

УДК 34**Особенности правового регулирования ненормированного труда и сверхурочной работы: сравнительный аспект законодательства РФ и Китая****Макаревич Марина Леонидовна**

Кандидат исторических наук, доцент,
кафедра гражданского и трудового права,
Северо-Западный институт управления,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
199178, Российская Федерация, Санкт-Петербург, В.О., Средний пр-т, 57;
e-mail: makarevich-ml@ranepa.ru

Ковалевская Милослава Дмитриевна

Студент,
Северо-Западный институт управления,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
199178, Российская Федерация, Санкт-Петербург, В.О., Средний пр-т, 57;
e-mail: mkovalevskaya-22@edu.ranepa.ru

Чжан Хуни

Студент,
Северо-Западный институт управления,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
199178, Российская Федерация, Санкт-Петербург, В.О., Средний пр-т, 57;
e-mail: khchzhan-22-01@edu.ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования ненормированного рабочего дня в Российской Федерации (РФ), включая отсутствие четких критериев его установления, злоупотребления со стороны работодателей и недостаточную защиту прав работников. Проводится сравнительный анализ законодательства РФ и Китайской Народной Республики (КНР) в сфере регулирования ненормированного труда, выявляются ключевые различия и преимущества китайской правовой модели. На основе изучения опыта КНР предлагаются возможные пути совершенствования российского трудового законодательства, направленные на усиление гарантий для работников и предотвращение злоупотреблений. Исследование опирается на анализ нормативно-правовых актов, судебной практики и научных публикаций. Результаты работы могут быть полезны для дальнейшего реформирования трудового права в РФ.

Для цитирования в научных исследованиях

Макаревич М.Л., Ковалевская М.Д., Чжан Хуни. Особенности правового регулирования ненормированного труда и сверхурочной работы: сравнительный аспект законодательства РФ и Китая // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 4А. С. 282-291.

Ключевые слова

Ненормированный рабочий день, трудовое право, сравнительный анализ, законодательство РФ, законодательство КНР, защита прав работников.

Введение

Одной из ключевых проблем в регулировании ненормированного рабочего дня является отсутствие четкого разграничения между ним и сверхурочной работой. В соответствии со ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа – это «работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период». В то же время ст. 101 ТК РФ относит ненормированный рабочий день к особому режиму работы, при котором сотрудники могут эпизодически привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормального графика («особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени»). Законодательство предусматривает, что перечень должностей с ненормированным рабочим днем фиксируется в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Однако если работник трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный день может быть установлен только при полном рабочем дне, но сокращенной рабочей неделе (ст. 101 ТК РФ).

Основное отличие сверхурочной работы от ненормированного дня заключается в эпизодичности последнего, что является оценочной категорией. При этом сверхурочная работа строго ограничена: не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ). Кроме того, для ее выполнения требуется письменное согласие работника, а данные о привлечении к ней направляются в Роструд. В случае с ненормированным рабочим днем таких требований нет: распоряжение работодателя может быть как письменным, так и устным. Важным отличием является компенсация. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: не менее чем в полуторном за первые два часа и не менее чем в двойном за последующие (ст. 152 ТК РФ). При ненормированном рабочем дне компенсация ограничивается дополнительным оплачиваемым отпуском, что не всегда справедливо, особенно при работе в ночное время. Ст. 154 ТК РФ гарантирует повышенную оплату за труд в ночные часы, однако судебная практика часто отказывает в такой компенсации работникам с ненормированным графиком, ссылаясь на отсутствие прямых указаний в законе.

Таким образом, можно выделить следующие основные проблемы правового регулирования:

- Несовершенство законодательства ввиду отсутствия четких критериев и ограничений для ненормированного рабочего дня.

- Недостаточный надзор за соблюдением норм труда со стороны государственных органов.
- Неоднозначность и отсутствие единого образца в применении правовых норм на практике.
- Недостаточная защита прав работников, так как многие сотрудники не осведомлены о своих правах или избегают их отстаивать.
- Отсутствие гарантированной оплаты за работу в ночное время или сверхурочные часы при ненормированном графике.

Таким образом, реформирование трудового законодательства РФ в данной сфере требует комплексного подхода, направленного на усиление гарантий для работников и устранение существующих правовых пробелов.

