Расчет заработной платы за месяц, в котором был предпраздничный день (продолжительность рабочего времени в этот день сокращалась на 1 час).

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, которые объявлены Указом N 157 нерабочими днями, сокращается на один час (ч. 1 ст. 116 ТК). Данная норма (ст. 116 ТК) распространяется на всех работников организации независимо от установленной для них продолжительности рабочего времени и не содержит исключения для каких-либо категорий работников, в том числе для работающих по совместительству, для работников, которым установлены сокращенная продолжительность рабочего времени либо неполное рабочее время.

Сокращение рабочего дня должно производиться только в том случае, когда за данным рабочим днем сразу следует праздничный день.

При этом расчетная норма рабочего времени установлена исходя из полной нормы продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 112 ТК) для пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье и для шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье - и рассчитана: для пятидневной рабочей недели исходя из продолжительности ежедневной работы в рабочие дни - 8 часов, а в рабочие дни, непосредственно предшествующие праздничным дням, - 7 часов; для шестидневной рабочей недели исходя из продолжительности ежедневной работы в рабочие дни с понедельника по пятницу - 7 часов, в субботу - 5 часов, а в рабочие дни, непосредственно предшествующие праздничным дням, - 6 часов и 4 часа соответственно.

Оплата труда работников - определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором. Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем (ч. 1, 2 ст. 61 ТК).

Тарифная ставка (тарифный оклад) - минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда (абз. 15 ч. 1 ст. 1 ТК).

Размер часовой тарифной ставки рассчитывается делением тарифной ставки (тарифного оклада) на норму рабочего времени соответствующего периода.

Часовые тарифные ставки могут определяться путем деления месячной тарифной ставки (тарифного оклада):

- на среднемесячную норму рабочего времени (рассчитывается делением соответствующей годовой расчетной нормы рабочего времени на 12 месяцев либо на основе расчетной нормы рабочего времени за ряд календарных лет (например, за 5 или 10 лет));

- среднемесячную норму рабочего времени (рассчитывается делением соответствующей расчетной нормы рабочего времени учетного периода на соответствующее количество календарных месяцев учетного периода);

- расчетную норму рабочего времени соответствующего месяца.

С учетом изложенного решение о том, что будет использоваться при расчете заработной платы работникам (месячная тарифная ставка (тарифный оклад) или часовая тарифная ставка (часовой тарифный оклад)), а также каков будет порядок расчета часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), принимается нанимателем коммерческой организации самостоятельно и определяется в коллективном договоре, а при его отсутствии - в ином ЛПА организации (например, в положении об оплате труда).

Трудовые отношения работника с нанимателем возникают на основании заключенного трудового договора. Сторонами трудового договора являются наниматель и работник.

Обязательным условием трудового договора является оплата труда работника (п. 7 ч. 1 ст. 19 ТК). Следовательно, наниматель в трудовом договоре определяет в качестве основных условий оплаты труда работнику месячную тарифную ставку (тарифный оклад) либо часовую тарифную ставку (часовой тарифный оклад).

Месячная тарифная ставка (тарифный оклад) начисляется работнику, если он отработал полную норму рабочего времени отчетного месяца, а при суммированном учете рабочего времени (сменной работе) - если он отработал норму рабочего времени, запланированную для него в графике работ отчетного месяца. Если работник не отработал в связи с болезнью и другими причинами установленное ему графиком работы время, расчет заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени. В данном случае целесообразно исходить из количества отработанных и запланированных дней.

Если согласно условиям трудового договора оплата труда работника производится исходя из часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), то в данном случае начисление заработной платы за отчетный месяц осуществляется пропорционально фактически отработанному времени исходя из размера часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), определяемого в соответствии с ЛПА.