законодательстве. Согласно Главе 16 Трудового кодекса РФ, в стране существуют как общие режимы рабочего времени, которые касаются всех сотрудников компании, так и специальные режимы, отличающиеся длительностью рабочего времени или необычным распределением рабочих часов на протяжении года¹.

К их числу относятся:

- 1.Обычный (односменный) режим работы;
- 2.Ненормированный рабочий день;
- 3.Гибкий режим рабочего времени;
- 4.Сменный режим рабочего времени;
- 5.Работа вахтовым методом;
- 6.Режим раздробленного рабочего времени (смена, разделенная на части).

Рассмотрим их более подробно.

1. Обычный режим работы.

Согласно законодательству, максимальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов. Эта норма распространяется на подавляющее большинство работников, делая её универсальной мерой трудовой нагрузки, применимой как к постоянным сотрудникам, так и к временно нанятым, сезонным работникам и тем, кто принят на время выполнения конкретных

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

задач. Законодательное ограничение рабочего времени не только является общепринятым стандартом, но и служит основой для защиты права каждого на отдых и реализацию этого права.

Обычный (общий) режим рабочего времени – самый распространённый в нашей стране. Стандартным форматом является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочий день может составлять восемь часов ежедневно, либо же восемь часов пятнадцать минут, с последующим сокращением на один час перед выходным днем¹;

2. Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – это особый режим рабочего времени, который предусмотрен для тех, кто занимается специфическими видами деятельности или имеет особые трудовые обязанности. Согласно первой части статьи 101 Трудового кодекса РФ, ненормированный график означает, что отдельные сотрудники могут, по усмотрению руководства, временно выполнять свои обязанности вне установленных рабочих часов².

Список должностей, которые подпадают под такой нестандартный график, определяется через коллективные договоры, соглашения или внутренние правила компании, при этом обязательно учитывается мнение совета трудового коллектива. Такой режим рабочего времени может быть назначен как при открытии компании, так и в процессе её функционирования.

Для привлечения сотрудника к работе вне установленных часов достаточно устного указания руководства. Отсутствует необходимость в письменном согласии на изменение графика, как это требуется для занятий сверхурочной работой. Однако время такой работы должно быть корректно отмечено в записях.

Рабочий день, который не ограничен стандартными временными рамками, не означает, что рабочие часы могут быть увеличены по сравнению с установленными нормами. При этом, допустимая переработка, превышающая

¹ Петров А. Я. Рабочее время: виды, режим и учет // Законодательство. - 2021. - № 1. - С. 56.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

норму, не должна приводить к продлению рабочего дня. Работодатель имеет право привлекать сотрудников для работы вне утреннего и вечернего распорядка только в экстренных случаях и не может заранее требовать от них постоянного выполнения заданий вне рабочего времени (смены)¹.

В литературе часто встречается мнение о том, что статья 101 Трудового кодекса РФ, которая определяет условия работы с ненормированным рабочим временем, дает работодателям шанс обойти установленные рамки для работы в сверхурочные часы. «Ненормированный рабочий день – это широко известный пробел в международном законодательстве о рабочем времени, который позволяет работодателям неожиданно привлекать работников к труду за пределами их обычного рабочего графика...» – утверждают Н. Л. Лютов и Е. С. Герасимова². Законодатель не ввел никаких ограничений или дополнительных выплат, за исключением предоставления работникам с нерегулируемым рабочим временем дополнительных трех дней отпуска. Этот порядок был поддержан благодаря позиции работодателей и государственных структур, которые в данном контексте представляют интересы государства как крупнейшего работодателя.

Профессор Н.Л. Лютов высказывается на этот счет с определённой ясностью: «тот факт, что статья 101 ТК РФ фактически позволяет в большом количестве случаев лишать смысла все гарантии, связанные с сверхурочной работой, закреплённые в ст. 99 и 152 ТК РФ, а также то, что неопределённость нормы о «эпизодичности» такой работы является чрезвычайно коррупциогенной, никого не остановило»³;

3. Гибкий режим рабочего времени.

¹ Редикульцева Е. Н. Методы правового регулирования продолжительности рабочего времени // Актуальные социально-политические и правовые проблемы развития российского общества : Сборник материалов II-й всероссийской научной читательской конференции, Краснодар, 15 октября 2022 года. – Краснодар: Издательский дом «ХОРС», 2023. - С. 91.

² Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Л 96 монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – С.71.

³ Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Л 96 монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – С.71.

В эпоху постиндустриального общества актуальной становится необходимость в адаптации рабочего времени к его гибкости и разнообразию, а также в развитии удаленной работы, не связанной с определенным местоположением¹.

Гибкий график работы используется в ситуациях, когда традиционные рабочие схемы сталкиваются с препятствиями, например, из-за личных или социальных обстоятельств, или когда это способствует более рациональному использованию рабочего времени. Причины для внедрения гибкого режима рабочего времени могут включать невозможность обеспечить работника полным рабочим временем на предприятии. Это особенно актуально в периоды экономических кризисов, когда работодатель стремится сократить потери, вызванные снижением объемов производства или услуг, заменяя стандартный график работы, установленный Трудовым кодексом РФ, на более гибкие варианты, которые указаны в главе 16 ТК РФ².

Гибкий расчет рабочего времени может включать как полный, так и сокращенный рабочий день или неделю, с продолжительностью в 30-35 часов в неделю, в отличие от стандартных 40 часов. В современной бизнес-среде наблюдается рост числа сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего времени. Это позволяет работодателю и предприятию получить ряд преимуществ, а также улучшает качество жизни для определенных социальных групп работников, таких как молодежь, женщины с маленькими детьми, инвалиды.

Существует несколько ключевых подходов к организации гибкого режима рабочего времени, которые зависят от времени, за которое рассчитывается трудовой график. Например:

¹ Михайликов В. Л. Понятие и виды рабочего времени // Проблемы правоохранительной деятельности и образования: сборник научных трудов докторантов, адъюнктов, аспирантов, соискателей / Министерство внутренних дел Российской Федерации, Белгородский юридический институт; ответственный редактор: В.А. Кудин. Том Выпуск 4. – Белгород: Белгородский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. - С. 68.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

–если учет производится за рабочий день, то необходимо полностью отработать установленное законом количество часов в этот же день;

–если учет ведется за рабочую неделю, то сотрудник должен отработать за неделю все установленные рабочие часы;

–если учет ведется за месяц, то в течение месяца необходимо отработать все месячные нормы рабочего времени.

В России гибкий график часто используется в IT-сфере, особенно при управлении проектами команд. К примеру, в компании МТС гибкий график доступен для тех, кто трудится по 8-часовому рабочему дню и 40-часовой неделе¹.

