

получения пособий, чтобы граждане могли легко получить необходимую поддержку в случае временной нетрудоспособности, не переживая излишних финансовых затрат.

Запрос информации о размере среднедневного заработка для исчисления пособия будет осуществляться плательщиком (нанимателем) в течение двух рабочих дней со дня обращения за пособием одним из следующих способов: через информационный ресурс "Личный кабинет плательщика взносов", который доступен на корпоративном портале Фонда; можно также обратиться непосредственно в территориальный орган Фонда, который отвечает за регистрацию плательщика. Фонд обязан предоставить запрашиваемую информацию не позднее трех рабочих дней с момента запроса.

В итоге внедрение новых мер позволит установить равные методы оплаты больничных, учитывая активное участие граждан в государственной социальной страховой системе. Это приведет к сокращению нагрузки на бизнес, связанной с административными функциями установления и расчета пособий по временной нетрудоспособности, и позволит сократить количество ошибок, допускаемых бухгалтерскими службами при определении размера этих пособий. Что касается непосредственно человека в отдельности, то при временной нетрудоспособности это обеспечит нуждающимся финансовую поддержку, что поможет преодолеть трудности и сохранить финансовую стабильность. Таким образом, новая система способствует минимизации затрат благодаря оптимальным методам расчета и выплаты пособий.

Список использованных источников

1 О порядке взаимодействия при назначении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам [Электронный ресурс] // Национальный правовой портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=Z22300339>. – Дата доступа: 09.12.2023.

2 Изменения в порядке назначения пособий с 2024 года [Электронный ресурс] // Администрация Заводского района города Минска. – Режим доступа: <https://zav.minsk.gov.by/sotsialnaja-sfera-rajona/sotsialnaja-zaschita-naselenija/20190129-fond-sotsialnoj-zashchity/17135-20230626-izmeneniya-posobij>. – Дата доступа: 09.12.2023.

3 Новации в назначении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам с 1 января 2024 года [Электронный ресурс] // Фонд Социальной защиты населения. – Режим доступа: <https://ssf.gov.by/ru/news-min-obl-ru/view/novatsii-v-naznachenii-posobij-po-vremennoj-netrudospobnosti-i-po-beremennosti-i-rodam-s-1-janvarja-2024-13923/>. – Дата доступа: 10.12.2023.

4 Изменения в пособиях по временной нетрудоспособности в 2024 году [Электронный ресурс] // Министерство финансов Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://myfin.by/stati/view/izmeneniya-v-posobiyah-2024>. – Дата доступа: 09.12.2023.

УДК 349.2(476)

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ

Родионова Е. С.

Матальцкая С. К., к. э. н., доцент

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. Данная исследовательская работа посвящена изучению основных изменений, произошедших в Трудовом кодексе страны в последние годы. Работа включает обзор и анализ законодательных изменений, направленных на регулирование трудовых отношений. Основные изменения в Трудовом кодексе включают в себя, например, размер минимальной заработной платы, изменения в выходных днях, получение заработной платы и другое.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, изменения в Трудовом кодексе, минимальная заработная плата, базовая ставка, статья.

THE MAIN CHANGES IN THE LABOR CODE

Rodionova E. S.

Matalytskaya S. K., Ph D in Economics, Associate Professor

Belarusian State University of Economics, Minsk, Republic of Belarus

Annotation. *This research paper is devoted to the study of the main changes that have occurred in the country's Labor Code in recent years. The work includes a review and analysis of legislative changes aimed at regulating labor relations. The main changes in the Labor Code include, for example, the minimum wage, changes in days off, receiving wages and more.*

Keywords: *Labor Code, amendments to the Labor Code, minimum wage, base rate, article.*

Трудовой кодекс является основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в организациях данной страны. Кодекс устанавливает права и обязанности работодателей и работников, а также определяет процедуру заключения, изменения и прекращения трудовых договоров.

Он содержит положения о рабочем времени, оплате труда, отпусках, дисциплине, социальном обеспечении работников и других вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями.

Трудовой кодекс также определяет процедуру разрешения коллективных трудовых споров, предусматривает меры защиты прав работников, включая запрет на дискриминацию и незаконное увольнение. Кодекс устанавливает ответственность сторон трудовых отношений за нарушение его положений.

