

Производственный календарь на 2021 год

1. Для пятидневной рабочей недели

Месяцы и иные периоды года	Количество дней			Расчетная норма рабочего времени (в часах)	
	Календа рные	Рабочие (обычные и предпразднич ные)	Нерабочие (выходные и праздничные)	При 40- часовой рабочей неделе	При 35- часовой рабочей неделе
январь	31	19 (18+1)	12 (9+3)	151	132
февраль	28	20	8	160	140
март	31	22	9 (8+1)	176	154
I квартал	90	61	29	487	426
апрель	30	22 (21+1)	8	175	153
май	31	20 (19+1)	11 (8+3)	159	139
июнь	30	22	8	176	154
II квартал	91	64	27	510	446
I полугодие	181	125	56	997	872
июль	31	22 (21+1)	9 (8+1)	175	153
август	31	22	9	176	154
сентябрь	30	22	8	176	154
III квартал	92	66	26	527	461
октябрь	31	21	10	168	147
ноябрь	30	22	8 (7+1)	176	154
декабрь	31	23 (21+2)	8 (7+1)	182	159
IV квартал	92	66	26	526	460
II полугодие	184	132	52	1053	921
2021 год	365	257 (251+6)	108 (98+10)	2050	1793

2. Для шестидневной рабочей недели

Месяцы и иные периоды года	Количество дней			Расчетная норма рабочего времени (в часах)	
	Календа рные	Рабочие (обычные и предпразднич ные)	Нерабочие (выходные и праздничные)	При 40- часовой рабочей неделе	При 35- часовой рабочей неделе
январь	31	23 (22+1)	8 (5+3)	152	133
февраль	28	24	4	160	140
март	31	26	5 (4+1)	174	152
I квартал	90	73	17	486	425
апрель	30	26 (25+1)	4	173	151
май	31	24 (22+2)	7 (4+3)	158	138
июнь	30	26	4	174	152
II квартал	91	76	15	505	441
I полугодие	181	149	32	991	866
июль	31	26 (25+1)	5 (4+1)	173	151
август	31	26	5	174	152
сентябрь	30	26	4	174	152
III квартал	92	78	14	521	455
октябрь	31	26	5	172	151
ноябрь	30	26 (25+1)	4 (3+1)	173	151
декабрь	31	26 (24+2)	5 (4+1)	174	151
IV квартал	92	78	14	519	453
II полугодие	184	156	28	1040	908
2021 год	365	305 (297+8)	60 (50+10)	2031	1774

О рабочем времени в 2021 году

Комментарий

к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 ноября 2020 года № 103 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2021 год»

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) на каждый календарный год Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом устанавливается расчетная норма рабочего времени каждого календарного года.

Расчетная норма рабочего времени на каждый календарный год устанавливается Министерством труда и социальной защиты на основании Положения о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

На 2021 год расчетная норма рабочего времени установлена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 ноября 2020 г. № 103 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2021 год» (далее – постановление № 103), согласно которому при полной норме продолжительности рабочего времени на 2021 год она составит:

для пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье – 2050 часов;

для шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье – 2031 часа.

При этом данная расчетная норма рабочего времени установлена исходя из полной нормы продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (статья 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 и 4 часа соответственно.

Согласно статье 124 ТК сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая

устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Расчетная норма рабочего времени календарного года может рассчитываться следующим образом:

продолжительность рабочей недели 40 часов делится на 5, умножается на количество рабочих дней в году по календарю пятидневной рабочей недели, из полученной суммы вычитается количество часов, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. В аналогичном порядке может рассчитываться расчетная норма рабочего времени календарного года при иной продолжительности рабочей недели (36, 30, 24 и т.д. часов).

При определении количества рабочих дней из числа календарных дней исключаются выходные дни по календарю пятидневной или шестидневной рабочей недели, а также дни государственных праздников и праздничных дней, которые согласно пункту 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (далее – Указ № 157) объявлены нерабочими днями.

В 2021 году 365 календарных дней. Из этого количества дней при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье будет 108 нерабочих (выходных и праздничных) дней и 257 рабочих дня ($365 - 108$), а при шестидневной рабочей неделе – 60 нерабочих (выходных и праздничных) дней и 305 рабочих дней ($365 - 60$).

Например. Норма рабочего времени при пятидневной рабочей неделе в 2021 г. составит:

при 40 - часовой рабочей неделе – 2050 часов (8 часов x 257 дня – 6 часов);

при 36 - часовой рабочей неделе – 1844,4 часа (7,2 часа x 257 дня – 6 часов);

при 24 - часовой рабочей неделе – 1227,6 часа (4,8 часа x 257 дня – 6 часов).

Среднемесячное количество рабочих дней в 2021 году составит при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье 21,4 дня ($257/12$), при шестидневной рабочей неделе с выходным днем в воскресенье – 25,4 дня ($305/12$).

В аналогичном порядке может рассчитываться расчетная норма рабочего времени при пятидневной рабочей неделе каждого конкретного месяца: продолжительность рабочей недели (40, 36, 30, 24 и т. д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученной суммы вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Например. В январе 2021 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье будет 19 рабочих дней и один предпраздничный день.

*Расчетная норма рабочего времени в январе 2021 г. составит:
при 40 - часовой рабочей неделе – 151 час (8 часов x 19 день – 1 час);
при 35 - часовой рабочей неделе – 132 часов (7 часов x 19 день – 1 час).*

В марте 2021 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье будет 22 рабочих дня, предпраздничных дней нет.

