

**УДК 349.3.****DOI: 10.34670/AR.2026.58.56.014****Некоторые аспекты реализации права на отдых в российском законодательстве о труде****Киселев Игорь Николаевич**

Кандидат юридических наук, доцент,  
Брянский государственный университет  
им. академика И.Г. Петровского,  
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;  
e-mail: kiselevigor.kiselev2016@yandex.ru

**Мишина Наталья Николаевна**

Кандидат юридических наук, доцент,  
Брянский государственный университет  
им. академика И.Г. Петровского,  
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

**Аннотация**

В предлагаемой публикации авторами рассматриваются отдельные аспекты развития российского законодательства о рабочем времени и времени отдыха на современном этапе. В частности, охарактеризованы основные новеллы регулирования правоотношений в указанной сфере, порожденные такими обстоятельствами, как пандемия коронавирусной инфекции и проведение специальной военной операции. По результатам проведенного исследования авторами сформулирован ряд выводов и предложений, которые могут быть использованы в процессе совершенствования нормативно-правовой базы и правоприменительной практики.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Киселев И.Н., Мишина Н.Н. Некоторые аспекты реализации права на отдых в российском законодательстве о труде // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 12А. С.134-142. DOI: 10.34670/AR.2026.58.56.014

**Ключевые слова**

Рабочее время, время отдыха, сверхурочные работы, выходные дни, праздничные нерабочие дни, трудовые отпуска, целевые отпуска, работодатель, работник, трудовое право.

---

## Введение

Право на отдых традиционно относится к числу основополагающих социально – трудовых прав, закрепление и реализация которого в законодательстве индустриально развитых государств в середине XIX - начале XX вв. выступили в качестве мощнейшего стимулятора общественного прогресса. Изначально ограничение продолжительности рабочего времени рассматривалось в качестве приоритетной меры по защите жизни и здоровья социально уязвимых категорий работников, в первую очередь женщин и детей, в отношении которых такое ограничение и было изначально введено на законодательном уровне изначально в Англии, а в последствии и в иных правовых системах. Однако по мере распространения соответствующих гарантий на всех работников проявились положительные побочные социальные эффекты трудовых институтов рабочего времени и времени отдыха. В частности, нормативное закрепление досуга для рабочих позволило им посещать школы и учреждения культуры (библиотеки, театры и пр. ), что стимулировало платежеспособный спрос на такого рода услуги и способствовало развитию указанных социальных институтов, а также формированию интеллигенции как особого слоя наемных работников, занятых умственным трудом. В широком же плане указанные процессы выступили одним из основных факторов, способствовавших формированию наций и национальных государств.

Право на отдых закреплено в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ и реализуется в отраслевом законодательстве в первую очередь посредством норм разделов IV и V Трудового кодекса РФ [Трудовой Кодекс РФ от 30. 12. 2001, [www](http://www.consult.ru)]. Упомянутые нормы в своем основном объеме были инкорпорированы из советского законодательства о труде, поэтому на протяжении последних десятилетий институты рабочего времени и времени отдыха рассматривались в качестве в полной мере сформированных и не подвергались коренным преобразованиям в ходе многочисленных реформ отечественного трудового законодательства. Ситуация изменилась в связи с появлением новых вызовов перед государством и обществом, таких как пандемия коронавирусной инфекции, вспыхнувшая в марте 2020г., а также специальная военная операция на территориях Украины и новообразованных российских регионов, проведение которой было начато 24 февраля 2022г. Указанные обстоятельства не могли не повлечь трансформацию большинства правовых отраслей и институтов, в т. ч. корректировке подвергается механизм реализации права на отдых, о чем будет сказано нами ниже.

## Генезис реализации права на отдых в отечественной правовой системе

В современной российской правовой науке право на отдых рассматривается в пяти аспектах: 1) как принцип трудового права; 2) как совокупность правовых норм; 3) как норма (мера) отдыха работников; 4) как установленное время; 5) как фактическое время [Греченков, 2013, 50, [www](http://www.consult.ru)]. Для нашего исследования интерес представляет рассмотрение упомянутого права во втором аспекте. В этом ключе право на отдых реализуется путем нормативного ограничения продолжительности рабочего времени и предоставления установленных законодательно или в договорном порядке видов времени отдыха.

