

Режим работы «сутки через трое» и выход на смену, начинающуюся в день закрытия листка нетрудоспособности: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник трудится по графику сменности «сутки через трое» (24-часовая смена, далее три дня отдыха). В рассматриваемом примере листок нетрудоспособности закрывается в пятницу, и по графику смена начинается в этот же день. Поскольку период нетрудоспособности «закрывается» пятницей, а суббота начинается в 00:00, работник спрашивает: обязан ли он явиться к смене «в полночь», то есть фактически с наступлением субботы? Юридически вопрос распадается на три самостоятельных элемента: (1) каким моментом заканчивается период нетрудоспособности и какая дата считается датой выхода на работу; (2) на какую календарную дату и на какое время приходится смена по графику сменности; (3) можно ли «добрать» часть смены, начало которой пришлось на период нетрудоспособности, явившись к её середине (в 00:00). Ниже каждая версия разобрана отдельно, поскольку от ответа на вопрос № 2 полностью зависит вывод по вопросу № 1 и № 3.

2. Правовая квалификация режима «сутки через трое»

2.1. Самостоятельного режима «сутки через трое» в ТК РФ нет

Такой график представляет собой сочетание двух институтов:

- **сменная работа** — ст. 103 ТК РФ: сменная работа вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования (ч. 1); каждая группа работников должна отработать установленную продолжительность рабочего времени **в соответствии с графиком сменности** (ч. 2); при составлении графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников, графики, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3); графики доводятся до сведения работников

не позднее чем за один месяц до введения в действие (ч. 4); **работа в течение двух смен подряд запрещается** (ч. 5);

- **суммированный учёт рабочего времени** — ст. 104 ТК РФ: вводится, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; учётный период не может превышать один год (для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — три месяца); **порядок введения суммированного учёта устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 104 ТК РФ).**

Ключевой практический вывод из этого раздела: **время начала и окончания конкретной смены определяется не ТК РФ, а графиком сменности во взаимосвязи с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100, 190 ТК РФ) и трудовым договором (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).** Смена может начинаться в 00:00, в 08:00, в 09:00, в 20:00 — закон этого не запрещает. Именно поэтому вопрос «должен ли я выйти в полночь» не имеет универсального ответа: он решается по документам конкретного работодателя.

2.2. Дополнительные требования, которые должны соблюдаться при «суточных» сменах

- нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- перерыв для отдыха и питания — не более двух часов и не менее 30 минут, в рабочее время не включается; там, где перерыв невозможен по условиям производства, работодатель обязан обеспечить возможность отдыха и приёма пищи **в рабочее время** (ст. 108 ТК РФ);
- еженедельный непрерывный отдых — не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ); при сменной работе выходные предоставляются в различные дни недели поочерёдно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ);
- ночное время — с 22 до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ), каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), минимальный размер повышения — 20 % часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) — Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554;
- ограничения по продолжительности ежедневной работы (смены) установлены только для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ), поэтому сама по себе 24-часовая смена для «обычного» работника не запрещена при соблюдении учётного периода и отдыха.

2.3. Специальные правила о междусменном отдыхе — к кому они относятся

В предоставленных материалах (источники 5–7, 12) приведены ведомственные особенности режима рабочего времени для морских лоцманов и кандидатов в морские лоцманы, для работников ведомственной охраны и для работников метрополитена. В них, в частности, установлено: продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности предшествующей смены; минимально допустимая продолжительность такого отдыха перед привлечением к работе в выходной или нерабочий праздничный день — не менее 24 часов; при неявке сменяющего работника продолжительность использованного отдыха не может быть менее 12 часов.

Эти нормы на работника с обычным сменным графиком не распространяются — они действуют только для соответствующих категорий (лоцманы, работники ведомственной охраны ФГУП, работники метрополитена). Однако они полезны в двух отношениях: (а) показывают позицию законодателя о приоритете междусменного отдыха; (б) могут быть использованы как ориентир при формулировании условий коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка, а также при обосновании требований профсоюза.

3. Момент окончания нетрудоспособности: что юридически означает «больничный закрыли в пятницу»

3.1. Нормативная основа

- ст. 183 ТК РФ: при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;
 - Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» — ст. 5 (круг застрахованных лиц), ст. 6 (условия и продолжительность выплаты), ст. 7 (размеры пособия), ст. 13 и 15 (порядок назначения и выплаты);
 - Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» — ст. 1 (природа обязательного социального страхования как компенсации изменения материального положения
-

застрахованного) и ст. 7 (страховые риски, включая временную нетрудоспособность);

- Условия и порядок формирования листков нетрудоспособности (в том числе в форме электронного документа), утверждённые приказом Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н: листок нетрудоспособности **закрывается в день осмотра**, при этом день закрытия является **последним днём периода нетрудоспособности (освобождения от работы)**, а в листке указывается дата, с которой работник обязан **приступить к работе**, — как правило, следующая календарная дата.

