

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра гражданского процесса и трудового права

ЛАЗОВСКАЯ
Елизавета Вячеславовна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Аннотация дипломной работы

Научный руководитель:
Старший преподаватель
О.Л. Нихайчик

Допущена к защите:

«___» _____ 2023 г.

Зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права

Кандидат юридических наук, доцент О.Н. Романова

РЕФЕРАТ

Объем работы: 80 страниц, 111 использованных источников.

Ключевые слова: ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ПОСТОЯННЫЙ ПЕРЕВОД, ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД, ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПЕРЕМЕЩЕНИЕ, СЛУЖЕБНАЯ КОМАНДИРОВКА, ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в процессе изменения трудового договора.

Цель работы – всесторонний комплексный анализ теоретических и практических проблем законодательного регулирования вопросов изменения трудового договора, на основании которого необходимо предложить пути совершенствования законодательства в данной области.

Методология исследования: системный, аналитический, сравнительно-правовой, формально-юридический методы исследования, а также методы логического и структурного анализа, синтеза, аналогии.

Научная новизна исследования: в дипломной работе предпринята попытка выявить и проанализировать проблемы правового регулирования изменения трудового договора в Республике Беларусь. В результате проведенного исследования были выработаны рекомендации для нанимателей и работников, а также внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства: предложена авторская дефиниция понятия «изменение трудового договора»; обосновывается целесообразность переименования главы 3 ТК Республики Беларусь, назвав ее «Изменение трудового договора и трудового отношения» либо «Изменение трудового договора и условий труда»; представляется авторское видение системы классификации сроков изменения трудового договора; на основании зарубежного опыта предлагается отстранение работника от работы относить к изменению трудового договора, ввести в законодательный оборот понятие «рекрутинг»; обосновывается целесообразность исключения из ТК Республики Беларусь ч. 3 ст. 30; выносятся на обсуждение изменения ч. 2 ст. 32-1, ч. 1 ст. 32-1, ч. 1 ст. 49 и ч. 9 ст. 49 ТК Республики Беларусь и др.

Полученные в результате исследования выводы могут быть использованы в учебном процессе.

Дипломная работа является самостоятельно выполненным исследованием.

РЭФЕРАТ

Аб'ём работы: 80 старонак, 111 выкарыстаных крыніц.

Ключавыя словы: ЗМЭНЫ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА, ПАСТАЯННЫ ПЕРАКЛАД, ЧАСОВЫ ПЕРАКЛАД, ЗМЯНЕННЕ ІСТОТНЫХ УМОЎ ПРАЦЫ, ПЕРАМЯШЧЭННЕ, СЛУЖБОВАЯ КАМАНДЗІРОЎКА, АДХІЛЕННЕ АД ПРАЦЫ.

Аб'ект даследавання – грамадскія адносіны, якія ўзнікаюць у працэсе змены працоўнага дагавора.

Мэта работы – ўсебаковы комплексны аналіз тэарэтычных і практычных праблем заканадаўчага рэгулявання пытанняў змены працоўнага дагавора, на падставе якога неабходна прапанаваць шляхі ўдасканалення заканадаўства ў гэтай галіне.

Метадалогія даследавання: сістэмны, аналітычны, параўнальна-прававой, фармальна-юрыдычны метады даследавання, а таксама метады лагічнага і структурнага аналізу, сінтэзу, аналогіі.

Навуковая навізна даследавання: у дыпломнай рабоце зроблена спроба выявіць і прааналізаваць праблемы прававога рэгулявання змены працоўнага дагавора ў Рэспубліцы Беларусь. У выніку праведзенага даследавання былі выпрацаваны рэкамендацыі для наймальнікаў і работнікаў, а таксама ўнесены прапановы па ўдасканаленні працоўнага заканадаўства: прапанаваная аўтарская дэфініцыя паняцця «змена працоўнага дагавора»; абгрунтоўваецца мэтазгоднасць перайменавання кіраўніка з ТК Рэспублікі Беларусь, назваўшы яе «змяненне працоўнага дагавора і працоўных адносін» альбо «змяненне працоўнага дагавора і ўмоў працы»; уяўляецца аўтарскае бачанне сістэмы класіфікацыі тэрмінаў змены працоўнага дагавора; на падставе замежнага вопыту прапануецца адхіленне работніка ад працы адносіць да змены працоўнага дагавора, увесці ў Заканадаўчы абарот паняцце «рэкрутынг»; абгрунтоўваецца мэтазгоднасць выключэння з ТК Рэспублікі Беларусь ч. 3 арт. 30; выносяцца на абмеркаванне змены ч. 2 арт. 32-1, ч. 1 арт. 32-1, ч. 1 арт. 49 і ч. 9 арт. 49 ТК Рэспублікі Беларусь і інш.

Атрыманія ў выніку даследавання высновы могуць быць выкарыстаны ў навучальным працэсе.

Дыпломная праца з'яўляецца самастойна выкананым даследаваннем.

SUMMARY

Volume of work: 80 pages, 111 sources used.

Keywords: CHANGES IN THE EMPLOYMENT CONTRACT, PERMANENT TRANSFER, TEMPORARY TRANSFER, CHANGE IN ESSENTIAL WORKING CONDITIONS, RELOCATION, BUSINESS TRIP, SUSPENSION FROM WORK.

The object of the study is social relations arising in the process of changing an employment contract.

The purpose of the work is a comprehensive comprehensive analysis of theoretical and practical problems of legislative regulation of the issues of changing the employment contract, on the basis of which it is necessary to propose ways to improve legislation in this area.

Research methodology: systematic, analytical, comparative-legal, formal-legal research methods, as well as methods of logical and structural analysis, synthesis, analogy.

Scientific novelty of the research: the thesis attempts to identify and analyze the problems of legal regulation of changes in the employment contract in the Republic of Belarus. As a result of the conducted research, recommendations were developed for employers and employees, as well as proposals were made to improve labor legislation: the author's definition of the concept of "changing an employment contract" was proposed; the expediency of renaming Chapter 3 of the Labor Code of the Republic of Belarus is justified, calling it "Change of the labor contract and labor relationship" or "Change of the labor contract and working conditions"; the author's vision of the classification system of the terms of changing the labor contract is presented; on the basis of foreign experience, it is proposed to attribute the dismissal of an employee from work to a change in the labor contract, to introduce the concept of "recruiting"; the expediency of exclusion from the Labor Code of the Republic of Belarus of Part 3 of Article 30 is justified; amendments to Part 2 of Article 32-1, Part 1 of Article are submitted for discussion. 32-1, part 1 of Article 49 and Part 9 of Article 49 of the Labor Code of the Republic of Belarus, etc.

The conclusions obtained as a result of the study can be used in the educational process.

The thesis is an independently completed study.