До конца XIX века в России продолжительность рабочего времени законом не ограничивалась и составляла в среднем 14 – 16 часов в сутки [Смирнова, 2007, 19, [www](http://www.consult.ru)], что порождало высокую заболеваемость и смертность работников, в т. ч. вследствие

производственного травматизма. Первый закон об ограничении продолжительности рабочего времени был принят на волне легендарной Морозовской стачки в 1897 г., он ограничивал продолжительность рабочего дня для взрослых работников 11, 5 часами в день, для женщин и несовершеннолетних – 10 часами. Продолжительность рабочей недели составляла 74 часа, что на 10 – 14 часов превышало аналогичные показатели индустриально развитых стран [Лушников, Лушникова, 2009, 97, [www](#)].

Практически сразу после прихода к власти большевики озаботились этим вопросом, издав декрет СНК «О восьмичасовом рабочем дне» [Декрет СНК РСФСР от 29. 10. 1917, [www](#)], согласно которому нормальное рабочее время устанавливалось продолжительностью не свыше 8 рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю. Указанная позиция нашла отражение в первом советском КЗоТ 1918г. [КЗоТ РСФСР от 10. 12. 1918, [www](#)], ст. 85 которого установила сокращенный 6 – часовой рабочий день для несовершеннолетних и лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда. Также были введены ограничения на сверхурочные работы, закреплено право работников на 42-часовой еженедельный непрерывный отдых, а также месячный отпуск для лиц, отработавших на предприятиях, учреждениях и хозяйствах не менее года.

Впоследствии, на протяжении 1920 – 30-х гг., как отмечается современными исследователями, основной чертой социально – экономического устройства нашей страны выступила тенденция к всемерному устранению договорной свободы субъектов экономической деятельности в регулировании отношений с их участием с соответствующим замещением этого регулирования нормотворческой и управленческой деятельностью государства [Хохлов, 2023, 550, [www](#)]. В частности, второй советский кодифицированный акт о труде [КЗоТ РСФСР от 09. 11. 1922, [www](#)] содержал специальные разделы о рабочем времени и времени отдыха (X и XI соответственно), которые закрепили и расширили установленные ранее гарантии работникам. Так, были введены сохранившиеся по настоящее время ограничения продолжительности сверхурочных работ (не свыше 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год), дополнительные двухнедельные отпуска для работников особо вредных и опасных предприятий, удлиненные месячные отпуска для несовершеннолетних работников. Впрочем, в предвоенные и военные годы подзаконным регулированием многие закрепленные в кодексе гарантии были нивелированы. Например, специальным актом в 1940г. была введена 6 – дневная рабочая неделя, для несовершеннолетних и служащих учреждений продолжительность рабочего дня увеличена с 6 до 8 часов, для работавших на условиях 7 – часового рабочего дня его продолжительность была увеличена на 1 час [Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26. 06. 1940, [www](#)].

Наконец, третий советский КЗоТ [КЗоТ РСФСР от 09. 12. 1971, [www](#)] в гл. V закрепил в целом ту структуру видов времени отдыха, которую мы имеем на сегодняшний день согласно ст. 107 действующего ТК РФ: перерывы в течении рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска. Закон устанавливал рамочные положения о видах времени отдыха, которые конкретизировались в специальных актах, таких как черныбыльский закон [Закон РСФСР от 15. 05. 1991 № 1244 – I, [www](#)], закон о гарантиях и компенсациях северянам [Закон РФ от 19. 02. 1993 № 4520 –I, [www](#)] и пр. Указанное обстоятельство выступило одной из предпосылок тотальной кодификации российского законодательства о труде, проведенной в 2001 г.

Ст. 106 ТК РФ впервые в отечественной законотворческой практике закрепила легальное

определение времени отдыха. Таковым согласно закону является время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Именно второй признак времени отдыха сегодня становится предметом пристального внимания специалистов ввиду его очевидной относительности.

