

РЕФЕРАТ

Курсовая работа посвящена правовому регулированию рабочего времени: его понятию, видам и работе за пределами установленной продолжительности. Работа включает введение, два раздела, заключение, пять таблиц, два рисунка и список из 14 источников.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ, СОКРАЩЕННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Цель исследования – исследование правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации, раскрытие его понятия и видов, а также анализ условий и гарантий работы за пределами установленной продолжительности.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при установлении продолжительности рабочего времени и привлечении работников к работе за ее пределами.

Предмет исследования – нормы российского трудового законодательства, международные трудовые стандарты и правовые позиции судов, регулирующие продолжительность рабочего времени и компенсацию переработок.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, формально-юридический и системно-правовой методы, толкование правовых норм и анализ судебной практики.

Первый раздел посвящен понятию рабочего времени, источникам его регулирования, разграничению нормальной, сокращенной и неполной продолжительности рабочего времени.

Во втором разделе рассматриваются сверхурочная работа и ненормированный рабочий день, условия их применения и гарантии работникам. Проанализированы изменения 2026 года и позиция Конституционного Суда РФ об оплате переработок. Законодательная база рассматривается по состоянию на 20 сентября 2026 года.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретико-правовые основы регулирования рабочего времени	7
1.1 Понятие рабочего времени и источники его правового регулирования	7
1.2 Виды рабочего времени и особенности установления его продолжительности.....	13
2 Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени	21
2.1 Сверхурочная работа: основания, порядок привлечения и гарантии работникам	21
2.2 Ненормированный рабочий день: условия применения, компенсации и разграничение со сверхурочной работой.....	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	37
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	40

ВВЕДЕНИЕ

Ограничение рабочего времени относится к основным средствам защиты прав работника. Оно определяет границы выполнения трудовых обязанностей и обеспечивает возможность пользоваться временем отдыха. Конституция Российской Федерации гарантирует работающему по трудовому договору установленную федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск [1, ст. 37]. Международный ориентир ограничения рабочей недели закреплён в Конвенции Международной организации труда № 47 [2].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью согласования производственных потребностей работодателя с правом работника на отдых. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Вместе с тем для отдельных категорий работников предусмотрено сокращенное рабочее время, а по соглашению сторон или в обязательных случаях устанавливается неполное рабочее время. Различия между этими видами влияют на порядок определения индивидуальной нормы и оценки переработок [3, ст. 91–93].

Особое значение имеет разграничение нормальной продолжительности рабочего времени как общей законодательной гарантии и продолжительности, установленной конкретному работнику. Статья 97 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает работу за пределами именно установленной продолжительности в двух формах: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня. Поэтому исследование нельзя ограничивать только случаями превышения сорокачасовой рабочей недели [3, ст. 97, 99, 101].

Дополнительную актуальность теме придает обновление законодательства. С 1 сентября 2026 года вступил в силу Федеральный закон от 25 мая 2026 года № 144-ФЗ, изменивший правила сверхурочной работы. В частности, увеличение ее продолжительности до 240 часов в год допускается при закреплении такой возможности коллективным договором и (или)

распространяющимся на работодателя отраслевым соглашением. Одновременно предусмотрены дополнительные условия допуска и ограничения для отдельных работников, а также повышенная оплата каждого часа начиная со 121-го часа [3, ст. 99, 152; 5].

Самостоятельную проблему составляет соотношение сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня. Последний предполагает эпизодическое привлечение к выполнению трудовых функций за пределами установленного времени, а не постоянное увеличение рабочего дня. Различаются и способы компенсации: для сверхурочной работы предусмотрены повышенная оплата либо дополнительное время отдыха, для ненормированного рабочего дня – дополнительный оплачиваемый отпуск [3, ст. 101, 119, 152].

Целью курсовой работы является исследование правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации, раскрытие его понятия и видов, а также анализ условий и гарантий работы за пределами установленной продолжительности.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при установлении продолжительности рабочего времени и привлечении работников к работе за ее пределами.

Предмет исследования – нормы российского трудового законодательства, международные трудовые стандарты и правовые позиции судов, регулирующие продолжительность рабочего времени и компенсацию переработок.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Раскрыть понятие рабочего времени и охарактеризовать систему источников его правового регулирования.
2. Рассмотреть нормальную, сокращенную и неполную продолжительность рабочего времени, отличить их от режимов работы и способов учета рабочего времени.

3. Проанализировать основания, порядок привлечения, ограничения продолжительности и правила компенсации сверхурочной работы с учетом изменений 2026 года.

4. Исследовать условия установления ненормированного рабочего дня, предусмотренные гарантии и его отличия от сверхурочной работы.

5. Рассмотреть правовые позиции по вопросам оплаты переработок и определить основные направления обеспечения прав работников при работе за пределами установленного времени.

Методология исследования. Работа основывается на общенаучных методах анализа, синтеза, индукции, дедукции и сравнения. Формально-юридический метод применяется для раскрытия содержания правовых норм, системно-правовой – для установления связи между нормированием рабочего времени и гарантиями отдыха. Сопоставление правовых конструкций позволяет разграничить виды рабочего времени, сверхурочную работу и ненормированный рабочий день. Для изучения правоприменительных вопросов используется анализ судебных актов.

Нормативную основу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Конвенция МОТ № 47, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы от 22 апреля 2024 года № 91-ФЗ и от 25 мая 2026 года № 144-ФЗ, а также приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года № 588н. Законодательство рассматривается по состоянию на 20 сентября 2026 года [1–6].

Теоретическую основу исследования составляют учебные издания по трудовому праву под редакцией М. О. Буяновой, Е. Б. Хохлова и В. А. Сафонова, а также работы А. Я. Петрова, Е. С. Батусовой, А. Е. Базыкина, С. О. Казакова и М. М. Панариной. Они используются для систематизации понятий и определения места института рабочего времени в трудовом праве [8–14].

Материалом для анализа судебной практики служит Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-

П, посвященное в том числе гарантиям повышенной оплаты сверхурочной работы. Его рассмотрение позволяет проследить развитие подхода к учету компенсационных и стимулирующих выплат при оплате переработок [7].

Практическая значимость исследования заключается в систематизации критериев законного привлечения к работе за пределами установленной продолжительности. Результаты могут применяться при оценке условий трудового договора, локальных правил работодателя и способов защиты права работника на отдых и надлежащую компенсацию.

Структура курсовой работы. Работа состоит из введения, двух разделов, включающих по два подраздела, заключения и списка использованных источников.

В первом разделе «Теоретико-правовые основы регулирования рабочего времени» раскрываются понятие и источники регулирования рабочего времени, рассматриваются его виды и особенности установления продолжительности.

Во втором разделе «Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени» анализируются сверхурочная работа и ненормированный рабочий день, основания их применения, ограничения и гарантии работникам. Список использованных источников включает 14 наименований.

1 Теоретико-правовые основы регулирования рабочего времени

1.1 Понятие рабочего времени и источники его правового регулирования

Рабочее время устанавливает временные границы исполнения трудовой обязанности. Через эти границы определяется, когда работник обязан выполнять порученную работу, какой объем времени должен учитываться работодателем и в каких случаях возникает право на компенсацию переработки. Поэтому продолжительность работы имеет значение одновременно для организации производства, оплаты труда и охраны здоровья. Возможность сторон договориться о графике не отменяет законодательных ограничений: договор конкретизирует условия труда в пределах предоставленных законом полномочий [3, ст. 5, 9, 91].

Определение, закрепленное в статье 91 ТК РФ, охватывает два элемента. Первый – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Второй – иные периоды, отнесенные к рабочему времени трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами. Следовательно, юридическое содержание рабочего времени шире фактического выполнения производственной операции. Вместе с тем любое присутствие на территории работодателя также нельзя автоматически считать работой.