Основные положения

Для получения представления о возможных способах решения данной проблемы, предлагаем обратиться к законодательству КНР по вопросу регулирования ненормированного рабочего дня.

Соответствующие положения о системе переменного рабочего времени

4) Нормативно-правовые акты общегосударственного значения

Законодательная система Китая состоит как из центрального, так и из местного законодательства. На центральном законодательном уровне система ненормированного рабочего дня изучается на основе таких законов и нормативных актов, как Закон о труде Китайской Народной Республики, Меры по утверждению и Положения Госсовета о рабочем времени работников или соответствующие программные документы. Меры по утверждению устанавливают предварительные условия и уровни утверждения системы ненормированного рабочего дня, но не содержат подробных положений о процессе утверждения, последующем контроле и наказаниях, а также о защите права работников на отдых. Постановления Государственного совета о продолжительности рабочего времени работников в основном предусматривают восьмичасовую систему рабочего времени. Трудовой закон предусматривает, что работодатели должны пройти специальную процедуру утверждения, прежде чем применять систему ненормированного рабочего дня, и предусматривает, что работодатели, претендующие на применение этой системы, должны собрать письменные мнения представителей работников, а утверждающий орган должен провести расследование на месте, чтобы проверить производственную ситуацию на предприятии и узнать мнение работников. Однако Трудовое законодательство не предусматривает проверки выполнения работодателем требований системы после ее внедрения, а также не определяет меры наказания для работодателей, нарушающих систему.

С появлением новых отраслей и новых видов работ в эпоху Интернета общественность продолжает высказывать возражения против основополагающих положений системы ненормированного рабочего дня, а также положений для менеджеров высшего звена. Однако за последние тридцать лет китайские правовые документы о системе ненормированного рабочего дня не смогли уследить и усовершенствовать, и даже отстали от текущей экономической ситуации.

5) Нормативно-правовые акты местного значения

Местные органы власти на всех уровнях, основываясь на положениях центрального законодательства, в сочетании с местными особенностями системы переменного рабочего

времени предприняли смелую попытку, народные правительства провинций, автономных районов и муниципалитетов, непосредственно подчиняющиеся законодательству центрального правительства, уделяют особое внимание различным вопросам. В провинции Сычуань установлено, что система ненормированного рабочего дня распространяется и на подразделения, не являющиеся предприятиями. В провинции Гуандун установлено, что государственные органы, учреждения, общественные организации, индивидуальные экономические организации и частные некоммерческие организации также могут подпадать под действие системы ненормированного рабочего дня. Оба города расширили сферу применения системы, а провинция Гуандун даже включила органы и учреждения в сферу действия реформы.

В Тяньцзине установлено, что декларация о системе ненормированного рабочего дня подлежит проверке на месте в подразделении заявителя только в случае необходимости. Однако в провинции Гуандун оговаривается, что проверка на месте не является необходимой в зависимости от фактических потребностей. В ней также предусмотрено, что срок подачи работодателем заявления о применении системы ненормированного рабочего дня составляет один год, а максимум - два года. В Пекине установлено, что срок реализации утверждения предприятия составляет от одного до трех лет. Провинция Чжэцзян предусматривает, что срок действия утверждения системы ненормированного рабочего дня составляет один год. Шэньчжэнь предусматривает, что срок действия первоначальных заявок обычно составляет один год, а срок действия повторного утверждения может быть продлен до двух лет. Провинция Аньхой взяла на себя инициативу по нарушению правил, касающихся процедур утверждения, освободив от административного утверждения высший управленческий персонал, так что таким сотрудникам не нужно проходить административные процедуры утверждения при применении системы ненормированного рабочего дня. Провинция Гуандун налагает штрафы на работодателей, которые используют систему ненормированного рабочего дня для ущемления прав и интересов работников в строгом соответствии с Положением о надзоре за безопасностью труда. Провинция Шэньчжэнь устанавливает, что работодатели, нарушившие правила или не устранившие их, не имеют права повторно подавать заявление на применение системы ненормированного рабочего дня. В Шэньчжэне установлено, что работодатели, нарушившие правила или не исправившие ситуацию, не имеют права повторно подавать заявку на участие в системе ненормированного рабочего дня, и что административный персонал, выдающий разрешение, также несет ответственность за любые ошибки, возникшие в процессе выдачи разрешения.

