

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Изменение режима рабочего времени работника, имеющего пятерых детей: переход со сменного графика «сутки через трое» на 8-часовой рабочий день или на дневные смены по 11 часов

1. Краткая постановка вопроса

Работник, занятый на условиях сменной работы по графику «одни сутки рабочие / трое суток выходных», имеющий пятерых детей (20 лет — студент, далее 13, 11, 7 и 4 года), желает перейти на один из иных действующих у того же работодателя режимов — либо на 8-часовой рабочий день с двумя выходными (суббота, воскресенье), либо на дневные смены по 11 часов при графике «два рабочих дня / два выходных». Требуется установить: (а) возникает ли у работника в силу закона право требовать такого изменения (в частности, по ст. 93 ТК РФ как у родителя ребёнка, не достигшего 14 лет); (б) является ли смена графика изменением определённых сторонами условий трудового договора, требующим согласия работника, или допустимо одностороннее изменение работодателем в порядке ст. 74 ТК РФ; (в) соответствует ли действующий режим «сутки через трое» нормальной продолжительности рабочего времени и правилам суммированного учёта и подлежит ли переработка оплате; (г) обязан ли работодатель учитывать семейное положение работника при составлении графиков сменности. Ниже каждая версия разобрана отдельно, с указанием условий, при которых она применяется.

2. Юридически значимые факты и их предварительная квалификация

2.1. Состав семьи

Ребёнок	Возраст	Юридическое значение
1-й		

Ребёнок	Возраст	Юридическое значение
	20 лет, студент	Для ст. 93 ТК РФ значения не имеет (старше 14 лет). Учитывается для статуса многодетной семьи (Указ Президента РФ от 23.01.2024 № 63 — при очном обучении до 23 лет)
2-й	13 лет	Является основанием для обязательного установления неполного рабочего времени по ч. 2 ст. 93 ТК РФ
3-й	11 лет	То же
4-й	7 лет	То же
5-й	4 года	То же; определяет длительность периода, на который устанавливается неполное рабочее время

Вывод по п. 2.1. Основание, предусмотренное ч. 2 ст. 93 ТК РФ, у работника возникло и будет сохраняться непрерывно как минимум до достижения 14 лет младшим ребёнком (ориентировочно — ещё около десяти лет), поскольку обстоятельством, дающим право, является наличие **хотя бы одного** ребёнка в возрасте до 14 лет.

2.2. Текущий режим

Сменная работа (ст. 103 ТК РФ) с графиком «сутки через трое». Квалификация этого режима как правомерного или неправомерного зависит от трёх фактов, которые в запросе не раскрыты и подлежат установлению по документам:

1. введён ли у работодателя **суммированный учёт рабочего времени** (ст. 104 ТК РФ) и каков учётный период (месяц, квартал, год — не более года; для работ с вредными и (или) опасными условиями — три месяца, ч. 1 ст. 104 ТК РФ);
2. какова **фактическая продолжительность рабочего времени**, включаемого в табель (входит ли в 24 часа перерыв для отдыха и питания, время сна);
3. закреплён ли **конкретный график** («сутки через трое») в тексте трудового договора или только отсылка к графикам, утверждаемым работодателем.

2.3. Наличие четырёх режимов у работодателя

Сам по себе факт, что в организации предусмотрены четыре режима (8-часовой; 11 часов в день; 11 часов день/ночь; сутки/трое), **не даёт работнику права выбора** режима: локальный нормативный акт, устанавливающий возможные режимы, не является публичной офертой и не порождает у

работника субъективного права на перевод. Однако этот факт имеет существенное доказательственное значение в двух отношениях:

- он ослабляет ссылку работодателя на «условия производства» как основание отказа по ч. 2 ст. 93 ТК РФ (организационная возможность установить желаемый режим презюмируется);
- при наличии вакантных рабочих мест с такими режимами у работодателя возникает обязанность предлагать их в порядке ч. 3 ст. 74 ТК РФ (если изменение режима производится по его инициативе).

2.4. Документы, которые необходимо получить до начала переговоров

- трудовой договор и все дополнительные соглашения (ст. 57, 72 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ), положение о графиках сменности, коллективный договор (ст. 40–44 ТК РФ);
- приказы о введении суммированного учёта и об утверждении графиков сменности за последние 12 месяцев;
- табели учёта рабочего времени и расчётные листки (ст. 136 ТК РФ) — для проверки баланса рабочего времени и оплаты переработки;
- свидетельства о рождении всех детей (подтверждение оснований по ст. 93 ТК РФ).

