

Зудов Анатолий Александрович

аспирант кафедры теории и истории права и государства Юридического института, Российский новый университет, Москва. SPIN-код: 7288-2483

Электронный адрес: mr.zudoff@yandex.ru

Anatoliy A. Zudov

Postgraduate at the Department of theory and history of law and state of the Institute of Law, Russian New University, Moscow. SPIN- code: 7288-2483

E mail address: mr.zudoff@yandex.ru

Корнилов Алексей Радионович

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории и истории права и государства Юридического института, Российский новый университет, Москва; доцент кафедры теории права и публично-правовых дисциплин, Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, Рязань. SPIN-код: 1868-6707, AuthorID: 710380

Электронный адрес: magelan7@mail.ru

Aleksey R. Kornilov

Ph.D. of Legal Sciences, Docent, Associate Professor at the Department of theory and history of law and state of the Institute of Law, Russian New University, Moscow; Associate Professor at the Department of theory of law and public law disciplines, Ryazan State University named after S.A. Esenin, Ryazan.

SPIN-code: 1868-6707, AuthorID: 710380

E mail address: magelan7@mail.ru

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ СОВЕТСКИХ И ПОСТСОВЕТСКИХ НОРМ О НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В статье проводится историко-правовой анализ института ненормированного рабочего дня в российском трудовом праве. Исследуется происхождение правовых норм в советский период (включая ведомственное регулирование 1920-х годов и эволюцию перечней должностей), их трансформация в постсоветское время и современное состояние правового регулирования. Особое внимание уделяется выявлению элементов преемственности (особый характер режима, компенсация дополнительным отпуском, требование эпизодичности) и существенных изменений (децентрализация утверждения перечней должностей, нововведения 2017 года о неполном рабочем времени). На основе анализа актуальных разъяснений Роструда и судебной практики выявляются проблемы правоприменения, связанные с неопределенностью критерия эпизодичности, и систематизируются подходы судов к его оценке. Предлагаются пути совершенствования действующего законодательства.

Ключевые слова: трудовое право, ненормированный рабочий день, преемственность, история права, сверхурочная работа, эпизодичность, Роструд, судебная практика, сравнительное правоведение.

Для цитирования: Зудов А.А., Корнилов А.Р. Преемственность советских и постсоветских норм о ненормированном рабочем дне: историко-правовой анализ // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2026. № 2. С. 92–102. DOI: 10.18137/RNU.V9276.26.02.P.092

CONTINUITY OF SOVIET AND POST-SOVIET NORMS ON IRREGULAR WORKING HOURS: HISTORICAL AND LEGAL ANALYSIS

Abstract. The article provides a historical and legal analysis of the institution of the irregular working day in Russian labor law. It examines the origin of legal norms in the Soviet period (including the departmental regulation of the 1920s and the evolution of lists of positions), their transformation in the post-Soviet era, and the current state of legal regulation. Special attention is paid to identifying elements

Преемственность советских и постсоветских норм о ненормированном рабочем дне: историко-правовой анализ

of continuity (the special nature of the regime, compensation with additional leave, and the requirement of occasional work) and significant changes (the decentralization of the approval of lists of positions, and the 2017 introduction of part-time work). Based on the analysis of current Rostrud clarifications and judicial practice, the article identifies problems of law enforcement related to the uncertainty of the «episodic» criterion and systematizes the courts' approaches to its assessment. The article proposes ways to improve the legislation.

Keywords: labor law, irregular working hours, continuity, history of law, overtime work, episodicity, Rostrud, judicial practice, comparative law.

For citation: Zudov A.A., Kornilov A.R. (2026) Continuity of Soviet and post-Soviet norms on irregular working hours: Historical and legal analysis. *Vestnik of Russian New University. Series: Man and Society*. No. 2. Pp. 92–102. DOI: 10.18137/RNU.V9276.26.02.P.092 (In Russian).

Введение

Институт ненормированного рабочего дня в современной России остается одним из наиболее востребованных и наиболее дискуссионных в правоприменительной практике. Работодатели активно используют его как гибкий инструмент управления персоналом, позволяющий при необходимости привлекать работников к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Г.В. Хныкин обоснованно отмечает, что действующая редакция ст. 101 ТК РФ позволяет работодателю привлекать работника к труду сверх нормы без адекватной компенсации и фактически без ограничений, что ставит под сомнение соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений [1].