3.2. Практический вывод

Если листок нетрудоспособности закрыт в пятницу, то **вся пятница (с 00:00 до 24:00) остаётся днём освобождения от работы**. Юридически работник становится трудоспособным с 00:00 субботы. Однако **само по себе наступление трудоспособности не создаёт обязанности явиться на работу «в полночь»**: обязанность явиться возникает в момент начала смены, установленный графиком сменности для соответствующей календарной даты. Иными словами, взаимосвязь такова:

больничный определяет, с какого дня работник может работать, а график сменности определяет, в какой день и в какой час он должен выйти.

3.3. Конкурирующая (рискованная) позиция: «врач закрыл утром — можно выйти в вечернюю смену того же дня»

В практике встречается подход, согласно которому, если осмотр и закрытие листка нетрудоспособности состоялись утром пятницы, работник фактически здоров и может быть допущен к работе в пятницу вечером. **Оценка этой позиции:**

- она противоречит структуре листка нетрудоспособности: пятница в нём указана как день нетрудоспособности, а датой приступить к работе указана суббота (приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н);
- она создаёт риск для пособия: пособие по своей природе компенсирует утраченный заработок (ст. 1, 7 Федерального закона № 165-ФЗ, ст. 183 ТК РФ), поэтому одновременная выплата и заработной платы, и пособия за один и тот же день при проверке расценивается как неосновательное обогащение, а работодателю это грозит претензиями контролирующих

органов и расхождением данных табеля учёта рабочего времени с данными электронного листка нетрудоспособности;

- юридически это во всяком случае **не обязанность работника**, а вопрос соглашения сторон с оформлением согласия.

Практический вывод по разделу: выход на работу в день, указанный в листке нетрудоспособности как день нетрудоспособности, — не обязанность работника и не должен предлагаться как «норма». Безопасный вариант — приступить к работе с даты, указанной в листке в поле «приступить к работе».

4. Версия 1 (основная): смена по графику начинается в пятницу — выходить «в полночь» не нужно

Фактическая модель: по графику сменности работнику установлена смена, дата начала которой — пятница (например, 08:00 пятницы — 08:00 субботы либо иное время, но дата начала смены — пятница). Листок нетрудоспособности закрыт в пятницу.

Правовой анализ:

1. Смена целиком приходится на период нетрудоспособности и потому **не отрабатывается**. Освобождение от работы на основании листка нетрудоспособности является уважительной причиной отсутствия на работе; отсутствие работника в такой день не может квалифицироваться как прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, разъясняющий, что увольнение по этому основанию возможно лишь за невыход на работу **без уважительных причин**).
2. ТК РФ **не предусматривает «частичного» участия в смене** и присоединения к смене с её середины. Смена — целостная единица графика сменности (ч. 2 ст. 103 ТК РФ). Единственная конструкция «деления» рабочего времени на части в ТК РФ — ст. 105, и она допускается только для отдельных категорий работников, для которых это установлено, с отражением в локальном нормативном акте; к обычному сменному графику «сутки через трое» она не применяется.
3. Кроме того, доработка смены «в полночь» после начала новой календарной даты означала бы работу в течение почти двух смен подряд (24 часа смены плюс последующая работа), что прямо запрещено ч. 5 ст. 103 ТК РФ и противоречит ст. 106, 107, 110 ТК РФ.
4. Дата, с которой работник обязан приступить к работе, указана в листке нетрудоспособности (суббота). Но если **суббота не является для работника рабочим днём по графику**, его первый рабочий день — это

следующая смена по графику (при схеме «сутки через трое» от пятницы это, как правило, вторник, но конкретика определяется графиком работодателя).

