

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно–Уральский государственный университет»  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К  
ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Г.Х. Шафикова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И  
ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.206 – Ю – 579

Научный руководитель  
выпускной  
квалификационной работы  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Шафиков А.М.,  
21 мая 2018 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы  
Ю-579  
\_\_\_\_\_ Мызников А.Ю.  
21 мая 2018 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.  
21 мая 2018 г.

Челябинск, 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ГЛАВА ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА.....	10
1.1 История становления и развития института рабочего времени и времени отдыха.....	10
1.2 Рабочее время в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации.....	18
1.3 Время отдыха в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации.....	27
1.4 Институт рабочего времени и времени отдыха: опыт зарубежных стран ....	32
2 ГЛАВА ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	40
2.1 Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта.....	40
2.2 Особенности времени отдыха работников железнодорожного транспорта .	50
2.3 Актуальные проблемы правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, пути их решения .....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	72

## ВВЕДЕНИЕ

По своему экономическому значению, и, в первую очередь, по объему выполняемых перевозок, железнодорожный транспорт занимает ведущее место среди иных видов транспорта.

После распада СССР и формирования на его территории государств СНГ и Балтии железным дорогам пришлось работать в сложнейших условиях социальных и рыночных реформ и сопутствующих им кризисных явлений. Кроме того, выявился ряд значительных проблем, таких как, к примеру, недостаточная результативность системы государственного регулирования деятельности ЖД транспорта, высокая степень износа основных фондов.

Чтобы остановить спад перевозок и рентабельности железных дорог, потребовалось произвести существенные преобразования. Постановлением Правительства РФ от 18 мая 2001 г. № 384 была утверждена Программа структурной реформы на железнодорожном транспорте. 10 января 2003 г. Президент РФ подписал три федеральных закона – «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», Устав железнодорожного транспорта, «О внесении изменения и дополнений в ФЗ «О естественных монополиях». Все указанные источники были ориентированы на экономически оправданный переход естественной монополии в сфере железнодорожных перевозок в состояние конкурентного рынка.

Среднегодовая численность служащих и рабочих ЖД транспорта всей сети дорог образует 2042 тыс. человек, из которых фактически на перевозках, а именно в эксплуатационной деятельности занято 1870 тыс. человек. От результативности законодательного регламентирования условий труда работников ЖД транспорта, главным образом, работников, занятых в эксплуатационной деятельности, во многом зависит безаварийная и устойчивая работа железных дорог.

Работа на ЖД транспорте сопровождается повышенной концентрацией внимания, повышенной психоэмоциональной нагрузкой, повышенной ответственностью. В связи с этим, рабочее время и время отдыха является одним из основных правовых институтов в регулировании труда работников железнодорожного транспорта.

Вместе с тем, в науке трудового права почти отсутствуют современные исследования, посвященные нормативному регулированию рабочего времени и времени отдыха работников ЖД транспорта. Это негативно сказывается на уровне и содержании норм о труде и практике их применения в отношении данной категории работников.

Таким образом, выше изложенное предопределяет актуальность данной проблемы и необходимость ее комплексного исследования.

Краткий анализ литературы показал, что в различных источниках исследуемая тема отражена не полностью. Наиболее полно, на наш взгляд, данная тема разработана в монографических исследованиях, вузовских учебниках и учебных пособиях по трудовому праву следующих авторов: А.Л. Анисимов, М.О. Буянова, И.Г. Выговская, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, Ю.Л. Клепалова, А.М. Куренной, А.М. Лушников, В.И. Миронов, В.А. Никольский, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов, М.Б. Смоленский, Л.А. Сыроватская, Н.М. Титаренко и др.

Объект исследования – общественные отношения в сфере правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий железнодорожного транспорта.

Предмет исследования – нормы трудового законодательства, соответствующие разделы и главы специализированной литературы, материалы правоприменительной практики и периодической печати, раскрывающие особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий железнодорожного транспорта.

Цель исследования – комплексно и детально проанализировать особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий железнодорожного транспорта, выявить актуальные проблемы в представленной сфере, сформулировать рекомендации по их разрешению.

Задачи исследования:

- рассмотреть историю становления и развития института рабочего времени и времени отдыха;
- раскрыть рабочее время в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации;
- проанализировать время отдыха в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации;
- изучить опыт зарубежных стран в части правового регулирования института рабочего времени и времени отдыха;
- рассмотреть особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта;
- раскрыть особенности времени отдыха работников железнодорожного транспорта;
- выявить актуальные проблемы правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, определить пути их решения.

В процессе исследования использованы следующие методы: методы анализа и синтеза, сравнительно-правовой, обобщения, восхождения от абстрактного к конкретному, системный, логический и диалектический методы научного познания.

Нормативно-правовую основу настоящего исследования составили законодательные и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие особенности рабочего времени и времени отдыха работников предприятий железнодорожного транспорта.

Эмпирическая основа настоящего исследования представлена материалами правоприменительной практики.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные автором теоретические выводы, практические рекомендации и предложения вносят определенный вклад в правовую науку, систематизируют научные знания по вопросам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий железнодорожного транспорта, а также могут быть использованы в дальнейших научных изысканиях.

Практическое значение исследования состоит в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в ходе дальнейшего развития и совершенствования трудового законодательства Российской Федерации.

Структура выпускной квалификационной работы: введение, основная часть из двух глав, заключение и библиографический список.

## ГЛАВА 1 ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

### 1.1 История становления и развития института рабочего времени и времени отдыха

Возникновение вопроса о законодательном регламентировании времени отдыха почти неразрывно связано со временем образования вопроса о нормативном регламентировании рабочего времени. В Средние века исследуемая тема была не слишком актуальна, так как выходные дни приходились на воскресенья и религиозные праздники и, которых было довольно значительное число. Многие наемные рабочие в холодное время года вообще или были лишены работы, или ее длительность существенно уменьшалась, что было своего рода подобием отпуска без сохранения заработной платы.

И.В. Тимофеев обращает внимание на то, что нормы права, реализующие регламентирование времени отдыха, предусматривались еще в Указной книге Земского приказа (Уложении полицейском и гражданском), принятом в 1647 г.<sup>1</sup> Необходимо указать, что до конца XIX в. в стране не было законодательного источника, централизованно регулировавшего время отдыха работников на всей ее территории. Большей частью, нормативное регламентирование касалось перерывов в течение рабочего дня, воскресных и праздничных дней, но законодательство устанавливало и отдельные другие периоды освобождения от трудовой деятельности (к примеру, отпуска, предоставляемые работникам для осуществления сельскохозяйственных работ). Необходимо также принимать во внимание, что государственной религией России до 1917 г. было православие. Указанное обстоятельство оказало значительное воздействие на формирование и становление отечественного законодательства о времени отдыха.

---

<sup>1</sup> Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Законность. – 2015. – № 13. – С. 9.

После отмены в нашем государстве в 1861 г. крепостного права на повестку дня также встало и законодательное регулирование времени отдыха. В указанный временной период регулирование времени отдыха во многом зависело от обычаев, которые были приняты, а также от доброй воли работодателя. То, что сложившаяся ситуация выходила за рамки приемлемого, политическая власть прекрасно понимала, и 02 июня 1897 г. был принят Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности». Данным документом были заложены начала правового регулирования не только рабочего времени, но и времени отдыха. Указанными актами предусматривались дни еженедельного отдыха по воскресеньям и общегосударственные праздничные (нерабочие) дни<sup>1</sup>.

Вместе с тем, такие категории, как ежегодные отпуска или обеденные (межсменные) перерывы, данным документом регламентированы не были. Указанным актом помимо воскресных дней устанавливались изначально 14 нерабочих праздничных дней, а уже в 1900 г. к этим дням было добавлено еще 3, данные праздничные дни в количестве 17 штук оставались законодательно закрепленными вплоть до 1917 г. Замена выходных воскресных дней будничными могла происходить по взаимному согласию сторон, а рабочим-нехристианам было возможно устанавливать иные праздничные дни в соответствии с их вероисповеданием с отработкой в воскресные дни. При этом количество и продолжительность перерывов, расписание праздничных дней должно было устанавливаться правилами внутреннего распорядка. Таким образом, в данный период регламентирование времени отдыха носило в большей степени локальный характер.

Советскому законодательству изначально свойственна значительно более детальная регламентация времени отдыха. Уже в Постановлении СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» была предусмотрена двухнедельная

---

<sup>1</sup> Лушников А.М. Курс трудового права: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 187.



длительность ежегодного отпуска. Данным документом по мнению исследователей устанавливались отдельные начала предоставления отпусков рабочим и служащим, к числу которых можно определить следующие: зависимость от трудового стажа; ежегодность; сохранение заработной платы и выдачу ее вперед в виде отпускных; распространение на всех работающих. Указанное Постановление в основной части в последующем воспроизвели в Кодексе законов о труде 1918 г. (ст. 106 – 112).

Обозначенный источник выступает принципиально значимой частью развития института времени отдыха в российском законодательстве, так как в нем довольно детально регламентировались следующие виды времени отдыха: ежедневный, еженедельный и по праздничным дням, ежегодный. Были закреплены нормы, регламентирующие предоставление трудящимся в течение нормального рабочего времени перерыва для отдыха и еды, состоящего по времени от 0,5 до 2 часов и не включающегося в счет рабочего времени. Данный перерыв предоставлялся не позднее чем через 4 часа после начала трудового дня, а для кормящих матерей был установлен дополнительный перерыв через каждые 3 рабочих часа не менее чем на 0,5 часа (ст. 86 – 90). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть меньше 42 часов. Специальными Правилами о еженедельном отдыхе и праздничных днях были установлены праздничные нерабочие дни в количестве 6 штук, имеющие, не считая Нового года, историко-революционный характер. Законодатель трактовал их не как выходные, а как дни, «посвященные воспоминаниям об исторических и общественных событиях» (приложение к ст. 104 КЗоТ)<sup>1</sup>.

Местным советам профсоюзов позволялось с согласия Народного Комиссара Труда СССР устанавливать, помимо вышеуказанных, особые дни отдыха (не более 10), но оплата указанных дней не предусматривалась (ст. 103

---

<sup>1</sup> Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2006. – С. 13.

– 105). Трудящимся, которые непрерывно проработали не менее полугода, было гарантировано предоставление двухнедельного отпуска, а тем, кто непрерывно трудился в течение года – месячного отпуска. Следует обратить внимание на то, что в течение отпуска оплачиваемая трудовая деятельность была запрещена, а средства, которые были приобретены подобным образом удерживались из вознаграждения. При этом был разрешен и неоплачиваемый отпуск как «отлучка трудящегося с места работы, вызванная экстренными обстоятельствами и производимая с разрешения руководителя работ».

В рассматриваемый период времени наиболее развернутое регламентирование гарантий времени отдыха отсутствовало в законодательстве стран Запада. Большое количество норм КЗоТа 1918 г. было включено впоследствии в КЗоТы 1922 и 1971 гг. Однако в сложившихся условиях хозяйственной разрухи многие положения КЗоТа 1918 г. не были исполнены. Например, уже с 1919 г. максимальная месячная продолжительность ежегодного отпуска была сокращена до 2 недель, и активно практиковалась работа в выходные и праздничные дни<sup>1</sup>.

Б.Е. Рошин отмечает, что в период с октября 1917 до середины 1920 гг. наглядно выявился ряд особенностей формирования таких ключевых социально-трудовых явлений, как рабочее время и время отдыха:

1) первые советские нормативные правовые акты социально-трудовой сферы устанавливали порядок правового регулирования и охраны жизненно важных и насущных общественных явлений – рабочего времени и времени отдыха российских трудящихся;

2) соответствующие правовые нормативы (декреты, постановления, инструкции, разъяснения и др.) стали правовой формой, закрепившей зачатки основных трудовые институты (рабочего времени и времени отдыха),

---

<sup>1</sup> Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – М.: Юрайт, 2015. – С. 154.

формирование которых определялось соответствующими идеолого-партийными установками и требованиями времени;

3) рабочее время и время отдыха как ключевые институты отраслевой системы советского трудового права положили начало формированию данной системы и обеспечили ее функционирование;

4) систематизация трудовправовых актов, принятых в первый год становления советской власти, привела к принятию единого кодифицированного акта в сфере труда. КЗоТ РСФСР 1918 г. способствовал дальнейшему формированию, эволюции, совершенствованию институтов трудового права;

5) главная особенность данного исторического периода заключалась в том, что в период «военного коммунизма» не только доминировал централизованный (императивный) метод регулирования труда (на принципах всеобщей трудовой повинности), но и наметились тенденции к активному формированию административно-командной системы государственного управления<sup>1</sup>.

КЗоТ РСФСР, утвержденным в 1922 г., были несколько скорректированы положения предыдущего трудового закона, при этом, значительная часть норм осталось без изменений. Кроме прочего впервые в истории российского трудового права время отдыха было обособлено в самостоятельную главу XI «Время отдыха» (ст. 109 – 120). Предписания относительно еженедельного времени отдыха и выходных либо праздничных дней сохранились в прежнем варианте. Лица, которые проработали не меньше 5,5 месяцев, получали гарантии в предоставлении отпуск на 2 недели, а работники-подростки – на 1 месяц. Вместе с тем, следует указать, что предоставление отпуска трудящимся производилось 1 раз в год, но о каком годе идет речь, календарном либо рабочем, не отмечалось. Для работников, реализующих свою деятельность во

---

<sup>1</sup> Рощин Б.Е. Рабочее время и время отдыха как основные институты российского трудового права в период с октября 1917 – 1920 г.г.: особенности формирования // Юридическая техника. – 2015. – № 7. – С. 119.