3. Раздел I. Право на неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) и его соотношение с переходом на 8-часовой рабочий день с двумя выходными

3.1. Содержание права

Часть 2 ст. 93 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ; текст воспроизведён в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) устанавливает: работодатель **обязан** устанавливать неполное рабочее время по просьбе, в частности, **одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет**. Право не зависит от пола работника, стажа, должности, вида работодателя — каких-либо исключений норма не содержит. Формулировка «одного из родителей» означает, что если оба родителя работают у одного и того же работодателя, право реализуется одним из них.

Точка зрения 1 (доминирующая, узкая). Обязанность работодателя ограничена установлением *неполного рабочего времени* — то есть

уменьшением продолжительности рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя), в том числе с разделением рабочего дня на части (ч. 1 ст. 93 ТК РФ). Права требовать перевода на иной, *полный* режим работы (в том числе на «нормальные» 40 часов в неделю пятью восьмичасовыми днями) ст. 93 ТК РФ не даёт. Этот подход опирается на буквальный текст нормы и на то, что неполное рабочее время — это всегда режим с продолжительностью меньше нормальной (ч. 1 ст. 91 ТК РФ — 40 часов в неделю).

Точка зрения 2 (широкая). Часть 2 ст. 93 ТК РФ содержит второе предложение: «...режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства (работы) у данного работодателя». Из этого делается вывод, что работник вправе требовать не только самого факта сокращения времени, но и **определённой конфигурации режима** (например, только дневные смены, определённые дни недели в качестве выходных, определённое время начала и окончания работы), а работодатель может отступить от пожеланий работника лишь при наличии объективно существующих производственных условий, причём бремя доказывания лежит на нём (ст. 56 ГПК РФ; разъяснения о распределении бремени доказывания в трудовых спорах — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Какая позиция применяется. Точка зрения 2 применима в части *конфигурации* неполного рабочего времени; точка зрения 1 — в части *продолжительности*. То есть работник вправе требовать: «неполное рабочее время продолжительностью, например, 32 часа в неделю — четыре рабочих дня по 8 часов с выходными днями воскресенье и понедельник, только в дневное время». Он не вправе требовать: «40 часов в неделю — пять дней по 8 часов, суббота и воскресенье — выходные».

3.2. Ключевое разграничение: «неполное рабочее время» ≠ «8-часовой рабочий день с двумя выходными»

8 часов × 5 дней = 40 часов в неделю — это **нормальная продолжительность рабочего времени** (ч. 2 ст. 91 ТК РФ), то есть полная занятость. Такой режим не является неполным рабочим временем ни по одному признаку. Следовательно:

- **нельзя** получить режим «5 дней по 8 часов, суббота/воскресенье — выходные» на основании ст. 93 ТК РФ;

- **можно** получить его только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), в порядке перевода (ст. 72.1 ТК РФ), либо в порядке изменения условий труда по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ) — см. Раздел II.

При этом внешне близкие варианты, которые **охватываются** ст. 93 ТК РФ и могут быть потребованы:

Вариант	Часов в неделю	Правовая квалификация
4 рабочих дня по 8 часов (3 выходных, включая субботу и воскресенье)	32	Неполная рабочая неделя при полном рабочем дне — прямо названо в ч. 1 ст. 93 ТК РФ
5 рабочих дней по 7 часов	35	Неполный рабочий день
5 рабочих дней по 7,5 часа	37,5	Неполный рабочий день
2 дневные смены по 11 часов + 2 выходных (цикл 4 дня)	38,5 (в среднем за цикл)	По существу неполное рабочее время (уменьшение нормы за учётный период); см. Раздел V

3.3. Срок, на который устанавливается неполное рабочее время

Согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но **не более чем на период наличия обстоятельств**, явившихся основанием. Поскольку обстоятельство — наличие ребёнка до 14 лет, а младшему ребёнку 4 года, режим может быть установлен вплоть до достижения им 14 лет, то есть на длительный срок (при желании работника — бессрочно в пределах этого периода). Работодатель не вправе ограничить срок, например, одним годом, если работник просит иной срок; и наоборот, вправе прекратить режим при исчезновении обстоятельства (достижение 14 лет всеми детьми, изменение семейного положения).