Гибкие режимы рабочего времени могут быть успешно внедрены на предприятиях любой отрасли. В зависимости от потребностей организации выбираются модели, которые с точки зрения руководства и работников представляют собой наиболее выгодное решение. Опыт использования гибких графиков рабочего времени может быть успешно адаптирован для российских компаний, учитывая особенности их производственной деятельности, и способствовать улучшению условий труда сотрудников;

4. Сменный режим рабочего времени.

Согласно ст. 103 ТК РФ сменной считают работу в несколько смен, когда продолжительность производственного процесса превышает длительность ежедневной работы, то есть за сутки одни работники сменяются другими не менее одного раза. Сменную работу могут ввести для увеличения производственных объемов и повышения эффективности использования оборудования².

График смен – это документ, регулирующий порядок работы и отдыха сотрудников в условиях сменного режима. Он устанавливается на уровне компании и может различаться для различных подразделений, таких как цеха

¹ Новрадова-Василиади С. М. Особенности правового регулирования рабочего времени работников при дистанционном режиме труда // Кадровик. - 2023. - № 7. - С. 73.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

или отделы. Например, в одном цехе может действовать трёхсменный график, а в другом – двухсменный. При составлении такого графика учитывается мнение профсоюза, если он существует на предприятии. Обычно данный документ является приложением к коллективному договору. Правила внутреннего трудового распорядка должны отражать утверждённый график работы и отдыха.

Работодатель самостоятельно определяет график работы, основываясь на производственных потребностях, установленных нормах рабочего времени и других обстоятельствах. В течение дня может действовать две, три или четыре смены. Продолжительность каждой смены и их последовательность указывается в правилах внутреннего трудового распорядка. Рабочие смены могут быть организованы по различным схемам: например, сутки через двое, три через три и так далее¹.

Ограничение на рабочую неделю составляет 40 часов, при этом может быть и меньше (согласно части 2 статьи 91 Трудового кодекса РФ). При смене рабочих смен часто применяется суммированный учёт рабочего времени за определенный период, который не должен превышать 12 месяцев и не быть менее одного. Для расчёта нормы рабочего времени при смене смен используется формула, указанная в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588н.

График сменности может быть оформлен как приложением к приказу, так и в свободной форме. В нём необходимо указать последовательность рабочих и выходных дней, количество смен в сутки, их продолжительность, время начала и окончания рабочего дня, а также периоды для обеденного перерыва. Под документом подписываются ответственные сотрудники, а сотрудники, работающие по смене, ознакомляются с графиком.

5. Работа вахтовым методом.

¹ Старостин В. А. Подходы к изучению рабочего времени // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Философия. Политология. Культурология. - 2017. - Т. 3 (69), № 2. - С. 96.

Рабочий режим при вахтовом методе подразумевает работу в многосменном режиме. Время начала и окончания работы, вид смены (дневная, вечерняя, ночная), а также продолжительность и порядок предоставления перерывов для отдыха и питания определяются графиками сменности (работы).

График работы на вахту, который определяется работодателем согласно мнению представителей профсоюза и в соответствии с положениями статьи 372 Трудового кодекса, устанавливает время занятости и отдыха сотрудников в течение учетной даты. Этот график должен быть представлен сотрудникам не менее чем за 2 месяца до его вступления в силу.

В графе учитывается время, необходимое для доставки работников на работу и обратно. Время путешествия в рабочие дни не учитывается в рабочее время и может приходиться на дни междувахтового отдыха.

Ежедневный отдых, который связан с переработкой рабочего времени в рамках вахтенного графика, оплачивается в соответствии с ежедневным тарифным или ставкой, если она не выше, согласно коллективному договору, локальным нормативным актам или трудовому контракту¹.

Часы переработки, которые не соответствуют целому рабочему дню, могут накапливаться в течение года и складываться до целых рабочих дней, что приводит к предоставлению дополнительных дней междувахтового отдыха.

6. Режим раздробленного рабочего времени (смена, разделенная на части).

В случаях, когда из-за особенностей деятельности или изменчивости её нагрузки в ходе рабочего дня необходимо, рабочий день может быть поделён на отдельные сегменты, при этом его общее время работы не должно превышать установленные законом рамки для дневного трудового времени. Такое разбиение рабочего времени происходит по решению руководства компании на основании внутренних правил, которые были утверждены представительным органом профсоюзного союза.

¹ Федченко А.А. Рабочее время и его правовое регулирование // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2008. - № 12. - С. 47.

Такой подход к организации рабочего времени часто встречается в сферах общественного транспорта и бытового обслуживания¹.

Этот метод организации рабочего времени предполагает, что сотрудникам предоставляются продолжительные перерывы в течение их рабочего дня (смены), которые могут быть одним, двумя или тремя и зависят от специфики их работы. Длительность и количество таких интервалов отдыха устанавливаются в зависимости от нагрузки на работника. Эти периоды не считаются рабочими часами и за них не предусматривается вознаграждение. Тем не менее, общее рабочее время в сутки не должно превышать нормативы, установленные коллективным договором или внутренними правилами организации.

Обычно рабочий день (смена) делится на две части с двухчасовым перерывом, который включает в себя время для отдыха и обеденного перерыва².

Подводя итог настоящему параграфу, возможно сформулировать следующие выводы.

В законодательных документах отсутствует термин «вид режима рабочего времени». Обычно под видом режима рабочего времени понимают расписание рабочих часов и часов отдыха, то есть структуру рабочего времени. Такой график может быть универсальным для всех сотрудников или же персонализированным, что чаще всего встречается при использовании суммирования рабочего времени.

Правила работы определяются в документах о внутреннем трудовом порядке или других местных нормативных актах (например, в инструкциях о рабочем графике). Если график работы для отдельного работника отличается от общепринятого, то его особенности должны быть отражены в трудовом контракте с данным сотрудником.

¹ Тимонина И. В. Правовое регулирование рабочего времени работников транспорта // Транспортное право и безопасность. - 2018. - № 1(25). - С. 75.

² Шепеленко Д. И. К вопросу о раскрытии содержания правового понятия и видов рабочего времени работников // Скиф. Вопросы студенческой науки. - 2024. - № 4(92). - С. 128.

2 Правовое регулирование отдельных режимов рабочего времени

2.1 Понятие и виды правовых нормативов рабочего времени

Правовое регулирование времени работы и времени отдыха является ключевым для предотвращения разногласий и конфликтов между работником и работодателем. Право на труд является одним из основных прав человека, и уровень его закрепления в законодательстве и реализации на практике отражает уровень цивилизации общества и влияет на эффективность экономической системы. Одним из ключевых элементов организации труда является нормирование, цель которого – определение оптимальных затрат труда и результатов, установление соотношения между численностью работников различных категорий и объемом используемого оборудования. При этом учитываются затраты и результаты, соответствующие наиболее эффективным методам организации труда, производства и управления.

