

# Правовой разбор: одностороннее изменение режима работы при окладной системе оплаты труда и фактическая работа сверх графика

## 1. Постановка вопроса

Работодатель в рамках всей сети организации изменил режим рабочего времени: продолжительность ежедневной работы сокращена с 8:00–18:00 до 8:00–17:00, при этом директор устно объявила, что в графике будет отражено окончание работы в 17:00, а фактически работники продолжают работать до 18:00. Должность — руководитель сектора, оплата труда — оклад (ставка), не почасовая; изменится ли размер оплаты, правомерно ли изменение режима в одностороннем порядке и правомерно ли требование работать фактически больше, чем указано в графике, — с обязанностью оплаты такого времени в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

Вывод в сжатом виде: изменение режима рабочего времени само по себе возможно — либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), либо по инициативе работодателя с соблюдением процедуры ст. 74 ТК РФ (обоснование организационно-технологическими причинами + письменное уведомление не менее чем за два месяца + предложение вакансий); оклад при сокращении продолжительности ежедневной работы не уменьшается автоматически; фактическая работа за пределами установленного графика по инициативе (ведому) работодателя является сверхурочной и подлежит повышенной оплате — «график один, факт другой» — незаконная схема.

## 2. Квалификация исходной фактической конструкции (что именно нужно установить)

Прежде чем оценивать законность, необходимо разграничить четыре внешне похожие, но юридически разные ситуации. Все они ниже разобраны отдельно.

| № версии | Юридическая суть                                                                                                                                               | Ключевая норма                        |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Версия А | Меняется только <i>режим</i> рабочего времени (время начала/окончания) при сохранении недельной нормы 40 часов (например, за счёт перераспределения перерыва)  | ст. 72, 74, 100 ТК РФ                 |
| Версия В | Вводится <i>неполное рабочее время</i> — уменьшается сама норма рабочего времени (недоработка против 40 часов/недели)                                          | ст. 74 (ч. 5–6), 93 ТК РФ             |
| Версия С | Работники фактически работают больше, чем предусмотрено графиком/договором, — <i>сверхурочная работа</i>                                                       | ст. 97, 99, 152 ТК РФ                 |
| Версия D | Прежний режим 8:00–18:00 приводил к превышению 40-часовой недели, и работодатель формально «выравнивает» режим под ТК РФ, но сохраняет фактическую переработку | ст. 91, 99, 152 ТК РФ; ст. 8, 9 ТК РФ |

Дополнительно требуется установить: где закреплён режим (трудовой договор, ПВТР, график сменности); не установлен ли работнику ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) — это самостоятельная версия, разобранная в разделе 4; не введён ли суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ); не действует ли коллективный договор/отраслевое соглашение, предусматривающее иное регулирование (ст. 41, 48 ТК РФ).

Отдельно отмечу, что текст ст. 74, 72, 306 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>), воспроизведённый в предоставленных источниках, содержит те же по существу правила, что и действующая редакция от 30.06.2006 № 90-ФЗ, — то есть принципиального изменения механизма ст. 74 не произошло: по-прежнему необходимы (1) организационно-технологические причины, (2) письменное уведомление не менее чем за два месяца, (3) предложение всех подходящих вакансий, (4) увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе.

## 3. Версия А: одностороннее изменение режима рабочего времени при неизменной норме

### 3.1. Общий принцип: режим рабочего времени — условие трудового договора

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) относится к обязательным условиям трудового договора. Пункт 5 ч. 1 ст. 100 ТК РФ прямо указывает: у работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, режим устанавливается трудовым договором.

Правило ст. 72 ТК РФ (в редакции ФЗ № 90-ФЗ и в редакции ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ — совпадающие формулировки): изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **только по соглашению сторон**, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом; соглашение заключается в письменной форме.