5. Если работодатель заинтересован в том, чтобы работник вышел в субботу, и суббота является для него днём отдыха по графику, требуется: - либо **изменение графика сменности** — но график доводится до сведения работника не позднее чем за один месяц до введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ), значит изменение в одностороннем порядке «со следующего дня» невозможно; - либо **привлечение к работе в выходной день** по ст. 113 ТК РФ с письменным согласием работника (а для отдельных категорий — с соблюдением дополнительных условий и ознакомлением под роспись с правом отказаться), с оплатой не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ) либо, по желанию работника, с предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).
6. Пропущенная смена не создаёт «недоработки» по вине работника: при суммированном учёте рабочего времени норма рабочего времени за учётный период корректируется на время отсутствия по уважительным причинам (болезнь), и работа сверх скорректированной нормы квалифицируется как сверхурочная (ст. 104, 99, 152 ТК РФ; см. также Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30.05.1985 № 13/П-21 в части, не противоречащей ТК РФ, о порядке оплаты сверхурочной работы при суммированном учёте).

Практический вывод по версии 1: выходить «в полночь» к смене, начавшейся в пятницу, работник **не обязан и не должен**: эта смена полностью приходится на период нетрудоспособности и не отрабатывается. Работник выходит на следующую смену по графику. Любое иное решение оформляется отдельно (изменение графика либо письменное согласие на работу в выходной).

5. Версия 2: смена по графику начинается в субботу в 00:00 — выходить нужно, и именно к 00:00

Фактическая модель: в графике сменности смена обозначена как начинающаяся в 00:00 субботы (например, 00:00 субботы — 00:00 воскресенья, либо 00:00 субботы — 24:00 субботы).

Правовой анализ:

1. Период нетрудоспособности исчерпан в 24:00 пятницы; с 00:00 субботы работник трудоспособен, что подтверждается датой приступления к работе

в листке нетрудоспособности (приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н).

2. Смена, начинающаяся в 00:00 субботы, по графику приходится на субботу — рабочий день работника по графику сменности, а не на день отдыха. Следовательно, работник **обязан явиться к началу смены — к 00:00**; неявка или опоздание образуют дисциплинарный проступок (ст. 192, 193 ТК РФ).
3. Часы с 00:00 до 06:00 — ночное время (ч. 1 ст. 96 ТК РФ), оплачиваются с повышением не менее 20 % (ст. 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554), если коллективным договором или локальным нормативным актом не установлен более высокий размер.
4. Требований о какой-либо «особой» продолжительности отдыха перед первой после болезни сменой для работников, не относящихся к перечисленным в источниках 5–7, 12 категориям, ТК РФ не устанавливает; действуют общие правила о еженедельном непрерывном отдыхе (ст. 110 ТК РФ) и о графике (ст. 103 ТК РФ).
5. Для отдельных категорий работников (беременные женщины; работники до 18 лет, кроме случаев, прямо указанных в ТК РФ) работа в ночное время не допускается, а для женщин с детьми до трёх лет, инвалидов, работников с детьми-инвалидами и ряда иных категорий — допускается только с их письменного согласия (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). Для смены, начинающейся в 00:00, это необходимо проверить отдельно.

Практический вывод по версии 2: если по графику смена начинается в 00:00 субботы, работник **обязан выйти именно в 00:00 субботы** — момент окончания нетрудоспособности здесь совпадает с моментом начала смены, и «полночь» является не произвольным требованием работодателя, а установленным графиком временем начала работы.

6. Версия 3: смена началась в пятницу и продолжается в субботу — выход «в полночь» возможен только по соглашению сторон

Фактическая модель: смена по графику начинается в пятницу (например, в 08:00 или в 20:00) и завершается в субботу. Работник спрашивает, должен ли он явиться к 00:00 субботы, чтобы отработать оставшуюся часть смены.

Правовой анализ:

1. Обязанность отработать **часть** смены ТК РФ не устанавливает: смена либо отрабатывается в полном объёме в свои часы, либо не отрабатывается

вследствие уважительной причины (см. Версию 1). Табель учёта рабочего времени отражает фактически отработанное время; «половинчатая» явка возможна только как результат отдельного волеизъявления сторон.