В соответствии с 159-й статьей Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) каждому сотруднику предоставляется право на использование системы нормирования рабочего процесса. Эта система определяется работодателем с учетом мнения представительного органа трудящихся, если он существует. Установленные нормы фиксируются в коллективных договорах или других организационных документах, таких как Положение о нормировании труда в организации¹.

Правовой норматив рабочего времени – это установленная законодательно норма, которая определяет время работы. В Трудовом кодексе РФ закреплены следующие нормы рабочего времени:

- полное количество рабочих часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы в рамках рабочей смены;
- период, за который учитывается время работы (учетный период);

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

–максимальное количество рабочих часов в определенный период времени (лимит занятости);

–рабочий день.

Рабочая неделя, представляющая собой количество часов, отведенных на работу в течение одной календарной недели (40 часов согласно второй части 91-й статьи Трудового кодекса РФ), является наиболее распространенной мерой для оценки времени, отведенного на трудовую деятельность. Она может быть как стандартной, составляющей 40 часов, так и сокращенной или неполной.

Типичным расписанием для большинства работников является пятидневный график. Он предполагает пять дней активного труда и два дня отдыха, которые устанавливаются непосредственно работодателем. Однако в отдельных случаях, когда специфика производственного процесса или условия труда делают невозможным переход на пятидневное расписание, применяется шестидневная неделя. К примеру, большинство учебных заведений, медицинских центров и прочих социальных учреждений функционируют по шестидневному распорядку.¹

Рабочая смена – это период времени, равный одному рабочему дню в системе, где работа организована по сменам. Этот период времени, в конце которого работники, участвующие в одном производственном процессе, заменяют друг друга. Рабочие смены могут проходить как днем, так и ночью. Законодательство о труде устанавливает определённые ограничения на продолжительность работы в течение смены, включая нормы, регулирующие работу перед выходными и праздничными днями, а также в ночное время. Согласно 95-й статье Трудового кодекса РФ, перед нерабочим праздничным днем длительность рабочего дня или смены уменьшается на один час.

Согласно 95-й статье Трудового кодекса РФ, перед выходными днями, в

¹ Филогин А. Г. Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха // Актуальные научные исследования: Сборник статей II-ой Международной научно-практической конференции, Тюмень, 20 марта 2018 года. – Тюмень, 2018. - С. 92.

ходе шестидневной недели, рабочее время не может превышать пяти часов¹.

В организациях, работающих круглосуточно, и на отдельных видах работ, где сокращение рабочего времени в предпраздничный день невозможно, компенсация переработки происходит путем предоставления сотруднику дополнительного времени для отдыха или, при его согласии, оплаты сверхурочной работы в соответствии с установленными нормами.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Период с 22:00 до 6:00 следующего дня считается ночным временем. За работу в этот период сотрудникам предоставляется дополнительное вознаграждение, размер которого определяется непосредственно работодателем. Для тех, кому по условиям трудового договора установлена более короткая рабочая смена, а также для тех, кто был нанят на ночную смену, не сокращается рабочий день в ночное время, если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

В случаях, когда условия труда или характеристика работы требуют этого, либо когда сотрудники работают по сменному графику шесть дней в неделю с одним выходным, то продолжительность ночной работы приравнивается к продолжительности дневной работы. Конкретный перечень таких работ может быть определен в коллективном договоре или соответствующем местном нормативном акте².

Согласно законодательству Российской Федерации, к труду в ночное время не допускаются лица, находящиеся в определённых социально-защищённых группах, включая беременных женщин, лиц с ограниченными возможностями, несовершеннолетних, за исключением тех, кто участвует в создании и исполнении художественных произведений. Также под запретом находятся ночные смены для тех, кто заботится о членах семьи, имеющих

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

² Федченко А.А. Рабочее время и его правовое регулирование // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2008. - № 12. - С. 47.

медицинские противопоказания, и для родителей, воспитывающих детей в одиночку до пяти лет, а также опекунов детей до трёх лет. Для привлечения таких работников к ночной работе необходимо их письменное согласие и отсутствие медицинских противопоказаний. Кроме того, им должно быть предоставлено право отказаться от ночных смен.

Работники, связанные с созданием и исполнением художественных произведений, такие как сотрудники СМИ, кинематографии, телевидения, театров, цирков и других культурных учреждений, могут работать в ночное время, если это предусмотрено их должностными обязанностями и не противоречит законодательству. Такие условия должны быть зафиксированы в коллективном договоре, локальных нормативных актах или трудовом контракте.

В контексте учетного периода можно рассматривать его как инструмент мониторинга использования рабочего времени, который позволяет определить, было ли время сотрудника использовано по назначению или же есть случаи переработки или недостаточного использования рабочего времени в течение определенного отрезка времени. Такой период часто фиксируется в местных нормативных документах, в том числе в расписаниях смен. Длительность учетного периода может составлять месяц, квартал или другой период, но не более одного года¹.

Учетный период служит для измерения количества отработанных часов сотрудника за календарный период и их сопоставления с установленной законом нормой рабочего времени².

Нормативно определенный лимит рабочего времени устанавливает максимально разрешенный объем труда, который наемный работник может выполнять в течение определенного календарного периода. Например, дополнительные часы работы на условиях совместительства не должны

¹ Фахрутдинова Т. М. Виды правовых нормативов рабочего времени // Вестник Омского юридического института. - 2021. - № 2(15). - С. 29.

² Старостин В. А. Подходы к изучению рабочего времени // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Философия. Политология. Культурология. - 2017. - Т. 3 (69), № 2. - С. 96.

превышать четырех часов в день без согласия самого работника. В те дни, когда основной работодатель не требует от сотрудника выполнения своих прямых обязанностей, он имеет возможность заниматься совместительной деятельностью в полном объеме рабочей смены.

В любом календарном месяце или другом учетном периоде суммарная продолжительность работы по совместительству не должна превосходить половину нормы рабочего времени, установленной для сотрудников соответствующей категории.

Таким образом, законодатель устанавливает пределы рабочей занятости на уровне дня, недели, года или другого периода. В законодательстве о труде существует такой правовой стандарт рабочего времени, как рабочий день¹.

В законодательстве РФ, в частности, в Трудовом кодексе, упоминается о «общей длительности рабочего времени» (часть 1 статьи 102), а также о работах, «интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня», что позволяет «рабочий день разделить на части» (статья 105, в которой в заголовке также упоминается о рабочем дне). В то же время, законодатель использует термины «смена» и «рабочий день», подчеркивая тем самым их различие. Тем не менее, в Трудовом кодексе отсутствует прямое определение продолжительности рабочего дня, в отличие от определения рабочей недели в части 2 статьи 91. Исходя из содержания части 2 статьи 1 Трудового кодекса, можно предположить, что в России при шестидневной рабочей неделе применяется семичасовой рабочий день².