Отсюда — диспозиция для работника-руководителя сектора: если его индивидуальный режим 8:00–18:00 зафиксирован в трудовом договоре, изменение этого условия на 8:00–17:00 в одностороннем порядке допустимо **только** по правилам ст. 74 ТК РФ. Простого объявления директора (тем более устного) недостаточно.

### 3.2. Если режим установлен правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР)

Ст. 189–190 ТК РФ: ПВТР утверждаются работодателем **с учётом мнения** представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ. Если режим 8:00–18:00 был установлен ПВТР, а не индивидуальным договором, формально его корректировка — это изменение локального нормативного акта.

Однако здесь действует ограничение ст. 8 ТК РФ (ч. 4): локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учёта мнения представительного органа (ст. 372 ТК РФ), **не подлежат применению**. Аналогичный запрет — ч. 2 ст. 9 ТК РФ: условия, снижающие уровень гарантий работников, не подлежат применению.

### Конкурирующие позиции:

- *Позиция 1 («формальная»)*. Если трудовой договор не воспроизводит режим, а лишь отсылает к ПВТР («работнику устанавливается режим работы согласно ПВТР»), суды нередко считают, что изменение ПВТР автоматически меняет и режим работника, поскольку это условие не является индивидуальным. Тогда достаточно соблюсти процедуру ст. 372 ТК РФ.
- *Позиция 2 («гарантийная»)*. Даже при отсылочной формулировке изменение ПВТР, которое для конкретного работника фактически меняет условие, ранее согласованное в договоре (например, в договоре прямо указан график либо указаны конкретные часы работы, продолжительность ежедневной работы), рассматривается как изменение определённых сторонами условий с применением ст. 72 и 74 ТК РФ. Эта позиция опирается на буквальное содержание абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ и п. 5 ч. 1 ст. 100 ТК РФ.

В рассматриваемой ситуации — раз часы работы «8:00–18:00» обозначены как «мои часы» и директор оперирует понятием «график», наиболее вероятно, что режим индивидуализирован; тогда применяется Позиция 2, но в судебном порядке следует быть готовым к обеим.

### 3.3. Собственно процедура по ст. 74 ТК РФ (ключевая норма источника 1 и 3)

Из текста ч. 1 ст. 74 ТК РФ следует, что одностороннее изменение определённых сторонами условий возможно, только если одновременно доказаны:

1. **Причины** организационного или технологического характера (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины);
2. **Невозможность сохранить** прежние условия;
3. Сохранение **трудовой функции** (изменение трудовой функции запрещено — для руководителя сектора сокращение часов работы на функцию не влияет, ограничение не нарушено).

Далее обязательны (ч. 2–4 ст. 74 ТК РФ):

- письменное уведомление работника **не позднее чем за два месяца** о предстоящих изменениях и о причинах;
- при несогласии — письменное предложение **всех** имеющихся у работодателя в данной местности вакансий (соответствующих квалификации, нижестоящих, нижеоплачиваемых), которые работник может выполнять с учётом состояния здоровья; вакансии в других

местностях — только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- при отсутствии работы или отказе от неё — прекращение трудового договора по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

**Бремя доказывания.** Пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прямо возлагает на работодателя обязанность доказать, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда; при отсутствии таких доказательств изменение не может быть признано законным. В практике «экономия фонда оплаты труда» сама по себе, без структурных, технологических или организационных преобразований, таковым основанием не признаётся.

### 3.4. Специальные случаи

- **Сменная работа.** Если у работников сети режим организован по графикам сменности, график доводится до сведения работников **не позднее чем за один месяц** до введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ) и обязателен для сторон. В этом случае «поменять время в графике» без зазора в один месяц — уже нарушение.
- **Суммированный учёт** (ст. 104 ТК РФ) — изменяет порядок подсчёта переработки, но не отменяет ни процедуры ст. 74, ни оплаты по ст. 152 ТК РФ.
- **Работодатель — физическое лицо/ИП.** Статья 306 ТК РФ (в редакции ФЗ № 90-ФЗ и ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ — идентичный текст): предупреждение не менее чем за **14 календарных дней**; ИП вправе изменять условия только при невозможности их сохранения по организационно-технологическим причинам (отсылка к ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Для организаций (сети) действует двухмесячный срок.