Несмотря на то, что правила системы ненормированного рабочего дня различаются в зависимости от места, в целом видно, что местная система ненормированного рабочего дня в Китае прошла путь от копирования положений центрального законодательства до постепенного перехода к местным особенностям, и находится на пути ко все более конкретному, стандартизированному и разумному процессу утверждения. С течением времени система ненормированного рабочего дня, сформулированная много лет назад, с трудом адаптируется к потребностям развития общества, и в местном законодательстве произошел определенный прорыв по сравнению с положениями центрального уровня, которые занимают передовые позиции в законодательстве и обеспечивают ценную и мощную правовую основу для новых видов труда на фоне оцифровки. В то же время законодательный путь системы ненормированного рабочего дня в разных местах и результаты пробного применения дают очень полезный опыт для плавного продвижения центральной законодательной работы.

Характеристики системы ненормированного рабочего дня

1. Гибкость рабочего времени. В отличие от фиксированных 8 часов в день или 44 часов в неделю при стандартной системе работы, система ненормированного рабочего дня, являясь разновидностью гибкой системы работы, не имеет жестких требований в отношении рабочего времени. На большинстве должностей, где практикуется ненормированный рабочий день, нет четкой границы между рабочим временем и временем отдыха, и рабочее время работников часто зависит от выполнения их задач, обычно в виде сосредоточенного труда и сосредоточенного отдыха, или прерывистого труда и прерывистого отдыха.

2. Относительная определенность оплаты труда. В настоящее время, согласно положениям соответствующих правовых документов в Китае, работники, применяющие гибкую систему работы, как правило, не имеют права на оплату сверхурочных. Статья 13 Временного положения о выплате заработной платы, принятого бывшим Министерством труда в 1994 году, гласит, что «на работников, работающих ненормированный рабочий день, не распространяются вышеуказанные положения о выплате сверхурочных», то есть на них не распространяются «нормы выплаты сверхурочных при стандартном рабочем дне». С другой стороны, поскольку основной целью работы по системе ненормированного рабочего дня является выполнение трудовых задач, излишнее время, затраченное на выполнение трудовых задач, не оплачивается больше. Поэтому, в отличие от «больше работы - больше зарплата» при стандартной системе рабочего времени, вознаграждение работников, работающих по гибкой системе, является относительно определенным.

3. Ограничения в сфере применения. По сравнению с общепринятой системой стандартного рабочего времени, свободный атрибут ненормированного рабочего дня определяет ограниченную сферу его применения. С одной стороны, всеобщее применение ненормированного рабочего дня к работникам усложнит управление предприятиями; с другой стороны, это побудит предприятия злоупотреблять системой для эксплуатации работников, тем самым разрушая хорошую социальную производственную среду. Поэтому закон должен ограничить применение этой гибкой системы работы. Согласно статье 4 «Меры по утверждению предприятиями системы неопределенного рабочего времени и комплексного расчета рабочего времени», предприятия могут применять систему неопределенного рабочего времени только в отношении некоторых специальных должностей и работников, которые не могут следовать стандартной системе рабочего времени в силу характера своей работы, например, руководителей, занимающихся важными делами на ежедневной основе, полевых работников, которым трудно рассчитать количество рабочих часов, и работников маркетинга, которые в основном зависят от объема бизнеса для получения вознаграждения.

4. Специфика применяемых процедур. Ненормированный рабочий день способствует гибкому использованию труда на предприятиях и предоставляет им большую свободу в регулировании рабочего времени. Поэтому, чтобы избежать неявного повышения трудоемкости работниками под предлогом ненормированного рабочего дня, гибкий график работы не может применяться напрямую, как стандартная система рабочего времени, а должен быть сначала рассмотрен и утвержден административными органами. Меры по утверждению содержат положения о порядке представления отчетности и подачи заявки на утверждение введения ненормированного рабочего дня предприятиями, находящимися в непосредственном подчинении Центрального правительства, и местными предприятиями; предприятия должны представить отчетность и утвердить введение ненормированного рабочего дня в соответствии с

установленными процедурами, прежде чем он вступит в силу.