### **Отдельные направления совершенствования российского законодательства о рабочем времени и времени отдыха**

Вопрос об относительности времени отдыха, которое работник далеко не всегда использует для восстановления физиологического здоровья и трудоспособности, периодически поднимался в литературе и даже рассматривался в качестве основания для переименования указанного промежутка времени во «внерабочее время» или «свободное время». Обобщая такие позиции, А. М. и М. В. Лушниковы высказывались по отношению к ним критически, указывая в числе прочего на то обстоятельство, что порядок использования времени отдыха законодательством не регулируется за исключением т. н. целевых отпусков [Лушников, Лушникова, 2024, 463, www]. Оговорка является существенной, т. к. процесс использования работниками некоторых видов дополнительных отпусков может контролироваться работодателями. В качестве примера можно привести дополнительные отпуска, предоставляемые работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии со ст. 173 – 176 ТК РФ, факт надлежащего использования которых подтверждается справками образовательных организаций. А. М. и М. В. Лушниковы предложили разделить отпуска на две категории – трудовые, предназначенные для отдыха и восстановления трудоспособности, и целевые социальные, предоставляемые не для отдыха, а для социально значимых целей, таких как уход за ребенком, совмещение работы с обучением, семейные обстоятельства и пр., включая отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника [Лушников, Лушникова, 2024, 469, www]. Последнее представляется сомнительным исходя из содержания ст. 128 ТК РФ, возлагающей на работодателя обязанность по предоставлению отпусков без сохранения заработной платы участникам Великой Отечественной войны, работающим пенсионерам по возрасту и инвалидам, родителям и супругам военнослужащих и сотрудников военизированных формирований, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных при исполнении обязанностей военной службы или в связи с прохождением таковой. В вышеперечисленных случаях основаниями возникновения права на отпуск выступают не конкретные жизненные обстоятельства, а наличие установленного в соответствии с законом статуса.

Таким образом, сегодня мы можем констатировать наличие коллизии в законодательстве о целевых отпусках, которые формально относятся к разновидностям времени отдыха, а реально таковыми не являются. Данная проблема стала предметом рассмотрения депутатами Брянской областной Думы, которые, реализуя предоставленные ст. 104 Конституции РФ полномочия, внесли в Государственную Думу Федерального Собрания РФ законопроект, корректирующий отдельные положения ТК РФ [Проект федерального закона № 812971-8, 2025]. В пояснительной записке к документу разработчики законопроекта ссылались на то обстоятельство, что учебные отпуска, а также отпуска по уходу за ребенком не относятся к отпускам, указанным в ст. 107 ТК РФ, но на практике часто отождествляются с таковыми, что порождает неопределенность толкования соответствующих норм правоприменителем при реализации отдельных положений законодательства. К сожалению, сформулированное региональным законодателем предложение о разграничении целевых и иных видов отпусков не нашло поддержки в Государственной Думе,

которая отклонила его во втором чтении 22 июля 2025г.

В течении последних лет наше государство столкнулось с вызовами, повлекшими пересмотр некоторых подходов к регулированию рабочего времени и времени отдыха. Хронологически первым из таковых стала пандемия коронавирусной инфекции. 25 марта 2020г. по инициативе Президента РФ на период до 5 апреля были впервые объявлены нерабочие дни с сохранением среднего заработка, впоследствии подобная форма регулирования трудовых отношений неоднократно применялась для стабилизации эпидемиологической ситуации как на федеральном, так и на региональном уровнях (всего на уровне РФ за период пандемии было предоставлено 42 нерабочих дня). Следует отметить, что подобная комбинированная форма трудового регулирования не была предусмотрена законодательством как на период пандемии, так и на сегодняшний день, ее применение обуславливалось чрезвычайными обстоятельствами и корреспондировало введению практически повсеместно режима повышенной готовности с т. н. самоизоляцией граждан по месту их проживания либо в иных помещениях. При этом для многих категорий работников нерабочие дни фактически таковыми не являлись. В частности, на уровне регионов были определены перечни организаций, деятельность которых была направлена на обеспечение жизнедеятельности населения или имела стратегическое значение для государства и в этой связи продолжавших функционировать в полном объеме. Ряд категорий трудящихся (педагогические работники и пр. ) были принудительно переведены на дистанционную работу, что на момент возникновения пандемии также законодательно не регулировалось. Впрочем, в отношении временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя пробел был восполнен дополнением 8 декабря 2020г. ТК РФ ст. 312. 9, детально регламентирующей порядок такого перевода. Таким образом, законодателем был учтен опыт преодоления последствий пандемии коронавируса и закреплён механизм решения аналогичных проблем на перспективу. Сегодня перевод на дистанционную работу периодически применяется на территориях, приграничных с Украиной или прилегающих к зонам ведения боевых действий, подвергающихся воздействию средств поражения противника.