### 3.5. Практический вывод по Версии А

Одностороннее изменение режима с 8:00–18:00 на 8:00–17:00 **законно только** при наличии реальных организационно-технологических причин, подтверждённых документами (приказ о структурной реорганизации, изменение технологии, перераспределение функционала и т. п.), письменного уведомления за два месяца до введения и с соблюдением порядка предложения вакансий. Устное объявление директора, ознакомление с новым графиком «под роспись» без соблюдения ст. 74 ТК РФ (подпись об

ознакомлении не равна согласию — это лишь подтверждение факта извещения) — недостаточное основание. При споре работодатель обязан доказать причины (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ № 2), а работник вправе требовать признания изменения незаконным и сохранения прежних условий. Если процедура соблюдена, а работник не согласен, — он увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с двухнедельным пособием по ч. 3 ст. 178 ТК РФ; настаивать на прежнем режиме при законном изменении нельзя.

## 4. Версия В: уменьшение часов как введение неполного рабочего времени и влияние на оклад

### 4.1. Терминологическое разграничение

Если сокращение с 8:00–18:00 до 8:00–17:00 (при часовом перерыве на обед) уменьшает недельную выработку ниже 40 часов, это уже не «косметическая» правка времени, а **неполное рабочее время** либо уменьшение нормы рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Введение неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели по инициативе работодателя допускается при угрозе **массового увольнения** — части пятая и шестая ст. 74 ТК РФ: на срок до шести месяцев, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; об отмене режима работник уведомляется также не позднее чем за два месяца. Критерии массовости определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

Во всех остальных случаях неполное рабочее время вводится **по соглашению сторон** (ст. 93 ТК РФ), а инициатива работодателя вне ст. 74 ТК РФ неправомерна.

### 4.2. Оплата при окладной системе: ключевой вопрос

Правила, применяемые к окладникам:

- **Оклад — это фиксированный размер оплаты за календарный месяц** (ст. 129 ТК РФ). Оклад выплачивается полностью за месяц, отработанный в пределах установленной нормы рабочего времени. Уменьшение продолжительности ежедневной работы (например, «доведение» недельной выработки до 40 часов) само по себе **не уменьшает оклад** и не даёт работодателю права урезать установленную ст. 57 ч. 2 ТК РФ выплату. **Для снижения оклада требуется либо письменное соглашение сторон**

(ст. 72 ТК РФ), либо процедура ст. 74 ТК РФ с уведомлением за два месяца и обоснованием причин — сам факт «мы теперь работаем по ТК РФ до 17:00» таким основанием не является.

- **Неполное рабочее время по ст. 93 ТК РФ** — оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ). Но эта норма применяется, когда неполное время введено по соглашению сторон (или по инициативе работника в предусмотренных законом случаях), а не как односторонняя мера.
- **Норма-аналогия.** Статья 271 ТК РФ (в редакции ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ и в редакции ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ — идентичные формулировки) показывает логику законодателя при сокращённой продолжительности ежедневной работы: при повременной оплате заработная плата выплачивается **с учётом сокращённой продолжительности работы**, а работодатель **может** за счёт собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда соответствующих категорий при полной продолжительности работы. То есть законодатель разводит «уменьшение часов работы» и «уменьшение заработка»: оплата «с учётом» сокращения — это диспозитивная возможность доплаты, а не автоматическое право работодателя снизить оклад. Применительно к совершеннолетнему окладнику это тем более так: прямого правила, разрешающего одностороннее снижение оклада «в связи с уменьшением часов», в ТК РФ нет.