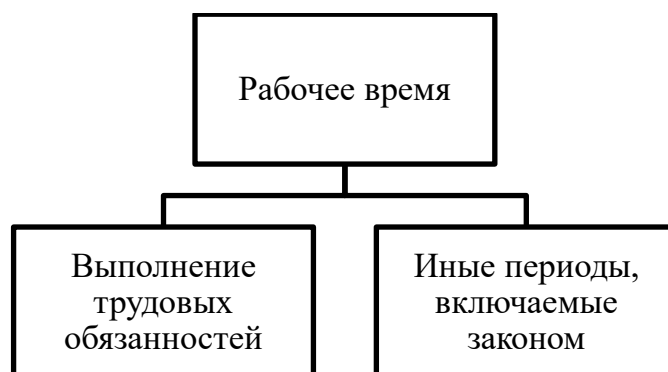


Рисунок 1 – Содержание рабочего времени

Разграничение этих элементов важно при оценке подготовительных операций, обязательных перерывов и ожидания, связанного с производственным процессом. Например, специальные перерывы для обогрева и отдыха в предусмотренных законом случаях включаются в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания, напротив, по общему правилу в него не включается. Если условия производства не позволяют предоставить такой перерыв, работодатель должен обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Правовая оценка зависит от содержания соответствующей нормы и организации конкретной работы [3, ст. 108, 109].

Для установления границ рабочего времени необходимо последовательно проверить: какую трудовую функцию выполняет работник; какая продолжительность установлена для его категории; как распределяются часы в течение дня и недели; какие периоды включаются в учет; кто инициировал работу за пределами графика. Пропуск любого из этих вопросов способен привести к ошибке. Так, одинаковое время нахождения в организации может иметь разное значение для работника с восьмичасовым днем и для работника, которому установлен шестичасовой день.

Конституционная основа ограничения рабочего времени состоит в признании права на отдых. Часть 5 статьи 37 Конституции РФ связывает труд по трудовому договору с гарантированной законом продолжительностью рабочего времени, выходными, праздниками и оплачиваемым ежегодным отпуском. Эту гарантию следует рассматривать в связи с правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Увеличение нагрузки затрагивает оба права, поэтому вопрос о продолжительности работы не сводится к последующему начислению доплаты [1, ст. 37].

Международный уровень регулирования представлен, в частности, Конвенцией МОТ № 47. Она закрепляет принцип сорокачасовой рабочей недели без снижения уровня жизни работников в связи с сокращением продолжительности труда. Конвенция задает общий ориентир, но сама по себе не заменяет национальные правила установления режима и оформления

сверхурочной работы. Практический порядок реализации этого ориентира раскрывается в Трудовом кодексе и специальных нормативных актах [2; 3, ст. 10, 91].

В российской системе источников центральное место занимает ТК РФ. Его раздел IV объединяет общие положения о рабочем времени и нормы о режиме работы. Однако регулирование не исчерпывается этим разделом: вопросы оплаты переработок содержатся в статье 152, дополнительного отпуска – в статье 119, а особенности труда отдельных категорий – в специальных главах Кодекса. Применение только статей 91–104 без связи с гарантиями отдыха и оплаты оставляет правовую оценку незавершенной [3].

Таблица 1 – Система источников регулирования рабочего времени

Источник	Основной предмет регулирования	Значение для применения
Конституция РФ	Право на отдых и безопасные условия труда	Основа законодательных гарантий
Конвенция МОТ № 47	Принцип сорокачасовой рабочей недели	Международный ориентир ограничения времени
ТК РФ и федеральные законы	Виды, режимы, основания переработки, гарантии	Обязательные пределы и процедуры
Подзаконные нормативные акты	Порядок расчета нормы и специальные правила	Конкретизация в пределах предоставленных полномочий
Коллективный договор и соглашения	Договорные гарантии и прямо разрешенные условия	В том числе основание увеличения годового лимита
Локальные акты и трудовой договор	Организация режима и индивидуальные условия	Применение общих требований к конкретной работе

Подзаконное регулирование необходимо прежде всего там, где закон устанавливает общий принцип, но поручает уполномоченному органу определить порядок его реализации. Таково исчисление нормы рабочего времени на календарный период. Приказ Минздравсоцразвития России № 588н связывает расчет с установленной продолжительностью недели и календарем пятидневной рабочей недели. Расчетная норма применяется

независимо от того, какой режим фактически принят у работодателя; график должен обеспечивать соблюдение соответствующей нормы [6].

Коллективный договор и соглашения позволяют конкретизировать условия работы с учетом отрасли и организации. Их значение особенно заметно после изменений 2026 года: возможность увеличения годовой продолжительности сверхурочной работы до 240 часов должна быть предусмотрена коллективным договором и (или) распространяющимся на работодателя отраслевым соглашением. Один локальный приказ либо согласие конкретного работника не заменяет такого основания. В этом случае законодатель прямо ограничивает выбор уровня, на котором может быть установлено соответствующее правило [3, ст. 99; 5].

Локальные нормативные акты определяют режим, действующий в организации: продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем также может закрепляться локальным актом с учетом мнения представительного органа работников. Вместе с тем локальное регулирование не вправе ухудшать положение работника по сравнению с законом и применимыми соглашениями. Подпись об ознакомлении подтверждает доведение правила, но не делает незаконное условие действительным [3, ст. 8, 100, 101, 189].

Индивидуальный трудовой договор фиксирует режим, когда он отличается от общих правил работодателя. Это имеет значение, например, при установлении неполного рабочего времени или индивидуального графика. Если договор предусматривает окончание работы в 16 часов, оценивать последующую работу следует относительно этого условия, а не относительно общего расписания организации. Изменение договорного режима требует соблюдения предусмотренного законом порядка; фактическая привычка задерживаться не равнозначна согласованному изменению договора [3, ст. 57, 72, 100].

Система источников строится не как перечень взаимозаменяемых документов. Каждый уровень выполняет свою функцию: закон закрепляет гарантии и основания исключений; соглашения регулируют доступные им вопросы; локальные акты организуют применение; договор индивидуализирует условия. Возникающее противоречие должно разрешаться с учетом юридической силы нормы и запрета ухудшения положения работника. В частности, условие о бесплатной ежедневной работе после окончания установленного дня нельзя оправдать ни интересами производства, ни подписанным работником общим согласием [3, ст. 8, 9, 99, 152].

Нормирование следует отличать от режима и учета. Норма отвечает на вопрос о допустимой продолжительности работы. Режим определяет, как эта продолжительность распределена во времени. Учет позволяет сопоставить установленную продолжительность с фактической. Восьмичасовая смена, гибкое начало дня и суммированный учет относятся к разным характеристикам трудового отношения. Их смешение затрудняет установление переработки, поскольку изменение времени начала работы не обязательно увеличивает общий объем часов [3, ст. 91, 100, 102, 104].

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Эта обязанность сохраняется при сменном, гибком и дистанционном режиме. Сведения пропускной системы или время подключения к корпоративной программе могут служить дополнительными доказательствами, но не заменяют содержательной проверки. Вход в здание не всегда означает начало выполнения обязанностей, а работа вне здания не означает отсутствия трудовой деятельности. Для достоверного учета важны сопоставимые документы: график, табель, распоряжения, задания и сведения об их исполнении [3, ст. 91].

При дистанционной работе вопрос об учете осложняется возможностью самостоятельно распределять время. Если режим не определен трудовым договором, коллективным договором или локальным актом, дистанционный

работник устанавливает его по своему усмотрению. Однако время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время. Поэтому обязательное участие в вечернем совещании следует оценивать с учетом режима и продолжительности работы, а не считать нейтральным сообщением, не имеющим отношения к нагрузке [3, ст. 312.4].

