

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

*Гарбузова П.А.,*

*студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Шматков И.И., канд. юрид. наук, доцент*

Ключевые слова. Социальные отпуска, отпуск, трудовые отпуска, категории социальных отпусков, правовое регулирование социальных отпусков.

Keywords. Social holidays, holidays, labor holidays, categories of social leave, legal regulation of social leave.

Актуальность. Социальные отпуска работникам даются с целью возвращения качественных и благоприятных условий для родительства и ухода за детьми различных возрастов, получения ступени образования, удовлетворения потребностей, связанных с бытом и семьей, а также для иных социальных намерений. Независимо от длительности, местоположения и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации работник имеет право на социальный отпуск. Актуальность подтверждается высокой показателем исследованности, обновлением и усовершенствованием белорусского законодательства, а также научными трудами лидирующих практиков юристов и теоретиков.

**Материал и методы.** Теоретическую базу образовали труды белорусских и зарубежных ученых, посвящающих свое внимание изучению трудовых и социальных отпусков. В современной юридической науке исследованием данной темы курсовой работы занимались В.А. Круглова, Г.А. Василевич, Т.Н. Важенкова, И.В. Гуценко, М.С. Мищенко. Методологическая база исследования построена на следующих методах, таких как всеобщие методы познания: диалектический метод; общенаучные методы, такие как логический, системно-структурный методы, анализ и синтез; научно-исследовательские методы, например, формально-юридический метод, сравнительно – правовой метод.

**Результаты и их обсуждение.** Отпуск – это временное освобождение работника от работы по трудовому соглашению сторон – договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработка награждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь. В качестве прежней работы подразумевается выполнявшаяся до отпуска работа у одного и того же нанимателя по той же специальности, специализации и должности на том же рабочем месте. Временное освобождение работника от работы установлено для отдыха и освежения трудоспособности, для иных личных потребностей работника и укрепления важнейшего критерия жизни человека – здоровья. Трудовой отпуск – это перерыв в рабочем периоде, выдаваемый для отдыха, возобновления трудоспособности, повышения образовательного и культурного уровня, укрепления самочувствия, решения житейских вопросов, а также для удовлетворения личных целей человека. Отпуск является самым продолжительным временем отдыха, в отличие от других разновидностей отдыха. Основной Закон Республики Беларусь гласит о том, что трудящиеся имеют право на отдых.

Существует тождество время отдыха. Ему можно дать определения. Время отдыха – это комплекс правовых норм, урегулирующих составную часть трудовых отношений между сторонами, а именно отношения в осуществлении конституционного права на отдых. Также, время отдыха – это часть календарного временного отрезка или определенная длительность отдыха, которая обеспечивается нанимателем для работника.

Законодательство Республики Беларусь включило в себя намерения создания благополучных условий для материнства и ухода за младенцами и детьми, удовлетворения и осуществления житейских потребностей. При наличии какого-либо факта или причины, не позволяющего в определенный отрезок времени выполнять трудовые обязательства, например, семейные или обстоятельства, связанным с бытом, периоды получения какой-либо ступени образования, сессии у сотрудников, проходящих обучение в учреждениях образования и другое.

Социальные отпуска – это одна из разновидностей отпусков, предоставляемых лицу, выполняющему трудовые обязанности, с целью создания успешных условий для материнства, возвращения малолетних, их воспитания, обучения, исполнения домашних и семейных нужд и для других социальных деяний.

Право на получение социального отпуска для трудящейся стороны не зависит от продолжительности периода работы, места и вида трудовой направленности, наименования и организационно-правовой формы корпорации. Во временной отрезок социального отпуска сохраняется прежняя работа. А в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением – заработная плата или среднее заработное вознаграждение. Предоставление социального отпуска идет сверх трудового. Социальный отпуск может предоставляться за тот календарный год, в котором работник имеет на него право. При неиспользовании социального отпуска в текущем календарном году, не осуществляется перенос на следующий рабочий год и не возмещается денежными средствами, в том числе при уходе с места работы навсегда или ее смене. Для получения права на определенный вид социального отпуска у работника должны быть какие-либо мотивы и основания. Так же, в некоторых случаях работник обязан написать заявление о предоставлении или прекращении отпуска. В качестве примера о прекращении отпуска может служить прекращение или заблаговременный выход из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста.

