

ПРИНЯТО  
Решение общего собрания работников  
ГБДОУ №25 Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 24 августа 2021 г.

Учтено мнение  
Первичной профсоюзной организации ГБДОУ № 25  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 24 от 24 августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом и.о. заведующего ГБДОУ № 25  
Невского района Санкт-Петербурга  
от 25 августа 2021 г. № 98  
Д.Г. Русова



# ПОЛОЖЕНИЕ

## ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

---

Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 25  
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников ГБДОУ, которая включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ГБДОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга и особенностями оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными Правительством Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга.

1.3. Система оплаты труда включает следующие **понятия и термины**:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **окладная система оплаты труда** (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.4. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, определяющим показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга.

1.6. Оплата труда рабочих ГБДОУ производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного ГБДОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.1.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.1.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования), в размере согласно таблице 1.

**Таблица 1**

п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.1.4. Лицам, имеющим выданный до 01.09.2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

2.1.5. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.1.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно таблице 2.

**Таблица 2.**

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15**	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория,	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 ***		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30				

		Группа 3		
		Уровень 1 - руководители	0,55	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25	
		Группа 4		
		Уровень 1 - руководители	0,50	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	

2.1.7. Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов молодым специалистам:

педагогическим работникам;

специалистам;

если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственными учреждениями Санкт-Петербурга, являющимися их основным местом работы.

2.1.8. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

2.1.9. Коэффициент масштаба 0,90 применяется для расчета должностного оклада руководителя при превышении максимальное суммы баллов по объемным показателям в два и более раз.

2.1.10. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленным Правительством Санкт-Петербурга.

2.1.11. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно таблице 3:

**Таблица 3**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000

	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
--	---------------------------------------	--	------

2.1.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

2.1.13. Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений Санкт-Петербурга и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.1.14. При определении коэффициента масштаба управления учитывается:

- группа по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений.

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	дошкольные учреждения	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

2.1.15. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.1.16. Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга:

5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена. и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
16	Педагогическим работникам ****	0,01-0,02
17	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации *****	0,20

2.1.17. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 4.

Таблица 4.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

2.1.18. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии таблицей 3, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 4. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.1.19. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.1.20. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

2.1.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.1.22. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется

средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 2.2. Размер фонда надбавок и доплат

2.2.1. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение – Администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

2.2.2. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2.2.3. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Невского района.

## 2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.2. В ГБДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
  - выплаты при исполнении государственных или общественных обязанностей;
  - оплата отпуска, связанного с обучением;
  - выплаты по вынужденному прекращении работы не по вине работника;
  - выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - выплаты в некоторых случаях при прекращении трудового договора;
  - выплаты на отдых и оздоровление педагогических работников (1 раз в 5 лет);
  - выплаты в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

2.3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном действующим законодательством.

## 2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. Для педагогических работников ГБДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников, разработанных на основе примерных показателей и критериев, рекомендованных Комитетом по образованию.



2.4.2. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательного учреждения, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

2.4.3. В ГБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании

2.4.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням, либо в абсолютных размерах.

2.4.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определенный период (постоянные), но не более чем на один учебный год.

2.4.7. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании Приказа заведующего:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

2.4.8. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Дополнительные выплаты.

2.5.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- руководство методическими, творческими объединениями;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников
- выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

2.5.2. Порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с Положением о надбавках и доплатах.

## 2.6. Выплаты социального характера.

2.6.1. Выплаты социального характера - выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций, а именно:

- оказание материальной помощи;
- единовременные поощрительные выплаты к юбилейным датам;
- компенсация за оформление личной медицинской книжки.

## 2.7. Премирование.

2.7.1. Премирование работников ГБДОУ осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о премировании. Порядок и условия премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и утверждаются руководителем образовательного учреждения

## 3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание ГБДОУ ежегодно утверждается заведующим в пределах соответствующей части ФОТ и согласуется с Администрацией Невского района.

3.2. В штатное расписание ГБДОУ включаются должности руководителей, педагогического персонала, служащих, рабочих.

3.3. Численный состав работников ГБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.4. Особенности оплаты труда:

3.4.1. Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и стимулирующих выплат, установленных показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.

3.4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующими нормативными актами.

3.4.3. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически отработанное время.