Следовательно, в рамках трудового законодательства ключевые вопросы, касающиеся обоснованности установленных правил и их соответствия объему задач, возложенных на конкретного работника, решаются с использованием принципов регулирования рабочей нагрузки. Законодательно установленная норма рабочего времени представляет собой стандарт, который определяет

¹ Фахрутдинова Т. М. Виды правовых нормативов рабочего времени // Вестник Омского юридического института. - 2021. - № 2(15). - С. 29.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

количество времени, отведенного на работу. В Трудовом кодексе Российской Федерации зафиксированы следующие стандарты рабочего времени: общее количество рабочих часов за неделю; длительность рабочего дня в пределах смены; интервал времени, за который учитывается работа (счетный период); максимально допустимое количество рабочих часов за определенный период (ограничение на занятость); рабочий день.

2.2 Правовое регулирование времени отдыха

Конституция Российской Федерации признает право каждого на отдых как неотъемлемую часть рабочего процесса и жизнедеятельности человека. Согласно статье 37 Основного закона, работники имеют право на установленный законодательством рабочий день, выходные, праздники и оплачиваемый отпуск. Трудовой кодекс РФ включает в себя принципы, регулирующие условия труда, и в частности, гарантирует право на отдых, как ключевую часть права на труд (ст. 2 ТК РФ). Статья 21 ТК РФ утверждает право на отдых как один из основных прав работника¹.

Пятый раздел Трудового кодекса направлен на обеспечение выполнения этих конституционных гарантий, их организацию и создание благоприятных условий для целесообразного использования работниками времени отдыха. Основная задача правового регулирования времени отдыха, изложенная в ТК РФ, заключается в обеспечении законодательно установленных ограничений рабочего времени и предоставлении сотрудникам возможности использовать свое свободное время по своему выбору.

Согласно статье 106 ТК РФ, период отдыха – это время, когда работник освобожден от трудовых обязанностей согласно закону. Этим временем он может распоряжаться по своему усмотрению.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

В Российской Федерации действует несколько ключевых законодательных документов, определяющих правила отдыха для сотрудников:

1. Согласно п. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации, каждый человек обладает правом на отдых. Работники, заключившие трудовой договор, имеют право на продолжительность рабочего дня, установленную федеральным законодательством, на выходные и праздничные дни, а также на оплачиваемый отпуск¹;

2. Трудовой кодекс РФ – это ключевой законодательный акт, в котором закреплены правила организации рабочего процесса и времени для отдыха сотрудников. Среди видов отдыха, указанных в статье 107 ТК РФ, выделяются:

- перерывы в рабочее время (смены);
- ежедневное (междусменное) время отдыха;
- выходные дни (непрерывный отдых в течение недели), о которых мы уже говорили в отдельной консультации;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск².

3. Существует ряд других нормативных актов, связанных с охраной труда, где рассматриваются вопросы отдыха рабочих.

Исследователь Т.А. Избиенова подчеркивает, что термин «время отдыха» носит условный характер, учитывая многообразие способов его использования. Сотрудники используют время для отдыха, чтобы удовлетворить личные потребности, выполнить домашние обязанности, восстановить силы, развиваться как личности, повысить уровень образования, заботиться о здоровье, участвовать в различных аспектах социальной и культурной жизни, а также в гражданской и политической активности³.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - № 237.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

³ Избиенова Т. А. Баланс рабочего времени и времени отдыха в условиях удаленной работы // Водоочистка. - 2020. - № 11. - С. 72.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит специфических норм для организации отдыха сотрудников. Однако существуют общие правила, регламентирующие его предоставление, включая периоды в рамках рабочего дня, недели и года. Специальные положения о режиме отдыха для работников с особыми условиями труда (например, в сфере транспорта и связи) определяются в соответствии со статьей 100 ТК РФ и регулируются Правительством РФ.

В частности, Постановлением от 10 декабря 2002 года № 877 было установлено, что вопросы распределения рабочего времени и времени отдыха для таких категорий работников решаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти при участии Министерства здравоохранения РФ. В рамках реализации этого постановления Правительства РФ были приняты соответствующие нормативные акты.

Стандартный рабочий день не должен превышать 40 часов в неделю. Однако Трудовой кодекс (ТК) предусматривает различные формы работы:

- пятидневная система, где сотрудники работают не более 8 часов в день, остальное время выделяется для отдыха;
- режим работы, описанный в статьях 103, 104, 111 ТК РФ;
- ненормированный рабочий день, упомянутый в статье 101 ТК РФ;
- разбиение рабочего дня на части, описанное в статье 105 ТК РФ;
- гибкий график работы, прописанный в статье 102 ТК РФ;
- сменная работа, также описанная в статье 103 ТК РФ¹.

В случае, если сотрудник работает по гибкому или сменному графику, он может отработать больше 40 часов в одну неделю и меньше этого количества в следующую, при условии, что среднее количество отдыха в течение месяца соответствует установленным нормам ТК РФ. Таким образом, права работника не нарушаются, поскольку среднее количество отдыха остается в рамках нормы.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

Если работа ведется по ненормированному графику, работнику гарантируется дополнительный отпуск в три дня, что увеличивает общее количество отпусков до 31 дня, согласно статье 119 ТК РФ. Важно понимать, что ненормированный рабочий день не дает работодателю права требовать от сотрудника работать круглосуточно. Согласно статье 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день является особым режимом, при котором отдельные работники могут быть привлечены к выполнению своих обязанностей вне установленных рабочих часов. Из статьи 119 следует, что если работодатель назначает сотруднику дополнительные три дня отдыха за переработку, то общая сумма переработанных часов за год должна быть равна 24 часам, что соответствует трем рабочим дням при стандартном 8-часовом рабочем дне¹.

Стоит подчеркнуть, что определенные категории работников имеют право на дополнительный отдых, который осуществляется за счет сокращения рабочего времени. Согласно статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации, это касается следующих групп:

- для сотрудников до 16 лет установлен лимит рабочей недели в 24 часа;
- для лиц от 16 до 18 лет – не более 35 часов;
- для работников с инвалидностью I и II групп – также не более 35 часов;
- для сотрудников, трудоустройство которых приведено к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или к опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;
- другие категории работников, у которых отдых регламентирован Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами (например, учителей и медицинских работников).

Не менее важным элементом отдыха являются короткие перерывы в рабочей деятельности, которые часто игнорируют как руководители, так и ученые. Ключевой перерыв в течение рабочего дня – это момент для

¹ Зарипова З. Н. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность. - 2024. - № 10. - С. 56.