Необходимо также различать переработку и самостоятельную задержку работника. Статья 99 ТК РФ связывает сверхурочную работу с инициативой работодателя. Если сотрудник остается после окончания дня по личным причинам, один факт присутствия не доказывает сверхурочную работу. Если же он выполняет поручение руководителя с заведомо установленным вечерним сроком, отсутствие слова «сверхурочно» в переписке не исключает исследования инициативы работодателя. Для квалификации существенны содержание поручения, сроки, осведомленность руководителя и фактическая организация исполнения [3, ст. 99].

Отдельного разграничения требует совместительство. Оно предполагает выполнение другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время на основании отдельного трудового договора. Сверхурочная работа относится к исполнению обязанностей в рамках имеющегося трудового отношения по инициативе работодателя. Поэтому дополнительные часы по тому же поручению нельзя произвольно оформить как совместительство лишь для обхода правил статьи 99. Следует установить самостоятельную трудовую функцию и надлежащую договорную основу [3, ст. 60.1, 282].

Рабочее время связано с временем отдыха через взаимные границы. Право на ежегодный отпуск не устраняет необходимости соблюдать ежедневное и еженедельное распределение работы. В частности, еженедельный непрерывный отдых по общему правилу должен составлять не менее 42 часов. Установление допустимой недельной нормы без проверки графика может скрывать нарушение гарантий отдыха. Поэтому правомерность

режима оценивается по совокупности требований, а не только по числу часов в одном табеле [3, ст. 106, 110].

Таким образом, рабочее время представляет собой правовую меру трудовой обязанности, которая реализуется через норму, режим и индивидуальный учет. Устойчивое регулирование предполагает согласованность всех трех элементов. Для дальнейшего анализа исходным является установленная конкретному работнику продолжительность, поскольку именно относительно нее определяется работа за пределами времени и выбирается предусмотренная законом форма ее компенсации.

1.2 Виды рабочего времени и особенности установления его продолжительности

Российское трудовое законодательство различает нормальную, сокращенную и неполную продолжительность рабочего времени. Основное различие между ними заключается в основании установления и правовых последствиях. Число часов само по себе недостаточно для квалификации: тридцатичасовая неделя может быть индивидуальным неполным временем, тогда как иной сокращенный норматив устанавливается законом для определенной категории. Поэтому сначала выясняется правовая причина уменьшения продолжительности и лишь затем рассчитываются часы и оплата [3, ст. 91–93].

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это верхняя граница общего правила, а не обязательная одинаковая продолжительность для всех работников. Закон, договорные условия и применимый режим могут предусматривать меньший объем. При пятидневной неделе сорокачасовая продолжительность обычно распределяется на пять восьмичасовых дней, но такая схема не является единственно допустимой. При шестидневной или сменной работе распределение определяется с учетом специальных требований [3, ст. 91, 100].

Сокращенная продолжительность предназначена для защиты работников, которым закон предоставляет особую гарантию. По статье 92 ТК

РФ для работников до 16 лет устанавливается не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов, для инвалидов I или II группы – не более 35 часов. Для работников с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени либо опасными условиями предусмотрено не более 36 часов. Данные пределы связаны с возрастом, состоянием здоровья и результатами специальной оценки, поэтому работодатель не может заменить их общим сорокачасовым графиком по своему усмотрению [3, ст. 92].

Закон предусматривает специальные случаи изменения отдельных сокращенных нормативов. Для соответствующих работников с вредными или опасными условиями продолжительность может увеличиваться в предусмотренном статьей 92 порядке, но не более чем до 40 часов, при наличии отраслевого соглашения, коллективного договора и письменного согласия, оформленного дополнительным соглашением, с отдельно установленной компенсацией. Это исключение нельзя распространять на все категории с сокращенной неделей. Основание, процедура и компенсация должны проверяться применительно к конкретной норме [3, ст. 92].

Для несовершеннолетних недельное ограничение дополняется ограничением ежедневной работы. Статья 94 устанавливает различающиеся пределы в зависимости от возраста. Для лиц, совмещающих получение образования с работой в течение учебного года, действуют дополнительные ограничения; предусмотренная статьей 92 недельная продолжительность уменьшается в установленном этой статьей порядке. Поэтому допустимый график несовершеннолетнего нельзя определить только по недельной сумме, не учитывая возраст, обучение и длительность смены [3, ст. 92, 94].

Оплата при сокращенной продолжительности регулируется с учетом категории работника. Уменьшение нормы не означает автоматически применение правила о пропорциональной оплате, установленного для неполного времени. Вместе с тем неправильно утверждать, что любая сокращенная неделя при всех обстоятельствах сохраняет оплату сорокачасовой недели. В частности, особенности оплаты труда

несовершеннолетних закреплены в статье 271 ТК РФ. Поэтому вывод о зарплате должен основываться на специальной норме и системе оплаты, а не только на названии вида рабочего времени [3, ст. 92, 271].

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон при приеме на работу либо впоследствии. Возможны неполный день, неполная неделя или их сочетание, в том числе с разделением рабочего дня на части. Например, стороны могут согласовать пять четырехчасовых дней либо три полных рабочих дня в неделю. В обоих случаях продолжительность меньше применимой полной нормы, но распределение времени различается. Эти различия должны быть отражены в договоре и графике [3, ст. 93].

Свобода соглашения ограничивается случаями обязательного установления неполного времени. Работодатель обязан удовлетворить соответствующую просьбу беременной женщины, одного из родителей, опекуна или попечителя ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, ухаживающего за больным членом семьи на основании медицинского заключения. Обязанность касается установления неполного времени; конкретный режим определяется с учетом пожеланий работника и условий производства. Производственная потребность не должна превращаться в общий отказ в предусмотренной законом гарантии [3, ст. 93].

С 1 сентября 2026 года закон уточнил срок принятия решения по письменному обращению работника, имеющего право на обязательное установление неполного времени: не позднее пяти рабочих дней. Это правило повышает определенность процедуры. Оно не означает, что любой заявитель независимо от основания получает право на требуемый график за пять дней. Следует отличать обязательные случаи части 2 статьи 93 от изменения времени по обычному соглашению сторон [3, ст. 93; 5].

При работе на условиях неполного времени оплата по общему правилу производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема. При этом сам факт неполной занятости не сокращает продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, не лишает

работника трудового стажа и других трудовых прав. Например, переход с пяти полных дней на пять четырехчасовых дней не позволяет работодателю автоматически уменьшить основной отпуск вдвое. Продолжительность отдыха и сумма отпускных определяются по разным правовым правилам [3, ст. 93].

Таблица 2 – Разграничение видов продолжительности рабочего времени

Критерий	Нормальная	Сокращенная	Неполная
Основание	Общее правило закона	Закон для специальных категорий	Соглашение; в названных законом случаях – обязанность работодателя
Продолжительность	Не более 40 часов в неделю	Специальный норматив: например, 24, 35 или 36 часов	Меньше применимой полной продолжительности
Назначение	Общий предел трудовой нагрузки	Защита категории работников	Индивидуализация объема занятости
Установление	Режим и договорные условия	Обязательное применение при наличии основания	Договор; письменная просьба в обязательных случаях
Оплата	По установленной системе	По правилам соответствующей категории	Пропорционально времени или выполненному объему
Отпуск	По общим и специальным нормам	По общим и специальным нормам	Неполное время само по себе не уменьшает основной отпуск
Граница переработки	Установленный режим и норма	Специальная индивидуальная норма	Согласованная индивидуальная продолжительность

Сравнение показывает, что сокращенная продолжительность представляет установленную законом меру защиты, а неполное время индивидуализирует объем занятости. Работодатель должен документально разграничивать эти основания. Если работнику положена 35-часовая сокращенная неделя, запись «0,875 ставки» сама по себе не заменяет установления обязательной гарантии и не объясняет порядок оплаты. И наоборот, индивидуальная 35-часовая неделя обычного работника не

превращается в сокращенную в смысле статьи 92 лишь потому, что ее число часов совпадает с одним из законодательных пределов.