3.4. Процедура

1. **Заявление** в письменной форме (два экземпляра; на одном — отметка о принятии, либо направление заказным письмом с описью вложения и уведомлением). ТК РФ не устанавливает срока рассмотрения такого заявления — это пробел; во избежание неопределённости целесообразно указать в заявлении желаемую дату начала работы и срок для ответа (например, 10 календарных дней).
2. **Документы**: свидетельства о рождении всех детей; документ о совместном проживании (справка о составе семьи) — для подтверждения фактического воспитания. Закон **не требует** представления справки с места работы

второго родителя о том, что он не пользуется аналогичным правом; такое требование допустимо только если оба родителя работают у одного работодателя.

3. **Оформление:** дополнительное соглашение к трудовому договору (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) и приказ. Отсутствие согласия работодателя на условия, выходящие за рамки ст. 93 ТК РФ, не блокирует обязанность установить неполное рабочее время как таковое.
4. **Оплата** — пропорционально отработанному времени или в зависимости от объёма работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ): это прямое и существенное для многодетной семьи последствие, которое нужно взвесить.
5. **Гарантии:** работа на условиях неполного рабочего времени **не влечёт** ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч. 4 ст. 93 ТК РФ). Исключение — специальный (льготный) страховой стаж для досрочного назначения пенсии: периоды работы в режиме неполного рабочего времени исчисляются по фактически отработанному времени (п. 5 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516, — применительно к соответствующим категориям работников).
6. **Норма рабочего времени** за учётный период для работника на неполном рабочем времени **соответственно уменьшается** (ч. 3 ст. 104 ТК РФ) — это исключает квалификацию «недоработки» как прогула или дисциплинарного проступка.

3.5. Практический вывод по Разделу I

- Право на **неполное рабочее время** у работника есть, и работодатель обязан его установить по заявлению — под угрозой ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
- Это право **не тождественно** переходу на 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе: указанный режим — полная норма (40 часов), и основанием для него ст. 93 ТК РФ не является.
- Практически достижимые по ст. 93 ТК РФ конфигурации, максимально близкие к желаемому: **4 дня по 8 часов** (три выходных, включая субботу и воскресенье), **5 дней по 7 или 7,5 часа**, а также **дневные смены по 11 часов с двумя выходными** (см. Раздел V).
- Отказ работодателя установить неполное рабочее время при наличии заявления и подтверждающих документов — незаконен; отказ должен быть мотивирован конкретными производственными условиями, бремя доказывания которых лежит на работодателе.

4. Раздел II. Смена графика сменности: соглашение сторон, перевод или одностороннее изменение работодателем

4.1. Правовая природа условия о режиме рабочего времени

Режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) — **обязательное условие трудового договора** (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Общие вопросы режима регулируются ст. 100 ТК РФ; при сменной работе вводится график сменности (ст. 103 ТК РФ); при невозможности соблюдения ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени вводится суммированный учёт (ст. 104 ТК РФ).

Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается **только по соглашению сторон**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и оформляется письменно (ст. 72 ТК РФ). Одним из таких исключений является ст. 74 ТК РФ.

4.2. Версия 1: конкретный график сменности не является условием трудового договора — работодатель вправе изменить его в одностороннем порядке

Содержание позиции. Если трудовой договор закрепляет лишь *вид* режима («сменная работа», «суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом — квартал») и отсылает к графикам сменности, утверждаемым работодателем, то конкретная ротация (сутки/трое, 2/2, 5/2) условием договора не является. График сменности — организационно-технический документ, который работодатель формирует ежегодно (ежемесячно) с учётом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ и доводит до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения в действие (ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ). При таком построении перевод работника в другую бригаду/на другой график в рамках сменного режима **не требует** его согласия и не образует перевода (ст. 72.1 ТК РФ), поскольку трудовая функция и структурное подразделение не меняются.

Когда применяется: в трудовом договоре нет указания на конкретную ротацию; графики утверждаются приказом работодателя; коллективный договор не относит графики к согласуемым с работниками документам.

Ограничения этой версии (существенные): - соблюдение месячного срока доведения графика (ч. 4 ст. 103 ТК РФ); изменение **уже доведённого** графика

в одностороннем порядке до истечения месяца — нарушение, поскольку работник спланировал отдых; в этом случае требуется согласие работника; - соблюдение запрета работы в течение двух смен подряд (ч. 5 ст. 103 ТК РФ в действующей редакции — с оговоркой «за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом», введенной Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ); - еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ); - наличие перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ); - режим не должен ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ и ЛНА (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

4.3. Версия 2: конкретный график закреплён в трудовом договоре — требуется согласие работника