#### 4.3. Квалификация «исторической» части: прежний режим 8:00-18:00

Если до изменений работники ежедневно работали с 8:00 до 18:00 (при одночасовом перерыве для отдыха и питания — ст. 108 ТК РФ — это 9 часов в день, около 45 часов в неделю), то превышение 40-часовой нормы должно было оформляться как сверхурочная работа: письменное согласие (для случаев ч. 2 ст. 99 ТК РФ) и оплата по ст. 152 ТК РФ. При постоянном характере такое «встроенное» превышение нарушает также пределы, установленные ч. 6 ст. 99 ТК РФ: **не более 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год**. Пятичасовая недельная переработка даёт около 240 часов в год — вдвое больше допустимого.

Работник вправе требовать оплаты за прошлые периоды переработки в пределах срока обращения в суд — **один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ) — при наличии доказательств фактически отработанного времени (см. раздел 7).

#### 4.4. Практический вывод по Версии В

Оклад не подлежит автоматическому уменьшению ни при сокращении продолжительности ежедневной работы до нормальных 40 часов в неделю, ни при перераспределении времени в течение дня. Снижение оклада без соглашения сторон и без процедуры ст. 74 ТК РФ незаконно; введение неполного рабочего дня/недели по инициативе работодателя вне процедуры ст. 74 ТК РФ (в том числе без учёта мнения профсоюза и без соблюдения критериев массовости) неправомерно. За прошлые периоды при превышении 40-часовой недели работник может требовать доплату как за сверхурочную работу в пределах годового срока.

### 5. Версия С: «график один, часы факт другой» — сверхурочная работа

#### 5.1. Правовая квалификация

Ст. 99 ТК РФ (идентично в редакции ФЗ № 90-ФЗ и ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ): сверхурочная работа — работа, выполняемая работником **по инициативе работодателя** за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Ст. 97 ТК РФ (в редакции ФЗ № 90-ФЗ и ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ): работодатель имеет право в порядке, установленном Кодексом, привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) либо если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Ст. 152 ТК РФ: сверхурочная работа оплачивается **за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере**; конкретные размеры могут определяться коллективным договором или трудовым договором; по желанию работника вместо повышенной оплаты может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но **не менее времени, отработанного сверхурочно**.

Ст. 99 ТК РФ (ч. 7) обязывает работодателя обеспечить **точный учёт** продолжительности сверхурочной работы каждого работника; ч. 4 ст. 91 ТК РФ — вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

Директивная схема «в графике пишем 17:00, работаем до 18:00» — это не «график один, факт другой» как техническая неточность, а **сознательно**

**организованная неучтённая сверхурочная работа с полным отсутствием её оплаты.** Такая практика не основана ни на одной норме ТК РФ.

## 5.2. Конкурирующие позиции о значении отсутствия приказа/согласия

- *Позиция 1 (преобладающая в практике).* Если работник фактически выполнял работу сверх установленной продолжительности по инициативе работодателя (или с его ведома), отсутствие письменного согласия, приказа о привлечении к сверхурочной работе и отметок в таблице не лишает работника права на оплату по ст. 152 ТК РФ. Инициатива работодателя может подтверждаться и косвенными доказательствами: система контроля доступа, журналы, переписка, показания свидетелей, производственная необходимость, сложившаяся практика, содержание заданий. Основание — ст. 99, 152 ТК РФ в их буквальном смысле: закон говорит о работе «по инициативе работодателя», а не о «работе, оформленной приказом».
- *Позиция 2 (встречается в практике и используется работодателями).* При отсутствии письменного согласия работника и документального привлечения к сверхурочной работе суд может отказать в оплате, расценив переработку как инициативу самого работника. Эта позиция применима тогда, когда работник остаётся после смены по своей нужде (завершение личных дел, необязательные встречи), а работодатель не давал заданий и не знал о работе. В рассматриваемом случае она неприменима, поскольку сама директор объявляет, что «по факту как работали до 18, так и будем» — то есть работодатель прямо формирует волю к работе сверх графика.