При определении нормы необходимо учитывать предпраздничное сокращение. По статье 95 ТК РФ продолжительность дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Для непрерывно действующих организаций и отдельных работ, где сокращение невозможно, закон предусматривает компенсацию соответствующей переработки дополнительным отдыхом либо, с согласия работника, оплатой по нормам сверхурочной работы. Следовательно, календарная норма не получается простым умножением недельной продолжительности на число недель [3, ст. 95; 6].

Порядок расчета можно показать на условном календарном месяце, который содержит 20 рабочих дней по пятидневному календарю и один предпраздничный день с сокращением на один час. Для 40-часовой недели норма составит $40 / 5 \times 20 - 1 = 159$ часов. Для 36-часовой – 143 часа, для 35-часовой – 139 часов, для 24-часовой – 95 часов. Эти значения представляют расчетный пример, а не производственный календарь конкретного месяца 2026 года. Он позволяет увидеть, что результат зависит от установленной недельной продолжительности [6].

Расчетную норму следует применять к графику конкретного работника с учетом периодов освобождения от работы. Нельзя сравнивать фактически отработанные часы человека, который часть учетного периода находился в отпуске или отсутствовал по законному основанию, с полной календарной нормой без необходимой корректировки. Такой прием способен скрыть переработку. Для проверки должны сохраняться данные о календарной норме, индивидуальном графике и периодах, исключаемых из обязанности трудиться [3, ст. 91, 104, 114].

Режим гибкого рабочего времени позволяет согласовать время начала и окончания работы либо общую продолжительность дня в установленных пределах. Работодатель при этом обеспечивает отработку суммарного

количества часов в соответствующем учетном периоде. Например, более раннее начало в один день и более позднее в другой могут не создавать переработки, если выполнены правила режима и норма. Гибкость не означает возможность бесконтрольно увеличивать продолжительность и не отменяет обязанности учета [3, ст. 102].

При сменной работе продолжительность и чередование смен определяются графиками. Работники должны быть ознакомлены с графиком не позднее чем за месяц до его введения. Работа в течение двух смен подряд по общему правилу запрещается. Если сменяющий работник не явился и процесс не допускает перерыва, вопрос продолжения работы разрешается по нормам о сверхурочной работе, а работодатель обязан принять меры к замене. Сменный режим сам по себе не легализует продление каждой смены [3, ст. 99, 103].

Суммированный учет используется, когда по условиям работы нельзя соблюсти установленную ежедневную или еженедельную продолжительность. Он позволяет распределять часы неравномерно при соблюдении нормы за учетный период. Сам учетный период устанавливается в пределах, предусмотренных статьей 104: общее правило – не более года, а для работников на вредных и опасных работах действует более короткий предел с предусмотренными законом исключениями. Учет является способом контроля времени, а не отдельным видом продолжительности [3, ст. 104].

При суммированном учете нужно отделять предусмотренное графиком неравномерное распределение от дополнительного привлечения. Длинная смена не обязательно равна сверхурочной работе, если она допустима для категории работника и учтена в законном графике. Однако превышение нормы за учетный период, выполненное по инициативе работодателя, требует соответствующей квалификации. График не должен изначально планировать постоянную сверхурочную нагрузку как обычный элемент режима [3, ст. 99, 104].

Работа в ночное время также не образует самостоятельного вида продолжительности. Ночным считается период с 22 до 6 часов. Для продолжительности ночной смены и случаев ее сокращения действуют правила статьи 96, а повышенная оплата регулируется отдельно. Поэтому обозначение смены как ночной не объясняет, является ли она нормальной, сокращенной, неполной или сверхурочной. Сначала определяется нормативная и индивидуальная продолжительность, затем применяются дополнительные гарантии соответствующего времени суток [3, ст. 96, 154].

Аналогично работа в выходной день требует отдельного правового основания. Если обычный сотрудник работает в свой выходной по распоряжению работодателя, вопрос решается по статьям 113 и 153. При сменном графике календарная суббота может быть обычным рабочим днем, тогда как выходной приходится на другой день. Следовательно, квалификация основывается на режиме конкретного работника. ТК РФ также исключает повторный учет для повышенной оплаты сверхурочных часов работы в выходные и праздники, уже компенсированных по статье 153 [3, ст. 113, 152, 153].

Учебная ситуация позволяет показать значение индивидуальной нормы. Работнице установлены пять рабочих дней по шесть часов, всего 30 часов в неделю. По поручению руководителя она остается еще на час в один из рабочих дней. То, что недельная сумма после этого не достигла 40 часов, не исключает сверхурочной работы: проверяется превышение установленного шестичасового дня. Для законного привлечения необходимы основания и процедура статьи 99. Нормальная сорокачасовая неделя служит общим пределом, но не заменяет договорный режим этой работницы.

Другая ситуация касается сотрудника с 36-часовой неделей по условиям труда. Если его график предусматривает 40 часов без соблюдения специальной процедуры статьи 92, нарушение возникает уже на стадии установления режима. Последующая доплата не устраняет вопрос о незаконном увеличении обязательной нормы. Для анализа необходимо

исследовать класс условий труда, применимое соглашение, коллективный договор, дополнительное соглашение и предусмотренную компенсацию. Этим сокращенное время отличается от обычного соглашения о неполной занятости [3, ст. 92].

На уровне организации целесообразно вести перечень оснований, влияющих на продолжительность каждого работника: возраст, специальные условия труда, обязательное или согласованное неполное время, особенности профессии. Сам по себе табель отражает итог, но не раскрывает правовую причину нормы. Связь между личными документами, договором, графиком и учетными данными помогает своевременно обнаружить ошибку до возникновения спора о переработках.

Итак, виды рабочего времени разграничиваются по источнику и назначению ограничения. Режимы и способы учета распределяют и фиксируют установленный объем, не подменяя его. Для оценки работы за пределами времени необходимо установить индивидуальную норму и действующий график. Этот вывод образует правовую основу рассмотрения сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня во втором разделе.

2 Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени

2.1 Сверхурочная работа: основания, порядок привлечения и гарантии работникам

Работа за пределами установленной продолжительности допускается в формах, прямо названных статьей 97 ТК РФ: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня. Общим для них является выход за временные границы, установленные работнику. Однако основания, процедура и компенсация различаются. Выбор соответствующей формы не может зависеть только от того, какой вариант дешевле работодателю. Для квалификации необходимо сопоставить фактическую ситуацию с условиями каждой правовой конструкции [3, ст. 97, 99, 101].