Содержание позиции. Если в трудовом договоре прямо указано «работа по графику: одни сутки рабочие, трое суток выходных» (либо график согласован как приложение к договору), условие о режиме приобретает договорный характер. Тогда: - изменение на 8-часовой день или на «2/2 по 11 часов» возможно **по соглашению сторон** (ст. 72 ТК РФ) — оформляется дополнительным соглашением; - при отсутствии согласия работника работодатель может изменить условие **только по ст. 74 ТК РФ** — при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), с письменным уведомлением **не позднее чем за два месяца**; при несогласии — с обязательным письменным предложением всех имеющихся в данной местности вакансий, соответствующих квалификации работника либо нижестоящих/нижеоплачиваемых (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); при отсутствии работы или отказе от неё — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ; - **бремя доказывания** наличия организационных или технологических изменений лежит на работодателе (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Ссылка на «производственную необходимость» без документального подтверждения (новая техника, изменение технологии, реорганизация, изменение объёмов и структуры производства) судами не принимается.

Когда применяется: в трудовом договоре зафиксирована конкретная ротация; либо работодатель сам ранее оформил изменение графика дополнительным соглашением, создав практику договорного регулирования (что может учитываться судом как согласованное условие).

4.4. Версия 3: перевод (ст. 72.1 ТК РФ), если вместе с режимом меняется подразделение или должность

Если рабочие места с 8-часовым режимом находятся в другом структурном подразделении, изменение режима фактически означает перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ), что требует письменного согласия работника. Если меняется только режим в рамках того же подразделения и той же трудовой функции — это изменение условия договора (ст. 72 или ст. 74 ТК РФ), а не перевод.

4.5. Отдельно: работодатель — физическое лицо / индивидуальный предприниматель

Для такого работодателя действует специальное правило: об изменении условий трудового договора работник предупреждается письменно **не менее чем за 14 календарных дней**; при этом ИП вправе изменять условия только при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 306 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Сокращённый срок уведомления не отменяет требования о наличии производственных причин.

4.6. Практический вывод по Разделу II

- **Согласия работодателя достаточно** для любого из желаемых вариантов: изменение оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ), а при смене подразделения — переводом (ст. 72.1 ТК РФ). Это единственный беспроblemный путь к режиму «8 часов × 5 дней, суббота/воскресенье — выходные».
- **Односторонне требовать** перехода на другой из четырёх графиков работник не вправе ни по ст. 72, ни по ст. 93 ТК РФ (в части полной занятости).
- **Односторонне изменить** график работодатель может только в пределах сменного режима и при соблюдении ст. 103 ТК РФ (месячный срок, учёт мнения представительного органа); выход за эти пределы — либо ст. 72, либо ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением и доказыванием организационно-технологических причин.
- Обратная сторона: работодатель не вправе и *принудительно* перевести работника, например, на «день/ночь» или на «сутки/трое», если такой график не был условием договора, без его согласия либо без процедуры ст. 74 ТК РФ. Это важный защитный аргумент, если давление на работника будет оказано.

5. Раздел III. Соответствие режима «сутки через трое» нормальной продолжительности рабочего времени; суммированный учёт и оплата переработки

5.1. Допустимость суточных смен как таковых

ТК РФ не устанавливает общего предельного размера продолжительности рабочей смены для всех работников; ограничения предусмотрены для отдельных категорий (ст. 94 ТК РФ — несовершеннолетние, инвалиды, работники с вредными условиями труда и др.) и отраслевыми актами. Следовательно, 24-часовая смена сама по себе не является незаконной. Однако правомерность режима определяется **балансом рабочего времени за учётный период** (ст. 104 ТК РФ) и соблюдением требований об отдыхе.

Обязательные ограничения: - суммированный учёт вводится, когда по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов; учётный период — не более года, а на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — три месяца (ч. 1, 2 ст. 104 ТК РФ); - порядок введения суммированного учёта устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 104 ТК РФ); - норма рабочего времени за учётный период исчисляется исходя из установленной недельной нормы; для работников на неполном рабочем времени — уменьшается (ч. 3 ст. 104 ТК РФ); порядок исчисления нормы — Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н; - перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ); - еженедельный непрерывный отдых — не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ); - запрет работы в течение двух смен подряд (ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

5.2. Арифметика режима «сутки через трое»

Цикл 4 календарных дня, в нём 24 часа работы:

- $24 \text{ ч} / 4 \text{ дня} = \mathbf{6 \text{ часов в среднем за календарный день}}$;
- $6 \text{ ч} \times 7 \text{ дней} = \mathbf{42 \text{ часа в неделю}}$ в среднем;
- за 30-дневный месяц — $7,5 \text{ смен} \times 24 \text{ ч} = \mathbf{180 \text{ часов}}$;
- за год — примерно $91,25 \text{ смены} \times 24 \text{ ч} \approx \mathbf{2 \text{ 190 часов}}$ при норме порядка 1 970–1 975 часов для 40-часовой недели.