Актуальность исследования подтверждается количественными показателями. В последние годы наблюдается устойчивый рост числа судебных споров, связанных с применением режима ненормированного рабочего дня. Об этом свидетельствует как увеличение количества публикаций в справочно-правовых системах по соответствующей тематике, так и разъяснения Роструда, направленные на преодоление распространенных заблуждений. В 2026 году Роструд опубликовал новые разъяснения, направ-

ленные на преодоление распространенных заблуждений о «безграничности» данного режима [2], что свидетельствует о сохраняющейся остроте проблемы. Ключевой вопрос – отсутствие легального определения критерия эпизодичности – остается нерешенным и порождает противоречивую судебную практику.

Проблемы правового регулирования рабочего времени исследовались в трудах И.И. Андриановской [3; 4], которая разработала теоретические основы преемственности в трудовом праве, но не применяла их системно к институту ненормированного дня. Г.В. Хныкин [1] подверг критике современное регулирование, назвав его «асоциальным», однако исторический аспект остался за рамками его работы. Е.В. Киселева [2; 5] детально проанализировала проблему разграничения ненормированного дня и сверхурочной работы, но не рассматривала эволюцию критерия эпизодичности. Л.А. Березюк [6] провела фундаментальный исторический анализ стандартных режимов рабочего времени, однако особые режимы (включая ненормированный день) исследованы автором фрагментарно. Таким образом, комплексное историко-правовое исследование именно ненормированного рабочего дня с выявлением элементов преемственности и разрывов

до настоящего времени не проводилось, что определяет научную новизну настоящей работы.

Цель настоящего исследования – выявить степень преемственности и основные трансформации правовых норм о ненормированном рабочем дне в процессе перехода от советского к российскому трудовому праву, систематизировать подходы судебной практики к оценке эпизодичности и предложить пути совершенствования действующего законодательства.

Формирование института ненормированного рабочего дня в советском трудовом праве прошло длительный путь развития. Как отмечает Л.А. Березюк, «стандартные режимы рабочего времени прошли длительную эволюцию с 1917 года до современности, и ненормированный рабочий день как особый режим сформировался именно в советский период» [6].

Формирование института правового регулирования ненормированного рабочего дня

В КЗоТ РСФСР 1922 года¹ отсутствовало прямое упоминание о ненормированном рабочем дне. Однако уже в тот период ведомственные акты предусматривали возможность привлечения отдельных категорий работников к труду за пределами

нормальной продолжительности рабочего времени. Базовым документом стало Постановление НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»², которое установило четыре категории должностей, на которые мог распространяться этот режим:

- 1) лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- 2) лица, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты);
- 3) лица, распределяющие время работы по своему усмотрению;
- 4) лица, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

В дополнение к этому акту Народный комиссариат труда РСФСР принял Постановление от 20 апреля 1928 г. № 112³, которое детализировало порядок применения ненормированного рабочего дня и содержало Примерный перечень должностей. Анализ правовых материалов свидетельствует, что уже в конце 1920-х годов велась работа по систематизации и упорядочению этого института: в декабре 1927 – январе 1928 года рассматривался вопрос об отмене ранних постановлений и унификации подходов.

¹ КЗоТ от 09.11.1922 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901857831?ysclid=mo3a52q3dl754578847> (дата обращения: 15.03.2026).

² Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9034504?ysclid=mo3abkpnxs255359886> (дата обращения: 15.03.2026).

³ Постановление НКТ РСФСР от 20.04.1928 № 112 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=4453&ysclid=mo3ad9ew9y675014508#rhaq4HVd4dpkseua> (дата обращения: 15.03.2026).

Преимственность советских и постсоветских норм о ненормированном
рабочем дне: историко-правовой анализ

Таким образом, вопреки распространенному мнению о появлении ненормированного дня лишь в КЗоТ РСФСР 1971 года¹ его нормативное оформление произошло значительно раньше – на рубеже 1920–1930-х годов на уровне ведомственных актов.