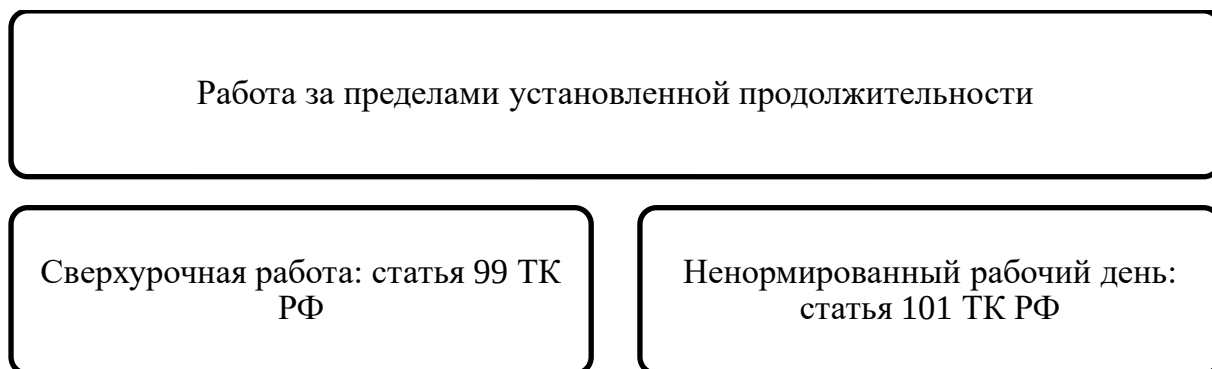


Рисунок 2 – Формы работы за пределами установленной продолжительности

Сверхурочная работа определяется через несколько связанных признаков. Она выполняется по инициативе работодателя, относится к трудовым обязанностям работника и выходит за установленную продолжительность ежедневной работы, а при суммированном учете – за нормальное число часов учетного периода. Поэтому переработка может возникнуть у работника с неполным временем, не достигшего общего сорокачасового предела. Напротив, самостоятельное изменение времени исполнения при законном гибком режиме не всегда означает сверхурочную работу [3, ст. 99].

Первое условие привлечения – наличие предусмотренного законом основания. Статья 99 разграничивает случаи с письменным согласием, исключительные случаи без такого согласия и иные ситуации, требующие также учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Такое деление необходимо для защиты работника от произвольного распоряжения. Наличие незавершенного задания само по себе не позволяет работодателю выбрать любой упрощенный порядок.

С письменного согласия допускается завершение начатой работы, если непредвиденная техническая задержка помешала закончить ее вовремя, а незавершение создает указанные законом последствия для имущества либо жизни и здоровья людей. Согласие также требуется для временного ремонта и восстановления механизмов, если их неисправность способна остановить работу значительного числа сотрудников, и при неявке сменщика, когда процесс не допускает перерыва. В последнем случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене отсутствующего работника [3, ст. 99].

Без согласия сверхурочная работа возможна в установленных законом исключительных обстоятельствах: при предотвращении катастрофы или аварии и устранении их последствий, восстановлении нарушенного функционирования предусмотренных законом централизованных систем, в условиях чрезвычайного или военного положения и иных прямо предусмотренных Кодексом случаях. Эти нормы защищают общественные интересы при неотложной необходимости. Их нельзя использовать как постоянно действующее основание для увеличения рабочего дня из-за нехватки персонала [3, ст. 99].

Второе условие – проверка категории работника. По общему правилу не допускается привлечение беременных женщин и лиц до 18 лет; специальные исключения для отдельных категорий должны иметь прямую законную основу. Для инвалидов, женщин с детьми до трех лет и ряда работников с семейными обязанностями действуют дополнительные условия: письменное согласие, отсутствие медицинского запрета и письменное ознакомление с

правом отказа. Перечень защищенных лиц необходимо проверять по актуальной редакции Кодекса, не ограничиваясь только двумя наиболее известными категориями [3, ст. 99].

Право на отказ должно доводиться до работника содержательно, до привлечения к работе. Подпись под общим документом о трудовой дисциплине не свидетельствует, что человек был уведомлен о специальной гарантии применительно к переработке.

Третье условие – соблюдение пределов продолжительности. С 1 сентября 2026 года общее правило предусматривает не более четырех часов сверхурочной работы в день и 120 часов в год, за исключением случаев, установленных Кодексом. Прежнее ограничение четырех часов в течение двух дней подряд нельзя воспроизводить как действующее общее правило. Изменение затронуло не только возможный годовой объем, но и способ определения дневного предела [3, ст. 99; 5].

Годовая продолжительность может увеличиваться до 240 часов, если соответствующее условие предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым, межотраслевым соглашением, распространяющимся на работодателя. Это условная возможность, а не новая норма рабочего времени каждого сотрудника. Без надлежащего договорного основания сохраняется общий годовой предел. Даже при таком основании каждая переработка должна соответствовать процедуре привлечения, ограничениям для категории работника и требованиям компенсации [3, ст. 99; 5].

Закон сохраняет предел 120 часов для работников государственных и муниципальных учреждений, чья работа по внутреннему совместительству превышает четверть соответствующей нормы учетного периода, а также для работников с вредными условиями подклассов 3.3 и 3.4. Для лиц пенсионного и предпенсионного возраста и работников с вредными условиями подклассов 3.1 и 3.2 привлечение сверх 120 часов требует предусмотренных законом дополнительных условий, связанных с письменным согласием, медицинским заключением и ознакомлением с правом отказа [3, ст. 99; 5].

Для любого работника допуск к сверхурочной работе сверх 120 часов также связан с письменным согласием и установленными правилами допуска. Они должны предусматривать порядок направления на профилактический медицинский осмотр, диспансеризацию или периодический медицинский осмотр по письменному заявлению в случаях и порядке, установленных законодательством об охране здоровья. Следовательно, указания в коллективном договоре только числа «240» недостаточно для завершённой процедуры. Необходимы правила применения и индивидуальный учёт накопленных часов [3, ст. 99; 5].

Таблица 3 – Проверка сверхурочной работы после изменений 2026 года

Элемент проверки	Действующее общее правило	Что требуется установить
Дневной предел	Не более 4 часов в день, кроме предусмотренных Кодексом случаев	Фактические часы по каждому дню
Годовой предел	Общее правило – 120 часов	Накопленное время конкретного работника
Увеличенный предел	До 240 часов при установленном договорном основании	Коллективный договор и (или) применимое отраслевое соглашение
Сохраняемый предел	Для отдельных категорий – не более 120 часов	Внутреннее совместительство в учреждениях; вредные подклассы 3.3 и 3.4
Допуск сверх 120 часов	Письменное согласие и правила допуска; дополнительные условия для специальных категорий	Правила медицинских процедур и необходимые персональные гарантии
Оплата	В пределах 120 часов: первые 2 часа – не менее 1,5; последующие – не менее 2. Со 121-го часа – не менее 2 за каждый час	Система заработной платы, день или смена, годовая сумма
Диспансеризация	При переработке сверх 120 часов – предусмотренное статьей 185.1 освобождение	Возникновение права и предоставление дня с сохранением среднего заработка

После изменения правил работодатель должен одновременно контролировать дневной предел, общий годовой предел, применимость

повышенного лимита и персональные ограничения. Годовую сумму следует рассчитывать по каждому работнику, а не по подразделению в целом. Перевод сотрудника между отделами не обнуляет часы у того же работодателя. Учет только в конце года не позволяет предотвратить нарушение: необходимость дополнительной проверки возникает до часа, после которого меняется правовой режим допуска и оплаты.

Оформление должно отражать реальную последовательность привлечения. Сначала устанавливаются причина и потребность в дополнительной работе, затем проверяются ограничения и получается необходимое согласие, после чего фиксируется распоряжение и фактическое исполнение. Форма документа может определяться работодателем, но его содержание должно позволять установить правовое основание и продолжительность. Подписание согласия задним числом не является полноценной заменой предварительной проверки.

Отсутствие надлежащего оформления и наличие фактически выполненной работы – разные вопросы. Нарушение процедуры работодателем не позволяет автоматически считать выполненное по его инициативе поручение личной активностью работника. В споре требуется исследовать документы и фактические обстоятельства. При этом само сообщение сотрудника о большой нагрузке также не доказывает число сверхурочных часов. Необходима связь между поручением, его исполнением за пределами установленного времени и осведомленностью работодателя [3, ст. 91, 99, 152].