На наш взгляд, с учетом накопленного в пандемийный период опыта представляется необходимым дополнение гл. 18 действующего ТК РФ статьей, регуливающей порядок предоставления нерабочих дней с сохранением среднего заработка по инициативе уполномоченных органов государственной власти и управления в случае катастрофы природного или техногенного характера, боевых действий, эпидемии и в иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Такая статья должна регламентировать основания принятия решения о предоставлении нерабочих дней, гарантии работникам, а также круг лиц, в отношении которых сохраняется обязанность выполнения функциональных обязанностей в нерабочие дни. В качестве таковых могут быть определены категории трудящихся, в отношении которых согласно п. «а» и «б» ст. 413 ТК РФ могут быть введены ограничения или запрет на проведение забастовки.

Проведение специальной военной операции в числе прочего обострило проблему дефицита рабочей силы, которая сформировалась в силу социально – демографических, медико – социальных и иных факторов. В интересах преодоления кадрового дефицита в организациях, связанных с выполнением государственного оборонного заказа, Правительством РФ 1 августа 2022г. был издан специальный акт [Постановление Правительства РФ № 1365, 2022], согласно

которому допускается привлечение к сверхурочной работе работников без их согласия продолжительностью не свыше 4 часов ежедневно с оплатой отработанных часов не менее чем в двойном размере, а также привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, установление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 24 часов, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска без согласия работника при нарушении организацией срока исполнения государственного контракта или возникновения риска такого нарушения и применение иных мер. В этой связи объективно возник вопрос о соответствии такого подхода ограничениям, предусмотренным для сверхурочных работ ст. 99 ТК РФ.

В интересах разрешения возникшей коллизии Минэкономразвития РФ был подготовлен законопроект, предусматривающий увеличение продолжительности сверхурочных работ до 4 часов в день и 240 часов в год. Ранее в соответствии с федеральным законом от 22 апреля 2024г. № 91 – ФЗ, принятым в соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ [Постановление Конституционного Суда РФ № 35-П, 2023], в ст. 152 ТК были внесены изменения конкретизирующего характера, предусмотревшие повышенную оплату сверхурочных работ с учетом компенсационных и стимулирующих выплат либо компенсацию привлечения к таким работам дополнительным временем отдыха. На наш взгляд, предложенное повышение продолжительности сверхурочных работ не должно носить общий характер и может применяться только к конкретным ситуациям, предусмотренным ч. 3 ст. 99 ТК РФ (при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы или производственной аварии, в условиях введения чрезвычайного или военного положения и пр. ). Несоблюдение такого ограничения может повлечь массовые злоупотребления со стороны работодателей в условиях дефицита рабочей силы, что в свою очередь повлечет рост производственного травматизма и иные негативные последствия в социальном плане.

### **Заключение**

Подводя итог проведенному нами исследованию, необходимо констатировать следующее. На протяжении десятилетий в России сформировались институты рабочего времени и времени отдыха, в общих чертах аналогичные соответствующим правовым институтам индустриально развитых зарубежных государств, при этом россияне в среднем заняты на работе меньше своих зарубежных коллег. Так, продолжительность реального рабочего дня в России составила в 2025г. 7, 43 часа (в 2023 г. 7, 39 часа, в 2024г. – 7, 45 часа) [Комсомольская правда, 08. 10. 2025], не дотягивая таким образом до установленной законом 40 – часовой планки. В этой связи периодически дискусируется вопрос о снижении установленной в законе продолжительности рабочего дня и рабочей недели. Для сравнения, установленная законом продолжительность рабочей недели составляет 40 час. в Германии, 35 час. во Франции, 38 час. в Швеции и Австралии, 40 час. в Канаде, 44 час. в Китае и Бразилии, 48 час. в Индии. В Японии законодательное ограничение продолжительности рабочего времени составляет 40 час. в неделю, реально она составляет 60 – 70 час. В США в условиях отсутствия законодательного ограничения продолжительности рабочего времени таковая составляет в среднем 40 – 45 час. в неделю, в Великобритании – 37 – 39 час.