вредных и опасных условиях, был установлен дополнительный отпуск на 2 недели. Не предусматривалось объединение отпусков свыше чем за 2 года, а отпуск, который не был использован, можно было заменить денежной компенсацией (ст. 91).

Правилами о дополнительных и очередных отпусках, введенными в действие 14 августа 1923 г., ситуация по поводу соотношения рабочего и календарного года при предоставлении отпуска не была прояснена. Исходя из понимания статьи, можно было сформулировать заключение, что речь шла о календарном годе, что порождало значительное число противоречий и приводило к ситуациям, когда пришедшие одновременно на работу лица приобретали право на отпуск с разницей в несколько месяцев.

В период ВОВ было значительно уменьшено время отдыха, так, на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» ежегодные отпуска в военное время были отменены, однако, их заменили денежной компенсацией. Лишь за определенными категориями работников было сохранено данное право, а именно: подростки, беременные женщины и др. При этом, позже, утвержденный 9 апреля 1942 г. Указ Президиума Верховного Совета СССР, отменил выплату денежных компенсаций, с обозначением того, что оплата будет произведена после окончания войны<sup>1</sup>.

В 50-60-е годы XX в. изменения в трудовых правовых источниках были незначительны и касались в значительной части некоторых категорий работников. К примеру, работники непрерывных и некоторых других производств, для которых уменьшение рабочего предпраздничного дня было невозможно, приобретали право на дополнительные дни отдыха. За каждые полноценно отработанные 4 предвыходных и праздничных дня, дополнительно был предоставлен 1 день отдыха.

---

<sup>1</sup> Лушников А.М. Курс трудового права: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 172.

В свою очередь, 07 марта 1967 г. было принято Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС, которым было предусмотрено присутствие в течение рабочей недели 2 выходных дней подряд. Соответствующим Постановлением от 25 сентября 1967 г. до 15 рабочих дней повышается длительность отпуска работников. Указанными документами были предусмотрены ключевые стандарты времени отдыха, которые функционировали до начала 90-х годов XX в. Лишь 19 апреля 1991 г. Законом РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» была повышена минимальная длительность оплачиваемого отпуска до 24 рабочих дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

В первоначальной редакции КЗоТ 1971 г. были закреплены периоды времени отдыха по большей части в централизованном порядке, регламентируя виды времени отдыха, порядок предоставления, переноса очередных отпусков, исчисления стажа, дающего право на отпуск, и др. Отдельно внимание следует уделить тому, что единственной формой компенсации за трудовую деятельность в выходной день было предоставление другого дня отдыха (ст. 64), так как денежная компенсация в подобных случаях запрещалась, не считая случаев увольнения работника (ст. 75). Со временем КЗоТ претерпел ряд изменений, в числе которых было допущение денежной компенсации за работу в выходные дни по соглашению сторон, а также было закреплено регламентирование предоставления дополнительных отпусков не только в соответствии с законодательством федерального уровня, но и нормативными актами локального уровня. Вместе с тем, в целом законодательное регламентирование времени отдыха осуществлялось на уровне государства<sup>1</sup>.

Несмотря на то, что законодательству о труде советского времени свойственно присутствие довольно высокого уровня государственных гарантий времени отдыха, одновременно присутствовали нормы, которые фактически нарушали право работника на отдых, гарантированное Конституцией.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2015. – С. 194.

Показательным примером выступают указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» и «Об условиях труда временных рабочих и служащих». Указанные документы, включали положения, на основании которых временные работники, оформившие срочный трудовой договор на период не свыше 6 дней, не были наделены правом предоставления дополнительных дней отдыха за работу в выходные и праздничные дни, а оплата за работу в данные дни производилась в одинарном размере. У сезонных работников отсутствовало право на отпуск или его замену денежной компенсацией. В 1991 г. указанные нормы Комитетом Конституционного надзора СССР были признаны не соответствующими Основному Закону страны<sup>1</sup>.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы.

1. Образование вопроса о законодательном регламентировании времени отдыха почти неразрывно связано со временем образования вопроса о нормативном регламентировании рабочего времени. В Средние века анализируемая тема не была особо актуальной, так как выходные дни приходились на религиозные праздники и воскресенья, которых было довольно значительное число. Многие наемные рабочие в холодное время года вообще либо были лишены работы, или ее длительность значительно уменьшалась, что было своего рода подобием отпуска без сохранения заработной платы.

2. После отмены в нашем государстве в 1861 г. крепостного права на повестку дня также встало и законодательное регулирование рассматриваемого института. В указанный временной период регулирование времени отдыха во многом зависело от обычаев, которые были приняты, а также от доброй воли работодателя. Уставом о промышленном труде 1913 г. и Законом «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» от 02 июня 1897 г. были заложены

---

<sup>1</sup> Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Законность. – 2015. – № 13. – С. 10.

начала правового регулирования не только рабочего времени, но и времени отдыха. Указанными источниками предусматривались дни еженедельного отдыха по воскресеньям и общегосударственные праздничные (нерабочие) дни. Вместе с тем, число и длительность перерывов, расписание праздничных дней должно было предусматриваться правилами внутреннего распорядка. Следовательно, в данный период регламентирование времени отдыха носило в большей степени локальный характер.

3. Законодательству советского периода первоначально свойственна значительно более детальная регламентация времени отдыха. Уже в Постановлении СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» была предусмотрена длительность ежегодного отпуска в 2 недели. Большей частью, модель законодательного регламентирования времени отдыха советского периода была довольно эффективной в границах сформировавшейся в это время государственной социалистической системы хозяйствования. При этом, она отличалась существенной централизованностью, исключаящей ее гибкость. Кроме указанного, начиная с 70-х годов XX в. присутствовало значительное отставание СССР от стандартов времени отдыха западных стран, в первую очередь, в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков.

## 1.2 Рабочее время в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации

Рабочее время – эта категория применяется не только в правовой науке, но и в психологии, социологии, экономике и в иных отраслях знаний. Каждая из указанных наук изучает те либо другие стороны рабочего времени.

С подхода науки трудового права анализируемая категория раскрывается следующим образом: как мера труда; рабочее время – элемент трудового правового отношения; рабочее время выступает институтом трудового права.

Нормы права о рабочем времени регламентируют однородные (определенные) общественные отношения предмета трудового права; измерение труда по количеству (время) и интенсивности (норма) – это и есть мера труда работника (одновременно обеспечивая ему время отдыха, требуемое для сохранения здоровья, восстановления сил и др.).

Нормы выработки, времени и обслуживания образуют подвижную величину меры труда. Рабочее время, в течение которого работник должен осуществлять трудовую функцию, – величина постоянная (закономерно сочетание данных двух величин в единой категории меры труда). Норма рабочего времени может устанавливаться в расчете на сутки, неделю, месяц и год. При нормировании продолжительности рабочего времени традиционно применяются термины «рабочая неделя», «рабочий день (смена)»<sup>1</sup>. Последний раскрывает величину меры труда по времени, а именно экстенсивную сторону. Количество выработанной продукции за данный период, условно проявленное в нормах выработки (обслуживания, времени), есть ее интенсивная величина. Мера труда проявляет продолжительность труда и его эффективность (производительность). Закрепляя для всех меру труда, государство дифференцирует ее в количественном проявлении в зависимости от вида профессий и работ (рабочий день) и в качественном – в зависимости от значимости, сложности, вредности труда (тарифный разряд; нормы выработки).

Правовое регламентирование рабочего времени традиционно осуществляло двоякую роль. С одной стороны, устанавливало меру участия работников в совокупном труде, требуемом для существования всего социума, с иной – обеспечивало формирование условий для восстановления израсходованных в ходе труда жизненных сил, сохранения здоровья, выполнения семейных обязанностей, развития личности и др.

---

<sup>1</sup> Петров А.Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права // Трудовое право. – 2016. – № 8. – С. 100.



Анализируемое понятие объединяет продолжительность рабочего времени, режима времени труда, состава рабочего времени (этапы, относящиеся к рабочему времени), рациональное применение рабочего времени. Нормативное регламентирование рабочего времени состоит, в первую очередь, в нормировании его режима и продолжительности, в предусмотрении прав и обязанностей работников и работодателей относительно рабочего времени.

Для настоящего времени свойственно, что нормативное регулирование рабочего времени включает в себя сочетание государственного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования. В конституционно-правовом понимании рабочее время выражает собой определенную взаимозависимость и связь со временем отдыха (ст. 37 Конституции РФ), что, безусловно, нашло проявление в большинстве позиций (взглядов) ученых – представителей науки трудового права.

Формулировка рассматриваемого понятия предоставляется в нормах международного трудового права. Так, в Конвенции МОТ № 172 «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (1991) и Рекомендации МОТ № 179 закреплено, что рабочее время – это время, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя<sup>1</sup>.

На основании ст. 2 Директивы Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» под рабочим временем подразумевается любой срок, в течение которого работник, в соответствии с действующими правовыми источниками и (либо) практикой, находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и при реализации своих функций либо своей деятельности<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Пилич П.Г., Купарева Т.В. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха // Журнал российского права. – 2017. – № 3. – С. 87.

<sup>2</sup> Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2003/88/ЕС от 04 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» // <http://base.garant.ru/>

В ч. 1 ст. 91 ТК РФ установлено: рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора обязан осуществлять трудовые обязанности, а также другие временные периоды, которые на основании ТК РФ, иных федеральных законов и других нормативных правовых актов РФ определены к рабочему времени.

В ст. 91 ТК РФ ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внесены положительные изменения, на основании которых:

— расширено законодательное определение рассматриваемой категории, ввиду того, что ранее оно было сформулировано применительно лишь к работодателю – юридическому лицу, таким образом, необоснованно был исключен работодатель – физическое лицо;

— сужены и детализированы источники трудового права, закрепляющие «другие временные периоды, определенные к рабочему времени», до нормативных правовых источников только РФ (соответственно, обозначена принципиальность и важность регламентируемых отношений). Вместе с тем, данное законодательное определение рабочего времени вряд ли можно признавать совершенным. На это указывают ученые. Так, О.Е. Рычагова обоснованно обращает внимание на то, что упоминание о правилах внутреннего трудового распорядка и условиях трудового договора как о признаках трудовых обязанностей работника отягощает определение и не несет самостоятельной смысловой нагрузки. Первую смысловую часть можно без ущерба для его содержания преобразовать: «Время, в течение которого работник обязан осуществлять свои трудовые обязанности»<sup>1</sup>. В данном случае анализируемое понятие как видовая категория раскрывается через родовое (время) и особый признак (обязан осуществлять трудовые обязанности). Вторая смысловая часть – «а также другие временные периоды, которые на основании

---

<sup>1</sup> Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха // Власть. – 2012. – № 4. – С. 35.

законов и других нормативных правовых источников определены к рабочему времени». Если обозначенная часть дефиниции необходима, то в ней обязательно заключен независимый признак. При этом ее объем не пересекается с объемом первого смыслового отрезка и выражает собой его полную противоположность через отрицание признака «обязан осуществлять свои трудовые обязанности»<sup>1</sup>.

Соответственно, часть объема термина «рабочее время», обозначенного в ч. 1 ст. 91 ТК РФ, можно раскрыть как этапы, которые на основании законов и других нормативных правовых источников определены к рабочему времени, в течение которого работник... не обязан осуществлять свои трудовые обязанности. Получается, что иногда к рабочему времени нормативные правовые источники определяют нерабочее время.

Первая причина конструирования данного понятия (ч. 1 ст. 91 ТК РФ) находится в неразграничении правовых отношений и оснований их образования (к примеру, сверхурочные работы). Вторая причина – это смешение динамической и статистической форм правовых отношений. Можно привести следующий пример: работник не утрачивает обязанности трудиться, а работодатель – право требовать исполнения данной обязанности. Вместе с тем, это правовое отношение в статистической форме не реализуется, не переходит в динамическую. Ситуации можно обозначить словосочетаниями «обязан и выполняет», «обязан и не выполняет». Это необходимо применять при конструировании категории рабочего времени.

Таким образом, достаточным и необходимым определением рассматриваемой категории, как его понимает законодатель, выступает время, в течение которого работник обязан осуществлять свои трудовые обязанности. Вместе с тем, и это определение нельзя считать удовлетворительным. На самом деле, если работник незаконно привлечен к осуществлению сверхурочных

---

<sup>1</sup> Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха // Власть. – 2012. – № 4. – С. 36.

работ, время их выполнения под указанное определение не подпадает, но выступает рабочим. Соответственно, дефиниция подлежит расширению с учетом всех случаев незаконного применения труда: «Рабочее время – это время, в течение которого работник обязан работать или не обязан, но работает по инициативе работодателя».