Практически значимы график работы, табель, письменные задания, согласия, распоряжения, служебная переписка и записи о времени исполнения. Каждый вид сведений имеет ограничения. Данные пропуска показывают нахождение в здании, а не содержание деятельности; электронное сообщение фиксирует отправку, но не всю продолжительность подготовки. Наиболее убедительна согласованная совокупность данных, позволяющая восстановить начало, окончание и трудовой характер работы. Такая оценка

снижает риск как сокрытия фактических часов, так и необоснованного включения времени личного присутствия.

Четвертое условие – надлежащая компенсация. Статья 152 предусматривает повышенную оплату исходя из заработной платы, установленной действующей системой оплаты труда в период выполнения работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. В пределах 120 часов за первые два часа предусмотрено не менее полуторного размера, за последующие – не менее двойного; начиная со 121-го часа каждый час оплачивается не менее чем в двойном размере. Более высокие гарантии могут быть предусмотрены допустимыми договорными и локальными источниками [3, ст. 152; 5].

Переход к расчету с учетом структуры заработной платы связан с Постановлением Конституционного Суда РФ № 35-П. Заявитель С. А. Иваниченко работал сторожем муниципального учреждения по сменному графику с суммированным учетом.

В части сверхурочной работы Конституционный Суд признал регулирование неконституционным в той мере, в какой оно позволяло оплачивать дополнительную нагрузку без учета компенсационных и стимулирующих выплат и тем самым не обеспечивало повышенную оплату по сравнению с работой в нормальных пределах. Правовая проблема заключалась в базе расчета, а не только в величине коэффициента. Судебный акт требует рассматривать гарантию по результату ее применения к конкретной системе заработной платы [7].

Федеральный закон № 91-ФЗ закрепил в статье 152 учет компенсационных и стимулирующих выплат. Закон № 144-ФЗ сохранил эту основу и уточнил оплату при новых годовых пределах и суммированном учете. При анализе следует разделять этапы развития: судебное выявление недостатка, законодательное изменение 2024 года и уточнение правил 2026 года. Нельзя применять прежнюю редакцию расчетных правил к текущему

периоду лишь потому, что она приведена в судебном акте о более раннем споре [4; 5; 7].

При суммированном учете новая редакция статьи 152 связывает повышающие коэффициенты с величиной сверхурочного времени, приходящегося на соответствующий день или смену: первые два часа – не менее 1,5, последующие – не менее 2, а начиная со 121-го часа – не менее 2 за каждый час. Это требует сохранять распределение времени по дням. Одна итоговая годовая сумма недостаточна для проверки начисления. Для отдельных работников железнодорожного транспорта закон предусматривает специальные положения статьи 329.1, поэтому общее правило применяется с учетом таких исключений [3, ст. 152, 329.1; 5].

Расчетный пример позволяет сопоставить оплату при переходе годового порога. Предположим, что часовая расчетная величина заработной платы с учетом применимых выплат равна 500 рублям, работник законно привлечен на четыре дополнительных часа в один день и выбирает оплату. Если до этого накоплено 116 часов, оплата этих четырех часов составит $500 \times 1,5 \times 2 + 500 \times 2 \times 2 = 3\,500$ рублей. Если ранее накоплено 119 часов, только первый час остается в пределах 120, поэтому результат равен $500 \times 1,5 + 500 \times 2 \times 3 = 3\,750$ рублей. При уже накопленных 120 часах результат составит $500 \times 2 \times 4 = 4\,000$ рублей [3, ст. 152].

Таблица 4 – Расчет оплаты четырех сверхурочных часов

Час за день	До дня: 116 ч	До дня: 119 ч	До дня: 120 ч
Первый	750 руб.	750 руб.	1 000 руб.
Второй	750 руб.	1 000 руб.	1 000 руб.
Третий	1 000 руб.	1 000 руб.	1 000 руб.
Четвертый	1 000 руб.	1 000 руб.	1 000 руб.
Всего за день	3 500 руб.	3 750 руб.	4 000 руб.
Годовая сумма после дня	120 ч	123 ч	124 ч

Пример показывает, что одинаковые четыре часа могут оплачиваться по-разному в зависимости от годовой суммы до их выполнения. Приведенная ставка условна и не характеризует заработную плату в конкретной организации. Расчет не подтверждает законность самого привлечения: для второго и третьего вариантов отдельно необходимы основания допуска сверх 120 часов. Выплата повышенной суммы и соблюдение ограничений представляют самостоятельные обязанности работодателя.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, не меньшим, чем время переработки, с учетом установленных Кодексом исключений. Работодатель не вправе единолично заменить повышенную оплату отдыхом только ради снижения расходов. Выбор и предоставление отдыха следует фиксировать, чтобы установить основание и объем компенсации. При этом такой отдых не следует смешивать с дополнительным ежегодным отпуском за ненормированный рабочий день: это разные гарантии [3, ст. 119, 152].

Гарантии охраны здоровья также имеют самостоятельное значение. Статья 185.1 после изменений предусматривает освобождение на один рабочий день в год с сохранением места работы и среднего заработка при прохождении диспансеризации для работников, привлекаемых сверх 120 часов. Эта гарантия не заменяет правила допуска к нагрузке и медицинские ограничения. Организация учета должна позволять определить работников, у которых возникло соответствующее право, и обеспечивать его осуществление [3, ст. 185.1; 5].

Работу в выходной или нерабочий праздничный день нельзя без проверки одновременно включать в расчет повышенной оплаты по двум основаниям. Статья 152 устанавливает, что часы сверх нормы, уже оплаченные в повышенном размере либо компенсированные другим днем отдыха по статье 153, не учитываются повторно при определении сверхурочной работы, подлежащей повышенной оплате. Норма предотвращает двойное начисление за один и тот же элемент нагрузки, но не

освобождает от надлежащей компенсации и не отменяет отдельную процедуру привлечения в выходной [3, ст. 113, 152, 153].

Наиболее вероятные ошибки применения связаны с отсутствием индивидуального учета, использованием только оклада при расчете, получением общего бессрочного согласия вместо проверки конкретного привлечения и ошибочным применением лимита 240 часов ко всем сотрудникам. После 2026 года к ним добавляется сохранение старого дневного ограничения в локальных документах. Предупреждение этих ошибок требует согласования работы кадровой службы, руководителя подразделения и лица, рассчитывающего заработную плату.

Для организации целесообразна единая карточка контроля переработок. В ней следует отражать дату, основание, длительность, сведения о согласии и специальных ограничениях, накопленный годовой объем и выбранную компенсацию. Такая карточка дополняет, а не заменяет табель. Ее назначение состоит в предварительном контроле допустимости и последующей проверке начисления. Доступ к сведениям о здоровье должен организовываться с соблюдением правил обработки персональных данных, без распространения избыточной медицинской информации [3, ст. 86–88, 91, 99].

Следовательно, законность сверхурочной работы складывается из самостоятельных условий: допустимого основания, соблюдения персональных гарантий, правильной процедуры, контроля продолжительности и компенсации. Изменения 2026 года расширили возможности организации нагрузки, но одновременно усложнили проверку. Главный практический вывод состоит в необходимости контролировать условия до привлечения, поскольку последующая оплата не устраняет все последствия незаконного увеличения времени.

2.2 Ненормированный рабочий день: условия применения, компенсации и разграничение со сверхурочной работой

Ненормированный рабочий день является особым режимом работы. Статья 101 ТК РФ допускает эпизодическое привлечение отдельных

работников по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности. Слово «ненормированный» не означает отсутствие установленного рабочего дня. У сотрудника сохраняются обычные границы режима; закон разрешает отступления от них при необходимости и при наличии надлежащего основания [3, ст. 100, 101].

Для применения режима необходимо выделить несколько признаков: он устанавливается заранее для определенной должности; привлечение осуществляется работодателем; работа относится к имеющейся трудовой функции; выход за границы времени носит эпизодический характер; предоставляется специальная компенсация. Эти признаки нужно исследовать в совокупности. Один только перечень должностей не подтверждает, что любая последующая переработка соответствует статье 101.