2. Если работник и работодатель договорились о явке к 00:00 субботы, это должно быть оформлено документально: - либо как изменение графика сменности (с учётом ч. 4 ст. 103 ТК РФ, а при согласии работника — по соглашению сторон, не ухудшающему положение работника); - либо, если речь идёт о работе за пределами установленной для работника продолжительности смены/в его день отдыха, — по правилам ст. 99 ТК РФ (сверхурочная работа: письменное согласие, ограничения — не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) с оплатой по ст. 152 ТК РФ либо по правилам ст. 113 и ст. 153 ТК РФ (работа в выходной или нерабочий праздничный день) с оплатой не менее чем в двойном размере либо с предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.
3. Отказ работника от такого «дополнения» смены **не является нарушением трудовой дисциплины**: обязанность выполнять работу в период, на который распространяется освобождение от работы по листку нетрудоспособности, ТК РФ не устанавливает (ст. 183 ТК РФ; ст. 21, 22 ТК РФ).
4. Ночные часы 00:00–06:00 в этом варианте подлежат повышенной оплате (ст. 96, 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).
5. Если суббота по графику является для работника днём отдыха (например, смена определена как пятничная с окончанием в 08:00 субботы), то работа после окончания смены или в субботу сверх графика — это уже работа в выходной день со всеми последствиями ст. 113 и 153 ТК РФ.

Практический вывод по версии 3: «выйти в полночь» — это **не обязанность, а возможный вариант по соглашению сторон**, требующий оформления. Отказ работника от такого выхода правомерен и не влечёт дисциплинарной ответственности.

7. Версия 4: график сменности отсутствует, не доведён до работника или не содержит времени начала смены

Фактическая модель: работник работает «сутками», но график сменности ему не предъявлялся, время начала смены в правилах внутреннего трудового распорядка не определено, суммированный учёт не введён.

Правовой анализ:

1. График сменности — обязательный документ при сменной работе (ч. 2 ст. 103 ТК РФ), доводится до сведения работников **не позднее чем за один месяц** до введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Неисполнение этих требований — нарушение трудового законодательства, влекущее административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (для должностных лиц — с учётом ст. 2.4 КоАП РФ, см. источник 4).
2. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 104 ТК РФ); режим рабочего времени, включая время начала и окончания работы, — обязательное условие трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а при приёме на работу работник знакомится с правилами внутреннего трудового распорядка под роспись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).
3. Если локальные документы не определяют 00:00 как время начала смены, требование «выйти в полночь» **юридически не обосновано**: работодатель не может требовать от работника исполнения условия, которое не установлено ни трудовым договором, ни локальным нормативным актом, ни графиком (ст. 21, 22, 56, 57, 100, 103, 190 ТК РФ).
4. Если суммированный учёт фактически не введён, а работника привлекают к 24-часовым сменам, то работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) должна оплачиваться как сверхурочная (ст. 99, 152 ТК РФ), а не «растворяться» в графике.

Практический вывод по версии 4: при отсутствии надлежащего графика и локальной регламентации времени начала смены выход «в полночь» — необязателен; работник вправе требовать ознакомления с графиком сменности и правилами внутреннего трудового распорядка, а также обращения в государственную инспекцию труда.

8. Что работодатель не вправе требовать и какие риски он несёт

1. **Требовать работу в период нетрудоспособности нельзя.** Освобождение от работы подтверждено листком нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ; Федеральный закон № 255-ФЗ). Требование выйти до даты, указанной в листке, — нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, для должностных лиц — с учётом ст. 2.4 КоАП РФ).
2. **Дисциплинарное взыскание за невыход в период болезни исключено:** отсутствие по болезни уважительно (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; ст. 192, 193 ТК РФ).

3. **Работник вправе заявить отказ** от работы, не предусмотренной для него в период освобождения, сообщив об этом работодателю письменно (ст. 379 ТК РФ — механизм самозащиты трудовых прав; ст. 380 ТК РФ — недопустимость воспрепятствования самозащите).
4. **Отдельные категории** при привлечении к работе в выходные дни и к ночной работе требуют соблюдения дополнительных гарантий: ознакомление под роспись с правом отказа (ст. 113, 259, 264 ТК РФ), запрет или ограничение ночной работы (ч. 5 ст. 96 ТК РФ).
5. **Риск пересчёта пособия:** если табель покажет работу в день, включённый в период нетрудоспособности, возникает конфликт между данными электронного листка нетрудоспособности и учётной документацией, что влечёт претензии Фонда и проверяющих органов.