В то же время спецификой российской системы регулирования труда в целом и рассматриваемых нами институтов в частности выступает их дифференциация в отношении отдельных категорий работников, обусловленная не только характером труда, но и возникновением различного рода чрезвычайных ситуаций. Следует отметить, что российский

законодатель вполне адекватно реагирует на вызовы времени, что позволяет для большинства граждан смягчить неблагоприятные социально – экономические последствия таковых. Однако в обозримой перспективе, в условиях неблагоприятной демографической ситуации и порожденного этим и иными факторами кадрового дефицита достаточно сложно рассчитывать на принятие радикальных решений, направленных на расширение гарантий реализации права трудящихся на отдых. Впрочем, ситуация вполне может проясниться уже в самое ближайшее время.

## Библиография

1. Греченков, А. А. Концептуальные вопросы времени отдыха: современные научные подходы и отражение в трудовых кодексах государств – участников содружества независимых государств. Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 49–52.
2. Декрет СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне» от 29. 10. 1917.
3. Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19. 02. 1993 № 4520-I.
4. Закон РСФСР «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15. 05. 1991 № 1244-I.
5. КЗоТ РСФСР от 10. 12. 1918.
6. КЗоТ РСФСР от 09. 11. 1922.
7. КЗоТ РСФСР от 09. 12. 1971.
8. Комсомольская правда. 08. 10. 2025.
9. Конституция РФ от 12. 12. 1993.
10. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Курс трудового права. Учебник в 2-х тт. Т. 1. М. : Статут, 2009.
11. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Трудовое право. Учебник. М. : Проспект, 2024.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 27. 06. 2023 № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С. А. Иваниченко».
13. Постановление Правительства РФ от 01. 08. 2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах».
14. Проект федерального закона № 812971-8 «О внесении изменения в статью 107 Трудового кодекса Российской Федерации». Внесен Брянской областной Думой 09. 01. 2025.
15. Смирнова, Е. П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М. : Гроссмедиа, 2007.
16. Трудовой кодекс РФ от 30. 12. 2001 № 197-ФЗ.
17. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26. 06. 1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений».
18. Хохлов, Е. Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР в 3-х тт. Т. 1. М. : Проспект, 2023.

## Some Aspects of the Implementation of the Right to Rest in Russian Labor Legislation

**Igor' N. Kiselev**

PhD in Law, Associate Professor,  
Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky,  
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;  
e-mail: kiselevigor.kiselev2016@yandex.ru

Kiselev I.N., Mishina N.N.

**Natal'ya N. Mishina**

PhD in Law, Associate Professor,  
Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky,  
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

**Abstract**

In the proposed publication, the authors examine certain aspects of the development of Russian legislation on working time and rest time at the present stage. In particular, the main innovations in regulating legal relations in this sphere, brought about by circumstances such as the COVID-19 pandemic and the conduct of the special military operation, are characterized. Based on the results of the conducted research, the authors formulate a number of conclusions and proposals that can be used in the process of improving the regulatory framework and law enforcement practice.

**For citation**

Kiselev I.N., Mishina N.N. (2025) Nekotoryye aspekty realizatsii prava na otdykh v rossiyskom zakonodatel'stve o trude [Some Aspects of the Implementation of the Right to Rest in Russian Labor Legislation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (12A), pp. 134-142. DOI: 10.34670/AR.2026.58.56.014

**Keywords**

Working hours, rest time, overtime work, days off, public holidays, annual leave, targeted leave, employer, employee, labor law.