Превышение — около 2 часов в неделю, то есть порядка 100–220 часов в год в зависимости от фактического учёта перерывов. Это **систематическая переработка**, заложенная в сам график, а не эпизодическая.

5.3. Три конкурирующие позиции о правомерности такого графика

Позиция А (график незаконен в существующем виде). График, который уже сам по себе даёт превышение нормы за учётный период, противоречит ч. 1 ст. 104 ТК РФ: суммированный учёт вводится именно для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период **не превышала** нормального числа рабочих часов. Систематическое превышение означает, что работодатель использует сверхурочную работу вне установленных законом пределов (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год — ч. 6 ст. 99 ТК РФ), что недопустимо. Следствие: часы сверх нормы за учётный период подлежат оплате как сверхурочные (ч. 1 ст. 99, ст. 152 ТК РФ), а график подлежит пересмотру.

Позиция Б (график правомерен, если часть времени не включается в рабочее время). 24 часа пребывания на работе, как правило, включают перерыв для отдыха и питания (30 минут — 2 часа), а на многих производствах — и время сна, которые в силу ст. 108 ТК РФ (и отраслевых актов) **не включаются** в рабочее время. Если фактическая продолжительность рабочего времени в смене составляет, например, 21–22 часа, годовой баланс может укладываться в норму либо превышать её незначительно. Проверка: данные табелей учёта рабочего времени, положений ЛНА о порядке предоставления перерывов на суточных сменах.

Позиция В (график правомерен при включении дополнительных дней отдыха). Превышение, возникающее в отдельные месяцы, компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха внутри учётного периода (это стандартный приём при суммированном учёте). Если по итогам учётного периода (квартал, год) фактически отработанное время не превышает норму — сверхурочной работы не возникает, и оплата по ст. 152 ТК РФ не требуется.

Что применяется на практике. Определяющим является **баланс за учётный период по данным табеля**. При жалобе в государственную инспекцию труда или иске в суд работодатель обязан подтвердить, что норма за учётный период соблюдена; при отсутствии таких доказательств суды взыскивают оплату сверхурочных. Формальный «арифметический» расчёт по циклу (позиция А) используется как вспомогательный аргумент, поскольку он выявляет системность, но не заменяет проверку баланса.

5.4. Порядок оплаты сверхурочной работы

- Сверхурочная работа — работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени; при суммированном учёте — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).
- Оплата: первые два часа — не менее чем в полуторном размере, последующие часы — не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ). При суммированном учёте «первые два часа» определяются по итогам учётного периода.
- Конституционный Суд РФ указал, что при оплате сверхурочной работы должны учитываться не только тарифная ставка (оклад), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда, — в противном случае снижается реальный уровень оплаты (Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2024 № 33-П).
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни при суммированном учёте оплачивается по правилам ст. 153 ТК РФ с учётом правовых позиций о недопустимости снижения оплаты за часы, фактически отработанные в такие дни (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П); при сменном режиме выходными признаются дни, определённые графиком (ч. 3 ст. 111 ТК РФ), а нерабочие праздничные дни — по ст. 112 ТК РФ.
- Ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ); минимальная доплата — 20 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554). Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ) с исключениями, установленными той же нормой и коллективным договором.
- Вместо повышенной оплаты по заявлению работника возможно предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.5. Процессуальные сроки для взыскания неоплаченной переработки

За разрешением индивидуального трудового спора работник вправе обратиться в суд в течение **трёх месяцев** со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении права; по спорам о невыплате (неполной выплате) заработной платы и иных сумм — в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты (ст. 392 ТК РФ). Обязанность выплаты при увольнении — ст. 140 ТК РФ; проценты за задержку — ст. 236 ТК РФ. При

пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен (ч. 5 ст. 392 ТК РФ; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

5.6. Практический вывод по Разделу III

- Режим «сутки через трое» **допустим по форме**, но **только при условии**, что по итогам учётного периода фактически отработанное время не превышает норму (с учётом исключения перерывов из рабочего времени) либо превышение оплачивается как сверхурочное с соблюдением лимита 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).
- Чистый цикл «24 часа через трое» при включении всех 24 часов в рабочее время даёт в среднем 42 часа в неделю и в этом виде **норме не соответствует** — это самостоятельное нарушение, дающее работнику право требовать перерасчёта и оплаты переработки.
- Проверка требует табелей и ЛНА; без них вывод носит условный характер (см. Раздел VII).