## 5.3. Ненормированный рабочий день — самостоятельная версия

Если трудовой договор (или ПВТР со ссылкой в договоре) устанавливает работнику **ненормированный рабочий день** (ст. 101 ТК РФ) и должность «руководитель сектора» включена в соответствующий перечень, то эпизодическое привлечение к работе за пределами нормы не квалифицируется как сверхурочная и не оплачивается по ст. 152 ТК РФ, а компенсируется дополнительным оплачиваемым отпуском не менее трёх календарных дней (ст. 119 ТК РФ; продолжительность — коллективным договором или ПВТР, при этом если отпуск не предоставляется, переработка сверх нормы оплачивается как сверхурочная по ст. 152 ТК РФ).

Ограничение: ненормированный рабочий день предполагает **эпизодическое** привлечение. Ежедневная работа на один час сверх графика в течение месяцев — это систематическая переработка, которая не может прикрываться режимом ненормированного дня; в практике такие часы квалифицируются как

сверхурочная работа с обязанностью повышенной оплаты. Легального определения «эпизодичности» нет — этот вопрос решается судом по фактическим обстоятельствам, что создаёт для работодателя риск и делает позицию работника защитимой.

#### 5.4. Как считать оплату при окладе

ТК РФ не устанавливает метод расчёта часовой ставки из оклада. В практике применяются два подхода:

1. **Часовую ставку определяют делением оклада на норму рабочего времени конкретного месяца** (по производственному календарю); тогда сверхурочные часы в разные месяцы оплачиваются по разной стоимости часа. Этот подход широко применяется в разъяснениях Минздравсоцразвития России (не носит нормативного характера — это письмо органа исполнительной власти, разъясняющее применение ст. 152, 153 ТК РФ), однако в судах оспаривается, поскольку при большей норме часов в месяце ставка уменьшается.
2. **Часовую ставку определяют исходя из среднемесячного количества рабочих часов за календарный год** — подход, обеспечивающий равную оплату часа в течение года.

Правовое значение имеет то, что выбор должен быть закреплён в коллективном договоре, ПВТР или трудовом договоре; при отсутствии закрепления условие фактически определяет работодатель, что выгодно для него. Работник вправе требовать, чтобы оплата производилась по более благоприятному для него и не ухудшающему гарантии варианту (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Также существует расхождение в подходе к «первым двум часам» (ст. 152 ТК РФ): часть судов исчисляет их за каждый случай переработки в смену, часть — при суммированном учёте — за весь учётный период. При одночасовой ежедневной переработке первый подход даёт полуторную оплату каждого часа, второй (при суммированном учёте) относит первые два часа всего учётного периода к полуторной оплате, остальное — к двойной.

#### 5.5. Пределы сверхурочной работы и их нарушение

Часть 6 ст. 99 ТК РФ: не более **4 часов в течение двух дней подряд** и не более **120 часов в год**. Часть 5 ст. 99 ТК РФ запрещает привлечение к сверхурочной работе (либо допускает только с письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний — для инвалидов, женщин с детьми до трёх лет и др.). Ежедневная переработка на 1 час при пятидневной

неделе — это ~250 часов в год, то есть превышение предела более чем вдвое. При систематическом применении за пределами лимитов также не действует правило «полтора часов за первые два часа» — по практике речь идёт о нарушении порядка привлечения к сверхурочной работе.

### 5.6. Практический вывод по Версии С

Требование директора продолжать работу до 18:00 при установленном графике окончания в 17:00 **незаконно**: это сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ), подлежащая повышенной оплате (ст. 152 ТК РФ), оформлению с согласия работника (ч. 2, ч. 4 ст. 99 ТК РФ) и с обязательным точным учётом (ч. 4 ст. 91, ч. 7 ст. 99 ТК РФ). Ведение графика, не соответствующего фактически отработанному времени, само по себе является нарушением обязанности по учёту рабочего времени. Работник вправе отказаться от неучтённой сверхурочной работы вне процедуры ст. 99 ТК РФ (кроме случаев ч. 3 ст. 99 ТК РФ — предотвращение катастрофы, аварии, устранения их последствий, стихийного бедствия, и случаев, связанных с риском гибели имущества) и требовать оплаты фактически отработанных часов.