Текущее состояние законодательства об охране труда в отношении ненормированного рабочего дня

В настоящее время в Китае документы о ненормированном рабочем дне в основном представляют собой местные судебные документы и местные нормативные документы, а законодательных положений о ненормированном рабочем дне не так много. Статья 36 Закона о труде Китайской Народной Республики (далее - Закон о труде) устанавливает стандартную систему рабочего времени, при которой ежедневная продолжительность рабочего дня не превышает восьми часов, а средняя продолжительность рабочего дня в неделю не превышает сорока четырех часов. Система ненормированного рабочего дня лишь вкратце описана в статье 39, а Меры по утверждению, принятые Китаем в 1994 году, содержат общие положения о процедурах утверждения и сфере применения системы ненормированного рабочего дня. Кроме того, право работников на отдых, как важное право, закреплено в статье 43 Конституции и статье 3 Закона о труде. Что касается вознаграждения работников за сверхурочную работу, то статья 44 Закона о труде в общих чертах определяет размер вознаграждения, которое работники должны получать за сверхурочную работу при различных обстоятельствах. Соответствующие законы и подзаконные акты не содержат подробных положений об оплате сверхурочной работы при стандартной системе рабочего времени, и еще большее отсутствие конкретных положений о сверхурочной работе при ненормированном рабочем дне. Как видно из приведенного выше законодательного статуса, китайский Закон о труде и другие соответствующие законы содержат более широкие положения о системе ненормированного рабочего дня, но не содержат четких положений о конкретном рабочем времени, стандартах оплаты труда и режиме отдыха при системе ненормированного рабочего дня 7. Кроме того, соответствующие законодательные положения устарели, и с течением времени и развитием новых отраслей, таких как интернет-индустрия, трудно адаптироваться к защите трудовых прав и интересов в условиях ненормированного рабочего дня в современном обществе.

Текущая ситуация с защитой труда при системе ненормированного рабочего дня

Система ненормированного рабочего дня дает предприятиям большое пространство для свободы, китайские законы и правила о системе ненормированного рабочего дня в соответствующих положениях работодателя в определенной степени сдерживают, чтобы избежать злоупотребления правом играть определенную роль. Однако в результате анализа законодательного статуса системы можно обнаружить, что более высокая эффективность закона о системе ненормированного рабочего времени является слишком общей, а относительно конкретные положения содержатся в основном в местных правовых документах, что привело к тому, что система ненормированного рабочего времени в конкретном применении вызывает ряд проблем.

Прежде всего, отсутствие конкретного и четкого определения времени ненормированного рабочего дня привело к тому, что на практике многие предприятия под предлогом ненормированного рабочего дня незаконно увеличивают интенсивность труда и избегают оплаты сверхурочных, что нарушает право работников на отдых и лишает их права на

одновременную оплату труда. Многие интернет-предприятия приняли систему «996», характеризующуюся высокой напряженностью труда и даже феноменом «смерти от переутомления», что представляет собой серьезную проблему для защиты права работников на жизнь и здоровье. Во-вторых, в национальных законах и нормативных актах нет четких положений о порядке утверждения ненормированного рабочего графика, что делает процесс утверждения более формализованным. Кроме того, на практике надзор за работодателями со стороны департамента труда является относительно слабым, поэтому цена нарушения прав и интересов работников для многих предприятий невелика, а работникам не предоставляются надлежащие средства правовой защиты в случае нарушения их прав и интересов.

Право работников на отдых является одним из основных прав человека, защищаемых Конституцией. По сравнению с экономическими интересами предприятий право работников на отдых, очевидно, находится на более высоком уровне. В последние годы Китай достиг значительных результатов в области охраны труда, но все еще трудно избежать многих проблем, возникающих на практике, таких как повышение работодателями интенсивности труда в нарушение закона, нарушение права работников на отдых и частые случаи «смерти от переутомления», что предъявляет повышенные требования к активному выполнению обязательств и обязанностей государства, и поэтому требует от него. Поэтому государству необходимо принять эффективные меры, чтобы помочь работникам реализовать это право.