*Расчетная норма рабочего времени в марте 2021 г. составит:
при 40 - часовой рабочей неделе – 176 часов (8 часов x 22 дня);
при 35 - часовой рабочей неделе – 154 часа (7 часов x 22 дня).*

Если в организации установлен иной режим работы (например, пятидневная рабочая неделя, при которой работникам предоставляются выходные дни не в субботу и воскресенье, либо шестидневная рабочая неделя с выходным днем не в воскресенье, а в другой день календарной недели, а также при иных режимах работы), то устанавливаемая Министерством труда и социальной защиты расчетная норма рабочего времени не применяется.

В данном случае наниматель самостоятельно рассчитывает расчетную норму рабочего времени календарного года с соблюдением норм, установленных в статьях 112 – 117 ТК, и своим локальным правовым актом (далее – ЛПА) устанавливает ее величину на соответствующий календарный год, которая будет являться для работников организации нормальной продолжительностью рабочего времени.

Кроме того, расчетная норма рабочего времени календарного года рассчитывается нанимателем и в организациях, где согласно статье 126 ТК по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, и, соответственно, применяется суммированный учет рабочего времени. В указанных организациях наниматель самостоятельно определяет учетный период (месяц, квартал, иной период), который не может превышать одного календарного года, **в пределах которого в среднем должна быть соблюдена** установленная для данной категории работников:

норма продолжительности рабочего времени в неделю;

ежедневная продолжительность рабочего времени (не более 12 часов);

минимальная продолжительность еженедельного отдыха (не менее 42 часов).

При суммированном учете рабочего времени месячной нормой рабочего времени работника считается количество рабочих часов, предусмотренное графиком работ (сменности) на соответствующий месяц.

При суммированном учете рабочего времени рабочие и выходные дни, в том числе любой порядок их чередования, определяются графиком работ (сменности), который самостоятельно разрабатывается и утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом на весь учетный период.

В связи с изложенным, расчетную норму рабочего времени на каждый календарный год, устанавливаемую Министерством труда и социальной защиты, применять для всех режимов рабочего времени не целесообразно.

Установленная расчетная норма рабочего времени (в соответствии с постановлением № 103 либо ЛПА организации) применяется нанимателем для определения численности работников, продолжительности рабочего времени, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте, составления графиков работ (сменности), а также в целях обеспечения соблюдения норм продолжительности рабочего времени, установленных ТК.

Необходимо учитывать, что в случаях, когда работники в течение календарного года либо в отдельные его периоды освобождались от работы в соответствии с законодательством (в случаях временной нетрудоспособности, трудовым и иными отпусками, выполнением государственных обязанностей и иных случаях, предусмотренных законодательством), то для них наниматель пересчитывает норму рабочего времени. Так, из расчетной нормы рабочего времени работника исключается время, приходящееся на время его отсутствия в соответствии с законодательством, которое приходится на дни (часы) согласно утвержденного ему графика работы (сменности).

Из десяти нерабочих праздничных дней девять отмечаются в дни, установленные Указом № 157, а десятый праздничный день Радуница отмечается по календарю православной конфессии в текущем году.

В 2021 году нерабочими праздничными днями будут:

- 1 и 2 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово (православное Рождество);
- 8 марта – День женщин;
- 1 мая – Праздник труда;
- 9 мая – День Победы;
- 11 мая – Радуница (по календарю православной конфессии);
- 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День Республики);
- 7 ноября – День Октябрьской революции;
- 25 декабря – Рождество Христово (католическое Рождество).

В 2021 году на воскресенье приходится два нерабочих праздничных дня – 9 мая и 7 ноября.

В соответствии со статьей 69 ТК за каждый час работы в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147 ТК) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов.

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях – трудовым договором и (или) ЛПА.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, помимо доплаты может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

Обращаем внимание, что обязательным условием для привлечения работника к работе в выходной день является наличие приказа (распоряжения) нанимателя, в котором оговариваются все условия привлечения его к работе в выходной день.

Порядок привлечения к работе в выходной день и его оформление определены нормами статей 142, 143 и 145 ТК.

В соответствии с нормами статьи 116 ТК продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (далее – предпраздничные дни), которые объявлены Указом № 157 нерабочими днями, сокращается на один час.

Справочно:

при пятидневной рабочей неделе являются предпраздничными рабочими днями 6 января, 30 апреля, 10 мая, 2 июля, 24 декабря и 31 декабря;

при шестидневной рабочей неделе предпраздничными рабочими днями являются: 6 января, 30 апреля, 8 мая, 10 мая, 2 июля, 6 ноября, 24 декабря и 31 декабря.

Данная норма (статья 116 ТК) распространяется на всех работников 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 установлена сокращенная продолжительность рабочего времени либо неполное рабочее время.

Профессиональные праздники (например, День юриста, День учителя, День банковских и финансовых работников, День работников физической культуры и спорта и т.д.) не являются нерабочими праздничными днями, и на них норма об уменьшении рабочего времени на один час в предпраздничный день не распространяется.

Кроме того, рабочее время не сокращается, если нерабочему дню предшествует выходной день (по календарю или графику работ (сменности)).

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени в соответствии с частью второй статьи 116 ТК невозможно, то переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов, или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы в соответствии со статьей 69 ТК.

Законодательством о труде не установлен период, в течение которого работнику предоставляется дополнительный день отдыха, как компенсация переработки в предпраздничные дни, в связи с чем, нанимателю целесообразно установить условия предоставления дополнительного дня отдыха, например, в течение учетного периода.

При составлении графиков работ (сменности) следует учитывать, что в соответствии со статьей 147 ТК работа не производится в государственные праздники или праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

В государственные праздники или праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (часть вторая статьи 147 ТК). При этом такие работы планируются заранее в графике работы (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.