Считается спорным подход И.А. Дедковой, которая предлагает внести в ч. 1 ст. 91 ТК РФ после слов «иными нормативными правовыми актами» дополнение, «а также соглашением работодателя и работника», и сформулировать ее следующим образом: «Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора обязан исполнять трудовые обязанности, а также другие временные периоды, которые на основании законов и других нормативных правовых источников, а также соглашений работодателя и работника определены к рабочему времени»<sup>1</sup>.

К видам рабочего времени согласно ТК РФ необходимо определить следующие: нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю); 3) неполное рабочее время, – подлежит применению по просьбе одного из родителей (опекуна либо попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет); беременной женщины; лица, производящего уход за больным членом семьи; сокращенная продолжительность рабочего времени; работа за пределами закрепленной продолжительности рабочего времени (сверхурочные, ненормированное рабочее время); работа в ночное время (образует трудовую деятельность с 22 часов до 6 часов, продолжительность работы в ночное время уменьшается на час, без отработок).

При применении ненормированного режима рабочего времени и неполного рабочего времени, законодательство не предоставляет точных и

---

<sup>1</sup> Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2006. – С. 16.

определенных норм, необходимых для реализации данных положений. На основании чего, можно обозначить несколько проблем: 1) Проблема в ограничении объема трудовых прав в зависимости от меры трудового вклада. 2) Неоднозначность ряда положений трудового законодательства порождает различные проблемы и противоречия в правоприменении. К примеру, при неполном рабочем дне, в законодательстве не установлены максимальные и минимальные временные пределы труда. 3) Имеются также проблемы на локальном уровне, когда работодателем надлежаще не осуществляются обязанности при соблюдении перерывов, предоставлении отпусков, имеется нарушение временных пределов рабочего времени и невыплата компенсаций. 4) Ненормированный рабочий день не ограничивается нормальной продолжительностью рабочего времени, в связи с чем, работник может привлекаться к осуществлению обязанностей сверх нормы. 5) Кроме того, законодательство России игнорирует зарубежный опыт в области защиты трудовых прав лиц пожилого возраста. В нашей стране сформировалось мнение о том, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и выступают нежелательными работниками неспособными выдержать нормальную продолжительность рабочего времени.

В.В. Гилевич отмечает, что ненормированный рабочий день – особенный режим работы, на основании которого определенные работники могут эпизодически, а именно при потребности, но по распоряжению работодателя привлекаться к осуществлению своих трудовых обязанностей за рамками предусмотренной продолжительности рабочего времени<sup>1</sup>. Суды обращают внимание на то, что ненормированный рабочий день может устанавливаться для выполнения работником только своих трудовых функций<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Гилевич В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени // Законность. – 2016. – № 11. – С. 26.

<sup>2</sup> Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 мая 2011 г. по делу № 33-15664/11 // <http://sudact.ru/>

Мера ненормированного труда определяется не только продолжительностью рабочего времени, но также кругом и объемом выполняемых работником обязанностей. К данному выводу пришел ФАС Северо-Кавказского округа в Постановлении от 02 ноября 2012 г. по делу № А32-34373/2011<sup>1</sup>.

Проблематика, с которой сталкиваются участники трудовых отношений – понятия «при необходимости» и «эпизодически» выступают законодательно-неопределенными и в связи с этим работодатель под данные категории может примерять любую рабочую ситуацию, и как основание – привлечь работника к сверх нормы рабочего времени. При ненормированном рабочем дне недобросовестный работодатель может злоупотребить своим правом на привлечение работника к работе за рамками, предусмотренной для него продолжительности рабочего времени.

Таким образом, следует ограничить продолжительность работы на условиях ненормированного рабочего дня. Практика судов свидетельствует о том, что работник может и вправе оспорить действия недобросовестного работодателя, сославшись на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом на основании п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2<sup>2</sup>.

Для решения установленных проблем следует реализовать следующие меры: 1) Предусмотрение сниженной вдвое нормы продолжительности неполного рабочего времени. 2) Введение пропорциональной зависимости между фактически осуществленной мерой труда и объемом отдельных трудовых прав. 3) Ограничение общего рабочего времени привлечения к труду работника с ненормированным рабочим днем. 4) Осуществление мероприятий

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 02 ноября 2012 г. по делу № А32-34373/2011 // <http://sudact.ru/>

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2004. – № 7.

ориентированных на устранение трудовой дискриминации в отношении лиц пожилого возраста.

Таким образом, рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю); неполное рабочее время, – применяется по просьбе одного из родителей (опекуна либо попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет); беременной женщины; лица, производящего уход за больным членом семьи; работа в ночное время (образует трудовую деятельность с 22 часов до 6 часов, продолжительность работы в ночное время уменьшается на час, без отработок); сокращенная продолжительность рабочего времени; работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочные, ненормированное рабочее время). Правовое регламентирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности, а именно в предусмотрении продолжительности времени, которое работник обязан отработать у определенного работодателя в конкретную единицу времени. Законодательно устанавливаются также и вопросы режима рабочего времени, его учета и применения; предусматриваются права и обязанности работников, а также работодателя по поводу рабочего времени, в предоставлении гарантий (ответственности, стимулов), обеспечивающих осуществление данных прав и обязанностей. Функциями рабочего времени выступают: производственная (обеспечение производительности труда); охранительная (восстановление трудоспособности работников); гарантийная (установление государством предельной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей).

### 1.3 Время отдыха в трудовом праве и трудовом законодательстве Российской Федерации

Впервые определение времени отдыха было сформулировано в 20-х гг. XX в. Под данной категорией подразумевалось «время, в течение которого служащие и рабочие свободны от работы и которым они могут располагать по своему усмотрению». В 1944 г. Г.К. Москаленко отметил, что время отдыха – это установленное законом либо на основании закона время, в течение которого работники свободны от осуществления своих трудовых обязанностей. Позже к нему присоединились В.И. Никитинский, А.И. Шебанова, Л.Я. Островский и др. Иные ученые, занимающиеся трудовым правом, к примеру, М.Ю. Гольдштейн, Я.А. Карасев, Л.Я. Гинцбург, В.С. Коротков и др., согласились с данным подходом, но, вместе с тем, добавили признак времени отдыха, закрепленный в формулировке М.Н. Левина, Л.В. Забелина, Я.Р. Эмдина<sup>1</sup>.

Таким образом, они раскрывали рассматриваемую категорию как время, когда работники должны быть свободны от осуществления трудовых обязанностей и которое может применяться ими по своему усмотрению. Подход данной группы исследователей приобрел наибольшее распространение в науке трудового права. Он нашел выражение в ст. 106 ТК РФ.

ТК РФ выступает первым легальным источником, законно установившим термин времени отдыха. Вместе с тем, среди исследователей, занимающихся трудовым правом, есть и другие подходы на определение анализируемой категории. Отдельные ученые соглашались с М.Н. Левиным, Л.В. Забелиным, Я.Р. Эмдиным, считая, что временем отдыха необходимо признавать время освобождения работника от работы, а не от трудовых обязанностей. Считается, что замечания указанной группы исследователей являются обоснованными. Так, В.Г. Малов, обосновывая свое мнение, отмечает, что отдельные трудовые

---

<sup>1</sup> Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха // Общество и право. – 2017. – № 9. – С. 62.



обязанности сохраняются за работником и в нерабочее время (к примеру, обязанность не разглашать служебную и коммерческую тайну, бережно относиться к имуществу работодателя)<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 106 ТК РФ время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Отдых предоставляется только работнику, исполнявшему свои трудовые обязанности в течение какого-либо периода времени<sup>2</sup>.

Использование работником времени отдыха по своему усмотрению означает, что работник вправе на это время отлучиться с места работы. Данный вывод был сформулирован СК по гражданским делам Курганского областного суда в Апелляционном определении от 20 сентября 2016 г. по делу № 33-3455/2016<sup>3</sup>.

Видами времени отдыха выступают: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Законом не установлен приоритет каких-либо видов отдыха перед другими видами отдыха<sup>4</sup>.

Несмотря на то, что законодательством установлены условия и порядок предоставления времени отдыха работникам, на практике еще остаются нерешенными проблемы, вызывающие сложности при реализации трудового законодательства. В этой связи необходимо обратить внимание на то, что нерешенным выступает вопрос, о праве работника на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении 6 месяцев непрерывной работы в течение первого года, закрепленном ч. 2 ст. 122 ТК РФ, так как в

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Трудовое право России: учебник. – М.: Юнити, 2014. – С. 218.

<sup>2</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда Белгородской области от 03 декабря 2013 г. по делу № 33-4242 // <http://sudact.ru/>

<sup>3</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 20 сентября 2016 г. по делу № 33-3455/2016 // <http://sudact.ru/>

<sup>4</sup> Решение Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2005. – № 22.

самой норме и в ст. 22 ТК РФ отсутствует предусмотренная обязанность работодателя осуществлять это право. Кроме того, следует указать, что по причине отсутствия точной регламентации прав работников на отдых и обязанности работодателей обеспечить осуществление данного права, государственные контролирующие органы, например, Федеральная инспекция труда по Самарской области полагает, что работодатель должен предоставлять женщине, имеющей детей в возрасте до 1,5 лет, оплачиваемые перерывы для кормления ребенка, установленные ст. 258 ТК РФ вне зависимости от того, желает ли воспользоваться указанным правом сама работница. При установлении среди праздничных дней законодательством в качестве одного из нерабочих праздничных дней предусмотрен день 7 января. Это религиозный праздник православных христиан. И если наша страна провозглашена многонациональной и многоконфессиональной страной, то и государство обязано относиться с таким же почтением к религиозным праздникам иных конфессий, особенно когда религия не приветствует труд в эти дни либо запрещает его.

Отсутствует также и законодательное предусмотрение очередности предоставления ежегодного основного и дополнительного отпусков. Так, если работник не воспользовался правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в текущем году, данный отпуск должен быть перенесен на следующий рабочий год (ч. 3 ст. 124 ТК РФ), то нерешенным является вопрос, когда работником должен быть использован дополнительный отпуск в связи с переносом основного<sup>1</sup>.

Еще одной нерешенной сложностью является вопрос о порядке предоставления отпуска. По общему правилу, очередность предоставления оплачиваемого отпуска устанавливается графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позже чем за 2 недели до

---

<sup>1</sup> Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха // Общество и право. – 2017. – № 9. – С. 63.

наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). Соответственно, как правило, в 10 числах декабря график отпусков утверждается на год. Но современным законодательством не установлен порядок предоставления отпуска работникам, принятым после утверждения данного графика. И при предоставлении отпуска без сохранения заработной платы образуется ряд вопросов. Так, работодатель должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случае рождения ребенка продолжительностью до 5 календарных дней (п. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Вместе с тем, законодательством не установлен точный срок предоставления данного отпуска: отпуск должен быть представлен накануне дня предполагаемых родов, в день родов, либо в срок, фактически следующий за днем родов. Кроме того, на основании п. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен по письменному заявлению работника в случае смерти близких родственников. При закреплении обязанности работодателя по предоставлению работнику отпуска без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), законодательством не установлен перечень близких родственников, смерть которых, дает право работнику на 5 календарных дней без сохранения заработной платы.

На практике иногда имеют место, так именуемые, «административные (либо вынужденные) отпуска» без сохранения заработной платы по инициативе работодателя в связи с финансовыми затруднениями последнего. Указанные отпуска трудовым законодательством не закреплены, и если работники не по своей вине не могут осуществлять свои трудовые обязанности, то соответствующее положение должно квалифицироваться как простой не по вине работника, и оплачиваться по нормам ст. 157 ТК РФ<sup>1</sup>.

Ключевым направлением для усовершенствования нормативно-правовых источников о времени отдыха должно быть корректирование положений ТК

---

<sup>1</sup> Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Законность. – 2015. – № 13. – С. 11.

РФ, и всех других нормативных источников. Это подразумевает под собой расширение свободы работодателя и работников при регулировании времени досуга, обеспечивающееся принятием локальных актов организаций, заключением договоров, соглашений.

Во время отдыха работник имеет право по своей инициативе заниматься иной оплачиваемой деятельностью<sup>1</sup>.

На наш взгляд, необходимо в трудовом законодательстве предусмотреть и закрепить назначение целевого времени досуга. Гарантией для использования данного вида отдыха работников будет наложение запрета на осуществление во время тарифного отпуска установленной договором работы.

Восстановление трудоспособности работника во время отпуска может существенно снижаться, если он будет в это время осуществлять работу по трудовому либо гражданско-правовому договору. А это, безусловно, будет отрицательно отражаться на производительности труда работника, что, соответственно, влечет за собой нарушение прав и законных интересов работодателя. Для повышения эффективности защиты прав работников необходимо обратиться к положительному опыту нормативного регламентирования времени отдыха зарубежных государств и включать в стаж работы, предоставляющей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, все время пребывания в отпуске без сохранения заработной платы без ограничения 14 днями.

Современное трудовое законодательство РФ требует приведения к единообразию законодательных положений по вопросу предоставления отпусков. А конкретно, необходимо ликвидировать несоответствие между ст. 120 ТК РФ и отдельными его статьями, предусмотрев единые положения исчисления отпусков в календарных днях, а не в рабочих, как это установлено в ст. 291 и 295 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Решение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. № ГКПИ10-182 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2010. – № 11.