6. Раздел IV. Обязанность работодателя учитывать семейное положение при составлении графиков

6.1. Общее правило: такой обязанности нет

Ст. 103 ТК РФ обязывает работодателя при составлении графиков сменности учитывать **мнение представительного органа работников** в порядке ст. 372 ТК РФ, а не индивидуальные обстоятельства отдельных работников. Семейное положение (количество и возраст детей) само по себе не является фактором, который работодатель обязан учитывать при утверждении графиков. Прямого права «выбора графика» многодетным родителям ТК РФ не устанавливает ни в одной норме.

6.2. Исключения: случаи, когда семейное положение юридически значимо

1. **Неполное рабочее время** (ч. 2 ст. 93 ТК РФ) — для беременной женщины, одного из родителей ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), лица, ухаживающего за больным членом семьи по медицинскому заключению. В этом случае пожелания работника о режиме обязательны для работодателя в пределах, рассмотренных в Разделе I.
2. **Ночная работа**: женщины с детьми до трёх лет, инвалиды, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи по медицинскому заключению, могут привлекаться к работе

в ночное время только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний; они должны быть письменно ознакомлены с правом отказаться (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). Прямого отношения к пятилетним/семилетним детям нет, но при наличии ребёнка-инвалида или медицинского заключения норма применяется.

3. **Сверхурочная работа и направление в командировку:** женщины с детьми до трёх лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи по медицинскому заключению, — только с письменного согласия (ч. 4 ст. 99, ст. 259 ТК РФ). Работники, имеющие трёх и более детей до 18 лет, — в командировки не направляются без письменного согласия до достижения младшим ребёнком 14 лет (ст. 259 ТК РФ в действующей редакции). **Это прямо относится к ситуации работника** (пятеро детей, младшему 4 года) — при командировках и работе в ночное время/сверхурочно в соответствующих случаях требуется его письменное согласие.
4. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:** гарантии ст. 261 ТК РФ распространяются на беременных женщин, женщин с детьми до трёх лет, одиноких матерей с ребёнком до 14 лет (ребёнком-инвалидом до 18 лет), а также на иных лиц, воспитывающих детей без матери (ст. 264 ТК РФ). При наличии статуса единственного родителя (отца) — гарантии применимы.
5. **Ежегодный отпуск в удобное время** — работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ). У работника трое детей младше 12 лет (11, 7, 4) — право возникает.
6. **Отпуск без сохранения заработной платы** — работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, — до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Право возникает.

6.3. Локальные гарантии

Если в правилах внутреннего трудового распорядка, положении о графиках, коллективном договоре или отраслевом соглашении (ст. 45–48 ТК РФ) предусмотрены приоритеты при составлении графиков (например, для многодетных, одиноких родителей, лиц с детьми до определённого возраста), работодатель **обязан** их соблюдать (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Нарушение — нарушение трудового законодательства, влекущее ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ. Локальные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ); условия договоров, ограничивающие права, недействительны (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

6.4. Дискриминационный аспект

Запрещается дискриминация в сфере труда, в том числе в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ). Семейное положение прямо не названо, но перечень открыт. Использование многодетности как основания для ущемления при распределении графиков (например, систематическая постановка в ночные смены «в наказание» или отказ в неполном рабочем времени по мотивам «многодетным не место на этой должности») может квалифицироваться как дискриминация, однако доказывание дискриминационного мотива крайне затруднено; практика по таким искам немногочисленна. Разъяснения о применении законодательства о труде лиц с семейными обязанностями даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15.

6.5. Практический вывод по Разделу IV

- Единой обязанности «учитывать пятерых детей при составлении графиков» закон не устанавливает.
- Реальные правовые рычаги: заявление по ст. 93 ТК РФ (работает всегда), письменное согласие на командировки/ночные/сверхурочные (ст. 259, ч. 5 ст. 96, ч. 4 ст. 99 ТК РФ), право на отпуск в удобное время (ст. 262.2 ТК РФ), отпуск без сохранения зарплаты (ст. 263 ТК РФ) и — при наличии — локальные гарантии.