Заключение

Анализ законодательства КНР в сфере регулирования ненормированного рабочего дня позволяет выделить ряд мер, которые могут быть заимствованы для устранения пробелов в российском трудовом законодательстве.

Во-первых, может быть целесообразно ввести обязательную процедуру утверждения ненормированного графика работодателем через государственные органы, как это предусмотрено в КНР, с обязательным учетом мнения представителей работников и проверкой условий труда. Это позволит минимизировать злоупотребления.

Во-вторых, следует законодательно закрепить предельные нормы переработки (например, аналогичные китайскому ограничению в 120 часов в год) и обязать работодателей документально фиксировать все случаи привлечения к работе за пределами нормального графика. Кроме того, важно четко предусмотреть повышенную оплату за труд в ночное время и сверхурочные часы, исключив противоречия в судебной практике. Применение китайского опыта по усилению надзора за работодателями, включая штрафные санкции за нарушения, и расширение гарантий для работников (например, увеличение продолжительности дополнительного отпуска пропорционально переработке) позволит сбалансировать интересы сторон трудовых отношений.

Проведенный сравнительный анализ законодательства РФ и КНР в сфере регулирования ненормированного рабочего дня выявил существенные пробелы в российской правовой системе, включая отсутствие четких критериев, слабый контроль за соблюдением норм и недостаточные гарантии для работников. Китайский опыт демонстрирует эффективность таких механизмов, как административное утверждение графика, жесткие лимиты переработки, прозрачные процедуры фиксации переработок и усиленная ответственность работодателей. Реализация подобных мер в РФ позволит не только устранить существующие противоречия, но и создать сбалансированную систему, защищающую права работников без ущемления

интересов бизнеса. Таким образом, совершенствование российского трудового законодательства требует комплексного подхода, основанного на адаптации лучших зарубежных практик с учетом национальной специфики.

Библиография

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. Закон КНР "О труде" (中华人民共和国劳动法) : принят 05.07.1994, в ред. от 29.12.2018 // Официальный сайт ВСНП КНР. - URL: <http://www.npc.gov.cn> (дата обращения: 02.05.2025).
3. Письмо Минтруда РФ от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616 "О привлечении к работе во внеурочное время".
4. Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утв. приказом Роструда от 11.11.2022 № 253.
5. Разъяснение Роструда от 20.02.2023 № 176662 // Онлайнинспекция.рф. - URL: <https://онлайнинспекция.рф> (дата обращения: 02.05.2025).
6. Алиева Е.В., Вартанова А.А. Отличие сверхурочной работы от ненормированного рабочего дня // Инновационная наука. - 2018. - № 6. - С. 153-154. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otlichie-sverhurochnoy-raboty-ot-nenormirovannogo-rabochego-dnya> (дата обращения: 02.05.2025).
7. Передерин С.В. Правовое регулирование режима ненормированного рабочего времени: плюсы и минусы // Вестник ВГУ. Серия: Право. - 2021. - № 1 (44). - С. 70-79. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-rezhima-nenormirovannogo-rabochego-vremeni-plyusy-i-minusy> (дата обращения: 02.05.2025).
8. Ненормированный рабочий день и сверхурочная работа. Разъяснения Роструда // Охрана труда и техника безопасности. - 2020. - № 2. - С. 24-28. - EDN ECGLRI.
9. Порядок рассмотрения заявок на введение ненормированного рабочего времени в провинции Гуандун (广东省劳动和社会保障厅关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批管理办法). - 2009. - № 8.
10. Временный порядок управления рабочим временем в провинции Аньхой (安徽省企业工作时间管理暂行办法). - 1995. - № 225.
11. Лань Шожун Почему отдых становится правом: анализ природы и ценности права трудящихся на отдых // Юридическое обозрение. - 2014.
12. Цай Чан Следует ли поддерживать требование оплаты сверхурочной работы со стороны топ-менеджеров // Социальное обеспечение Китая. - 2019. - С. 55.
13. Се Цзэнъи Трансформация модели правового регулирования трудовых отношений в Китае // Общественные науки Китая. - 2017. - № 2.
14. Чжао Хунмэй О недостатках, ценностных функциях и совершенствовании системы рабочего времени в Китае // Глобальное правовое обозрение. - 2020. - С. 52.