Целью исследования данной темы является анализ и описание ключевых изменений, внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь, чтобы лучше понять их влияние на трудовые отношения и права работников.

Основными целями Трудового кодекса являются:

1. Регулирование отношений, связанных с трудом, а также установление правил и норм, которые должны соблюдаться работниками и работодателями.

2. Развитие и укрепление сотрудничества и взаимодействия между работодателями, их объединениями, работниками и их объединениями, а также органами государственного управления.

3. Установление, защита и соблюдение равных прав и обязанностей для работников и работодателей в целях обеспечения справедливых условий труда [1].

Рассмотрим некоторые важные изменения в Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), которые начнут действовать с 1 января 2024 г., и сравним некоторые из них с предыдущими годами.

Например, минимальная заработная плата – это минимальный размер оплаты труда, который выплачивается работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени за месяц.

Размер МЗП влияет:

– на расчет обязательных страховых взносов в Фонд социального страхования. Организация должна учесть сумму взносов, начисленную работникам, которая не может быть меньше суммы, рассчитанной из МЗП;

– сумму страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни и дополнительной пенсии. Организации-страхователи должны учитывать эти взносы как затраты по производству и реализации продукции, товаров или услуг при налогообложении. Эта сумма определяется, исходя из размера ежемесячных страховых взносов за одного работника, которые не могут превышать МЗП [2].

На предстоящий год установлен новый размер минимума – 626 руб. (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.12.2023 № 859).

С 1 января 2023 г. размер месячной минимальной заработной платы составил 554 руб. Данное решение было установлено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.12.2022 № 854 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы».

Относительно суммы 457 рублей, которая была установлена в начале 1 января 2022 года показатель вырос на 21,2 % [3].

Определено, что на 2024 г. базовая ставка для оплаты труда работников бюджетных организаций и организаций, получающих субсидии, считается равной 250 рублям. Ранее установленное постановлением Правительства № 546 от 18.08.2023 значение базовой ставки в размере 235 рублей признается недействительным. Таким образом:

– базовая ставка – это величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций;

– кратный размер базовой ставки – величина, отражающая сложность труда по профессии рабочего, в зависимости от разряда выполняемой работы;

– бюджетная организация – организация, которая в соответствии с законодательством отнесена к бюджетным организациям или иным организациям, получающим субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций [4].

Согласно новым поправкам в Трудовой кодекс, с 1 января 2024 года все работники обязаны получать зарплату не реже двух раз в месяц, независимо от того, есть ли с ними заключенные контракты или иные виды трудовых договоров (ч. 1 ст. 73, п. 1 ч. 1 ст. 261-2 Трудового кодекса в новой редакции).

Если на данный момент в действующих трудовых договорах или контрактах предусмотрена выплата зарплаты один раз в месяц, то требуется привести их в соответствие с новым законодательством. Это можно сделать путем заключения дополнительных соглашений с работниками, устанавливая в них сроки выплаты зарплаты не реже двух раз в месяц. Такое изменение условий труда не является существенным и не требует предварительного письменного уведомления работников.

В Трудовом кодексе появилась статья 103, согласно которой работники имеют право на оплачиваемый выходной для прохождения обследования. Количество выходных и периодичность обследований определяют исходя из возраста сотрудника:

- до 40 лет – один день в три года;
- от 40 лет до предпенсионного возраста (за 5 лет до начала пенсионного возраста) – один день в год;
- пенсионного или предпенсионного возраста – два дня в год.

Далее рассмотрим деление трудового отпуска. Требуется, чтобы наниматель утвердил локальный правовой документ (например, положение о разделении отпуска на несколько периодов), чтобы иметь возможность разделить трудовой отпуск на части. Это станет возможным с 2024 года по согласованию между работником и нанимателем, не только когда это предусмотрено коллективным договором, но и другими внутренними правовыми актами нанимателя (в случае отсутствия коллективного договора) (согласно статье 174 Трудового кодекса в новой редакции).