Следующий этап развития связан с расширением сферы применения ненормированного рабочего дня и детали-

зацией перечней должностей по отраслям. В 1960–1980-е годы министерства и ведомства СССР утверждали отраслевые перечни, согласованные с профсоюзными органами. Анализ таких перечней позволяет проследить эволюцию круга лиц, охватываемых данным режимом (Таблица 1).

Анализ представленных перечней позволяет выявить ряд тенденций.

Таблица 1

**Эволюция отраслевых перечней должностей работников с ненормированным рабочим
днем в советский период**

Год	Ведомство	Категории должностей
1965	Главное архивное управление при Совете Министров СССР	Руководители архивных учреждений, заведующие отделами, старшие научные сотрудники, главные хранители фондов
1968	Совет Министров РСФСР	Руководители органов госуправления, их заместители, помощники, заведующие отделами, главные специалисты (главные бухгалтеры, главные инженеры), старшие специалисты
1982	Совет Министров РСФСР	Включены дополнительно ведущие и старшие специалисты всех профилей
1989	Министерство здравоохранения СССР	Руководители органов управления и учреждений здравоохранения, руководители структурных подразделений, главные и ведущие специалисты, старшие специалисты

Источник: таблица составлена на основе Постановления Совета Министров РСФСР от 07.06.1968 № 371 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в органах государственного управления автономных республик и местных органах государственного управления РСФСР, не входящих в систему министерств и ведомств»² и Приказа Минздрава СССР от 28.06.1989 № 384 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем»³.

¹ КЗоТ от 09.12.1971 // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/?ysclid=mo2s7dmlkt767060123 (дата обращения: 15.03.2026).

² Постановление Совета Министров РСФСР от 07.06.1968 № 371 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в органах государственного управления автономных республик и местных органах государственного управления РСФСР, не входящих в систему министерств и ведомств» // СПС КонсультантПлюс URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=1858&ysclid=mo4h3z2pxs54778242#tPoh9HVuU9i5ALd82> (дата обращения: 15.03.2026).

³ Приказ Минздрава СССР от 28.06.1989 № 384 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем» // СПС КонсультантПлюс URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=5146&ysclid=mo4h5sguvl197009016#zSAi9HVy45ilmdsL1> (дата обращения: 15.03.2026).

Во-первых, расширение круга должностей. От сравнительно узкого перечня руководящих работников в 1960-е годы к детализированным перечням, включающим старших и ведущих специалистов и даже отдельных работников хозяйственного персонала в 1980-е годы.

Во-вторых, отраслевая дифференциация. Каждое министерство утверждало собственный перечень с учетом специфики отрасли. В здравоохранении, например, особо оговаривалась возможность установления ненормированного дня для водителей санитарного транспорта.

В-третьих, сохранение централизованного порядка утверждения. Все перечни утверждались на уровне министерств СССР или союзных республик по согласованию с ЦК профсоюзов, что обеспечивало единообразие регулирования.

Обобщая анализ нормативных актов советского периода, можно выделить следующие существенные признаки модели:

1) *централизованное установление перечней должностей*. Перечни утверждались министерствами и ведомствами по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, что исключало произвольное расширение круга лиц [4];

2) *требование эпизодичности*. В Постановлении НКТ РСФСР от 20.04.1928 № 112 подчеркивалось, что применение наемного труда без нормирования рабочего дня допускается исключительно в установленных пределах и при невозможности ограничить данную работу общеустановленными нормами¹;

3) *особый характер компенсации*. За работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставлялся дополнительный

отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней. И.И. Андриановская [3] обосновывает, что преемственность в трудовом праве проявляется через сохранение существенных характеристик институтов при изменении механизмов их реализации. Этот подход в полной мере применим к анализу института ненормированного рабочего дня;

4) *гарантии для работников*. Лица с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождались от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни. Привлечение к работе в эти дни допускалось лишь в исключительных случаях с предоставлением компенсации [4].

Таким образом, к моменту распада СССР сформировалась стройная система правового регулирования ненормированного рабочего дня, основанная на централизованном утверждении перечней, требовании эпизодичности и компенсации в виде дополнительного отпуска.