Таким образом, несмотря на присутствие большого количества законодательных норм, разнообразную правоприменительную практику, многочисленные специальные научные исследования, можно говорить, что по многим проблемам, связанным с предоставлением отпусков, еще следует искать объективно справедливые решения, придерживаясь постулата – работать, чтобы жить, при котором доминирующее значение отводится времени отдыха, его качественному содержанию, когда трудовая деятельность работника находится в гармонии с иными составляющими его жизни. Следовательно, можно сформулировать вывод о значимости времени отдыха для осуществления эффективной деятельности работников, и роста производительности их труда, а также о значимости соответствующего раздела в трудовом законодательстве РФ и точной его регламентации.

#### 1.4 Институт рабочего времени и времени отдыха: опыт зарубежных стран

Теоретический интерес представляет зарубежное трудовое право. Пристального внимания заслуживает трудовое законодательство Франции, которое имеет большое сходство с законодательством России по ряду параметров. Например, ТК Франции аналогично ТК РФ последовательно регламентирует вопросы заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплинарной ответственности работников и др., при этом нередко регламентация трудовых отношений законодательством двух стран производится аналогичным образом. Развитие нормативного регулирования социально-партнерских отношений в трудовой сфере в России также довольно схоже с практикой Франции<sup>1</sup>. Более

---

<sup>1</sup> Костина Е.Н. О правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству зарубежных стран // Юридическая наука и практика. – 2015. – № 8. – С. 26.

продолжительный срок существования законодательной регламентации обозначенного блока отношений во Франции позволяет сделать отдельные прогнозы в отношении последующего развития социального партнерства в России. Интересен и опыт нормативного регулирования в трудовой сфере Германии. Для понимания возможностей трудового права, для расширения диапазона инструментов, применяемых при законодательном регулировании трудовых отношений в нашей стране, полезным будет анализ помимо схожего опыта Франции, Германии и иных государств, определенных к континентальной (европейской) модели регламентирования трудовых отношений, практики государств, применяющих иные модели: англо-американскую (англосаксонскую) и китайскую.

По трудовому праву Франции, рабочее время – это время действительной работы либо фактически отработанное время. На основании ст. 212-4 ТК Франции временем действительной работы выступает время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и должен подчиняться его указаниям, при этом не имея права свободно реализовывать личные занятия<sup>1</sup>. Нормальная продолжительность рабочего времени по законодательству Франции образует 35 часов в неделю, максимально возможная продолжительность – 48 часов. Работа за пределами недельной 35-часовой нормы рабочего времени в соответствии со ст. L3121-22 ТК Франции признается сверхурочной. Данная работа подразумевает повышение оплаты труда на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за дальнейшие часы. Актами социального партнерства могут быть предусмотрены другие надбавки за сверхурочную работу.

При этом, трудовое законодательство Франции позволяет как повышать данные надбавки по сравнению с предусмотренными законом, так и снижать их отраслевым соглашением либо коллективным договором, основное, чтобы рост

---

<sup>1</sup> Филиппова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет. – 2015. – С. 68.

оплаты был не меньше чем на 10 %. Обеденный перерыв составляет минимум 20 минут при рабочем дне от 6 часов (ст. L 3121-33 ТК Франции). Ежегодный оплачиваемый отпуск рассчитывается исходя из 2,5 дня за месяц фактической работы и образует 30 дней за полный год.

В Германии, в отличие от Франции и России, отсутствует единый кодифицированный источник в трудовой сфере. Вопросы, связанные с заключением, исполнением и прекращением трудового договора, предусматриваются Германским гражданским уложением (ГК Германии) и законами: «О защите от увольнения» 1969 г. (Kündigungsschutzgesetz), «О трудовых выплатах за работу во время болезни и в праздничные дни» 1994 г. и др. Нормальная продолжительность рабочего времени в этой стране образует 40 часов в неделю, коллективными договорами это время зачастую уменьшается до 38 часов. На основании Закона «О продолжительности рабочего времени» предельно допустимое рабочее время не может быть более 10 часов в день, при этом в среднем за 6 месяцев оно не должно быть более 8 часов в день, соответственно, дополнительные часы работы должны компенсироваться дальнейшим сокращением рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе возможно в случае необходимости, к примеру, при отсутствии сменщика, аварии и др.<sup>1</sup>

Максимально возможная продолжительность работы – 48 часов в неделю. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с соглашением либо коллективным договором или по усмотрению работодателя может быть предоставлена компенсация переработки посредством отгула. В отдельных случаях работник имеет право отказаться от сверхурочной работы, в том числе, по причинам личного характера.

---

<sup>1</sup> Василиади С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Юридические науки. – 2016. – № 1. – С. 38.

Обеденный перерыв в Германии при продолжительности работы от 6 до 9 часов образует 30 минут, а при большей продолжительности рабочего дня – 45 минут. Продолжительность предусмотренного законом ежегодного отпуска – 20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе и 24 рабочих дня при 6-дневной. Зачастую коллективным либо трудовым договором оговаривается право на более продолжительный отпуск, 5 – 6 недель, для получения права на который следует проработать у работодателя в течение установленного временного периода. Определенные категории работников обладают правом на удлиненный отпуск по закону: подростки до 16 лет – 30 рабочих дней отпуска в году; 30 – подростки от 16 до 17 лет – 27 рабочих дней; подростки от 17 до 18 лет – 25 рабочих дней. Работники-инвалиды обладают правом на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня за каждый рабочий день рабочей недели, а именно на 5 дней дополнительного отпуска при 5-дневной рабочей неделе. Предоставляемый работнику в случае необходимости административный (дополнительный) отпуск не оплачивается работодателем.

Спецификой законодательного регламентирования труда в США выступает отсутствие трудового права как самостоятельной отрасли. Закон «О справедливых условиях труда» предусматривает нормальную продолжительность рабочего времени – не свыше 40 часов в неделю. На практике работодатель имеет право привлечь работников к сверхурочной работе, но должен оплатить ее не меньше чем в 1,5 размере<sup>1</sup>.

Обеденный перерыв, как правило, предусматривается законодательством штатов. Например, в законодательстве Колорадо, Калифорнии, Невады и Вашингтона предусмотрено требование о перерыве из расчета не меньше 10 минут за каждый отработанный час при работе свыше 4 часов в сутки. Во многих штатах установлен перерыв на обед не меньше 30 минут. На федеральном уровне в США отсутствуют и гарантии, предоставляющие

---

<sup>1</sup> Филиппова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет. – 2015. – С. 69.



работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск. По сведениям Бюро трудовой статистики за 2015 г. средняя продолжительность оплачиваемого отпуска государственных служащих образовала 8 дней, для государственных служащих штата и муниципальных служащих – 11 дней, в частном секторе экономики – 8 дней (минимальная – 5 дней – в области обслуживания, максимальная – 12 дней – в области образования). Большею частью, нормы о ежегодных оплачиваемых отпусках устанавливаются на локальном уровне. На практике оплачиваемый отпуск составляет, как правило, от 1 недели в течение первых нескольких лет до 3 недель у работников с большим стажем работы.

Закон «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам» устанавливает право отдельных категорий работников на 12-недельный неоплачиваемый отпуск 1 раз в год. Данный источник призван помочь работникам совмещать семейные обязанности и работу, отпуск выступает неоплачиваемым и берется при потребности. Действие Закона распространяется на все государственные организации, а также на предприятия, в которых работают 50 и свыше работников. Работодатель должен обеспечить право работника на ежегодный 12-недельный неоплачиваемый отпуск на основании любой из следующих причин: рождение и уход за новорожденным ребенком; осложнение после беременности, если это превышает срок реабилитации; усыновление ребенка; отпуск по болезни работника, когда он не в состоянии осуществлять трудовую функцию; уход за близким членом семьи, нуждающимся в нем по состоянию здоровья. Указанное право распространяется на работников, проработавших у работодателя не меньше 12 месяцев. Число нерабочих праздничных дней в США образует 10 дней в году<sup>1</sup>.

Источниками трудового права в КНР выступают законы «О труде» 1994 г. (ТК КНР), «О трудовом договоре» 2007 г., «О медиации и арбитраже трудовых споров» 2008 г., «О социальном страховании» 2010 г., «О государственных служащих» 2005 г. и др.

---

<sup>1</sup> Лушников А.М. Курс трудового права: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 194.

Нормальная продолжительность рабочего времени по законодательству КНР образует 40 часов в неделю при 8-часовом рабочем дне в соответствии со ст. 3 Положения «О рабочем времени работников». На практике в ряде регионов Китая продолжительность рабочего времени больше установленной. На основании ТК КНР, если организации в силу производственной специализации не удастся соблюдать предусмотренную законодательно продолжительность рабочего времени и предоставлять минимум 1 выходной в неделю, работодатель может подать заявку на получение разрешения от органов трудовой администрации (Министерства труда и социального обеспечения КНР) и перейти на другую систему организации труда и отдыха. Пределы возможного отступления от нормы не закреплены, в результате чего положение рабочих на фабриках ТНК, предприятия которых размещены в Китае, довольно отрицательно. Многие фабрики, особенно на севере Китая, где традиционно положение работника хуже, чем в других регионах, закрепляют обязательный рабочий день до 12 часов<sup>1</sup>.

Привлечение к сверхурочной работе на основании ст. 41 ТК КНР возможно. При производственной необходимости работодатель имеет право продлить рабочий день после согласования с профкомом на 1 час в день, а при особых обстоятельствах – до 3 часов в день и до 36 часов в месяц. Оплата сверхурочной работы должна осуществляться в 1,5 размере (п. 1 ст. 44 ТК КНР). Обеденный перерыв длится, как правило, от 40 минут до 2 часов, а ежегодный отпуск, предусмотренный ст. 3 Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», образует (в рабочих днях исходя из 5-дневной рабочей недели): 5 дней при стаже от 1 до 10 лет; 10 дней при стаже от 10 до 20 лет; 15 дней при стаже свыше 20 лет.

Нерабочими праздничными днями в КНР выступают: Новый год, Китайский новый год (3 дня), Национальный праздник (3 дня),

---

<sup>1</sup> Костина Е.Н. О правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству зарубежных стран // Юридическая наука и практика. – 2015. – № 8. – С. 27.

Международный день труда, другие государственные праздники (Праздник середины осени, Дуанью, Цинмин). Если за работу в выходной день установлена оплата в двойном размере, то за работу в нерабочий праздничный день — в тройном размере (ст. 44 ТК КНР). Для определенных категорий лиц выходными либо сокращенными днями выступают День женщин (8 марта), День молодежи (4 мая), День детей (1 июня) 41 и День основания Народно-освободительной армии Китая (1 августа)<sup>1</sup>.

Таким образом, анализ зарубежного опыта в части правового регулирования института рабочего времени и времени отдыха позволил сформулировать ряд рекомендаций для совершенствования трудового законодательства России в исследуемой сфере:

— Во-первых, признаем целесообразным принять практику расчета для исчисления ежегодного оплачиваемого отпуска в России по примеру Франции, исходя из 2,5 дня за месяц фактической работы (30 дней за полный год).

— Во-вторых, в России в настоящее время весьма актуальным является вопрос о возможности/невозможности перехода на четырехдневную рабочую неделю. Уменьшение продолжительности рабочего времени может иметь благоприятный эффект в плане здоровья работников и благополучия их семей, уменьшения количества несчастных случаев на производстве, а также роста производительности и продвижения равенства мужчин и женщин. На сегодняшний день есть государства, где работники трудятся свыше 48 часов в неделю (к примеру, Таиланд, Перу, Пакистан), а есть государства, где длительность рабочей недели меньше 40 часов (Австралия, Англия, Израиль, Швейцария)<sup>2</sup>. В данном вопросе признаем целесообразным учет опыта французского законодателя в части установления 35-часовой рабочей недели.

В заключение отметим, что рабочему времени и времени отдыха присуща

---

<sup>1</sup> Филиппова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет. – 2015. – С. 71.

<sup>2</sup> Чанышев А.С. К вопросу о правовом регулировании рабочего времени: быть ли четырехдневной рабочей неделе? // Бизнес в законе. – 2015. – № 2. – С. 67.

особенная значимость, которая характеризуется их положением в системе трудового права страны. Прежде всего, анализируемые институты выступают в качестве принципов трудового права, которые предусмотрены в ст. 37 Конституции РФ. Кроме того, представляют собой институты, расположенные в особенной части трудового права. Также выступают существенными условиями правил внутреннего трудового распорядка и трудового договора.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. С учетом установленных проблем законодательного регламентирования рабочего времени и практики правоприменения, признаем целесообразными следующие меры: 1) Предусмотрение сниженной вдвое нормы продолжительности неполного рабочего времени. 2) Введение пропорциональной зависимости между фактически выполненной мерой труда и объемом отдельных трудовых прав. 3) Ограничение общего рабочего времени привлечения к труду работника с ненормированным рабочим днем. 4) Осуществление мероприятий ориентированных на ликвидацию трудовой дискриминации в отношении лиц пожилого возраста.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. За последнее время в нашей стране при трудоустройстве, где установлена сменная работа, повысилась нехватка трудовых ресурсов, соответственно, как меру стимулирования при трудоустройстве можно предложить опыт зарубежных стран в части предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в вечернюю и ночную смену не меньше 5 календарных дней при условии, что работник был занят в течение года не меньше 50 % рабочего времени в вечерних и ночных сменах.

## ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

### 2.1 Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта

Нормальное развитие хозяйственных связей в любые времена было невозможно без использования транспортных средств: для перевозки товаров, пассажиров, доставки почтовой корреспонденции и др.

Особое значение приобретают в наши дни быстрота и своевременность доставки грузов, безопасность и комфортность перевозки людей, а также обеспечение сохранности самих транспортных средств (далее – ТС), это, в свою очередь, в немалой степени зависит от тех лиц, кто непосредственно управляет этими средствами. Поэтому очень важно правильно организовать режим труда и отдыха водителей, чтобы они могли продуктивно и полноценно выполнять свои трудовые обязанности<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 329 ТК РФ работникам, труд которых фактически связан с управлением ТС либо управлением движением ТС, не разрешается работа по совместительству, напрямую связанная с управлением ТС либо управлением движением ТС. Ряд работ, должностей, профессий, фактически связанных с управлением ТС либо управлением движением ТС, утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специфика режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда некоторых категорий работников, труд которых фактически связан с движением ТС, предусматривается федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по разработке государственной политики и

---

<sup>1</sup> Снежанская Н.Н. Специфика режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2015. – № 3. – С. 11.

нормативно-правовому регламентированию в транспортной сфере, с учетом мнения соответствующих общероссийского объединения работодателей и общероссийского профсоюза. Данные особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с предусмотренными ТК РФ<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для некоторых категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы (смены), время перерывов в работе, количество смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней определяются правилами внутреннего трудового распорядка либо коллективным договором.

Графики сменности утверждаются работодателем (на основании ст. 20 ТК РФ) права и обязанности работодателя в трудовых отношениях реализуются физическим лицом, выступающим работодателем; органами управления организации (юридического лица) либо уполномоченными ими лицами в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами и другими правовыми источниками РФ, законами и другими нормативными правовыми источниками субъектов РФ, нормативными правовыми источниками местных органов власти, учредительными документами организации (юридического лица) и локальными правовыми источниками) с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии с другим представительным органом работников.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ график сменности должен быть доведен до сведения работников не позже чем за 1 месяц до введения его в действие. По мнению Ю.И. Клепаловой, указанная норма влечет нарушение такой цели трудового законодательства как защита прав и интересов работодателя, не позволяя работодателю реализовывать оперативное регулирование перевозочным процессом. Ученый считает необходимым для работников ЖД

---

<sup>1</sup> Гейхман В.М. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. – М.: Юрайт, 2015. – С. 238.

транспорта общего пользования, труд которых фактически связан с движением поездов и маневровой работой, закрепить в Правилах внутреннего трудового распорядка время начала и окончания рабочего дня, предусмотреть право работодателя в случаях потребности изменять начало и окончание рабочего дня, не меняя графика сменности<sup>1</sup>. На наш взгляд, указанная норма ТК РФ влечет нарушение такой цели трудового законодательства как защита прав и интересов работодателя. Нами полностью разделяется мнение ученого и признается необходимым предусмотреть право работодателя в случаях необходимости изменять начало и окончание рабочего дня, не меняя графика сменности как в Правилах внутреннего трудового распорядка, так и в разделе 2 «Время начала и окончания работы» Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю. Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на иных видах работ, где по условиям работы (производства) не может быть соблюдена предусмотренная еженедельная либо ежедневная продолжительность рабочего времени, на основании ст. 104 ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетным периодом, не превышающим 1 года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (либо) опасными условиями труда, 3 месяца. В случае, если по причинам сезонного и (либо) технологического характера для некоторых категорий работников, занятых на работах с опасными и (либо) вредными условиями труда, предусмотренная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 месяца, коллективным договором и отраслевым (межотраслевым) соглашением может быть установлено повышение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но

---

<sup>1</sup> Клепалова Ю.И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2007. – С. 112.

не свыше чем до 1 года. Вместе с тем, продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов. Согласно ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка. Годовой, квартальный, ежемесячный учет рабочего времени возможен лишь при наличии утвержденного графика сменности, включающего режим работы и отдыха на весь год, квартал и месяц соответственно. В достижении обеспечения непрерывности производственного процесса деятельности юридического лица допускается изменение графиков сменности в течение учетного периода.

В соответствии с ч. 2 ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ» специфика режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда некоторых категорий работников ЖД транспорта общего пользования, работа которых фактически связана с движением поездов, предусматриваются федеральным органом исполнительной власти в сфере ЖД транспорта с учетом мнения определенного профессионального союза<sup>1</sup>.

В 2016 г. обновлено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов. Приказом Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»<sup>2</sup> устанавливается: время начала и окончания работы; специфика режима

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – 22 января.

<sup>2</sup> Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>



рабочего времени работников с рабочим днем, разделенным на части, и сменных работников; специфика режима рабочего времени кондукторских и локомотивных бригад; специфика режима рабочего времени работников путевого хозяйства; специфика режима рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда; специфика режима рабочего времени работников, обслуживающих служебные, служебно-технические и специальные вагоны и работников с ненормированным рабочим днем; специфика режима рабочего времени работников, сопровождающих (обслуживающих) специальный жд подвижной состав, пассажирские вагоны, локомотивы; специфика режима рабочего времени работников восстановительных поездов; время отдыха.

В соответствии с п. 4 вышеуказанного приказа продолжительность рабочего времени при сменной работе определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не свыше 12 часов.

При непрерывной круглосуточной работе длительность рабочей смены, фактически предшествующей нерабочему праздничному дню, не сокращается, переработка сверх нормы учетного периода при суммированном учете рабочего времени возмещается предоставлением работнику дополнительного времени отдыха либо с согласия работника оплатой по нормам, предусмотренным для сверхурочной работы, согласно ст. 95 ТК РФ. Работа свыше 2 смен подряд в ночной период времени (с 22 до 6 часов) запрещена, кроме работников локомотивных бригад, обозначенных в п. 17 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Для работников поездных бригад пассажирских поездов (начальников (механиков – бригадиров) пассажирского поезда, проводников пассажирских вагонов, мойщиков-уборщиков железнодорожного подвижного состава, поездных электромехаников, электронщиков, инженеров)

ночное время устанавливается по часовому поясу расположения депо формирования пассажирского поезда.

Время непрерывного отдыха между сменами должно образовывать не меньше 12 часов. Привлечение работника к работе вне зависимости от продолжительности использованного отдыха за время предшествующей смены (работы) возможно в случаях осуществления работ, требуемых для обороны государства, а также для предупреждения аварии на производстве или ликвидации последствий аварии на производстве либо стихийного бедствия (оползней, обвалов, песчаных и снежных заносов, последствий смерчей, ураганов, ливневых дождей, бурь, землетрясений и наводнений) с письменного согласия работника. На работах, где по условиям работы (производства) предоставление перерыва для отдыха и питания не представляется возможным, работодатель должен обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень данных работ, а также места для отдыха и приема пищи предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка<sup>1</sup>.

Как свидетельствуют материалы правоприменительной практики, положения п. 4 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 в ряде случаев нарушаются. Так, к примеру, Верховный Суд Республики Бурятия 19 сентября 2017 г. рассмотрел жалобу АО «Желдорреммаш», в которой общество просит отменить постановление по делу об административном правонарушении и решение судьи районного суда, производство по делу прекратить в связи с отсутствием состава административного правонарушения. Как следует из материалов дела: в нарушение требований, установленных Приказом Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44, работники тележечного цеха АО «Желдорреммаш» в

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>

период март-апрель 2017 г. осуществляли работу в ночную смену более двух смен подряд, что представителем АО «Желдорреммаш» не оспаривается. Как указано в трудовом договоре слесаря по ремонту подвижного состава, режим рабочего времени устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Согласно п. 5.1 Правил внутреннего трудового распорядка для работников Улан-Удэнского ЛВРЗ, утвержденных 25 апреля 2014 г., предусмотрена сменная работа в соответствии с графиками работ, графиками работ по суммированному учету рабочего времени. Из дела видно, что работники тележечного цеха Улан-Удэнского ЛВРЗ АО «Желдорреммаш», в том числе ФИО1, ФИО2, в течение марта и апреля 2017 г. работали только в ночную смену с 20.00 часов до 08.00 часов. Судом жалоба АО оставлена без удовлетворения<sup>1</sup>.

Согласно п. 5 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 рабочее время работников, постоянная работа которых реализуется в пути, – работников рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов, работников поездных бригад пассажирских поездов, думпкарных и хоппер-дозаторных маршрутов, вагонов-транспортёров сочлененного типа, багажных, служебных и сборно-раздаточных вагонов при общей продолжительности поездки в оба конца 3 суток и свыше может исчисляться турой (учетный период с момента явки работника на работу для поездки до момента явки работника на работу для следующей поездки после его отдыха в пункте постоянной работы).

Дежурным по ЖД станциям, начальникам ЖД станций участков инфраструктуры, оборудованных автоблокировкой и полуавтоблокировкой, диспетчерской централизацией, дежурным работникам хозяйства пути и сооружений в зимний этап, дежурным работникам хозяйства электроснабжения и электрификации, работникам хозяйства связи, приемосдатчикам груза и

---

<sup>1</sup> Решение Верховного Суда Республики Бурятия от 19 сентября 2017 г. по делу № 21-175/2017 // <http://sudact.ru/>

багажа, работникам хозяйства телемеханики и автоматики, работникам восстановительных поездов, проводникам по сопровождению специальных вагонов, проводникам пассажирских вагонов, осмотрщикам-ремонтникам вагонов может предусматриваться дежурство на дому (при возможности вызова на работу) либо в специально оборудованном помещении (комнате), в купе вагона. Дежурство в специально оборудованном помещении (комнате), в купе вагона либо на дому возможно с письменного согласия работника на основании утвержденного работодателем и с учетом мнения представительного органа работников положениями о дежурстве в соответствующих видах деятельности ЖД транспорта<sup>1</sup>.

Согласно п. 12 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 работа кондукторских и локомотивных бригад организуется по безвызывной системе либо по именованным графикам сменности. В иных случаях, а также в случаях нарушения работы по графикам сменности вышеуказанные бригады назначаются на работу по вызову. Способы вызова предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников предприятий ЖД транспорта, где продолжительность процесса производства превышает допустимую длительность ежедневной смены (работы) работников, работа которых протекает посменно (но не круглосуточно), а также работников с разделенным на части рабочим днем, предусматривается суммированный учет рабочего времени при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем и работе по 4-сменным графикам работы с 12-часовой продолжительностью. Длительность смен в ночное время не сокращается (п. 18 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44).

Режим рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности

---

<sup>1</sup> Циндяйкина Е.П. Регламентация трудовых отношений с отдельными категориями работников: новые тенденции и спорные вопросы // Вестник Университета им. О.Е. Кутафина. – 2017. – № 9. – С. 46.

всего пассажирского поезда, несущих сменные дежурства в поездке, устанавливается графиками сменности, утверждаемыми работодателем на каждый поезд применительно к местным условиям с учетом мнения представительного органа работников.

По вышеуказанному графику длительность непрерывной смены (работы) работников поездных бригад пассажирских поездов в поездке не должна быть более 12 часов, а суммарная длительность ежедневной смены (работы) в течение календарного дня не должна быть более 16 часов.

Режим работы работников поездных бригад пассажирских поездов, не несущих сменных дежурств, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда, устанавливается графиками дежурств в рейсе, утверждаемыми работодателем на каждый поезд применительно к местным условиям и с учетом мнения соответствующего органа работников.

Согласно п. 26 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 при проезде работников путевых машинных станций к месту производства работ и обратно в рамках обслуживаемого участка специальными рабочими поездами время, затраченное в пути сверх закрепленного графиком движения данных поездов, включается в рабочее время. Если место осуществления работ находится за границами обслуживаемого участка, то время проезда включается в рабочее по 8 часов за каждые 24 часа проезда при 5-дневной рабочей неделе либо 7 часов за каждые 24 часа (при рабочей неделе в 6 дней)<sup>1</sup>.

В рабочее время работников, в том числе специалистов, обслуживающих путевые и жд-строительные машины, включается: время прохождения предсменных либо предрейсовых медицинских осмотров, установленных

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>

Порядком проведения обязательных предсменных либо предрейсовых медицинских осмотров на ЖД транспорте общего пользования для машинистов и помощников машинистов и инструктажа; время на подготовку ТС к работе; время фактической работы на ТС; время ожидания отправления; время ожидания прицепки и отцепки от локомотива; время маневра на ЖД станции; время следования по перегону; время прохождения алкометрии, установленной локальными правовыми источниками работодателя, принятыми по согласованию с представительным органом работников; время постановки машины на место стоянки.

Для работников восстановительных поездов используется суммированный учет рабочего времени.

Согласно п. 35 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 работникам ЖД транспорта на основании перечня должностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка либо коллективным договором, может быть предусмотрен режим работы с ненормированным рабочим днем, кроме работников поездных бригад пассажирских поездов, несущих сменные дежурства.