## 6. Ответственность работодателя и риски для должностных лиц

**Материальная:** оплата сверхурочных по ст. 152 ТК РФ; проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты — не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ, в редакции ФЗ от 03.07.2016 № 272-ФЗ); компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Сроки выплаты — не реже чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ); при увольнении — ст. 140 ТК РФ.

**Административная (ст. 5.27 КоАП РФ):** - ч. 1 — нарушение трудового законодательства (в том числе порядка изменения условий трудового договора, режима рабочего времени, ведения учёта): предупреждение или административный штраф на должностных лиц — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. (размеры могут корректироваться действующей редакцией; ключевой факт — ответственность существует); - ч. 6 — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы: административный штраф на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. (с возможностью увеличения при повторности).

**Уголовная** — ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы): частичная невыплата свыше трёх месяцев либо полная свыше двух месяцев, совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации. Состав требует подтверждения умысла и личной заинтересованности, поэтому данная квалификация в «чистом» виде — не автоматическое следствие рассматриваемой схемы, но при систематическом сокрытии переработки она обсуждается.

**Контроль и надзор:** государственная инспекция труда (ст. 356, 357 ТК РФ; жалоба рассматривается в общем порядке, установленном Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ), прокуратура (ст. 10 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»), профсоюзный контроль (ст. 370 ТК РФ).

## 7. Практические шаги работника (документальное закрепление позиции)

1. **Письменно запросить** у работодателя: основание изменения режима (организационные/технологические причины), ссылку на норму (ст. 72 или 74 ТК РФ), уведомление о предстоящих изменениях, новый график (или новую редакцию ПВТР), сведения об ознакомлении с ними и о порядке учёта рабочего времени. Ответ — обязанность работодателя по ст. 22, 62 ТК РФ (копии документов, связанных с работой, — по письменному заявлению не позднее трёх рабочих дней).
2. **Не подписывать** документов, которые могут быть истолкованы как согласие на изменение условий, до оценки их содержания; подпись об ознакомлении с графиком согласием не является, но её наличие у работодателя может использоваться как доказательство осведомлённости.
3. **Фиксировать фактическое время:** сохранять данные СКУД/пропускной системы, служебную переписку (в том числе мессенджеры и электронную почту) с заданиями после 17:00, уведомления, фото/видео пропусков, вести личный журнал прихода-ухода с указанием свидетелей.
4. **Заявить письменно о несогласии** работать за пределами установленной продолжительности рабочего времени без оформления сверхурочной работы по ст. 99 ТК РФ и без оплаты по ст. 152 ТК РФ; при отказе — требовать письменное задание (само по себе письменное задание, выданное после 17:00, — хорошее доказательство).
5. **Обратиться** в ГИТ/прокуратуру и/или в суд. Сроки: по спорам об увольнении — один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), по спорам о выплате заработной платы (включая сверхурочные и недоплату оклада) — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), по иным

индивидуальным спорам — три месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Рассмотрение — по ст. 391 ТК РФ (суд, а при наличии комиссии по трудовым спорам — ст. 384–390 ТК РФ).

6. **Позиция в суде:** требовать признания незаконным изменения определённых сторонами условий (при отсутствии обоснования и процедуры ст. 74 ТК РФ), взыскания недоплаты по окладу и оплаты сверхурочной работы, компенсации по ст. 236 и 237 ТК РФ. Бремя доказывания наличия организационно-технологических причин — на работодателе (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2); бремя доказывания фактического объёма сверхурочной работы распределяется с учётом того, что учёт обязан вести работодатель, а отказ от ведения учёта не может улучшать его положение.