*Институт ненормированного
рабочего дня в современной российской
правоприменительной практике*

С распадом СССР и переходом к рыночной экономике КЗоТ РСФСР формально продолжал действовать, однако ведомственные перечни должностей, утвержденные в советский период, устарели и фактически перестали применяться. По мнению Г.В. Хныкина [1], распад советской системы регулирования привел к тому, что работодатели в 1990-е годы столкнулись с вакуумом правовых оснований для установления ненормированного рабочего дня: старые перечни утратили

¹ Постановление НКТ РСФСР от 20.04.1928 № 112 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ESU&n=52763&demo=2&rnd=BWjd2HV26mzbU9kL> (дата обращения: 15.03.2026).

Преимственность советских и постсоветских норм о ненормированном рабочем дне: историко-правовой анализ

силу, а новые, соответствующие рыночным условиям, так и не были разработаны.

Таким образом, наметился разрыв преимущественности: централизованное регулирование сменилось вакуумом, который работодатели стали заполнять включением условий о ненормированном дне непосредственно в трудовые договоры. Это порождало многочисленные споры и подготовило почву для принципиально иной модели регулирования в ТК РФ.

Принятие Трудового кодекса РФ в 2001 году стало важнейшим этапом в развитии института. Статья 101 ТК РФ закрепила легальное определение: «Ненормированный рабочий день – 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»¹.

Сравнительный анализ позволяет выявить в правовом регулировании ненормированного рабочего дня как элементы преимущественности, так и существенные изменения (см. Таблицу 2).

Как видно из Таблицы 2, сущностные характеристики института сохранились. Однако принципиальное изменение порядка установления перечней (децентрализация) знаменует разрыв с советской традицией. Если в СССР перечни гарантировали единообразие и ограничивали произвол работодателя, то современное регулирование возлагает определение круга работников с ненормированным днем на самого работодателя, что создает риск злоупотреблений.

Таблица 2

Сравнительная характеристика элементов преимущественности и изменений в правовом регулировании ненормированного рабочего дня

Критерий	Советский период	Современный период	Степень преимущественности
Сущность режима	Особый режим, работа сверх нормы без оплаты как сверхурочной	Особый режим, привлечение за пределами рабочего времени	Полная
Компенсация	Дополнительный отпуск (до 12 рабочих дней)	Дополнительный отпуск (не менее 3 календарных дней)	Частичная (форма сохранена, минимальная продолжительность изменена)
Порядок установления перечня	Централизованные перечни министерств	Коллективный договор или локальный акт	Преимственность утрачена (децентрализация)
Требование эпизодичности	Присутствует, четких критериев нет	Присутствует, четких критериев нет	Полная (проблема унаследована)
Учет мнения профсоюза	Обязателен	Обязателен при принятии локального акта	Полная

Источник: таблица составлена авторами.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025 с изм. от 06.02.2026) // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=mo2s9h2hoe550499211 (дата обращения: 15.03.2026).

Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ в ст. 101 ТК РФ были внесены изменения, не имеющие аналогов в советском праве: ненормированный рабочий день может устанавливаться работникам с неполным рабочим временем, но только при неполной рабочей неделе с полным рабочим днем¹.

Данное нововведение знаменует собой разрыв с советской традицией, не допускавшей установления ненормированного дня для работников с неполным рабочим временем. В советский период сама логика института предполагала, что работник трудится полный рабочий день, но эпизодически задерживается. Расширение сферы применения отражает стремление законодателя адаптировать институт к современным формам занятости, но одновременно порождает новые вопросы о пределах переработок.

В январе 2026 года Роструд опубликовал важные разъяснения, направленные на преодоление распространенных заблуждений относительно ненормированного рабочего дня. В сообщении² Рострудом были даны следующие разъяснения.

1. Миф: если у сотрудника установлен ненормированный день, его можно ежедневно задерживать. На самом деле ненормированный график предусматривает только периодическое привлечение, а не регулярные переработки.

2. Миф: работодатель может требовать работать столько, сколько считает необходимым. На самом деле систематические переработки считаются сверхурочной работой и подлежат компенсации.

3. Миф: за сверхурочную работу при ненормированном дне платить не обязаны. На самом деле при регулярных переработках работодатель обязан оплатить их как сверхурочные.