9. Оплата и учёт применительно к описанной ситуации

1. **Пропущенная смена** не оплачивается как рабочее время; за пятницу назначается и выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ; ст. 6, 7, 13, 15 Федерального закона № 255-ФЗ).
2. **При суммированном учёте** норма рабочего времени за учётный период уменьшается на часы отсутствия по уважительной причине (болезнь); работа сверх скорректированной нормы признаётся сверхурочной и оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ (первые два часа не менее чем в полуторном размере, последующие — не менее чем в двойном; конкретный порядок подсчёта часов при суммированном учёте — предмет отдельного анализа, см., в частности, Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30.05.1985 № 13/П-21 в части, не противоречащей ТК РФ, и правовые позиции Верховного Суда РФ об оплате сверхурочной работы за учётный период).
3. **Ночные часы** (22:00–06:00) оплачиваются в повышенном размере (ст. 96, 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).
4. **Работа в субботу**, если она не является для работника рабочим днём по графику, оплачивается не менее чем в двойном размере либо компенсируется другим днём отдыха по желанию работника (ст. 113, 153 ТК РФ).
5. **Изменение графика** в одностороннем порядке «под болезнь» невозможно без соблюдения ч. 4 ст. 103 ТК РФ (месячный срок доведения); изменение по соглашению сторон допустимо в пределах, не ухудшающих положение работника (ст. 8, 9 ТК РФ).

10. Сводная таблица: какая версия когда применяется

№	Фактическая конфигурация	Обязан ли работник выйти «в полночь»	Основание
1	Дата начала смены по графику — пятница, больничный закрыт пятницей	Нет. Смена целиком в периоде нетрудоспособности, не отрабатывается; выход — в следующую смену по графику	ст. 103 (ч. 2, 5), 104, 183 ТК РФ; подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2
2	Смена по графику начинается в 00:00 субботы	Да, к 00:00 субботы; ночные часы — с доплатой	ст. 96, 100, 103, 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554; приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н
3	Смена началась в пятницу и продолжается в субботу; работник хочет «добрать» остаток	Нет, только по соглашению сторон с оформлением (изменение графика / ст. 99 либо ст. 113, ст. 152/153 ТК РФ)	ст. 103 (ч. 4, 5), 99, 113, 152, 153 ТК РФ
4	График отсутствует, не доведён, время начала смены не установлено	Нет. Требование не основано на документах; работодатель несёт риск ответственности	ст. 57, 68, 100, 103 (ч. 2, 4), 104 (ч. 3), 190 ТК РФ; ч. 1 ст. 5.27, ст. 2.4 КоАП РФ
5 (конкурирующая)	Больничный закрыт утром пятницы, работодатель предлагает	Нет — это не обязанность; юридически рискованно (конфликт с ЭЛН, риск для пособия)	ст. 183 ТК РФ; ст. 1, 7 Федерального закона № 165-ФЗ; приказ Минздрава

№	Фактическая конфигурация	Обязан ли работник выйти «в полночь»	Основание
	выйти в пятницу вечером		России от 23.11.2021 № 1089н

11. Практический алгоритм

Для работника:

1. Взять у работодателя (или затребовать письменно) график сменности, с которым работник ознакомлен, и убедиться, на какую календарную дату и на какое время приходится конкретная смена; проверить правила внутреннего трудового распорядка в части времени начала смены.
2. Проверить в электронном листке нетрудоспособности поле **«приступить к работе»** — это первая дата, с которой работник обязан работать.
3. Уведомить работодателя о нетрудоспособности и о её окончании в порядке, установленном локальными актами и обычаями документооборота (в том числе для целей расчёта пособия).
4. Если смена начинается в день, охваченный периодом нетрудоспособности, — **не выходить** и, при необходимости, письменно уведомить работодателя о невозможности выхода со ссылкой на ст. 183 ТК РФ и листок нетрудоспособности.
5. Если работодатель настаивает на выходе «в полночь» для «добора» смены — письменно зафиксировать отказ либо, при согласии, требовать письменного оформления (изменение графика, письменное согласие на работу в выходной, оплата ночных часов).
6. При нарушении прав — обращение в государственную инспекцию труда, прокуратуру или в профсоюз; при споре — в суд (ст. 352, 381, 391 ТК РФ).

Для работодателя:

1. Не допускать работника к работе в дни, охваченные листком нетрудоспособности.
2. При пропуске смены определить, как обеспечивается непрерывность производства: замена другим работником в рамках действующего графика, привлечение по ст. 99 или ст. 113 ТК РФ, либо перенос смены с соблюдением ч. 4 ст. 103 ТК РФ.
3. Скорректировать норму рабочего времени учётного периода на часы отсутствия по болезни, не оформлять это как недоработку.

4. Обеспечить оплату ночных часов и работы в выходные дни в установленных размерах.
5. Обеспечить наличие надлежащего графика сменности, ознакомление с ним работников не позднее чем за месяц и закрепление порядка введения суммированного учёта в правилах внутреннего трудового распорядка.