## 8. Практический вывод по каждой версии

- **Версия А (изменён только режим при сохранении нормы).** Изменение законно только через ст. 72 ТК РФ (соглашение) либо ст. 74 ТК РФ (организационно-технологические причины + уведомление за два месяца + предложение вакансий). Устное указание директора — не основание. Если процедура не соблюдена, работник сохраняет прежний режим, а требование работать по новому графику может быть оспорено в суде.
- **Версия В (уменьшена норма рабочего времени).** Оклад не уменьшается автоматически; снижение оклада или введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя вне процедуры ст. 74 ТК РФ (в том числе без учёта мнения профсоюза и без критериев массовости по отраслевому/территориальному соглашению — ч. 1 ст. 82 ТК РФ) неправомерно. При введении неполного времени по соглашению — оплата пропорционально (ч. 2 ст. 93 ТК РФ), но такое согласие нельзя презюмировать из факта ознакомления с графиком.
- **Версия С (график 17:00, факт 18:00).** Незаконно. Это сверхурочная работа по ст. 99 ТК РФ, подлежащая оплате не менее чем в полуторном размере за первые два часа и в двойном за последующие (ст. 152 ТК РФ), с обязанностью точного учёта (ч. 4 ст. 91, ч. 7 ст. 99 ТК РФ) и с соблюдением пределов 4 часов за два дня подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Работодатель несёт риск по ст. 236, 237 ТК РФ и ст. 5.27 КоАП РФ.
- **Версия D (нормализация режима «под 40 часов» с сохранением фактической переработки).** Сама нормализация не влечёт снижения оклада. Если прежняя 9-часовая ежедневная работа (8:00–18:00 с перерывом на обед) превышала 40 часов в неделю, за прошлые периоды переработка подлежала оплате по ст. 152 ТК РФ — работник вправе

требовать доплату за год, предшествующий обращению (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Сохранение переработки после сокращения графика до 40 часов — то же нарушение, что описано в Версии С.

- **Версия «ненормированный рабочий день».** Если режим ненормированного рабочего дня установлен договором и должность включена в перечень, эпизодическая переработка компенсируется дополнительным отпуском не менее трёх дней (ст. 101, 119 ТК РФ), а не оплатой по ст. 152 ТК РФ. Однако ежедневная систематическая работа сверх графика не является «эпизодической» и в споре квалифицируется как сверхурочная работа с обязанностью повышенной оплаты.

Итоговый ответ на вопрос «законно ли это и можно ли так делать»: изменение часов работы может быть законным только при соблюдении одной из двух процедур (ст. 72 или ст. 74 ТК РФ); уменьшение оклада «в связи с уменьшением часов» без процедуры — незаконно; план «в графике 17:00, фактически до 18:00» — прямое нарушение ст. 91, 97, 99, 152 ТК РФ, влекущее обязанность доплаты и административную ответственность. Какие документы и в какой процедуре были оформлены — рекомендую выяснить письменным запросом (п. 1 раздела 7), поскольку от этого зависит, применима ли Версия А или Версия D.

## 9. Список использованных нормативных источников и судебных актов

**Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; текст также приводится в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>):** - ст. 8 (ч. 4) — локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников, не подлежат применению; - ст. 9 (ч. 2) — недействительность условий, снижающих уровень гарантий; - ст. 16, 22, 56, 57 (ч. 2) — обязательные условия трудового договора, в том числе режим рабочего времени и условия оплаты труда; - ст. 62 — выдача документов, связанных с работой; - ст. 72 — изменение определённых сторонами условий по соглашению сторон; - ст. 74 — изменение определённых сторонами условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1-4: причины, уведомление за два месяца, предложение вакансий, прекращение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ; части пятая—шестая: режим неполного рабочего дня/недели при угрозе массового увольнения); текст ч. 1-4 по редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ; - ст. 77 (п. 7 ч. 1) — основание