7. Раздел V. Сопоставление запрошенных вариантов

Вариант	Продолжительность	Основное правовое основание	Обязан ли работодатель	Ключевые последствия и риски
1. 8 часов x 5 дней, суббота и воскресенье — выходные	40 ч/нед (полная норма)	Ст. 72 ТК РФ (соглашение) либо ст. 72.1 (перевод) / ст. 74 (инициатива работодателя)	Нет — ст. 93 ТК РФ не применима (нет неполного времени)	Оплата в полном объеме; риск отказа; путь — переговоры, ссылка на наличие такого режима у работодателя, профсоюз, коллективный договор

Вариант	Продолжительность	Основное правовое основание	Обязан ли работодатель	Ключевые последствия и риски
1-А. 4 дня по 8 часов (или 5 дней по 7/7,5 часа)	32 / 35 / 37,5 ч/нед	Ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ; ч. 3 ст. 104 ТК РФ	Да	Снижение оплаты пропорционально (ч. 3 ст. 93 ТК РФ); отпуск и стаж не уменьшаются (ч. 4 ст. 93 ТК РФ); график — по пожеланиям работника
2. 2 дневные смены по 11 часов, 2 выходных	38,5 ч/нед в среднем за цикл	Ст. 93 ТК РФ (по существу — неполное рабочее время) либо ст. 103 / 72 ТК РФ (изменение графика)	Да, при оформлении как неполное рабочее время; при ином оформлении — по соглашению/ ст. 103	Отсутствие ночных часов; перерыв по ст. 108 ТК РФ; при суммированном учёте — контроль баланса; оплата пропорциональна факту
3. 11 часов день/ночь (2/2)	38,5 ч/нед в среднем	Ст. 103 ТК РФ; ст. 96, 154 ТК РФ	Только по соглашению либо по ст. 74 ТК РФ	Ночные часы: сокращение на 1 час и доплата $\geq 20\%$; спорность в части запрета двух смен подряд (ч. 5 ст. 103 ТК РФ); повышенная нагрузка при пяти детях
4. Сохранение режима «сутки/трое»	≈ 42 ч/нед в среднем	Ст. 103, 104, 99, 152 ТК РФ	—	Возможна доплата за сверхурочные и перерасчёт; необходимо проверить

Вариант	Продолжительность	Основное правовое основание	Обязан ли работодатель	Ключевые последствия и риски
				табели и учётный период

Комментарий к варианту 2. Средняя продолжительность рабочего времени (38,5 часа в неделю) **ниже** нормальной (40 часов, ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Юридически это даёт основание квалифицировать режим как неполное рабочее время (сокращение нормы за учётный период), что позволяет требовать его установления по ч. 2 ст. 93 ТК РФ с режимом «в соответствии с пожеланиями работника». Дополнительный аргумент: такой график уже предусмотрен у работодателя, то есть организационно реализуем.

Комментарий к варианту 3. Помимо ночных ограничений, следует учитывать неоднозначность толкования ч. 5 ст. 103 ТК РФ (запрет работы в течение двух смен подряд): одна позиция — запрещена работа в двух сменах подряд одним работником, что делает комбинацию «дневная + ночная смена» проблематичной; другая — запрет адресован случаям, когда работник после окончания смены заступает в следующую без межсменного отдыха, и график «день — ночь — два выходных» допустим при наличии достаточного отдыха между сменами. При планировании этого варианта целесообразно опираться на ЛНА работодателя и разъяснения ГИТ.

8. Раздел VI. Алгоритм действий работника

Шаг 1. Заявление. Подаётся письменно, в двух экземплярах (второй — с отметкой о принятии) либо направляется заказным письмом с описью вложения. Содержание: - ссылка на ч. 2 ст. 93 ТК РФ и на возраст детей (с приложением копий свидетельств о рождении); - просьба установить неполное рабочее время с указанием конкретной конфигурации: продолжительность рабочей недели, рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы, только дневные смены (при необходимости); - желаемая дата начала; - просьба о письменном ответе в установленный срок; - параллельно (в случае готовности работодателя) — просьба рассмотреть перевод на 8-часовой режим по ст. 72 / 72.1 ТК РФ.

Шаг 2. Оформление при согласии. Дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ) + приказ; ознакомление с новым графиком; при введении суммированного учёта — проверка, что норма за учётный период уменьшена (ч. 3 ст. 104 ТК РФ).

Шаг 3. При отказе. Требовать письменный отказ с указанием причин. Отказ должен содержать конкретные производственные условия, препятствующие установлению режима. Формулировки «по производственной необходимости» без расшифровки — слабый аргумент для работодателя в споре.