4. Миф: достаточно прописать в трудовом договоре «ненормированный день». На самом деле необходим утвержденный перечень должностей в локальном акте.

5. Миф: сотрудник не имеет права жаловаться на переработки. На самом деле при постоянных переработках работник вправе обратиться в ГИТ или суд.

Появление этих разъяснений не случайно. Вплоть до 2010-х годов в российском обществе сохранялась устойчивая связь между карьерным успехом и готовностью к работе в режиме ненормированного рабочего дня, что было особенно характерно для поколений, сформировавшихся в советский и постсоветский период. Однако, как отмечают эксперты, в условиях современного кадрового дефицита и с учетом ценностных установок поколения Z (зумеров) ориентация работодателей на систематические переработки утрачивает как экономическую, так и юридическую целесообразность. Мифы, развеянные Рострудом, возникли именно из-за неопределенности критерия эпизодичности, унаследованной от советского правопорядка и усугубленной децентрализацией регулирования.

Центральной проблемой правоприменения остается отсутствие легального определения эпизодичности. Анализ судебной практики позволяет выделить два основных подхода к оценке (Таблица 3).

¹ Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_218170/?ysclid=mo4he81vmz143373693 (дата обращения: 15.03.2026)

² В Роструде развеяли 5 мифов о ненормированном графике // Роструд. Государственная инспекция труда в Республике Хакасия. 29.01.2026. URL: <https://git19.rostrud.gov.ru/news/1574011.html> (дата обращения: 15.03.2026).

Преемственность советских и постсоветских норм о ненормированном рабочем дне: историко-правовой анализ

Таблица 3

Подходы судов к оценке эпизодичности привлечения к работе

Подход	Критерии	Примеры дел	Оценка
Формальный	Оценка количества случаев привлечения в неделю/месяц. Ориентир – не более трех раз в неделю	Определение Пермского краевого суда от 01.08.2024 № 33-8951/2024 ¹	Прост в применении, но не учитывает объем переработки
Материальный	Оценка суммарного объема переработки за учетный период. Если превышение незначительно – допустимо	Определение Третьего КСОЮ от 06.12.2023 № 88-25108/2023 ²	Учитывает существо, но страдает неопределенностью

Источник: таблица составлена авторами.

В Определении Пермского краевого суда от 01.08.2024 № 33-8951/2024³ суд проанализировал журналы учета рабочего времени и установил, что работник привлекался к работе сверх установленной нормы. Суд признал это систематическим привлечением, выходящим за пределы понятия эпизодичности, что подтверждает формальный подход.

В Определении Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.12.2023 № 88-25108/2023⁴ суд указал: «Суммарное превышение продолжительности рабочего времени за указанный месяц превышает норму рабочего времени на

незначительное количество часов при том, что в отдельные дни имела место работа не полный рабочий день, а потому такое привлечение истца к работе носит эпизодический характер». Данное решение демонстрирует переход от формальной оценки частоты к оценке общего объема перегрузки. Однако критерий незначительности остается оценочным – суд не указал, какое именно количество часов является допустимым.

В апелляционном Определении Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 20.08.2024 № 33-1987/2024⁵ подчеркивалось: «Переработка в условиях гибкого

¹ Определение Пермского краевого суда от 01.08.2024 № 33-8951/2024 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=309095&ysclid=mo4fdk3pxt865643094#ipaV9HVIOWIgfec8> (дата обращения: 15.03.2026).

² Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.12.2023 № 88-25108/2023 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ003&n=105413&ysclid=mo4fm73yxe854063613#BWKX9HVaZLru4TPm> (дата обращения: 15.03.2026).

³ Определение Пермского краевого суда от 01.08.2024 № 33-8951/2024 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=309095&ysclid=mo4fdk3pxt865643094#ipaV9HVIOWIgfec8> (дата обращения: 15.03.2026).

⁴ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.12.2023 № 88-25108/2023 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ003&n=105413&ysclid=mo4fm73yxe854063613#hNjY9HVvkVE72bsA> (дата обращения: 15.03.2026).

⁵ Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 20.08.2024 № 33-1987/2024 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=314951#B8Bc9HVO38ZmZcjx> (дата обращения: 15.03.2026).