Для работников, работающих в должностях специалистов, обслуживающих специальные, служебно-технические и служебные вагоны используется суммированный учет рабочего времени, а при потребности рабочий день, разделенный на части. При нахождении в поездке рабочее время и время отдыха указанных работников, кроме проводников, определяется начальником вагона либо его заместителем<sup>1</sup>.

В поездке длительность смены (работы) работников, работающих в должностях специалистов, обслуживающих специальные, служебные и служебно-технические вагоны, не должна быть более 12 часов в сутки, а при работе по месту приписки вагона – 8 часов при 5-дневной рабочей неделе.

---

<sup>1</sup> Краснаярова Е.В. Особенности регулирования труда работников транспорта // Вестник Омского университета. – 2016. – № 9. – С. 78.

Таким образом, режим рабочего времени отдельных категорий работников ЖД транспорта общего пользования, работа которых фактически связана с движением поездов устанавливается нормами ст. 329 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте РФ», Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Приказ Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 предусматривает режим рабочего времени и времени отдыха некоторых категорий работников ЖД транспорта, труд которых фактически связан с движением поездов, реализующих свои трудовые обязанности в пути либо границах обслуживаемых участков инфраструктуры ЖД транспорта общего пользования, осуществляющих работу по перевозке грузов и предоставлению услуг по обслуживанию пассажиров, а также работников, обеспечивающих безопасность движения поездов и непрерывность перевозочного процесса.

## 2.2 Особенности времени отдыха работников железнодорожного транспорта

Правовой институт времени отдыха работников ЖД транспорта раскрыт в разделе 10 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44.

В соответствии с п. 37 вышеуказанного приказа работникам кондукторских и локомотивных бригад выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются в разные дни недели равномерно в течение месяца посредством добавления 24 часов к расчетному времени отдыха, положенному после очередной поездки в рабочей неделе. На основании ст. 110 ТК РФ длительность еженедельного непрерывного отдыха не должна образовывать меньше 42 часов. Длительность еженедельного непрерывного отдыха не может уменьшаться, если по расчету она получается больше предусмотренной. Дни еженедельного отдыха работникам

вышеуказанных бригад предоставляются лишь в месте постоянной работы и объявляются на основании правил внутреннего трудового распорядка.

Дни еженедельного непрерывного отдыха работников, работающих на круглосуточных непрерывных работах, а также на иных сменных работах с суммированным учетом рабочего времени, обозначаются в графике сменности<sup>1</sup>.

Количество дней еженедельного непрерывного отдыха согласно ст. 111 ТК РФ должно быть равно числу воскресений (при 6-дневной рабочей неделе) по календарю в течение учетного периода.

Предоставление как исключение дней еженедельного непрерывного отдыха в суммированном виде может допускаться:

– с согласия работников соответствующих бригад, обслуживающих пассажирские и грузовые поезда, – за срок не свыше чем 2 рабочих недели. Вместе с тем, длительность сдвоенного выходного дня устанавливается посредством добавления 24 часов к выходному дню, определяемому в порядке, закрепленном п. 37 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44;

– для работников беспересадочных вагонов и пассажирских поездов дальнего следования (поездных инженеров, электронщиков, электромехаников, начальников пассажирских поездов, приемосдатчиков груза и багажа, работников поездных бригад пассажирских поездов, работающих по графику сменности) – за срок не свыше чем 2 недели, а при потурном учете – за все время туры;

– проводникам специальных и служебных вагонов и работникам, постоянная работа которых протекает в пути – за срок не более месяца, а при длительности поездки более месяца – за время поездки;

---

<sup>1</sup> Сергеева Е.М. Особенности правовой регламентации труда отдельных категорий работников // Труды БГТУ. – 2016. – № 8. – С. 56.



– для работников путевых машинных станций, имеющих разъездной характер работ, – за срок не свыше чем 2 недели, а при потурном учете – за все время туры;

– бригадам рефрижераторных секций и АРВЭ – за время поездки.

Работникам кондукторских и локомотивных бригад после каждой поездки в оба конца в месте постоянной работы предоставляется междуменный отдых без учета времени отдыха в пункте оборота (подмены). Возможно снижение длительности междуменного отдыха в месте постоянной работы, но не свыше чем на 1/4 от полагающегося по расчету с соответствующим повышением междуменного отдыха после дальнейших поездок в учетном периоде. После 2 ночных поездок подряд запрещено предоставление сокращенного междуменного отдыха. Последний меньше 16 часов (для бригад, работающих по сменному графику, и локомотивных бригад пригородных поездов – 12 часов) не допускается. Междуменный отдых локомотивной бригады в месте постоянной работы устанавливается как сумма рабочего времени каждой поездки в оба конца, умноженная на коэффициент, полученный посредством деления недельной нормы часов отдыха за неделю в рабочие дни на недельную норму часов рабочего времени, за вычетом времени отдыха в пункте оборота (подмены).

С учетом мнения представительного органа работников при сменном графике работы возможно предоставление вышеуказанного отдыха в месте постоянной работы работникам локомотивных бригад длительностью не меньше 12 часов. Однако, данное положение приказа на практике довольно часто нарушается, что подтверждается соответствующими материалами правоприменительной практики. Так, к примеру, Центральным районным судом г. Воронежа 29 марта 2017 г. была рассмотрена и оставлена без удовлетворения жалоба АО «Пригородная пассажирская компания «Черноземье» на постановление Главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) о привлечении к административной ответственности

данного общества по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>. Как следует из материалов дела: исходя из приказа генерального директора АО «ППК «Черноземье» графики работы кассиров билетных на жд транспорте (в поездах) и проводников пассажирских вагонов следует составлять на основании утвержденных руководителем АО «ППК «Черноземье» маршрутов. Маршруты составлять на основании утвержденных руководителем АО «ППК «Черноземье» маршрутов. В соответствии с графиком работы на 18 октября 2016 г. были рабочими сменами Петровой А.А., при этом: 18 октября 2016 г. она работала по маршруту, продолжительность рабочего времени составила 10 часов, начало работы – 05-28, окончание – 20-09, перерыв разделяющий маршрут на части – 3 ч.08 мин., перерыв для отдыха и приема пищи – 01 ч. 33 мин.; 19 октября Петрова А.А. работала по маршруту, продолжительность рабочего времени составила 12 ч. 55 мин., начало работы – 05-28, окончание – 21-35, перерыв, разделяющий маршрут на части – 2 ч. 11 мин., перерыв для отдыха и приема пищи – 01 ч. 01 мин. Таким образом, была нарушена продолжительность междусменного отдыха Петровой А.А. (п. 40, 44 приказа Минтранса России от 09 марта 2016 г. № 44). Аналогичная ситуация с Петровой А.А. обстоит и в другие дни<sup>1</sup>.

Вместе с тем, отметим, что в некоторых случаях суды не усматривают нарушений норм действующего трудового законодательства РФ в части правового регулирования режима времени отдыха работников ЖД транспорта. Так, к примеру, Решением Промышленного районного суда г. Смоленска от 09 июня 2017 г. по делу № 2-1272/2017 было отказано в удовлетворении требований Иваненкова А.В. к ОАО «РЖД» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула<sup>2</sup>. Как следует из

---

<sup>1</sup> Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 29 марта 2017 г. по делу № 12-56/2016 // <http://sudact.ru/>

<sup>1</sup> Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 29 марта 2017 г. по делу № 12-56/2016 // <http://sudact.ru/>

<sup>2</sup> Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 09 июня 2017 г. по делу № 2-1272/2017 // <http://sudact.ru/>

материалов дела: Иваненков А.В. был принят монтером пути в путевую машинную станцию. В декабре 2016 г. их отправили в Московскую область для выполнения работ по смене плетей на перегоне Усады-Окружные-Блок-Пост 297 км. 15 декабря 2016 г. они вышли на работу в 06-00 на очистку и подготовку плетей на перегоне. В распоряжение они прибыли в 16-00, отработав, таким образом, 10 часов. Во время работ перерыв на обед и сам обед не предоставлялся, обедали они уже после рабочей смены. При этом, заранее о режиме труда и отдыха им объявлено не было, поэтому, когда мастер ФИО поднял его в 00-00 час. 16 декабря 2016 г. для выезда на следующую смену, он заявил, что отказывается выходить на работу, поскольку не чувствует себя отдохнувшим, так как сама по себе работа по смене плетей относится к очень тяжелым и опасна для жизни в случае переутомления. Однако, на его заявление мастер ответил, что ставит ему прогул, и он будет уволен по статье, после чего, в 06-00 электричкой он уехал в Смоленск. Разрешая вопрос о применении положений Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г., на которых настаивает истец, содержащие указание на то, что продолжительность ежедневного отдыха (между сменами и т.п.) работников должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), суд исходит из того, что данные положения не распространяются на спорные правоотношения, правовое регулирование которых осуществляется специальными нормами, утвержденными Приказом Минтранса России от 09 марта 2016 г. № 44. В любом случае, учитывая, что продолжительность рабочей смены 15 декабря 2016 г., составила 8 часов, по окончании двукратного междусменного отдыха следующая смена 16 декабря 2016 г. должна была начаться в 06-00. В это время истец самовольно покинул рабочее место, на котором отсутствовал более 4-х часов подряд до момента окончания рабочего дня, так как данная смена продлилась до 12 час. 00 мин.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 09 июня 2017 г. по делу № 2-1272/2017 // <http://sudact.ru/>

При обслуживании пригородных поездов с длительностью работы работников локомотивных бригад до конечного пункта следования до 4 часов предоставляется междуменный отдых в месте постоянной работы на основании графика сменности длительностью, установленной в порядке, закрепленном п. 40 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44.

При многократном обороте пригородного поезда в течение смены работникам локомотивных бригад может предоставляться перерыв для отдыха и питания в пункте оборота либо на конечной ЖД станции следования поезда, а также в месте постоянной работы (рассматриваемом как пункт оборота). Данный перерыв может образовывать меньше  $\frac{1}{2}$  времени предшествующей работы, но не меньше 1 часа. Время нахождения работников локомотивных бригад в пункте подмены (оборота) локомотивных бригад либо в месте постоянной работы локомотивных бригад до 1 часа включается в рабочее время<sup>1</sup>.

Согласно п. 42 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 работникам локомотивных бригад предоставляется отдых в пункте подмены (оборота), когда время непрерывной поездки (в оба конца) превышает предусмотренную длительность непрерывной работы. Длительность отдыха (большей частью, одного за поездку) должна образовывать не меньше  $\frac{1}{2}$  отработанного времени, но не меньше 3 часов и не должна быть более времени работы с момента явки в основной пункт работы локомотивных бригад до момента окончания работы по прибытии в пункт подмены (оборота).

Допускается предоставление второго отдыха за поездку. Конкретные участки и условия работы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Минимальная длительность отдыха в пунктах подмены (оборота) может повышаться работодателем с учетом мнения

---

<sup>1</sup> Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха // Общество и право. – 2017. – № 9. – С. 62.

представительного органа работников. Допускается возвращение в место постоянной работы работников соответствующих бригад пассажирами без предоставления отдыха в пункте подмены (оборота). Если работники локомотивной бригады следовали в пункт оборота локомотивов либо подмены локомотивных бригад пассажирами в вагоне пригородного либо пассажирского поезда, то они могут быть отправлены в поездку без отдыха.

Общее время полагающегося междуменного отдыха в месте постоянной работы для работников, постоянная работа которых реализуется в пути, необходимо устанавливать так же, как и работникам кондукторских и локомотивных бригад в порядке, закрепленном п. 40 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44, за вычетом отдыха в пути следования (во время поездки) с прибавлением приходящихся по календарю за период поездки (туры) нерабочих праздничных дней и воскресений. При этом дни еженедельного непрерывного отдыха за время поездки предоставляются в суммированном виде сразу после поездки.

Междуменный отдых работнику должен быть полностью предоставлен после каждой поездки. В некоторых случаях, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, допускается предоставление проводникам пассажирских вагонов междуменного отдыха после обслуживания состава в течение 2 – 5 поездок суммарной длительностью не свыше 15 суток, рассматриваемых в указанном случае как одна поездка (тура).

В отдельных случаях, когда междуменный отдых после указанной поездки не может быть полностью предоставлен, неиспользованное число часов междуменного отдыха за обозначенную поездку присоединяется к причитающемуся числу часов междуменного отдыха за следующие 1 – 2 поездки (туры). Вышеуказанный отдых может быть снижен не свыше чем на  $\frac{1}{4}$

от полагающегося по расчету<sup>1</sup>. Если в течение 1 – 2 дальнейших поездок (тур) неиспользованная часть междуменного отдыха за предыдущую поездку (туру) не будет полностью предоставлена, эквивалентное число рабочих часов признается сверхурочной работой для работников пассажирских поездов – если не использовался суммированный учет рабочего времени.

Если длительность междуменного отдыха локомотивных бригад и иных работников, постоянная работа которых реализуется в пути, превысила нормальную продолжительность, то возможно соответствующее снижение времени междуменного отдыха после дальнейших поездок в обозначенном учетном периоде, но не свыше чем на  $\frac{1}{4}$  нормальной продолжительности.