восстановления сил и приема пищи, который не включается в официальное рабочее время. Согласно 108-й статье Трудового кодекса Российской Федерации, его продолжительность должна составлять не менее 30 минут и не превышать 2 часа. При 30-минутном перерыве работодатель обязан обеспечить условия для его проведения, например, создать столовую на территории компании или оборудовать зону отдыха с холодильником и микроволновкой. Игнорирование права сотрудника на отдых и еду считается нарушением. Однако работодатель может в рамках своих внутренних норм (ЛНА) определять специфическую длительность и время проведения такого перерыва, например, с 12:30 до 13:30.

В случае необходимости, работодатель должен предоставить своему работнику либо дополнительные дни отпуска, либо учитывать превышение нормы рабочего времени как сверхурочную работу и оплачивать ее в соответствии с законодательством, в соответствии с положениями статьи 152 Трудового кодекса – это может быть в размере полутора или вдвое больше обычной оплаты.

Помимо обычных перерывов для отдыха и обеда, существуют специальные перерывы, которые предоставлены для определённых групп работников. Согласно 109-й статье Трудового кодекса, лица, которые трудятся в холодные периоды года на открытом воздухе или в помещениях без системы отопления, а также грузчики, занятые в процессах погрузки и разгрузки, и другие работники, находящиеся в подобных условиях, обладают правом на дополнительные перерывы для того, чтобы согреться и отдохнуть, и это время учитывается в их рабочем графике. Кроме того, согласно 258-й статье Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотрены временные отрезки для кормления детей для матерей, которые находятся на работах и вынуждены брать своих детей с собой¹.

¹ Барашкова Л. А. Анализ действующих видов режима рабочего времени сотрудников организации // Ступени роста - 2023 : Материалы 75-й межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых, Кострома, 03–22 апреля 2023 года / Сост. и отв. редактор Л.А. Исаков. - Кострома: Костромской государственный университет, 2023. - С. 288.

Тем не менее, вопрос о допустимых перерывах для работников в течение рабочего времени, например, на то, чтобы пойти в туалет, сделать перерыв на курение или сделать частный звонок, все еще вызывает споры. Трудовой кодекс не включает в себя конкретные временные отрезки для подобных целей. Хотя курение и не запрещено законом, работодатель имеет право установить ограничения на это в рамках своих внутренних правил. Такое же правило применимо и для звонков на личные дела.

В то же время, Роструд дает разъяснения относительно вопроса о доступе сотрудников на перерывы для посещения уборной комнаты, опираясь на статью 22 Трудового кодекса РФ. Согласно данному законодательному акту, работодатель несет обязанность обеспечивать удовлетворение бытовых потребностей работников, которые возникают в процессе выполнения ими своих служебных обязанностей. Это подразумевает, что работодатель не может налагать ограничения на доступ сотрудников к посещению туалета, налагать дисциплинарные взыскания или сокращать рабочий день из-за того, что работник посещал уборную комнату в течение рабочего дня¹.

Один из видов отдыха, который ежегодно предоставляется работникам, – это оплачиваемый отпуск. Ранее уже упоминалось о том, что стандартный отпуск составляет 28 дней, которые считаются по рабочим дням. Эти дни отпуска должны быть выделены сотруднику в соответствии с расписанием, которое составляет и утверждает работодатель в начале каждого года. Необходимо подчеркнуть, что если сотрудник не отработал полный год, то его количество дней отпуска может быть скорректировано в соответствии с фактическим сроком работы².

Существуют и другие категории работников, которым, согласно Трудовому кодексу, предоставляются дополнительные дни отпуска. К ним

¹ Барашкова Л. А. Анализ действующих видов режима рабочего времени сотрудников организации // Ступени роста - 2023 : Материалы 75-й межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых, Кострома, 03–22 апреля 2023 года / Сост. и отв. редактор Л.А. Исаков. - Кострома: Костромской государственный университет, 2023. - С. 288.

² Архипов А. М. Взаимообусловленность категорий рабочее время и время отдыха // Universum: экономика и юриспруденция. - 2023. - № 6(105). - С. 32.

относятся:

–сотрудники, выполняющие работы в условиях, наносящих вред здоровью или представляющих опасность (согласно статье 117 ТК);

–сотрудники, выполняющие работы с особыми условиями (согласно статье 118 ТК);

–сотрудники с ненормированным рабочим временем (согласно статье 119 ТК);

–сотрудники, трудящиеся в районах Крайнего Севера, имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лица, работающие в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – на 16 календарных дней (согласно статье 321 ТК);

–в иных случаях, которые предусмотрены Трудовым кодексом или иными федеральными законами¹.

Таким образом, Конституция Российской Федерации признает право каждого на отдых как неотъемлемую часть рабочего процесса и жизнедеятельности человека. Согласно статье 37 Основного закона, работники имеют право на установленный законодательством рабочий день, выходные, праздники и оплачиваемый отпуск. Трудовой кодекс РФ включает в себя принципы, регулирующие условия труда, и в частности, гарантирует право на отдых, как ключевую часть права на труд (ст. 2 ТК РФ). Статья 21 ТК РФ утверждает право на отдых как один из основных прав работника.

2.3 Проблемы правоприменительной практики, связанные с правовым регулированием рабочего времени и пути их решения

Большую часть своей жизни люди проводят в кругу семьи и на рабочем месте. Однако в последнее время стало заметно, что время, потраченное на работу россиянами, значительно возросло. Это приводит к тому, что границы

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

между рабочим и личным временем становятся размытыми. Это вызывает серьезные опасения, ведь речь идет о защите труда и сохранении здоровья людей.

Сотрудники, выполняя свои обязательства, указанные в трудовом договоре, зачастую не могут точно определить, насколько их права по рабочему времени соблюдаются и как ими правильно распоряжаться. К сожалению, некоторые аспекты законодательства страны в данной области остаются неясными и не включают четко определённые нормы, что уменьшает защиту прав и интересов работников. Эти обстоятельства делают вопрос о рабочем времени особенно важным.

В общем смысле под рабочим временем понимается определенный объем работы. Российское законодательство в рамках регулирования рабочего времени опирается на то, что это неотъемлемая часть трудовых отношений, отличающая их от других, например, гражданских правоотношений, и является частью трудового права, направленной на защиту работников и регулируемой в основном нормами IV раздела Трудового кодекса РФ.

Тем не менее, некоторые ученые предлагают заменить термин «рабочее время» на более точный – «время труда (трудовое время)», что связано с использованием в отечественном трудовом праве ключевого термина «труд» и указывает на законодательную недоработку в данной сфере.