12. Важное предупреждение о не вступивших в силу актах

В предоставленных материалах присутствуют два акта, которые **ещё не вступили в силу** и на сегодняшний день обязательному применению не подлежат:

- Федеральный закон от 20.02.2026 № 34-ФЗ, ст. 46 «Обязанности операторов связи»;
- Федеральный закон от 20.02.2026 № 37-ФЗ, ст. 24.1.

По предмету регулирования они не определяют режим рабочего времени работников, порядок выхода на смену после временной нетрудоспособности и правила выплаты пособий, поэтому **на разобранную ситуацию они не влияют**. До вступления в силу они не могут применяться и не создают прав и обязанностей; к ним следует обращаться только после наступления даты вступления в силу — и лишь применительно к тем отношениям, которые они регулируют. Публикуемый разбор построен исключительно на действующем на сегодняшний день регулировании.

13. Список использованных нормативных источников

Действующие нормативные правовые акты и судебные акты:

1. Трудовой кодекс РФ — ст. 8, 9, 21, 22, 56, 57 (ч. 2), 68 (ч. 3), 81 (подп. «а» п. 6 ч. 1), 91, 94, 96 (ч. 1, 2, 5), 99, 100, 103 (ч. 2-5), 104 (в том числе ч. 3), 105, 106, 107, 108, 110, 111, 113, 152, 153, 154, 183, 190, 192, 193, 259, 264, 352, 379, 380.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ч. 1 ст. 5.27; ст. 2.4 (административная ответственность должностных лиц).
3. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» — ст. 5, 6, 7, 13, 15.
4. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» — ст. 1, 7.

5. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
6. Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н «Об утверждении Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листков нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации».
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 39.
8. Разъяснение Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 30.05.1985 № 13/П-21 (в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ) — об оплате сверхурочной работы при суммированном учёте рабочего времени.
9. Правовая позиция Верховного Суда РФ об оплате сверхурочной работы за учётный период (Решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 № АКПИ12-1068).

Акты, не вступившие в силу (приведены для полноты картины, к рассматриваемым отношениям не применяются):

1. Федеральный закон от 20.02.2026 № 34-ФЗ, ст. 46 «Обязанности операторов связи» — **не вступил в силу**.
2. Федеральный закон от 20.02.2026 № 37-ФЗ, ст. 24.1 — **не вступил в силу**.

Материалы, использованные как иллюстрация отраслевого подхода к междусменному отдыху (не распространяются на работников с обычным сменным режимом):

1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха морских лоцманов и кандидатов в морские лоцманы (Минтранс России) — п. 6, 9-13, 17-19.
2. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного унитарного предприятия «Управление ведомственной охраны Минтранса России» — п. 17-19.
3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена — п. 19-22.
4. Формы проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (Роструд) — вопросы раздела о режиме рабочего времени (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания

работы, порядок введения суммированного учёта — со ссылками на ст. 100, 104, 109 ТК РФ).

5. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ и федеральный закон о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов (в части структуры расходов на социальные выплаты) — приведены в качестве исторического примера бюджетного закрепления расходов на санаторно-курортное лечение работников и оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами; к вопросу о выходе на смену после закрытия листка нетрудоспособности прямого отношения не имеют.
6. Материалы Роспотребнадзора (формы проверочных листов по санитарно-эпидемиологическим требованиям) и формы Роструда о графике работы и типе занятости — вопросы санитарного режима и структуры форм к рассматриваемому вопросу не относятся и приведены как нерелевантные для настоящего анализа.

14. Итоговый вывод по поставленному вопросу

Работник, находящийся на листке нетрудоспособности, закрытом в пятницу, **не обязан выходить на смену, начинающуюся в пятницу**, — такая смена полностью охватывается периодом нетрудоспособности и не отрабатывается; обязанность явиться возникает в момент начала следующей смены по графику сменности, с даты, указанной в листке нетрудоспособности как дата приступления к работе. Выход «в полночь» (00:00 следующего дня) обязателен лишь в том случае, если **именно 00:00 следующего дня является установленным графиком временем начала смены**; во всех остальных конфигурациях это либо часть пропущенной смены (не отрабатывается), либо работа за пределами графика, допустимая только с письменного согласия работника и с соответствующей оплатой (ст. 99, 113, 152, 153 ТК РФ). Недоведение графика сменности до работника и отсутствие локально закреплённого времени начала смены лишают работодателя о выходе «в полночь» правового основания (ст. 57, 100, 103, 104, 190 ТК РФ, ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).