Legal Regulation of Irregular Working Hours and Overtime: A Comparative Analysis of Russian and Chinese Legislation

Marina L. Makarevich

PhD in Historical Sciences, Associate Professor,
Department of Civil and Labor Law,
North-West Institute of Management,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
199178, 57 Sredny ave., Vasilievsky Island, Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: makarevich-ml@ranepa.ru

Miloslava D. Kovalevskaya

Student,
North-West Institute of Management,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
199178, 57 Sredny ave., Vasilievsky Island, Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: mkovalevskaya-22@edu.ranepa.ru

Zhang Huni

Student,
North-West Institute of Management,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
199178, 57 Sredny ave., Vasilievsky Island, Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: khchzhan-22-01@edu.ranepa.ru

Abstract

This article examines the legal challenges surrounding irregular working hours in the Russian Federation (RF), including the lack of clear criteria for their establishment, employer abuses, and insufficient protection of workers' rights. A comparative analysis of labor legislation in the RF and the People's Republic of China (PRC) is conducted, highlighting key differences and advantages of the Chinese legal model. Drawing on China's experience, the study proposes potential improvements to Russian labor legislation aimed at strengthening worker protections and preventing abuses. The research is based on an analysis of regulatory acts, judicial practice, and academic publications. The findings may contribute to further reforms of labor law in the RF.

For citation

Makarevich M.L., Kovalevskaya M.D., Zhang Huni (2025) Osobennosti pravovogo regulirovaniya nenormirovannogo truda i sverkhurochnoy raboty: sravnitelnyy aspekt zakonodatelstva RF i Kitaya [Legal Regulation of Irregular Working Hours and Overtime: A Comparative Analysis of Russian and Chinese Legislation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (4A), pp. 282-291.

Keywords

Irregular working hours, labor law, comparative analysis, Russian legislation, Chinese legislation, protection of workers' rights.

References

1. The Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 No. 197-FZ (as amended on 04/07/2025) // Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1 (Part 1). - Art. 3.2. The Law of the People's Republic of China "On Labor" : adopted on 05.07.1994, as amended. dated December 29, 2018 // Official website of the National People's Congress of China. - URL: <http://www.npc.gov.cn> (date of application: 05/02/2025).
3. Letter of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 10/29/2018 No. 14-2/OOG-8616 "On employment after hours".
4. Guidelines on compliance with mandatory requirements of labor legislation, approved by Rostrud Order No. 253 dated 11.11.2022.

5. Explanation of Rostrud dated 02/20/2023 No. 176662 // Onlininspektion.rf. - URL: <https://онлайнинспекция.рф> (date of application: 05/02/2025).
6. Alieva E.V., Vartanova A.A. The difference between overtime and irregular working hours // Innovative science. - 2018. - No. 6. - Pp. 153-154. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otliche-sverhurochnoy-raboty-ot-nenormirovannogo-rabochego-dnya> (date of request: 05/02/2025).
7. Pereдерin S.V. Legal regulation of irregular working hours: pros and cons // Bulletin of the VSU. Series: Law. - 2021. - № 1 (44). - Pp. 70-79. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-rezhima-nenormirovannogo-rabochego-vremeni-plyusy-i-minusy> (date of application: 05/02/2025).
8. Irregular working hours and overtime. Explanations of Rostrud // Labor protection and safety. - 2020. - No. 2. - pp. 24-28. - EDN ECGLRI.
9. The order of consideration of applications for the introduction of irregular working hours in Guangdong province (广东省劳动和社会保障厅关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批管理办法). - 2009. - No. 8.
10. Temporary procedure for time management in Anhui province (安徽省企业工作时间管理暂行办法). - 1995. No. 225.
11. DOE Shouzhun Why the rest becomes law: an analysis of the nature and value of rights of workers to rest // Law review. - 2014.
12. Tsai Chang Whether to support the demand for overtime pay from top managers // Social Security of China. - 2019. - p. 55.
13. Xie Zengyi Transformation of the model of legal regulation of labor relations in China // Social Sciences of China. - 2017. - № 2.
14. Zhao Hongmei On the shortcomings, value functions and improvement of the working time system in China // Global Legal Review. - 2020. - p. 52.