Лавриненко Александра Александровна
канд. юрид. наук, доцент
Петровская Анна Валентиновна
канд. юрид. наук, начальник кафедры
Калининградский филиал ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России»
г. Калининград, Калининградская область

ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация: *в статье рассмотрены подходы к правовому регулированию вопросов привлечения работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Авторы проводят анализ функционирования правового института рабочего времени в России в условиях кадрового дефицита.*

Ключевые слова: *рабочее время, нормирование труда, сверхурочная работа, ненормированный рабочий день.*

В России правовые институты рабочего времени и времени отдыха являются ключевыми в сфере реализации государственных гарантий работников. Это связано с тем, что регулирование трудовых правоотношений в контексте нормирования труда обеспечивает эффективность осуществления трудовой функции. На качество выполнения работы влияют такие факторы, как обеспечение должных условий на рабочем месте, справедливость оплаты и разумность политики нормирования труда работников. Современный рынок труда существует в рамках жестких законов капиталистической экономики, предопределяющих необходимость получения наибольшей прибыли при наименьших затратах. Данное обстоятельство не может не отражаться на кадровой политике: она нацеливается на достижение максимально возможного трудового результата, зачастую в ущерб интересам работника.

Рациональность определения продолжительности рабочего времени и привлечения работника к исполнению трудовой функции сверх установленных за-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

коном норм, безусловно, должна быть продиктована соблюдением основополагающих принципов трудового права, а не экономической целесообразностью. В настоящее время одним из приоритетов остается повышение производительности труда, что позитивно влияет на бюджетную и социальную политику [1]. Однако кадровый дефицит в некоторых отраслях экономики в сочетании с постоянно растущими потребностями в увеличении темпов производства приводит к злоупотреблениям работодателей в сфере нормирования труда и ущемлению прав работников на отдых. К числу факторов, осложняющих ситуацию с предоставлением работникам времени отдыха, относят также проведение специальной военной операции и влияние санкционной политики в отношении нашего государства [2].

Сегодня работодатель располагает достаточным инструментарием для привлечения работника к работе сверх установленной законом нормы. При этом необходимо подчеркнуть отсутствие расширительного толкования оснований для увеличения продолжительности рабочего времени. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это время может быть увеличено путем привлечения работника к работе сверхурочно либо установления для него ненормированного рабочего дня. Важно отметить принципиальную разницу в данных подходах, обусловленную порядком привлечения работника к работе сверх установленной нормы, учета и компенсации переработки.

В ст. 99 ТК РФ дан исчерпывающий перечень оснований привлечения работника к сверхурочной работе (как с его согласия, так и без такового). Следует обратить внимание на то, что с 1 сентября 2026 года этот перечень претерпел существенные изменения в части, касающейся увеличения дневного и годового лимита сверхурочной работы. Так, работодатель теперь вправе увеличить продолжительность сверхурочной работы для каждого работника до 240 часов при условии согласия работника и закрепления такого увеличения локальным нормативным актом организации (предприятия). Можно рассматривать это как вы-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нужденную меру. Изменения продиктованы современными реалиями кадрового голода в ряде сегментов рынка труда: нехватка специалистов привела к росту объемов работы, выполняемой действующими субъектами трудовых правоотношений, и работодателю стало довольно сложно укладывать эти объемы в рамки 120 часов сверхурочной работы в год, которые были жестко закреплены трудовым законодательством ранее. Важно отметить, что законодатель предусмотрел дополнительные социальные гарантии для тех работников, которые привлекаются к сверхурочной работе на время, превышающее 120 часов в год: их переработка должна оплачиваться не менее чем в двойном размере.

Впрочем, очевидно, что увеличение времени допустимой сверхурочной работы не может в целом отвечать интересам работников, ведь фактически произошла легализация их привлечения к труду сверх установленных нормативов. Несмотря на наличие в законе требования об обязательном согласии работника на привлечение к работе сверхурочно, на практике эта формальность нивелируется фактической зависимостью работника от работодателя.

Для ряда категорий работников ст. 101 ТК РФ предусматривает возможность установления ненормированного рабочего дня. Это «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». Здесь следует обратить внимание на формулировку «при необходимости эпизодически», которая может трактоваться весьма широко, ведь служебная необходимость в условиях интенсивного трудового процесса в организации (на предприятии) может быть явлением частым, а в некоторых случаях – перманентным. Более того, сформировалась тенденция: работники, для которых установлен ненормированный рабочий день, осуществляют трудовую деятельность за пределами нормальной ее продолжительности на постоянной основе. Как правило, такая регулярная переработка дополнительно не учитывается и компенсируется лишь в виде предоставления работнику в течение года дополнительного отпуска.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Отметим также, что законодатель при формулировании оснований привлечения к труду сверх установленной нормы исходил из того, что работник будет привлекаться к работе только в рамках его трудовой функции, определенной трудовым договором. Однако работодатели зачастую злоупотребляют предоставленным им правом привлечения к работе сверхурочно и поручают работнику выполнение деятельности, для его должности не характерной, не охватываемой его должностным регламентом. Возникновение подобных ситуаций обычно связано с отсутствием в организациях (на предприятиях) тех или иных специалистов.

Далее, сложности возникают при учете рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно. Это принципиально новая форма занятости, она не укладывается в классическую конструкцию трудового правоотношения, которая предполагает обязательный контроль со стороны работодателя за выполнением работником трудовой функции и учет фактически отработанного времени. Статья 312.4 ТК РФ предусматривает возможность определения режима рабочего времени самим работающим дистанционно работником по своему усмотрению. Но только в случае, если это не сделано работодателем в локальном нормативном акте и не закреплено трудовым договором. Впрочем, работодателя не освободили от обязанности вести учет рабочего времени такого работника. Однако в настоящее время единого механизма учета рабочего времени лиц, работающих удаленно, не существует.

Представляется закономерным, что индивидуальное отношение работника к выполняемым им обязанностям, его заинтересованность в увеличении эффективности и производительности труда непосредственно зависят от подходов работодателя к оценке результатов трудовой деятельности [3] и учета рабочего времени. Проведенный нами анализ правовых положений, регулирующих трудовые правоотношения в сфере привлечения работников к работе сверх установленных норм, свидетельствует о недостаточной проработанности механизмов социальных гарантий и защиты таких работников.

Список литературы

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1. Лавриненко, А. А. Подходы к начислению стимулирующих выплат и премий: анализ поправок в Трудовой кодекс РФ и позиция Конституционного Суда / А. А. Лавриненко // Актуальные вопросы экономики, права и социологии : материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары: Среда, 2026. – С. 151–153.

2. Ашихмина, С. С. Еще раз о необходимости совершенствования правового регулирования режима ненормированного рабочего дня: проблемы в теории и на практике / С. С. Ашихмина // Вопросы российской юстиции. – 2026. – № 42. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/esche-raz-o-neobhodimosti-sovershenstvovaniya-pravovogo-regulirovaniya-rezhima-nenormirovannogo-rabochego-dnya-problemy-v-teorii-i (дата обращения: 27.10.2026). – Текст : электронный.

3. Лавриненко, А. А. Об изменении подходов к установлению системы премирования работников в контексте трудового законодательства / А. А. Лавриненко // XIV Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии» : материалы международной научно-практической конференции. – Калининград, 2026. – С. 62–63.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)