|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | yolagerb |  |
| **«ЙОШКАР-ОЛА» ОЛА ОКРУГ**  **АДМИНИСТРАЦИЙЫН**  **ТУНЫКТЫШ ВИКТЕМЖЕ**  424034, Марий Эл Республик, г. Йошкар-Ола, Комсомольский урем, 134  тел. /факс (8362) 56-62-18  uoa-yoshkar-ola@yandex.ru |  | **УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДского округа**  **«ГОРОД ЙОШКАР-ОЛА»**  424034, Республика Марий Эл г. Йошкар-Ола,  ул. Комсомольская, 134  тел /факс (8362) 56-62-18  uoa-yoshkar-ola@yandex.ru |

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_23.04.2014\_\_\_\_\_\_№ \_1524 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **На №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  |

Руководителям

муниципальных образовательных учреждений г.Йошкар-Олы

Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» во исполнение запроса министерства образования и науки Республики Марий Эл просит в срок до 24 апреля включительно и далее ежеквартально до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представлять в отдел кадров управления образования администрации городского округа "Город Йошкар-Ола" информацию о проделанной работе по внедрению эффективного контракта с работниками образовательного учреждения (с указанием количества заключенных контрактов) по электронной почте upr.obr-kadri@yandex.ru.

Внедрение в РФ эффективных контрактов предусмотрено [Программой](consultantplus://offline/ref=6AF55AB181853DF9C6D66DE4E897ECA1C2DA15B65218EE41528747EDBDCF171AC8FFB38B0A5C7803z00CG) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р и основывается на [Рекомендациях](consultantplus://offline/ref=C2161028ABEA10B8D4229488F577289AECB81927FAE89FD07ADD85462E8022630BCF5B4CC6565CA7M7wAG) по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (Прилагается).

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В [п. 5](consultantplus://offline/ref=C2161028ABEA10B8D4229488F577289AECB81927FAE89FD07ADD85462E8022630BCF5B4CC6565CA5M7w6G) Рекомендаций предусмотрено, что с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, целесообразно оформлять дополнительное соглашение к трудовому договору, влекущее изменения условий последнего.

Указанное дополнительное соглашение заключается в письменной форме по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат ([абз. 3 п. 5](consultantplus://offline/ref=C2161028ABEA10B8D4229488F577289AECB81927FAE89FD07ADD85462E8022630BCF5B4CC6565CA5M7w4G) Рекомендаций).

В дополнительное соглашение рекомендовано включать условия, предусмотренные [ст. 57](consultantplus://offline/ref=C2161028ABEA10B8D4229488F577289AECB91420F0E09FD07ADD85462E8022630BCF5B4EC2M5w3G) ТК РФ, если они ранее не были установлены в трудовом договоре, включая: место работы (в том числе с указанием обособленного подразделения) и его местонахождение, трудовую функцию, срок действия (если договор срочный) с указанием основания его заключения, условия оплаты труда (с конкретизацией предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности и др.); при необходимости: режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условия, определяющие характер работы, условие об обязательном социальном страховании работника, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, меры социальной поддержки и другие условия ([п. 8](consultantplus://offline/ref=C2161028ABEA10B8D4229488F577289AECB81927FAE89FD07ADD85462E8022630BCF5B4CC6565CA4M7w2G) Рекомендаций).

В соответствии с [частью второй статьи 74](consultantplus://offline/ref=7BD9F8B22C0912418FF599F2F1DFDA27FF34243AE114C104F48DF42A37CAE5FC58BBC1A0CClB4FG) Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

При этом в соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора по обоюдному соглашению сторон трудового договора заключается в письменной форме и не требует соблюдения двухмесячного срока для заключения соглашения.

Начальник управления

образования г.Йошкар-Олы ( *подписано)* М.Я.Никитенко

Калинина

45-68-23

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**

**от 26 апреля 2013 г. N 167н**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ**

**ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

В соответствии с [пунктом 15](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC646FT5D1H) приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909), приказываю:

Утвердить прилагаемые [рекомендации](#Par27) по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Министр

М.А.ТОПИЛИН

Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. N 01/60140-ЮЛ.

Утверждены

приказом Минтруда России

от 26 апреля 2013 г. N 167н

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного [Программой](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC6666T5DDH) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа).

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

2. В соответствии с [разделом IV](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC676ET5D1H) Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. <1>

--------------------------------

<1> [Раздел IV](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC676FT5D8H) Программы.

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC6268T5DBH) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в [приложении N 3](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC646DT5DFH) к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с [частью второй статьи 74](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A19442BTBD5H) Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

6. В соответствии со [статьей 72](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A19442ATBDCH) Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной [формой](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F6D5D748F8734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC646DT5DFH) трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные [статьей 57](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A19432DTBD4H) Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4TCD9H) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C782F0DAD049F02E40DE7810C6TAD3H), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F0DAD04AFD734AD6211CC4A4TCD9H);

в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A194328TBD5H) Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4TCD9H) Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

9. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF2DED341F02E40DE7810C6TAD3H) должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF7D4D44EF02E40DE7810C6TAD3H) работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками [ЕКС](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF2DED341F02E40DE7810C6TAD3H), тарифно-квалификационными характеристиками [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF7D4D44EF02E40DE7810C6TAD3H) и [профессиональными стандартами](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F0DAD04AFD734AD6211CC4A4TCD9H).

11. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

[районный коэффициент](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F4D5DC4FFA734AD6211CC4A4TCD9H);

коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициент за работу в высокогорных районах;

[надбавка](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F4D5DC4FFA734AD6211CC4A4C9BBB6250A19412EBC666FT5D0H) за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

з) надбавка за работу со [сведениями](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF6D4DC49F02E40DE7810C6A3C6E4A1224315402EBC66T6DDH), составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных [пунктом 11](#Par73) Рекомендаций, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом [тайны](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C78FF6D4DC49F02E40DE7810C6TAD3H) (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;

об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

16. В соответствии с [частью первой статьи 100](consultantplus://offline/ref=0659A0A65695BE2E24660D83E9DEC5C787F3DCD74DF2734AD6211CC4A4C9BBB6250A194526TBDDH) Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.