Шаг 4. Способы защиты. - государственная инспекция труда: ст. 353, 356, 357 ТК РФ; предписание об устранении нарушения; ответственность работодателя по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (для должностных лиц — предупреждение или штраф; для юридических лиц — штраф), по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ — за невыплату заработной платы; - прокуратура: ст. 10, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»; - суд: ст. 391 ТК РФ, ст. 392 ТК РФ (три месяца по спорам о праве на режим; один год — по требованиям о выплатах); освобождение от судебных расходов — ст. 393 ТК РФ; - комиссия по трудовым спорам — ст. 384–390 ТК РФ (если создана); - профсоюз: учёт мотивированного мнения выборного органа — ст. 372, 373 ТК РФ; коллективные переговоры — гл. 6 ТК РФ.

Шаг 5. Чего делать нельзя. Самовольно изменять режим (не выходить в смену по графику, выходить в «свои» дни) — это дисциплинарный проступок, вплоть до увольнения за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; ст. 192, 193 ТК РФ). До разрешения спора режим сохраняется; исключение — случаи, когда график противоречит закону (например, нарушен ст. 110 ТК РФ) — и тогда надлежит фиксировать нарушение и обращаться в ГИТ, а не отказываться от работы.

Шаг 6. Альтернативы для переговоров. Если работодатель отказывает в полном наборе условий, возможны компромиссы: гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ), дистанционная работа (гл. 49.1 ТК РФ) или надомный труд (гл. 49 ТК РФ) — при согласии обеих сторон; при отсутствии согласия — только неполное рабочее время по ст. 93 ТК РФ как безусловная гарантия.

9. Раздел VII. Оговорки и пределы настоящего разбора

1. Выводы сделаны при отсутствии текста трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, положения о графиках сменности и коллективного договора. От того, закреплён ли конкретный график в договоре, зависит выбор между ст. 72 и ст. 74 ТК РФ (Раздел II).
2. Пол работника не указан. Для женщины дополнительно применимы ст. 253 ТК РФ и нормы предельно допустимых нагрузок при подъёме и перемещении тяжестей (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162); для отца-единственного родителя — ст. 264 ТК РФ.

3. Наличие или отсутствие у ребёнка инвалидности не указано. При наличии ребёнка-инвалида до 18 лет объём гарантий расширяется (ч. 2 ст. 93, ч. 5 ст. 96, ст. 259, ст. 262, 263 ТК РФ).
4. Наличие суммированного учёта и его учётный период не подтверждены. Без этого невозможно окончательно оценить правомерность режима «сутки через трое» (Раздел III) и наличие переработки.
5. Отраслевые соглашения (ст. 45–48 ТК РФ) могут устанавливать дополнительные гарантии и ограничения; их действие в отношении конкретного работодателя требует проверки.
6. Техническое замечание по источникам: в представленных материалах ст. 103 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ приведена без оговорок «за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом», введённых Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ. Для целей разбора применяется действующая редакция с указанными оговорками.
7. Судебная практика по конкретным делам в открытых источниках фрагментарна; приведённые правовые позиции (Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 и от 29.05.2018 № 15, Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П и от 27.06.2024 № 33-П) носят обязательный или ориентирующий характер и должны применяться с учётом фактических обстоятельств.

10. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3, 8, 9, 22, 57, 64, 72, 72.1, 74, 77 (п. 7 ч. 1), 81 (пп. «а» п. 6 ч. 1), 91, 93, 94, 96, 99, 100, 102, 103, 104, 108, 110, 111, 112, 136, 140, 152, 153, 154, 157, 189, 190, 192, 193, 236, 253, 254, 256, 259, 261, 262, 262.1, 262.2, 263, 264, 306, 353, 356, 357, 372, 373, 384–390, 391, 392, 393 (в ред. Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ; ст. 93 — в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ; ст. 103 — в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ и от 14.07.2022 № 273-ФЗ). — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>
3. Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ (в части введения ч. 2 ст. 93 ТК РФ).
4. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части ст. 72, 74, 103, 104, 306 ТК РФ).
5. Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ (в части ч. 4 и 5 ст. 103 ТК РФ).

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27.
7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 56 (бремя доказывания).
8. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10, 27.
9. Указ Президента Российской Федерации от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей».
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.07.2002 № 516 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии...»: п. 5.
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».
13. Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

Акты судебных органов

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в частности, п. 21 — распределение бремени доказывания при изменении условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ; разъяснения о сроках обращения в суд).
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П (оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни).
4. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2024 № 33-П (оплата сверхурочной работы: учёт компенсационных и стимулирующих выплат).