**References**

1. Dekret SNK RSFSR "O vos'michasovom rabochem dne" ot 29. 10. 1917 [Decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR "On the Eight-Hour Working Day" of October 29, 1917].
2. Grechenkov, A. A. (2013). Kontseptual'nye voprosy vremeni otdykha: sovremennye nauchnye podkhody i otrazhenie v trudovykh kodeksakh gosudarstv – uchastnikov sodruzhestva nezavisimykh gosudarstv [Conceptual Issues of Rest Time: Modern Scientific Approaches and Reflection in the Labor Codes of the CIS Member States]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, No. 4, 49–52.
3. Khokhlov, E. B. (2023). Istoriia pravovogo regulirovaniia khoziaistva i truda v SSSR v 3-kh tt. T. 1 [History of Legal Regulation of Economy and Labor in the USSR in 3 vols. Vol. 1]. Moscow: Prospekt.
4. Komsomol'skaia pravda [Komsomolskaya Pravda]. (2025, October 8).
5. Konstitutsiia RF ot 12. 12. 1993 [Constitution of the Russian Federation of December 12, 1993].
6. KZoT RSFSR ot 09. 11. 1922 [Labor Code of the RSFSR of November 9, 1922].
7. KZoT RSFSR ot 09. 12. 1971 [Labor Code of the RSFSR of December 9, 1971].
8. KZoT RSFSR ot 10. 12. 1918 [Labor Code of the RSFSR of December 10, 1918].
9. Lushnikov, A. M., & Lushnikova, M. V. (2009). Kurs trudovogo prava [Course of Labor Law] (Vol. 1). Moscow: Statut.
10. Lushnikov, A. M., & Lushnikova, M. V. (2024). Trudovoe pravo [Labor Law]. Moscow: Prospekt.
11. Postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 27. 06. 2023 № 35-P "Po delu o proverke konstitutsionnosti polozhenii chasti pervoi stat'i 152 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii i abzatsa vtorogo Postanovleniia Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii «O minimal'nom razmere povysheniia oplaty truda za rabotu v nochnoe vremia» v sviazi s zhaloboi grazhdanina S. A. Ivanichenko" [Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 35-P of June 27, 2023 "On the Case of Verification of Constitutionality of the Provisions of Part One of Article 152 of the Labor Code of the Russian Federation and the Second Paragraph of the Resolution of the Government of the Russian Federation «On the Minimum Amount of Increase in Wages for Night Work» in Connection with the Complaint of Citizen S. A. Ivanichenko"].
12. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 01. 08. 2022 № 1365 "Ob osobennostiakh pravovogo regulirovaniia trudovykh otnoshenii v otdel'nykh organizatsiiakh, ikh strukturnykh podrazdeleniiakh i na otdel'nykh proizvodstvennykh



- ob"ektakh" [Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1365 of August 1, 2022 "On the Peculiarities of Legal Regulation of Labor Relations in Certain Organizations, Their Structural Subdivisions and at Certain Production Facilities"]].
13. Proekt federal'nogo zakona № 812971-8 "O vnesenii izmeneniia v stat'iu 107 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii". Vnesen Brianskoi oblastnoi Dumoi 09. 01. 2025 [Draft Federal Law No. 812971-8 "On Amending Article 107 of the Labor Code of the Russian Federation". Introduced by the Bryansk Regional Duma on January 9, 2025].
  14. Smirnova, E. P. (2007). *Novye pravila regulirovaniia rabocheho vremeni i vremeni otdykha* [New Rules for Regulating Working Time and Rest Time]. Moscow: Grossmedia.
  15. Trudovoi kodeks RF ot 30. 12. 2001 № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001].
  16. Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 26. 06. 1940 "O perekhode na vos'michasovoi rabochii den', na semidnevnuui rabochuii nedeliu i o zapreshchenii samovol'nogo ukhoda rabochikh i sluzhashchikh s predpriatii i uchrezhdenii" [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of June 26, 1940 "On the Transition to an Eight-Hour Working Day, a Seven-Day Working Week and the Prohibition of Unauthorized Departure of Workers and Employees from Enterprises and Institutions"]].
  17. Zakon RF "O gosudarstvennykh garantiikh i kompensatsiiakh dlia lits, rabotaiushchikh i prozhivaiushchikh v raionakh Krainego Severa i priravnennykh k nim mestnostiakh" ot 19. 02. 1993 № 4520-I [Law of the Russian Federation No. 4520-I of February 19, 1993 "On State Guarantees and Compensations for Persons Working and Living in the Far North and Equivalent Localities"]].
  18. Zakon RSFSR "O sotsial'noi zashchite grazhdan, podvergshikhsia vozdeistviu radiatsii vsledstvie katastrofy na Chernobyl'skoi AES" ot 15. 05. 1991 № 1244-I [Law of the RSFSR No. 1244-I of May 15, 1991 "On Social Protection of Citizens Exposed to Radiation as a Result of the Chernobyl Nuclear Power Plant Disaster"]].