На основании п. 46 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 кроме междуменного отдыха в основном пункте работы, работникам, постоянная работа которых реализуется в пути, предоставляется отдых во время поездки. Длительность данного отдыха должна соответствовать графику сменности, принятому для указанного поезда (секции, вагона), но не меньше  $\frac{1}{2}$  времени предыдущей работы.

Работникам поездных бригад пассажирских поездов, не несущих сменные дежурства, в месте постоянной работы, предоставляется междуменный отдых такой же длительности, как работникам того же поезда, рабочее время которых в поездке предусматривается графиками сменности.

Во время массовых перевозок пассажиров (июнь – сентябрь) работодателем с учетом мнения представительного органа работников может предусматриваться особый режим времени отдыха кассиров билетных на ЖД транспорте, работников бригад пассажирских поездов, при котором междуменный отдых по месту постоянной работы с их письменного согласия предоставляется в величине не меньше  $\frac{1}{2}$  времени отдыха, устанавливаемого в

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>

порядке, закреплённом п. 44 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Данное сокращённое время междуменного отдыха не может образовывать меньше: у работников бригад пассажирских поездов – 2 суток, кассиров билетных на ЖД транспорте – 12 часов. Особый режим времени отдыха предусматривается в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Неиспользованное время междуменного отдыха, устанавливаемое в порядке, закреплённом п. 44 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44, должно быть компенсировано кассирам билетным на ЖД транспорте, работникам поездных бригад пассажирских поездов, предоставлением дополнительного времени отдыха по окончании срока массовых перевозок пассажиров, но не позже 1 мая следующего календарного года либо присоединено к ежегодному отпуску.

Во время летних путевых работ для машинистов жд-строительных машин, работников путевых машинных станций, ССПС и помощников машинистов подразделений хозяйства пути в некоторых случаях с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников возможно снижение длительности междуменного отдыха, но не свыше чем на  $\frac{1}{4}$  от полагающегося по графику сменности и не свыше чем на 24 часа в месяц.

Неиспользованное время полагающегося междуменного отдыха должно быть компенсировано работникам путевых машинных станций, машинистов жд-строительных машин, ССПС и помощников машинистов подразделений хозяйства пути посредством предоставления дополнительного времени отдыха по окончании летних путевых работ, но не позже 31 декабря текущего года либо присоединено к ежегодному отпуску в те же периоды с оплатой в предусмотренном порядке<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Левченко А.В. Особенности времени отдыха отдельных категорий работников // Научный диалог. – 2017. – № 2. – С. 27.

Таким образом, правовой институт времени отдыха работников ЖД транспорта раскрыт в разделе 10 Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Данным разделом детально регламентирован режим времени отдыха отдельных категорий работников ЖД транспорта применительно к различным видам времени отдыха (еженедельный непрерывный отдых, междуменный отдых, перерыв для отдыха и питания).

### 2.3 Актуальные проблемы правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, пути их решения

По результатам анализа нормативно-правовых, теоретических и практических основ режима рабочего времени и времени отдыха работников ЖД транспорта остановимся более детально на отдельных проблемных аспектах данного вопроса и сформулируем соответствующие рекомендации по их разрешению.

1. Труд работников ЖД транспорта наряду с ТК РФ регулируется и специальными нормативными правовыми актами, что обусловлено спецификой труда этих работников, повышенными квалификационными требованиями, сложностью и особым характером трудовой деятельности<sup>1</sup>. Так, в частности, трудовые отношения и дисциплина работников ЖД транспорта также регламентируются нормами главы 5 ФЗ «О железнодорожном транспорте РФ», Уставом о дисциплине работников ЖД транспорта. Вопросы режима рабочего времени и времени отдыха находят свое нормативное предвидение в соответствующих положениях Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44.

---

<sup>1</sup> Клепалова Ю.И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2007. – С. 67.



Таким образом, нормы, раскрывающие основы правового регулирования труда работников ЖД транспорта носят разрозненный характер, в связи с этим, признаем целесообразным принятие специального закона «О правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта», в котором были бы закреплены особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты, охраны труда, материальной и дисциплинарной ответственности работников ЖД транспорта.

2. В рамках проведенного исследования, нами было установлено, что ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ» в части правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников ЖД транспорта отсылает к нормам Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Вместе с тем, по нашему мнению, на уровне федерального закона следует закрепить запрет на установление ненормированного рабочего времени всем работникам ЖД транспорта общего пользования, которые реализуют трудовую деятельность фактически связанную с движением поездов и маневровой работой, ввиду того, что их трудовая функция связана с повышенной ответственностью, повышенной концентрацией внимания, в связи с чем данной категории работников требуется больше времени на восстановление сил. Кроме того, данная норма обеспечивает защиту не только интересов работников, но и работодателя, и, основное, потребителя услуг, так как от качества реализации трудовой функции указанной категорией работников зависят не только сохранность имущества – грузов, багажа, но и жизнь и здоровье граждан. Данную норму следует предусмотреть в п. 2.1 ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ».

3. Как нами ранее было указано, работникам локомотивных бригад предоставляется отдых в пункте подмены (оборота), когда время непрерывной поездки (в оба конца) превышает предусмотренную длительность непрерывной работы. Длительность отдыха (преимущественно, одного за поездку) должна

составлять не меньше  $\frac{1}{2}$  отработанного времени, но не меньше 3 часов и не должна превышать времени работы с момента явки в основной пункт работы локомотивных бригад до момента окончания работы по прибытии в пункт подмены (оборота)<sup>1</sup>.

Как свидетельствуют материалы судебной практики, в отдельных случаях работники ЖД транспорта неправильно понимают содержание норм Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Так, к примеру, Гундоров С.А. обратился в суд с иском к ОАО «РЖД» об отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания и взыскании компенсации морального вреда. В обоснование требований указано, что истец состоит в трудовых отношениях с ответчиком, работает в должности машиниста тепловоза 10 разряда эксплуатационного локомотивного депо Котлас, и приказом начальника депо от 08 июня 2017 г. на него наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение требований п. 3.4 распоряжения ОАО «РЖД» от 5 апреля 2017 года № 649/р, п. 4 раздела IX распоряжения ОАО «РЖД» от 22 декабря 2014 г. № 3062/р, п.п. 5, 6 приказа Минтранса РФ от 16 июля 2010 г. № 154<sup>1</sup>. С данным приказом истец не согласен, просит признать его незаконным, так как нарушений должностных обязанностей не допускал, а в своих действиях руководствовался п. 42 приказа Минтранса РФ от 09 марта 2016 г. № 44, в соответствии с которым продолжительность отдыха не должна превышать времени работы с момента явки в основной пункт работы локомотивных бригад до момента окончания работы по прибытии в пункт оборота (подмены). Так как время его отдыха составило 100 % времени работы с момента явки в основной пункт работы локомотивных бригад до момента окончания работы по прибытии в пункт оборота (подмены), и ему не было

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>

<sup>1</sup> Решение Котласского городского суда Архангельской области от 10 октября 2017 г. по делу № 2-2305/2017 // <http://sudact.ru/>

предложен другой работы и не выдан приказ о следовании пассажиром, полагает, что он имел право отправиться пассажиром без приказа. В связи с нарушением трудовых прав просит взыскать компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей. По результатам рассмотрения дела суд пришел к выводу, что Гундоров С.А. действительно, 29 мая 2017 г. допустил нарушения трудовых обязанностей, что подтверждается допустимыми доказательствами, исследованными в судебном заседании. Довод истца о том, что он руководствовался п. 42 приказа Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44 основан на неправильном толковании норм материального права, из содержания которых следует, что окончание времени отдыха локомотивной бригады в пункте оборота не дает право членам локомотивной бригады самостоятельно принимать решение об отправке к основному месту работы пассажиром без получения на это соответствующего приказа, без оформления документов и прохождения медицинского осмотра<sup>1</sup>.

Приказ Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 был принят чуть более двух лет назад. Однако, не все его положения понятны работникам ЖД транспорта, что подтверждается материалами правоприменительной практики. Работники неправильно истолковав нормы данного приказа, в отдельных случаях допускают нарушения, что отрицательно сказывается на дисциплине труда и влечет судебные споры. На основании вышеизложенного, признаем целесообразным в ОАО «РЖД» ввести практику проведения обучающих курсов для всех категорий работников ЖД транспорта, на которых разъяснить содержание нормативных источников, регламентирующих трудовые отношения данной категории работников, большое внимание уделив особенностям режима рабочего времени и времени отдыха. Проведение подобных курсов, на наш взгляд, принесет положительный

---

<sup>1</sup> Решение Котласского городского суда Архангельской области от 10 октября 2017 г. по делу № 2-2305/2017 // <http://sudact.ru/>

эффект и позволит снизить число судебных споров с участием тех категорий работников, которые по незнанию допускают соответствующие нарушения.

4. Как свидетельствуют материалы судебной практики, требования действующего законодательства в части правового регулирования труда работников ЖД транспорта не всегда соблюдаются. В связи с этим, особое внимание необходимо уделять предупредительной деятельности правоохранительных органов. Особое место среди субъектов предупредительной деятельности занимают органы прокуратуры. Отметим, в частности, что в 2017 г. Московская межрегиональная транспортная прокуратура в ходе проверки исполнения трудового законодательства на предприятиях ЖД транспорта выявила многочисленные нарушения. В частности, в ходе проверки было установлено, что в нарушение требований ТК РФ в трудовые договоры с работниками ОАО «РЖД» зачастую не включаются положения о режиме рабочего времени, а также о причитающихся надбавках, это приводит к тому, что работники нередко принуждаются к выполнению тех или иных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без соответствующей дополнительной оплаты. Были выявлены факты грубого нарушения процедуры привлечения работников к сверхурочной работе<sup>1</sup>.

Кроме того, в ходе проверки были выявлены случаи неправомерного установления испытательного срока лицам, окончившим образовательные учреждения и впервые поступающим на работу по полученной специальности. В соответствии с законом при предоставлении ежегодного отпуска его оплата должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала. При этом, практически повсеместно сложилась практика, когда причитающиеся за отпуск денежные средства выплачиваются в день начала отпуска, а зачастую к его окончанию. Аналогичная ситуация сложилась при выплате сумм,

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Московской межрегиональной транспортной прокуратуры // <http://mmtproc.ru>

причитающихся работнику при увольнении. Не соблюдаются отпускные графики, а также процедура отзыва из отпуска, предусматривающая обязательное согласие работника.

На основании вышеизложенного, считаем необходимым усилить надзор органов прокуратуры за соблюдением норм трудового законодательства РФ работодателями-предприятиями ЖД транспорта.

Полагаем, что реализация обозначенных нами предложений по совершенствованию действующего законодательства может повысить эффективность трудо-правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников ЖД транспорта.

По результатам анализа второй главы выпускной квалификационной работы, подведем обобщающие итоги.

Режим рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов устанавливается нормами ст. 329 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте РФ», Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда некоторых категорий работников ЖД транспорта общего пользования, работа которых фактически связана с движением поездов, предусматриваются федеральным органом исполнительной власти в сфере ЖД транспорта с учетом мнения соответствующего профессионального союза.

Приказом Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 устанавливается: время начала и окончания работы; специфика режима рабочего времени работников с рабочим днем, разделенным на части, и сменных работников; специфика режима рабочего времени кондукторских и локомотивных бригад; специфика режима рабочего времени работников путевого хозяйства; специфика режима рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных

рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда; специфика режима рабочего времени работников, обслуживающих служебные, служебно-технические и специальные вагоны и работников с ненормированным рабочим днем; специфика режима рабочего времени работников, сопровождающих (обслуживающих) специальный ЖД подвижной состав, пассажирские вагоны, локомотивы; специфика режима рабочего времени работников восстановительных поездов; время отдыха.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования, подведем обобщающие итоги по теме выпускной квалификационной работы.

Рабочему времени и времени отдыха присуща особенная значимость, которая характеризуется их положением в системе трудового права страны. Прежде всего, анализируемые институты выступают в качестве принципов трудового права, которые предусмотрены в ст. 37 Конституции РФ. Кроме того, представляют собой институты, расположенные в особенной части трудового права. Также выступают существенными условиями правил внутреннего трудового распорядка и трудового договора. Рабочее время – время, в течение которого работник на основании правил внутреннего трудового распорядка и условий трудового договора должен осуществлять трудовые обязанности, а также другие временные периоды, которые согласно ТК РФ, иным федеральным законам и другим правовым источникам РФ определены к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от осуществления трудовых обязанностей и которое он может применять по своему усмотрению.

Режим рабочего времени некоторых категорий работников ЖД транспорта общего пользования, работа которых фактически связана с движением поездов устанавливается нормами ст. 329 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте РФ», Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда некоторых категорий работников ЖД транспорта общего пользования, работа которых фактически связана с движением поездов, определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере ЖД транспорта с учетом мнения соответствующего профессионального союза. Приказом Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 «Об

утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» устанавливается: время начала и окончания работы; специфика режима рабочего времени работников с рабочим днем, разделенным на части, и сменных работников; специфика режима рабочего времени кондукторских и локомотивных бригад; специфика режима рабочего времени работников путевого хозяйства; специфика режима рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда; специфика режима рабочего времени работников, обслуживающих служебные, служебно-технические и специальные вагоны и работников с ненормированным рабочим днем; специфика режима рабочего времени работников, сопровождающих (обслуживающих) специальный жд подвижной состав, пассажирские вагоны, локомотивы; специфика режима рабочего времени работников восстановительных поездов; время отдыха.