Оформление социального отпуска, как и трудового должно быть соответствующим правовым стандартам. Он оформляется как правовой акт, издаваемый руководителем организации, распоряжением либо решением или запиской об отпуске, который подписывается от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. В случаях не предоставления нанимателем социального отпуска работнику, обладающим правом на него, является грубым нарушением законодательства, регулирующего трудовые отношения, и влечёт законодательную ответственность. При увольнении независимо от его причины и основания сотруднику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежное возмещение.

Денежная компенсация за полноценный трудовой отпуск возмещается, в том порядке, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается по отработанному временному отрезку.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в сроки, установленные национальным законодательством.

Особенные черты предоставления трудовых отпусков: предоставляются каждые календарные 12 месяцев; предоставляются за двенадцатимесячный рабочий период; за время отпуска сохраняется прежняя работа и заработная плата сотрудника; государственные торжества и праздничные дни, которые приходятся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются; дополнительные отпуска предоставляются в одно время с основным отпуском; дополнительные отпуска присоединяются к основному времени отдыха, если иное не предусмотрено законодательными актами; в случаях, предусмотренных национальным правом, коллективным договором, соглашением сторон, трудовым соглашением сторон, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении большего периода отпуска) осуществлять сотруднику сопутствующую выплату на оздоровление в размере, определяемом правовой системой государства, коллективным соглашением сторон, соглашением, трудовым соглашением сторон.

Работникам предоставляются такие подразделения социальных отпусков:

по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с получением образования; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера.

Также к категории социальных отпусков относятся: Кратко длящиеся отпуска без сохранения оплаты труда, сроком до 14 дней только по желанию сотрудников, относя-

щихся к хотя бы одной из следующих категорий: лица женского пола, имеющие двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте не достигшего восемнадцати лет; Герои государства, Герои СССР, Герои Труда СССР, полные кавалеры орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; ветераны Второй Мировой войны и ветераны боевых действий проходящих на землях других государств; осуществляющие уход за нездоровым членом семьи в соответствии со справкой государственного медицинского учреждения о состоянии здоровья; нетрудоспособные, работающие на производствах, в цехах и на участках, специально отведённых для труда этих лиц; иные работники в случаях, предусмотренных национальной правовой системой, коллективным договором, соглашением.

**Заключение.** Материальную основу любого общества составляет труд индивидов общества. Отдых способствует увеличению продолжительности жизни, росту работоспособности, улучшению качества здоровья работников. Законодательство Республики Беларусь закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и возобновления работоспособности работников. Социальный отпуск – это отрезок времени, предоставляемый работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отвлечения от производства, удовлетворения житейских потребностей и для других общественных целей.

1. Томашевский, К.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс/ К.Л. Томашевский. - Минск: Алмафея, 2012. – 232 с.

2. Терехова, А.С. Право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику / А.С. Терехова // XIV Машеровские чтения: материалы междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Витебск, 21 октября 2020 г. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2020. – С. 515–517.

## СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА И ОТРАЖЕНИЕ В ОТЧЕТНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

*Грибко Л.В.,*

*аспирант БГЭУ, г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Богатырёва В.В., доктор экон. наук, профессор*

Ключевые слова. Человеческий капитал, методы оценки человеческого капитала, отражение в отчетности, бухгалтерский учет человеческого капитала, отчетность организаций.

Keywords. Human capital, methods of assessing human capital, reporting, accounting of human capital, reporting organizations.

Переход от индустриального типа экономики к постиндустриальному заключается в интеграции образования, науки и производства. В связи с этим высококвалифицированные трудовые ресурсы стали главным фактором развития и конкурентоспособности предприятия, региона, страны.

Человеческий капитал, умение эффективно его использовать и им управлять – ключ к успешной деятельности любого предприятия, поэтому большое внимание уделяется исследованию данной экономической категории. Несмотря на это, универсальная методика стоимостной оценки человеческого капитала отсутствует до сих пор. В качестве объекта бухгалтерского учета человеческий капитал также не признан, что препятствует эффективному управлению данным фактором производства.

В Республике Беларусь важное значение человеческого капитала признано на государственном уровне, однако на практике стоимостная оценка и учет человеческого капитала не производится. Поэтому целесообразно изучение зарубежного опыта