Перечень должностей устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Его содержание должно соотноситься с фактической организацией труда. Например, необходимость иногда завершить переговоры или подготовить срочный документ может обосновывать отдельное привлечение. Постоянная нехватка штатных единиц и заранее известный ежедневный объем работы, не помещающийся в график, требуют иного организационного решения [3, ст. 101].

Условие о ненормированном рабочем дне должно быть согласовано в трудовом договоре, когда оно формирует индивидуальный режим работника. Ознакомление с перечнем имеет значение для информирования, но не должно заменять договорное закрепление отличающихся условий. При введении режима для уже работающего сотрудника требуется надлежащий порядок изменения условий договора. Ежедневные устные требования оставаться после окончания работы не создают этот режим сами по себе [3, ст. 57, 72, 100, 101].

Распоряжение при эпизодическом привлечении отличается по своей юридической функции от согласия на сверхурочную работу: оно реализует заранее установленный режим. Однако работодателю важно фиксировать причину и продолжительность выхода за обычные границы. Это позволяет подтвердить эпизодичность и трудовой характер поручения. Наличие документов особенно существенно при дистанционной работе, когда временные границы менее заметны для сторон и поручения могут поступать в течение всего дня.

Работник с ненормированным днем продолжает соблюдать общие правила начала работы, перерывов и окончания дня, если индивидуальным режимом не предусмотрено иное. Установление этой особенности не дает сотруднику общего права приходить позже без согласования, а работодателю – общего права требовать постоянной доступности. Ненормированный день следует отличать от гибкого времени: первый предусматривает необходимые эпизодические выходы за границы, второй допускает согласованное распределение обычной нормы [3, ст. 101, 102].

Дополнительная работа должна оставаться в пределах трудовой функции. Например, включение руководителя отдела в перечень ненормированных должностей не позволяет поручать ему любую другую работу только потому, что она выполняется вечером. Если меняется содержание обязанностей или возникает другая трудовая функция, необходимо определить соответствующее основание по правилам перевода, совмещения либо иной допустимой конструкции. Временной режим не заменяет согласование содержания труда [3, ст. 57, 60, 60.2, 72.1].

Закон не устанавливает для ненормированного дня единое число допустимых эпизодов в месяц. Поэтому эпизодичность оценивается по реальной организации работы: регулярности, заранее планируемому характеру и причинам привлечения. Ежедневное включение дополнительного часа в постоянный график противоречит смыслу данной конструкции. Вместе с тем единичная задержка сама по себе еще не доказывает незаконность.

Нужны сведения о том, как складывалась работа в рассматриваемом периоде [3, ст. 101].

Смещение неполного и ненормированного времени способно лишить работника смысла согласованного ограничения. Если сотруднику установлен четырехчасовой день, а руководитель регулярно поручает работу еще на два часа под видом ненормированного режима, это требует оценки по правилам сверхурочной работы и проверки допустимости договорного условия. Нельзя сохранять оплату за четыре часа, одновременно превращая шестичасовую нагрузку в повседневную обязанность без предусмотренного законом оформления.

Компенсацией за ненормированный день является ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может составлять менее трех календарных дней. Закон не выражает эту гарантию через почасовую ставку. Поэтому ее предоставление нужно отличать от денежной компенсации отдельных сверхурочных часов и от дополнительного времени отдыха по желанию работника [3, ст. 119, 152].

Дополнительный отпуск связан с установленным режимом и должен быть предусмотрен при его введении. Закон не устанавливает общий порядок, при котором каждый час задержки преобразуется в определенную долю дня такого отпуска. При выборе продолжительности сверх минимального предела работодатель может учитывать характер должности и реальную нагрузку в допустимом договорном порядке. Однако увеличение отпуска не легализует систематическую работу, не отвечающую признаку эпизодичности [3, ст. 101, 119].

Замена части ежегодного отпуска денежной компенсацией подчиняется общим правилам статьи 126 и ограничениям для защищенных категорий. Ее нельзя представлять как автоматическое право работодателя заранее отказаться от предоставления отдыха. Дополнительный отпуск должен быть

отражен в документах и включен в организацию отпусков. Работник должен иметь возможность понять, какое число дней предоставляется именно в связи с ненормированным режимом [3, ст. 119, 123, 126].

Сотрудника с ненормированным днем нельзя привлекать в его выходной или праздник только на основании статьи 101. Работа в такие дни регулируется отдельными нормами о запрете и исключениях, процедуре привлечения и компенсации. То же относится к другим особым условиям, для которых Кодекс устанавливает самостоятельные гарантии. Ненормированный режим не поглощает все отклонения от обычной организации труда [3, ст. 113, 153].

Таблица 5 – Сверхурочная работа и ненормированный рабочий день

Критерий	Сверхурочная работа	Ненормированный рабочий день
Правовая основа	Статьи 99 и 152 ТК РФ	Статьи 101 и 119 ТК РФ
Установление	Проверка конкретного привлечения	Заранее установленный особый режим для должности
Инициатива	Работодатель	Работодатель
Характер	Работа сверх установленной продолжительности	Эпизодический выход за границы в пределах трудовой функции
Согласие	По правилам статьи 99, с законными исключениями	Условие о режиме; реализация по распоряжению
Пределы	Дневной и годовой лимиты с предусмотренными исключениями	Единого числового лимита нет; обязательна эпизодичность
Компенсация	Повышенная оплата либо дополнительный отдых по желанию работника	Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней
Неполное время	Оценивается превышение индивидуальной продолжительности	Допустим только при неполной неделе с полным днем или сменой
Выходной или праздник	Отдельная процедура и компенсация	Режим не заменяет отдельную процедуру и компенсацию

Таблица показывает, что ключевое различие связано с правовым основанием выхода за границы времени. При сверхурочной работе оценивается конкретное привлечение и количество часов для компенсации. При ненормированном дне проверяется заранее установленный особый режим и соответствие каждого случая его признакам. Наличие у работника такого

режима не позволяет без дальнейшего анализа отрицать возможность незаконной либо требующей иной квалификации переработки.

В учебной ситуации специалист по договорной работе включен в надлежащим образом утвержденный перечень, договор содержит условие о режиме, предусмотрен дополнительный отпуск. Несколько раз в течение квартала он по распоряжению руководителя завершает переговоры после обычного окончания дня. При подтвержденной необходимости, связи с трудовой функцией и отсутствии систематического увеличения графика ситуация соответствует признакам статьи 101. Компенсация обеспечивается дополнительным ежегодным отпуском в установленном размере.

Иная учебная ситуация: бухгалтер в течение нескольких месяцев каждый рабочий день заканчивает работу на два часа позже, потому что действующая численность не позволяет обработать обычный объем документов. Включение должности в перечень не устраняет противоречия с эпизодическим характером режима. Для правового вывода следует исследовать задания, сроки и фактическую продолжительность, затем определить основание и требования к оплате соответствующей работы. Организационно необходим пересмотр нагрузки; сохранение формальной записи не решает проблему.

Приведенные ситуации являются аналитическими примерами применения норм, а не описанием проведенного обследования предприятий или установленных судами обстоятельств. Они позволяют проверить критерии, но не подтверждают распространенность нарушения. Такой подход разграничивает нормативный анализ и эмпирическое исследование. Для выводов о доле незаконных переработок потребовались бы сопоставимые сведения о графиках, должностях и фактическом времени на определенной выборке организаций.