рабочего времени, сопряженного с ненормированным рабочим днем, учитывается суммарно и компенсируется дополнительным отпуском». Это подтверждает материальный подход.

Важное разъяснение содержится в Определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2024 № 88-26994/2024¹, признавшем правомерным прекращение выплаты надбавки при отмене режима. При этом, согласно письму Роструда от 11.10.2023 № ПГ/21367-6-1, отмена режима в текущем году не лишает работника права на отпуск за этот год независимо от фактического количества дней работы в данном режиме².

Судебная практика идет по пути оценки суммарной перегрузки, а не формальной частоты привлечения. Однако отсутствие единообразия и четких числовых критериев порождает правовую неопределенность. Апелляционные суды различных округов

могут по-разному оценивать значительность переработки.

В письме Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1³ дается ключевое разъяснение: «Кодекс не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии».

Различия можно систематизировать следующим образом (см. Таблицу 4).

Важно подчеркнуть, что ненормированный день не освобождает от иных гарантий. Так, при работе в ночное время работнику необходимо доплатить 20 % независимо от режима.

В условиях цифровизации проблема эпизодичности приобретает новое измерение. С.В. Шуралева [7] обращает внимание на то, что в условиях удаленной занятости и применения режима ненормированного рабочего дня происходит стирание границ между рабочим и личным временем со-

Таблица 4

Сравнение ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы

Критерий	Ненормированный день	Сверхурочная работа
Основание привлечения	Особый режим работы	Инициатива работодателя в конкретный день
Процедура	Достаточно распоряжения	Требуется письменное согласие работника
Учет мнения профсоюза	При установлении режима	При привлечении (для некоторых категорий)
Пределы	Не ограничены, но эпизодически	Не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
Компенсация	Дополнительный отпуск	Повышенная оплата или отгул

Источник: таблица составлена авторами.

¹ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2024 № 88-26994/2024 // СПС КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ006&n=172944&ysclid=mo3em05ezf383570678#ZaUK5HVRk2ZeIPf8> (дата обращения: 15.03.2026).

² Письмо Роструда от 11.10.2023 № ПГ/21367-6-1 // ИПО ГАРАНТ. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407866019/?ysclid=mo4g3vokpt201999647> (дата обращения: 15.03.2026).

³ Письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902110996?ysclid=mo2sjfnewi342039105> (дата обращения: 15.03.2026).

Преемственность советских и постсоветских норм о ненормированном рабочем дне: историко-правовой анализ

трудника, что актуализирует вопрос о дополнительных гарантиях неприкосновенности частной жизни.

При удаленной работе работодатель получает возможность требовать выполнения функций практически в любое время, ссылаясь на ненормированный день. Анализ судебной практики показывает рост числа споров, где работники жалуются на круглосуточную доступность при формально установленном ненормированном дне. Однако единого подхода к решению этой проблемы пока не выработано.

Выводы

Проведенный историко-правовой анализ позволяет сформулировать следующие основные выводы.

1. Выявлена высокая степень преемственности сущностных характеристик. Современный институт ненормированного рабочего дня сохранил правовую природу, сформировавшуюся в советский период (особый характер режима, компенсация дополнительным отпуском, требование эпизодичности, сохранение общих гарантий). Анализ ведомственных актов 1928–1989 гг. подтверждает, что базовые принципы были заложены уже в конце 1920-х годов и последовательно развивались.

2. Установлен разрыв преемственности в механизме регулирования. Переход от централизованного утверждения перечней должностей к локальному регулированию знаменует отказ от советской модели. Нововведения 2017 года (ненормированный день при неполной рабочей неделе) также не имеют аналогов в советском праве и представляют собой адаптацию института к современным формам занятости.

3. Систематизированы подходы судебной практики к оценке эпизодичности. Выделены два основных подхода: формаль-

ный (оценка частоты привлечения) и материальный (оценка суммарного объема переработки). Анализ определений судов свидетельствует о тенденции перехода к материальному подходу. Однако отсутствие единообразия и четких числовых критериев порождает правовую неопределенность.

4. Актуальные разъяснения Роструда 2026 года направлены на преодоление пространственных заблуждений, возникших именно из-за неопределенности критерия эпизодичности, унаследованной от советского правопорядка и усугубленной децентрализацией регулирования.