Работникам, чей рабочий день составляет менее полной рабочей недели, продолжительность работы в предпраздничный день будет пропорционально сокращаться в зависимости от времени, которое они обычно отработывают (согласно статье 116 Трудового кодекса в новой редакции). Иными словами, если для сотрудников, работающих полный рабочий день, время работы в предпраздничный день сокращается на 1 час, то для тех, кто работает, например, по 4 часа в день, рабочий день будет сокращаться на 0,5 часа.

Если родители, которые воспитывают детей, смогут договориться с работодателем, они смогут сократить ежедневную продолжительность работы на один час, при условии, что это не негативно скажется на работе организации. Это предлагаемая альтернатива действующей норме, согласно которой работникам предоставляется один выходной день в неделю (пункт 2 статьи 265 Трудового кодекса в новой редакции). Предложенная норма распространяется на родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет [5].

Также уже рассмотрены и другие изменения в Трудовом Кодексе, которые тоже вступят в силу с 1 января 2024 г.

Таким образом, ежегодное изменение Трудового кодекса является важным для обеспечения соответствия законодательства современным требованиям и изменениям в сфере труда и занятости. Это позволяет учесть новые формы работы, технологические изменения, изменения в социальном и экономическом контексте.

Основная причина ежегодного изменения Трудового кодекса – это необходимость адаптации законодательства к текущим реалиям и изменениям на рынке труда. В современном мире происходят быстрые изменения в сфере труда, такие как развитие информационных технологий, глобализация экономики, изменение форм сотрудничества и организации работы, эволюция прав и обязанностей работников и работодателей. В связи с этим правовая база должна быть гибкой и способной быстро реагировать на эти изменения.

Ежегодные изменения в Трудовом кодексе также способствуют улучшению и совершенствованию рабочих условий, обеспечению защиты прав работников, предотвращению дискриминации на основе пола, возраста, расы и других факторов.

Кроме того, ежегодное внесение изменений в Трудовой кодекс позволяет учесть социально-экономические изменения, такие как инфляция, уровень безработицы, изменение стандартов жизни. Это позволяет согласовывать правовые нормы с изменениями в экономике и социальной сфере.

В целом, ежегодное изменение Трудового кодекса является необходимым для обеспечения актуальности и эффективности законодательства в сфере труда и занятости, регулирования отношений между работниками и работодателями, а также защиты работников от возможных нарушений и дискриминации.

Список использованных источников

1. Статья 2. Основные задачи Трудового кодекса [Электронный ресурс] / Законодательство Беларуси: Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Режим доступа: https://kodeksy-bel.com/trudovoj_kodeks_rb/2.htm. – Дата доступа: 09.12.2023.

2. Размер минимума заработной платы на 1 января 2024 г. [Электронный ресурс] / Главный бухгалтер. Электронный журнал // Режим доступа: <https://www.gb.by/izdaniya/gb/s-1-yanvara-2024-goda-pomenyaetsya-razm>. – Дата доступа: 09.12.2023.

3. 2023 год: опорные изменения в трудовом законодательстве [Электронный ресурс] / Экономическая газета // Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-2023-godu/>. – Дата доступа: 10.12.2023.

4. Новый размер базовой ставки с 1 января 2024 г. [Электронный ресурс] / Новости законодательства // Режим доступа: <https://statut.by/>. – Дата доступа: 10.12.2023.

5. Основные изменения в Трудовой кодекс [Электронный ресурс]. / Республиканская Ассоциация Туристических Агенств // Режим доступа: <https://rata.by/news/osnovnye-izmeneniya-v-trudovoy-kodeks-2024>. – Дата доступа: 11.12.2023.

УДК 336.743(476)

РАСЧЕТЫ НАЛИЧНОЙ ИНОСТРАННОЙ ВАЛЮТОЙ

Шляпо О. Д.

Маталыцкая С. К., к. э. н., доцент

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. Данная научная работа посвящена изучению расчетов наличной иностранной валютой в Республике Беларусь. В работе представлен анализ существующей системы расчетов, а также рассмотрены основные нормативно-правовые акты и регулирование расчетов наличной иностранной валютой.

Ключевые слова: наличная иностранная валюта, расчеты наличной иностранной валютой, резиденты, нерезиденты, использование иностранной валюты, валютные операции, валютный договор.