Законодательное определение рабочего времени утверждено в 91-й статье Трудового кодекса РФ и включает в себя не только моменты, когда сотрудник непосредственно занят выполнением своих обязанностей, но и другие периоды, определенные трудовыми нормами. Часто упускается из виду, что рабочее время включает в себя и такие моменты, как участия в государственных и общественных мероприятиях, в работе комиссий по трудовым спорам, а также некоторые целевые перерывы, что обеспечивает стабильность заработной платы для работников. Однако на практике этот пункт закона часто игнорируется, что остается неизвестным для работников.

Важным аспектом, стоящим рядом с определением рабочего времени, является его классификация. На практике наиболее распространены три основных вида рабочего времени: стандартный, сокращенный и неполный. Работодатель обязан тщательно отслеживать рабочее время каждого сотрудника в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Стандартная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (согласно 91-й статье). Если время работы превышает этот лимит, это может свидетельствовать о нарушении закона или о выполнении работы за счет личного желания сотрудника, что не подлежит нормированию (согласно 101-й статье), или о сверхурочных работах (согласно 99-й статье). В таком случае не учитывается задержка на рабочем месте по собственной инициативе работника, что становится всё более распространенным явлением в последнее время. Тем не менее, такой труд не входит в стандартную продолжительность рабочего времени и не должен превышать установленный предел¹.

Кроме того, на практике часто возникают путаницы между понятиями сокращенного и неполного рабочего времени.

На первый взгляд, может показаться, что у них совпадают правовые нормы, но это не так, ведь в Трудовом кодексе Российской Федерации они регулируются по-разному. Необходимо учитывать различия между ними в отношении участников, оснований и процедуры их введения, сроков действия, а также возможные особенности в вопросах оплаты труда. Так, сокращенный рабочий день, как это определено в статье 92 ТК РФ, предоставляется отдельным слоям населения, которым необходима особая государственная поддержка, обычно из-за их социальной слабости. Законодательство предусматривает различные условия для этого вида работы для определенных категорий работников, включая медицинских и педагогических сотрудников, несовершеннолетних, инвалидов, занятых в условиях, вредных или опасных для здоровья, и других.

¹ Андриановская И. И. Виды рабочего времени: преемственность и новизна // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2019. - № 3. - С. 31.

Работник имеет право на неполный рабочий день по собственному желанию, как при заключении трудового контракта, так и в процессе его изменения. Однако окончательное решение о таком режиме работы принимается в результате взаимного соглашения с руководством организации. В случае, если работодатель отказывает в установлении неполного рабочего времени, такое решение остается без изменения, за исключением определенных обстоятельств.

К таким обстоятельствам относятся беременность работницы, что подтверждается медицинской справкой; забота о ребенке до определенного возраста, что подтверждается свидетельством о рождении и справкой от второго родителя о его трудоустройстве; а также забота о больном родственнике, подтверждаемая медицинской документацией. Хотя прямого указания в законе о необходимости предоставления этих документов нет, работодатель может потребовать их по смыслу законодательства. Таким образом, предоставление работникам неполного рабочего дня может быть как их правом, так и обязанностью работодателя, которая возникает в случае обращения указанных категорий сотрудников. В любом случае, оплата труда при неполном рабочем дне происходит пропорционально фактическому времени, проведенному на работе.

Однако специалисты подчеркивают, что интерес к частичной занятости среди работников резко увеличился из-за стремления совмещать трудовую деятельность с прочими интересами. В то же время, положения статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации не способствуют эффективному применению этой практики. Такой двойственный и критический взгляд на правила, касающиеся рабочего времени, вызывает множество споров и неразберихи в реальной реализации законодательных актов.

Одна из ключевых сложностей в интерпретации Трудового кодекса – это определение различных форм и режимов рабочего времени. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ, под рабочим временем понимаются специфические аспекты, такие как начальное и конечное время рабочего дня

(смены), рабочей недели, а также начало и окончание перерывов и других форм отдыха, которые определяются внутренними правилами организации или трудовым договором. Обычно предполагается, что сотрудники работают по стандартному расписанию, но законодательство предусматривает исключения, которые отклоняются от общепринятых норм. К таким исключениям относятся ненормированный режим работы (ст. 101), гибкий график (ст. 102), известный за рубежом как «мобильный график», и сменная работа (ст. 103)¹.

Первый из этих режимов часто приводит к проблемам и встречается на практике достаточно часто, что частично связано с тем, что законодатель не в полной мере определил условия труда с ненормированным графиком. В статье 101 Трудового кодекса РФ не указаны конкретные временные рамки и регулярность привлечения работников к такой работе, а также не определены категории сотрудников, которые могут быть задействованы в таких условиях. Важно понимать, что если в трудовом договоре не предусмотрено, что работник будет трудиться по ненормированному графику, и дело не касается сверхурочной работы (эти виды работ необходимо чётко различать), то работодатель не имеет права односторонне изменять границы рабочего времени. К сожалению, подобные нарушения становятся почти повсеместной практикой. Незнание закона и бездействие работников перед лицом таких нарушений способствуют широкому распространению таких действий.

В современной обстановке особое внимание уделяется критике одного из положений законодательства, согласно которому для того, чтобы призвать сотрудника к выполнению ненормированных обязанностей, достаточно простого устного указания от руководства. Хотя статья 101 Трудового кодекса РФ допускает такие меры исключительно в случае временного увеличения объема работы, на практике часто наблюдается их систематическое применение. Законодатель не выразил четкости касательно обстоятельств, при которых такое является допустимым, что приводит к тому, что оставление

¹ Адриановская Т. Л. Некоторые проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха совместителей // Трудовое право в России и за рубежом. - 2024. - № 4. - С. 25.

сотрудника на рабочем месте в выходные и праздничные дни считается законным. Правила, касающиеся категорий сотрудников, подлежащих привлечению к ненормированной работе, обычно фиксируются в коллективных договорах, однако это не освобождает работодателя от необходимости применять их к каждому работнику, что часто происходит в реальности. Законодатель предполагал, что такие меры должны использоваться с учетом специфики и особенностей работы.

Из-за вышеупомянутых недочетов в законодательстве и других факторов часто возникают случаи нарушений и злоупотреблений со стороны работодателей. В связи с этим, требуется проведение соответствующей модернизации и уточнения норм Трудового кодекса, касающихся ненормированного рабочего времени.

В последнее время в обществе активно обсуждается возможность изменений в законодательстве, касающемся рабочего времени. В центре внимания находится идея уменьшения общепринятой нормы рабочего времени. В рамках этих обсуждений выдвигаются две ключевые инициативы: первая предлагает уменьшить рабочий день с восьми до семи часов, а вторая – перевести стандартную пятидневную рабочую неделю на четырехдневную, при условии, что это не противоречит производственным требованиям. Тем не менее, пока ни один из этих законопроектов не нашел поддержки, и в настоящее время руководствоваться следует действующими нормами Трудового кодекса РФ.