Проведенный анализ в данной работе позволяет внести некоторые предложения по совершенствованию законодательства.

1. При применении ненормированного режима рабочего времени и неполного рабочего времени, законодательство не предоставляет точных и определенных норм, необходимых для реализации данных положений. На основании чего, можно обозначить несколько проблем: 1) Проблема в ограничении объема трудовых прав в зависимости от меры трудового вклада. 2) Неоднозначность ряда положений трудового законодательства порождает различные проблемы и противоречия в правоприменении. К примеру, при неполном рабочем дне, в законодательстве не установлены максимальные и минимальные временные пределы труда. 3) Имеются также проблемы на локальном уровне, когда работодателем надлежаще не осуществляются



обязанности при соблюдении перерывов, предоставлении отпусков, имеется нарушение временных пределов рабочего времени и невыплата компенсаций.

4) Ненормированный рабочий день не ограничивается нормальной продолжительностью рабочего времени, в связи с чем, работник может привлекаться к осуществлению обязанностей сверх нормы. 5) Законодательство России игнорирует зарубежный опыт в области защиты трудовых прав лиц пожилого возраста. В стране сложилось мнение о том, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и выступают нежелательными работниками, неспособными выдержать нормальную продолжительность рабочего времени.

Проблематика, с которой сталкиваются участники трудовых отношений – понятия «при необходимости» и «эпизодически» выступают законодательно-неопределенными и в связи с этим работодатель под данные категории может примерять любую рабочую ситуацию, и как основание – привлечь работника к сверх нормы рабочего времени. При ненормированном рабочем дне недобросовестный работодатель может злоупотребить своим правом на привлечение работника к работе за рамками, предусмотренной для него продолжительности рабочего времени. Для решения установленных проблем следует реализовать следующие меры: 1) Предусмотрение сниженной вдвое нормы продолжительности неполного рабочего времени. 2) Введение пропорциональной зависимости между фактически осуществленной мерой труда и объемом отдельных трудовых прав. 3) Ограничение общего рабочего времени привлечения к труду работника с ненормированным рабочим днем. 4) Осуществление мероприятий ориентированных на устранение трудовой дискриминации в отношении лиц пожилого возраста.

2. Во время отдыха работник имеет право по своей инициативе заниматься иной оплачиваемой деятельностью. На наш взгляд, необходимо в трудовом законодательстве предусмотреть и закрепить назначение целевого времени досуга. Гарантией для использования данного вида отдыха работников будет наложение запрета на осуществление во время тарифного отпуска

установленной договором работы. Восстановление трудоспособности работника во время отпуска может существенно снижаться, если он будет в это время осуществлять работу по трудовому либо гражданско-правовому договору. А это, безусловно, будет отрицательно отражаться на производительности труда работника, что, соответственно, влечет за собой нарушение прав и законных интересов работодателя.

3. Согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Вместе с тем, ст. 291 ТК РФ указывает на то, что работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы, а ст. 295 ТК РФ – работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы. Полагаем, трудовое законодательство РФ требует приведения к единообразию законодательных норм по вопросу предоставления отпусков. Следует устранить несоответствие между ст. 120 ТК РФ и отдельными статьями ТК РФ, предусмотрев единые нормы исчисления отпусков в календарных днях, а не в рабочих, как это установлено в ст. 291 и 295 ТК РФ.

4. Согласно ст. 103 ТК РФ график сменности должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие. В научной среде высказывается мнение о том, что эта норма влечет нарушение такой цели трудового законодательства как защита прав и интересов работодателя, не позволяя работодателю реализовывать оперативное регулирование процессом перевозки. Мы разделяем мнение ученых и признаем необходимым предусмотреть право работодателя в случаях необходимости изменять начало и окончание рабочего дня, не меняя графика сменности как в Правилах внутреннего трудового распорядка, так и в в разделе 2 «Время начала и окончания работы» Приказа Минтранса РФ от 09 марта 2016 г. № 44.

5. Ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ» в части правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников ЖД транспорта отсылает к нормам Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Вместе с тем, по нашему мнению, на уровне федерального закона следует закрепить запрет на установление ненормированного рабочего времени всем работникам ЖД транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, так как их трудовая функция связана с повышенной концентрацией внимания, повышенной ответственностью, в связи с чем этой категории работников требуется больше времени на восстановление сил. К тому же эта норма обеспечивает защиту не только интересов работников, но и работодателя, и, главное, потребителя услуг, ведь от качества исполнения трудовой функции этой категорией работников зависят не только сохранность имущества – грузов, багажа, но и жизнь и здоровье людей. Данную норму следует предусмотреть в п. 2.1 ст. 25 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ».

6. Приказ Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» был принят чуть более двух лет назад. Однако, не все его положения понятны работникам ЖД транспорта, что подтверждается материалами правоприменительной практики. Работники неправильно истолковав нормы данного приказа, в отдельных случаях допускают нарушения, что отрицательно сказывается на дисциплине труда и влечет судебные споры. На основании вышеизложенного, признаем целесообразным в ОАО «РЖД» ввести практику проведения обучающих курсов для всех категорий работников ЖД транспорта, на которых разъяснить содержание нормативных источников, регламентирующих трудовые отношения данной категории работников,

большое внимание уделив особенностям режима рабочего времени и времени отдыха. Проведение подобных курсов, на наш взгляд, принесет положительный эффект и позволит снизить число судебных споров с участием тех категорий работников, которые по незнанию допускают соответствующие нарушения.

7. Труд работников ЖД транспорта наряду с ТК РФ регулируется и специальными правовыми актами, что обусловлено спецификой труда этих работников, повышенными квалификационными требованиями, сложностью и особым характером трудовой деятельности. Так, в частности, трудовые отношения и дисциплина работников ЖД транспорта также регламентируются нормами главы 5 ФЗ «О железнодорожном транспорте РФ», Уставом о дисциплине работников ЖД транспорта. Вопросы режима рабочего времени и времени отдыха находят свое нормативное предвидение в соответствующих положениях Приказа Министерства транспорта РФ от 09 марта 2016 г. № 44. Таким образом, нормы, раскрывающие основы правового регулирования труда работников ЖД транспорта носят разрозненный характер, в связи с этим, признаем целесообразным принятие ФЗ «О правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта», в котором были бы закреплены особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты, охраны труда, материальной и дисциплинарной ответственности работников ЖД транспорта.

8. За последнее время в нашей стране при трудоустройстве, где установлена сменная работа, повысилась нехватка трудовых ресурсов, соответственно, как меру стимулирования при трудоустройстве можно предложить опыт зарубежных стран в части предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в вечернюю и ночную смену не меньше 5 календарных дней при условии, что работник был занят в течение года не меньше 50 % рабочего времени в вечерних и ночных сменах.

Таковы, в целом, итоги проведенного в настоящей работе исследования.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2003/88/ЕС от 04 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» // <http://base.garant.ru/>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
4. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – 22 января.
5. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 09 марта 2016 г. № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // <http://base.garant.ru/>

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы  
юридической практики

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2004. – № 7.
7. Решение Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2005. – № 22.
8. Решение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. № ГКПИ10-182 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2010. – № 11.

9. Решение Верховного Суда Республики Бурятия от 19 сентября 2017 г. по делу № 21-175/2017 // <http://sudact.ru/>
10. Решение Котласского городского суда Архангельской области от 10 октября 2017 г. по делу № 2-2305/2017 // <http://sudact.ru/>
11. Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 09 июня 2017 г. по делу № 2-1272/2017 // <http://sudact.ru/>
12. Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 29 марта 2017 г. по делу № 12-56/2016 // <http://sudact.ru/>
13. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 20 сентября 2016 г. по делу № 33-3455/2016 // <http://sudact.ru/>
14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда Белгородской области от 03 декабря 2013 г. по делу № 33-4242 // <http://sudact.ru/>
15. Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 02 ноября 2012 г. по делу № А32-34373/2011 // <http://sudact.ru/>
16. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 мая 2011 г. по делу № 33-15664/11 // <http://sudact.ru/>

### 3 Литература

17. Аленина И.В. Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. – 2014. – № 9. – С. 78 – 83.
18. Буянова М.О. Трудовое право России: учебник / М.О. Буянова. – М.: Приор, 2014. – 339 с.
19. Василиади С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов / С.М. Василиади // Юридические науки. – 2016. – № 1. – С. 38 – 45.
20. Выговская И.Г. Трудовое право России: учебник / И.Г. Выговская. – М.: Проспект, 2014. – 438 с.

21. Гейхман В.М. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.М. Гейхман. – М.: Юрайт, 2015. – 512 с.
22. Гилевич В.В. Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени / В.В. Гилевич // Законность. – 2016. – № 11. – С. 26 – 32.
23. Гусов К.Н. Трудовое право: учебник / К.Н. Гусов. – М.: Норма, 2015. – 448 с.
24. Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.А. Дедкова. – Томск, 2006. – 29 с.
25. Демина В.В. Границы рабочего и свободного времени у современных работников / В.В. Демина // Российское предпринимательство. – 2016. – № 9. – С. 48 – 55.
26. Дмитриева И.К. Курс трудового права: учебник / И.К. Дмитриева. – М.: Норма, 2015. – 498 с.
27. Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха / А.В. Енилина // Общество и право. – 2017. – № 9. – С. 62 – 67.
28. Клепалова Ю.И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта: дис. ... канд. юрид. наук / Ю.И. Клепалова. – Екатеринбург, 2007. – 198 с.
29. Костина Е.Н. О правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству зарубежных стран / Е.Н. Костина // Юридическая наука и практика. – 2015. – № 8. – С. 26 – 33.
30. Красноярова Е.В. Особенности регулирования труда работников транспорта / Е.В. Красноярова // Вестник Омского университета. – 2016. – № 9. – С. 78 – 83.
31. Левченко А.В. Особенности времени отдыха отдельных категорий работников / А.В. Левченко // Научный диалог. – 2017. – № 2. – С. 27 – 31.

32. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник / А.М. Лушников. – М.: Норма, 2014. – 400 с.
33. Малявина И.Ю. Динамика периодов нерабочего времени в России / И.Ю. Малявина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 9. – С. 94 – 100.
34. Миронов В.И. Трудовое право Российской Федерации: учебник / В.И. Миронов. – М.: Проспект, 2015. – 698 с.
35. Орловский Ю.П. Трудовое право: учебник / Ю.П. Орловский. – М.: Норма, 2015. – 678 с.
36. Петров А.Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Трудовое право. – 2016. – № 8. – С. 100 – 104.
37. Пилич П.Г., Купарева Т.В. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха / П.Г. Пилич, Т.В. Купарева // Журнал российского права. – 2017. – № 3. – С. 87 – 93.
38. Редикульцева Е.Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / Е.Н. Редикульцева // Вестник Вятского государственного университета. – 2015. – № 10. – С. 103 – 110.
39. Рошин Б.Е. Рабочее время и время отдыха как основные институты российского трудового права в период с октября 1917 – 1920 г.г.: особенности формирования / Б.Е. Рошин // Юридическая техника. – 2015. – № 7. – С. 119 – 124.
40. Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха / О.Е. Рычагова // Власть. – 2012. – № 4. – С. 35 – 39.
41. Сергеева Е.М. Особенности правовой регламентации труда отдельных категорий работников / Е.М. Сергеева // Труды БГТУ. – 2016. – № 8. – С. 56 – 61.
42. Смирнов О.В. Трудовое право России: учебник / О.В. Смирнов. – М.: Юнити, 2014. – 549 с.



43. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский. – М.: Юрайт, 2015. – 493 с.

44. Снежанская Н.Н. Специфика режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта / Н.Н. Снежанская // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2015. – № 3. – С. 11 – 18.

45. Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России / И.В. Тимофеев // Законность. – 2015. – № 13. – С. 9 – 16.

46. Фахрутдинова Т.М. Правовая регламентация рабочего времени / Т.М. Фахрутдинова // Вестник Омской юридической академии. – 2015. – № 7. – С. 187 – 195.

47. Филиппова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие / И.А. Филиппова. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет. – 2015. – 158 с.

48. Циндяйкина Е.П. Регламентация трудовых отношений с отдельными категориями работников: новые тенденции и спорные вопросы / Е.П. Циндяйкина // Вестник Университета им. О.Е. Кутафина. – 2017. – № 9. – С. 46 – 55.

49. Чанышев А.С. К вопросу о правовом регулировании рабочего времени: быть ли четырехдневной рабочей неделе? / А.С. Чанышев // Бизнес в законе. – 2015. – № 2. – С. 67 – 72.

50. Чекин С.В. Практика нарушений законодательства о времени отдыха / С.В. Чекин // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 7. – С. 116 – 120.

#### 4 Интернет-источники

51. Официальный сайт Московской межрегиональной транспортной прокуратуры // <http://mmtproc.ru>