На практике доказывание эпизодичности требует учета характера поручений. Если в документах фиксируется только стандартный восьмичасовой день, а вечерние задания сохраняются отдельно, возникает

разрыв между учетом и фактической организацией. Целесообразно вести регистрацию случаев привлечения: дата, поручение, причина, продолжительность и должность. Такая регистрация не превращает ненормированный режим в сверхурочную работу, но позволяет проверить, не стал ли он постоянным способом увеличения нормы.

При дистанционной организации труда особенно важны правила коммуникации. Договор или локальный акт могут определить режим и порядок взаимодействия; предусмотренное статьей 312.4 время взаимодействия входит в рабочее время. Поэтому обязательные вечерние совещания и срочные поручения следует соотносить с установленным режимом и учитывать их повторяемость. Наличие технической возможности отправить сообщение в любое время не доказывает правомерность требования немедленного исполнения [3, ст. 312.4].

Для предупреждения подмены правовых конструкций предлагается последовательная проверка. Сначала устанавливаются договорные границы дня, затем наличие действительного ненормированного режима и характер поручения. Если оно выходит за трудовую функцию, требуется иное основание; если выполняется в выходной – применяются специальные правила; если выход за пределы стал регулярным – исследуется необходимость изменения организации работы и квалификация переработок. Такой порядок позволяет не начинать анализ с заранее выбранного способа компенсации.

Работодателю целесообразно пересматривать перечень ненормированных должностей при изменении процессов. Для каждой должности следует обосновывать, какие именно обстоятельства могут потребовать эпизодического привлечения, а в документах согласовывать режим и отпуск. Периодическая проверка зарегистрированных случаев позволяет обнаружить должности с постоянной дополнительной нагрузкой. Рекомендация касается организации применения действующего закона и не вводит нового законодательно установленного лимита эпизодов.

На уровне локального регулирования полезно закрепить ответственного за учет привлечений, порядок доведения распоряжений, процедуру анализа повторяемости и условия корректировки нагрузки. Отдельно должны согласовываться действия кадровой службы при изменении договора и предоставлении отпуска. Общая запись «работник обязан выполнять поручения в любое время» не раскрывает допустимые границы и создает риск спора. Конкретизация снижает неопределенность для обеих сторон.

Таким образом, ненормированный рабочий день обеспечивает возможность ограниченной по характеру гибкости, но не отменяет установленную продолжительность и право на отдых. Его правомерное применение требует предварительного оформления, эпизодичности, связи с трудовой функцией и дополнительного отпуска. Разграничение со сверхурочной работой должно опираться на содержание отношений, а не на формальное название должности или намерение избежать повышенной оплаты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В курсовой работе рассмотрено регулирование рабочего времени от общих гарантий и видов продолжительности к специальным формам работы за ее пределами. Анализ показывает, что правовая оценка должна начинаться с установления нормы и режима конкретного работника. Общий сорокачасовой предел не заменяет сокращенную продолжительность, индивидуальное неполное время или правила суммированного учета. Поэтому превышение установленного дня может иметь значение даже тогда, когда общая недельная сумма меньше 40 часов.

Рабочее время выполняет функцию правовой меры трудовой обязанности. Закон включает в него как исполнение обязанностей, так и прямо предусмотренные иные периоды. Для правильного учета недостаточно фиксировать присутствие в здании либо подключение к программе. Необходимо сопоставлять договор, режим, поручения и фактическое выполнение, учитывая периоды, включаемые в рабочее время, и самостоятельные гарантии отдыха.

Система источников сочетает конституционную гарантию, международный ориентир, нормы ТК РФ, подзаконный порядок расчета, коллективное и локальное регулирование, индивидуальный договор. Эти уровни имеют разные полномочия. Условия нижестоящего регулирования не могут произвольно ухудшать законные гарантии. Для отдельных вопросов, в частности повышения годового лимита сверхурочной работы, закон прямо определяет необходимый уровень договорного основания.

Нормальная, сокращенная и неполная продолжительность разграничиваются прежде всего по основанию установления. Сокращенная продолжительность выступает обязательной гарантией соответствующей категории, тогда как неполное время обычно индивидуализирует объем занятости, а в прямо названных случаях должно устанавливаться по просьбе работника. Сменная работа, гибкое время и суммированный учет относятся к распределению и учету часов. Их наличие не отменяет применимую норму.

Сверхурочная работа требует проверки инициативы работодателя, допустимого основания, персональных ограничений, необходимого согласия, продолжительности и компенсации. Поправки 2026 года изменили общий дневной предел и предусмотрели условную возможность увеличения годового объема до 240 часов. Они также установили дополнительные требования к работе сверх 120 часов и оплату каждого часа начиная со 121-го не менее чем в двойном размере. Возможность повышенного лимита не равнозначна обычной обязанности работника ежегодно выполнять такой объем.

Рассмотрение Постановления Конституционного Суда РФ № 35-П показало значение расчетной базы оплаты. Повышающий коэффициент не обеспечивает гарантию, если применяется к величине, которая не отражает предусмотренную систему заработной платы. Законодательные изменения 2024 и 2026 годов связывают оплату с заработной платой, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Расчетный пример подтвердил необходимость одновременно учитывать часы конкретного дня и накопленную годовую сумму.

Ненормированный рабочий день представляет иной режим: предварительно оформленное эпизодическое привлечение в пределах трудовой функции с компенсацией дополнительным ежегодным отпуском не менее трех календарных дней. Режим не позволяет включать постоянное увеличение дня в обычный график, отменять правила привлечения в выходные или распространять его на любой вариант неполной занятости. При неполном времени он допустим только при неполной неделе с полным рабочим днем или сменой.

Для практического применения предложены следующие направления: согласовать нормативную и индивидуальную продолжительность в кадровых документах; вести персональный учет фактических часов и накопленной переработки; проверять основания до привлечения; актуализировать локальные правила с учетом поправок; сохранять данные о выбранной компенсации; анализировать регулярность привлечений при

ненормированном дне. Эти меры не заменяют установленные законом процедуры, а обеспечивают их проверяемое исполнение.

Основной результат исследования состоит в систематизации последовательности правовой проверки: установленная продолжительность – фактическая организация – основание выхода за границы – персональные гарантии – учет – компенсация. Такая последовательность позволяет разграничить схожие по внешнему проявлению ситуации и установить, какие требования относятся к каждой из них. Выводы основаны на нормативном анализе, судебном акте и обозначенных расчетных и учебных ситуациях; работа не претендует на статистическую оценку распространенности нарушений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 20.09.2026).

2. Конвенция Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» : принята в Женеве 22 июня 1935 года. – Текст : электронный // Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c047_ru.htm (дата обращения: 20.09.2026).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ : редакция от 25 мая 2026 года, положения, действующие на 20 сентября 2026 года. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.09.2026).

4. О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации : Федеральный закон от 22 апреля 2024 года № 91-ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475058/ (дата обращения: 20.09.2026).

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 25 мая 2026 года № 144-ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_534913/ (дата обращения: 20.09.2026).

6. Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю : приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года № 588н : зарегистрирован в Минюсте России 28 сентября 2009 года № 14900. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92167/ (дата обращения: 20.09.2026).

7. По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С. А. Иваниченко : постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П. – Текст : электронный // КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_450508/ (дата обращения: 20.09.2026).

8. Батусова, Е. С. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. – Москва : Юрайт, 2025. – 172 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/567567> (дата обращения: 20.09.2026).

9. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. О. Буяновой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 239 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/569751> (дата обращения: 20.09.2026).

10. Петров, А. Я. Международное трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Юрайт, 2025. – 481 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/569030> (дата обращения: 20.09.2026).

11. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва :

Юрайт, 2025. – 527 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/569752> (дата обращения: 20.09.2026).

12. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 211 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/567566> (дата обращения: 20.09.2026).

13. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 233 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/580481> (дата обращения: 20.09.2026).

14. Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 475 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/580482> (дата обращения: 20.09.2026).