Еще одна актуальная проблема, связанная с использованием электронных устройств в процессе работы, вызывает неоднозначные мнения. Несомненно, это использование способствует развитию коммуникаций между сотрудниками и с работодателем. Однако возникают вопросы, когда сотрудники начинают злоупотреблять трудовыми правами, используя рабочее время для личных переписок и разговоров, что приводит к попыткам работодателей ограничить или даже запретить использование мобильных телефонов и гаджетов в рабочее время. Запрет на использование таких устройств может быть законным только в

случаях, когда это необходимо для безопасности или специфики производства, где использование мобильных телефонов может повлиять на работу оборудования. В других случаях такие запреты нарушают основные права человека и не поддерживаются судебной практикой, которая рассматривает их как ограничение конституционных прав человека.

В данной ситуации предложение для работодателя заключается в следующем: вместо того, чтобы рассматривать действия сотрудника как нарушение трудового кодекса, стоит взглянуть на ситуацию с другой стороны. Если сотрудник не выполняет свои прямые обязанности, если его работа не соответствует требованиям качества или выполняется с опозданием, то в таком случае можно прибегнуть к дисциплинарным мерам, что предусмотрено законодательством. Такой подход поможет решить возникшую проблему неправильного использования работником рабочего времени.

В завершение хочется подчеркнуть, что основа социально-экономических прав личности, направленных на удовлетворение его жизненно необходимых потребностей, заложена в трудовых правах и правах на труд. Существующие пробелы в законодательстве и сложности в его интерпретации и применении к рабочему времени приводят к ухудшению эффективности трудового законодательства в управлении трудовыми отношениями и связанными с ними аспектами.

При анализе рассматриваемой темы стоит подчеркнуть, что на практике часто происходит недостаточная осведомленность граждан о принципах трудового законодательства, в частности, о правилах распределения рабочего времени. Помимо этого, происходят инциденты, когда сотрудники используют свои права в неправомерных целях во время выполнения служебных обязанностей, а работодатели не соблюдают законодательные рамки. В свете этих обстоятельств, возникает потребность в доработке российского трудового законодательства, особенно в секторе регулирования рабочего времени, а также в создании единой практики его применения, учитывающей нынешние общественные изменения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Рабочее время – это период участия работника в трудовой деятельности, который измеряется длительностью рабочего дня, недели, месяца или года. Продолжительность рабочего дня устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком смен, утверждаемым работодателем в согласии с представителями работников;

2. Правовое регулирование времени работы осуществляется на уровне международных и внутригосударственных норм. Основопологающим документом для международного регулирования стал Устав Международной организации труда от 1919 года, который в преамбуле подчеркнул, что его принятие было направлено на улучшение условий труда, включая установление максимальных норм рабочего времени, таких как дневной и недельный лимиты. Помимо вышеизложенного, вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха отражены в международных нормативных актах о правах человека, в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральном, региональном и местном законодательстве;

3. В законодательных документах отсутствует термин «вид режима рабочего времени». Обычно под видом режима рабочего времени понимают расписание рабочих часов и часов отдыха, то есть структуру рабочего времени. Такой график может быть универсальным для всех сотрудников или же персонализированным, что чаще всего встречается при использовании суммирования рабочего времени;

4. Правила работы определяются в документах о внутреннем трудовом порядке или других местных нормативных актах (например, в инструкциях о рабочем графике). Если график работы для отдельного работника отличается от общепринятого, то его особенности должны быть отражены в трудовом контракте с данным сотрудником;

5. В рамках трудового законодательства ключевые вопросы, касающиеся обоснованности установленных правил и их соответствия объему задач, возложенных на конкретного работника, решаются с использованием принципов регулирования рабочей нагрузки. Законодательно установленная норма рабочего времени представляет собой стандарт, который определяет количество времени, отведенного на работу. В Трудовом кодексе Российской Федерации зафиксированы следующие стандарты рабочего времени: общее количество рабочих часов за неделю; длительность рабочего дня в пределах смены; интервал времени, за который учитывается работа (счетный период); максимально допустимое количество рабочих часов за определенный период (ограничение на занятость); рабочий день.

6. Конституция Российской Федерации признает право каждого на отдых как неотъемлемую часть рабочего процесса и жизнедеятельности человека. Согласно статье 37 Основного закона, работники имеют право на установленный законодательством рабочий день, выходные, праздники и оплачиваемый отпуск. Трудовой кодекс РФ включает в себя принципы, регулирующие условия труда, и в частности, гарантирует право на отдых, как ключевую часть права на труд (ст. 2 ТК РФ). Статья 21 ТК РФ утверждает право на отдых как один из основных прав работника.

При анализе рассматриваемой темы стоит подчеркнуть, что на практике часто происходит недостаточная осведомленность граждан о принципах трудового законодательства, в частности, о правилах распределения рабочего времени. Помимо этого, происходят инциденты, когда сотрудники используют свои права в неправомерных целях во время выполнения служебных обязанностей, а работодатели не соблюдают законодательные рамки. В свете этих обстоятельств, возникает потребность в доработке российского трудового законодательства, особенно в секторе регулирования рабочего времени, а также в создании единой практики его применения, учитывающей нынешние общественные изменения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - № 237.
2. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ОЙ Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX. - М., 1960. - С. 278 - 284.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 148.
5. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) // Собрание законодательства РФ. - 2007. - №10. - Ст. 1152.
6. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) // Собрание законодательства РФ. - 2000. - № 10. - Ст. 1131.

Учебная и научная литература

7. Гейхман В.Л. Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана. – М. : Издательство Юрайт, 2025. - 414 с.
8. Куренный А.М. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Проспект, 2016. - 624 с.
9. Мацкевич О.В. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. – М.: Прометей, 2022. – 570 с.
10. Петров А. Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. - М.: НОРМА : ИНФРА-М, 2023. - 776 с.
11. Филющенко Л. И. Трудовое право: учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. - 204 с.

Публикации в научных журналах, сборниках и СМИ

12. Андреев А. А. Правовое регулирование рабочего времени // Современные проблемы отраслевого правоприменения: Сборник трудов межвузовской научно-практической студенческой конференции, Краснодар, 21 октября 2021 года / Отв. за выпуск Э.А. Гряда, А.А. Сапфирова. - Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2021. - С. 3-6.
13. Андреев А. А. Проблемные аспекты правового регулирования рабочего времени // Эпомен. - 2021. - № 56. - С. 84-88.
14. Адриановская Т. Л. Некоторые проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха совместителей // Трудовое право в России и за рубежом. - 2024. - № 4. - С. 25-28.
15. Андриановская И. И. Виды рабочего времени: преемственность и новизна // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2019. - № 3. - С. 31-34.