прекращения трудового договора; - ст. 82 (ч. 1) — критерии массового увольнения в отраслевых/территориальных соглашениях; - ст. 91 (ч. 2, 4) — нормальная продолжительность рабочего времени; учёт фактически отработанного времени; - ст. 92 — сокращённая продолжительность рабочего времени; - ст. 93 (ч. 2) — неполное рабочее время и оплата пропорционально отработанному времени; - ст. 97 — работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день); - ст. 99 — сверхурочная работа (ч. 1 — понятие; ч. 2 и ч. 4 — привлечение с письменного согласия и с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации; ч. 3 — без согласия; ч. 5 — ограничения по кругу лиц; ч. 6 — не более 4 часов за два дня подряд и 120 часов в год; ч. 7 — обязанность точного учёта); - ст. 100 — режим рабочего времени; п. 5 ч. 1 — режим для работников, отличающийся от общих правил; - ст. 101 — ненормированный рабочий день; - ст. 103 (ч. 4) — графики сменности, доведение не позднее чем за один месяц; - ст. 104 — суммированный учёт рабочего времени; - ст. 108 — перерывы для отдыха и питания; - ст. 119 — дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день; - ст. 129 — понятие оклада (должностного оклада); - ст. 133 — минимальный размер оплаты труда, в том числе о сохранении уровня выплат при уменьшении нормы рабочего времени; - ст. 136 (ч. 6) — сроки выплаты заработной платы; - ст. 140 — расчёт при увольнении; - ст. 142 — ответственность за нарушение сроков выплаты; - ст. 152 — оплата сверхурочной работы (в приведённой редакции; сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие — не менее чем в двойном; компенсация дополнительным временем отдыха по желанию работника; оплата работы за пределами нормальной продолжительности по совместительству); - ст. 178 (ч. 3) — выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ; - ст. 189, 190 — дисциплина труда, правила внутреннего трудового распорядка (утверждение с учётом мнения представительного органа); - ст. 236 — денежная компенсация за задержку выплат; - ст. 237 — компенсация морального вреда; - ст. 271 — оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы (приведена как иллюстрация законодательной логики соотношения «сокращённое рабочее время — оплата»; в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ и в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ); - ст. 306 — изменение определённых сторонами условий трудового договора работодателем — физическим лицом: предупреждение не менее чем за 14 календарных дней; для ИП — только по причинам, предусмотренным ч. 1 ст. 74 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; текст

также в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ); - ст. 356, 357, 370 — надзорные и контрольные полномочия ГИТ и профсоюзов; - ст. 372 — порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; - ст. 384–390 — рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам; - ст. 391, 392 — рассмотрение споров в судах, сроки обращения.

**Иные нормативные правовые акты:** - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» — редакция ст. 72, 74, 77, 97, 99, 152, 306 ТК РФ; - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ — источник приведённых в задании редакций ст. 72, 74, 97, 99, 271, 306 ТК РФ; - Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ — редакция ст. 271 ТК РФ; - Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ — установление компенсации не ниже 1/150 ключевой ставки (ст. 236 ТК РФ) и изменение порядка сроков выплаты; - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1 — нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; ч. 6 — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы); - Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1 — невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат; - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 56 — обязанность доказывания; ст. 57 — истребование доказательств; - Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — порядок рассмотрения обращений в ГИТ; - Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10 — рассмотрение заявлений и жалоб.

**Судебная практика:** - Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», п. 21 — бремя доказывания работодателем того, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда; при отсутствии таких доказательств изменение не может быть признано законным и работник подлежит восстановлению (при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); п. 16–17 — о переводе на другую работу (соотношение ст. 72.1 и ст. 72 ТК РФ).

**Разъяснения исполнительных органов власти (не нормативные правовые акты, применяются в части, не противоречащей ТК РФ):** -

---

разъяснения Минздравсоцразвития России по вопросам исчисления часовой тарифной ставки из оклада при оплате сверхурочной работы (применяются как ориентир при отсутствии закреплённого в коллективном договоре, ПВТР или трудовом договоре порядка расчёта).