5. Сравнительно-правовой анализ показывает, что законодательное ограничение переработок и право работника на сокращение рабочего времени не препятствуют экономической эффективности.

На основе проведенного историко-правового и текущего анализа представляется необходимым законодательное закрепление критериев эпизодичности и пределов привлечения к работе в режиме ненормированного рабочего дня. Возможны следующие варианты:

- установление максимального количества часов переработки за учетный период (по аналогии со сверхурочными работами не более 120 часов в год);
- установление предельной частоты привлечения (не более трех раз в неделю либо не более 10 раз в месяц) с одновременным ограничением суммарного объема;
- закрепление обязанности работодателя вести учет часов переработки в режиме ненормированного рабочего дня и предоставлять работнику информацию об этом по требованию;
- предоставление работнику права требовать отмены ненормированного рабочего дня при систематических переработках, превышающих установленный лимит.

Дальнейшее развитие института ненормированного рабочего дня должно быть направлено на достижение баланса между гибкостью использования трудовых ресурсов и защитой работников от чрезмерных переработок в рамках трудового законодательства.

Литература

1. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования рабочего времени в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 43–46. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-4-43-46. EDN AWRVGB.
2. Киселева Е.В. Ненормированный рабочий день: от эпизодичности к систематичности // Кадровик. 2017. № 8. С. 45–52. EDN VUBQFV.
3. Андриановская И.И. Преемственность и новизна в формировании правовой модели трудовой функции работника // Современное право. 2019. № 442. С. 204–208. DOI: 10.17223/15617793/442/25. EDN XOHDPF.
4. Андриановская И.И. Эволюция норм о режиме рабочего времени // Вопросы трудового права. 2019. № 4. С. 62–69. EDN ROIQGH.
5. Киселева Е.В. Общее и особенное в сверхурочной работе и ненормированном рабочем дне // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 3. С. 140–144. DOI: 10.14258/izvasu(2018)3-26. EDN XUOMEX.
6. Березюк Л.А. Стандартные режимы рабочего времени: исторические, сравнительно-правовые аспекты и направления совершенствования // Вестник Прикамского социального института // 2022. № 2. С. 29–38. EDN LCQKHI.
7. Шуралева С.В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. № 57. С. 527–551. DOI: 10.17072/1995-4190-2022-57-527-551. EDN SRPOBH

References

1. Khnykin G.V. (2023) Issues of the Legal Regulation of Working Shedule. *Labor Law in Russia and Abroad*. No. 4. Pp. 43–46. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-4-43-46 (In Russian).
2. Kiseleva E.V. (2017) Irregular Working Hours: From Episodic to Systematic. *HR Manager*. No. 8. Pp. 45–52. (In Russian).
3. Andrianovskaya I.I. (2019) Continuity and Novelty in the Formation of a Legal Model of the Employee>s Labor Function. *Modern Law*. No. 442. Pp. 204–208. DOI: 10.17223/15617793/442/25. (In Russian).
4. Andrianovskaya I.I. (2019) Norms on the mode of working hours: History and present. *Voprosy trudovogo prava* [Labor Law Issues]. No. 4. Pp. 62–69. (In Russian).
5. Kiseleva E.V. (2018) General and Specific Features of Overtime Work and Unrationed Working Day. *Bulletin of the Altai State University*. No. 3. Pp. 140–144. DOI: 10.14258/izvasu(2018)3-26. (In Russian).
6. Berezyuk L.A. (2022) Standard Working Hours: Historical, Comparative Legal Aspects, and Areas for Improvement. *Bulletin of Prikamsky Social Institute*. No. 2. Pp. 29–38. (In Russian).
7. Shuraleva S.V. (2022) The Right to Privacy in Labor Relations: Theoretical Problems of Legal Regulation. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. No. 57. Pp. 527–551. DOI: 10.17072/1995-4190-2022-57-527-551. (In Russian).

Поступила в редакцию: 02.03.2026

Received: 02.03.2026

Поступила после рецензирования: 31.03.2026

Revised: 31.03.2026

Принята к публикации: 11.04.2026

Accepted: 11.04.2026