16. Андриановская, И. И. Применение норм о режиме рабочего времени // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2019. - № 2. - С. 50-53.
17. Амельченко М. Н. Дежурство на дому: рабочее время или время для отдыха? // Кадровик. - 2019. - № 1. - С. 29-34.
18. Архипов А. М. Взаимообусловленность категорий рабочее время и время отдыха // Universum: экономика и юриспруденция. - 2023. - № 6(105). - С. 32-34.
19. Барашкова Л. А. Анализ действующих видов режима рабочего времени сотрудников организации // Ступени роста - 2023 : Материалы 75-й межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых, Кострома, 03–22 апреля 2023 года / Сост. и отв. редактор Л.А. Исаков. - Кострома: Костромской государственный университет, 2023. - С. 288.
20. Беккер А. В. Виды рабочего времени // Актуальные вопросы развития юридической науки и практики в современных условиях : сборник статей по материалам международной научно-практической конференции, Новосибирск, 05–07 апреля 2017 года. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. - С. 296-298.
21. Бриллиантова Н.Н. Некоторые вопросы правового регулирования неполного рабочего времени // Вопросы трудового права. - 2023. - № 4. - С. 29-31.
22. Быковский П. А. Понятие рабочего времени и его виды // Актуальные проблемы науки в студенческих исследованиях: сборник материалов XVII всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием, Воронеж, 27 апреля 2022 года. - Воронеж: Воронежский центр научно-технической информации, 2022. - С. 191-194.
23. Власенко М. С. Развитие понятия рабочего времени и его видов // Право и государство: теория и практика. - 2018. - № 4(160). - С. 91-96.

24. Горловская Е. А. Правовое регулирование рабочего времени в российском законодательстве // Аллея науки. - 2018. - Т. 6, № 5(21). - С. 832-835.
25. Даничев Н. В. Понятие и виды рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education : Collection of scientific articles LIV International correspondence scientific and practical conference, Boston, USA, 21–22 января 2019 года. - Boston, USA: PROBLEMS OF SCIENCE, 2019. - С. 59-62.
26. Дмитриев В. В. Проблема правового регулирования рабочего времени // Актуальные вопросы современной науки и образования: материалы международной научно-практической конференции, Киров, 14–17 апреля 2015 года / Кировский филиал Московского финансово-юридического университета МФЮА. Том 1. Выпуск 14. - Киров: Московский финансово-юридический университет МФЮА, Кировский филиал, 2015. - С. 457-462.
27. Зарипова З. Н. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность. - 2024. - № 10. - С. 56-70.
28. Зворыгина В. С. Правовое регулирование режима рабочего времени Экономика и социум. - 2016. - № 4-2(23). - С. 1140-1144.
29. Избиенова Т. А. Баланс рабочего времени и времени отдыха в условиях удаленной работы // Водоочистка. - 2020. - № 11. - С. 72-77.
30. Каляев Е. Р. актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Академическая публицистика. - 2024. - № 12-1. - С. 548-553.
31. Комиссарова Н. Я. Правовое регулирование рабочего времени // Закономерности и тенденции инновационного общества: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 6 частях, Магнитогорск, 20 декабря 2017 года. Том Часть 4. - Магнитогорск: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2017. - С. 138-140.

32. Миняева Ю. А. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха как способ повышения эффективности деятельности организации // Развитие юридической науки и проблема преодоления пробелов в праве: Сборник научных статей по итогам работы одиннадцатого международного круглого стола, Шахты, 30 декабря 2019 года. Том Часть 2. - Шахты: Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ», 2019. - С. 58-60.

33. Михайликов В. Л. Понятие и виды рабочего времени // Проблемы правоохранительной деятельности и образования: сборник научных трудов докторантов, адъюнктов, аспирантов, соискателей / Министерство внутренних дел Российской Федерации, Белгородский юридический институт; ответственный редактор: В.А. Кудин. Том Выпуск 4. – Белгород: Белгородский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. - С. 68-76.

34. Нематуллаева О. Ю. Характеристика отдельных видов рабочего времени государственного служащего // Студенческий. - 2018. - № 22-4(42). - С. 49-51.

35. Новрадова-Василиади С. М. Особенности правового регулирования рабочего времени работников при дистанционном режиме труда // Кадровик. - 2023. - № 7. - С. 73-76.

36. Перепелица Н. М. Особенности суммированного учета рабочего времени // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2025. - № 2. - С. 200-205.

37. Петров А. Я. Рабочее время: виды, режим и учет // Законодательство. - 2021. - № 1. - С. 56-63.

38. Пилипенко Н. С. Правовое регулирование ненормированного рабочего времени // Трудовое и социальное право. - 2024. - № 1(49). - С. 44-48.

39. Редикульцева Е. Н. Методы правового регулирования продолжительности рабочего времени // Актуальные социально-политические и правовые проблемы развития российского общества : Сборник материалов II-й

всероссийской научной читательской конференции, Краснодар, 15 октября 2022 года. – Краснодар: Издательский дом «ХОРС», 2023. - С. 91-94.

40. Рыбкина К. В. Нормальное рабочее время и время отдыха в современной России // Аллея науки. - 2021. - Т. 1, № 10(61). - С. 116-119.

41. Савина Е. Э. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников // Молодой ученый. - 2022. - № 2(397). - С. 326-328.

42. Старостин В. А. Виды отклонений от нормальной продолжительности рабочего времени // Научный вестник Крыма. - 2020. - № 4(27). - С. 21.

43. Старостин В. А. Подходы к изучению рабочего времени // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Философия. Политология. Культурология. - 2017. - Т. 3 (69), № 2. - С. 96-101.

44. Тимонина И. В. Правовое регулирование рабочего времени работников транспорта // Транспортное право и безопасность. - 2018. - № 1(25). - С. 75-79.

45. Фахрутдинова Т. М. Виды правовых нормативов рабочего времени // Вестник Омского юридического института. - 2021. - № 2(15). - С. 29-31.

46. Федченко А.А. Рабочее время и его правовое регулирование // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2008. - № 12. - С. 47-55.

47. Филогин А. Г. Проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха // Актуальные научные исследования: Сборник статей II-ой Международной научно-практической конференции, Тюмень, 20 марта 2018 года. – Тюмень, 2018. - С. 92-98.

48. Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое право в России и за рубежом. - 2020. - № 4. - С. 34-37.

49. Чиж А. И. Создание табеля учета рабочего времени в электронном виде // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. - 2020. - Т. 6, № 2(48). - С. 7-10.

50. Шепеленко Д. И. К вопросу о раскрытии содержания правового понятия и видов рабочего времени работников // Скиф. Вопросы студенческой науки. - 2024. - № 4(92). - С. 128-131.

51. Ясинская-Казаченко А. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. - 2021. - Т. 7, № 1. - С. 126-146.