

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

ШАЛУПЕНКО
Анастасия Светославовна

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕРЕВОДОВ В РЕСПУБЛИКЕ
БЕЛАРУСЬ
И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дипломная работа

Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент О.С. Курылева

Допущена к защите

«__»_____ 2016 г.

Зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права,
кандидат юридических наук, доцент О.Н. Здрок

Минск, 2016

РЕФЕРАТ

Дипломная работа 61 с., 65 источников.

ПОНЯТИЕ ПЕРЕВОДА, ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ПОСТОЯННЫЙ ПЕРЕВОД, ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД, ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПЕРЕМЕЩЕНИЕ, ПЕРЕВОД ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТИ, ПЕРЕВОД В СВЯЗИ С ПРОСТОЕМ.

Предмет исследования: отношения между нанимателем и работником в связи с переводами.

Объект исследования: являются нормы трудового права, регулирующие переводы работников и смежные правовые категории.

Цель: комплексное исследование правовых проблем, связанных с регулированием переводов в трудовом праве.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие перевода и его отличия от смежных правовых категорий;
- охарактеризовать классификацию и виды переводов в период независимости Республики Беларусь и Российской Федерации;
- разработать рекомендации, касающихся перспективных направлений дальнейшего развития трудового законодательства о переводах и практики его применения.

В основу исследования положен общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логического анализа. В работе также применяются такие специальные методы исследования как формально-юридический и сравнительно-правовой.

В результате проведенного анализа можно сказать, что переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Круг затрагиваемых переводами отношений десятилетиями выявлялся и анализировался научными и практическими работниками в диссертациях, монографиях, статьях, разъяснениях судебными и другими органами.

Необходимо предусмотреть механизм временного перевода к другому нанимателю с приостановлением действия трудового договора по основному месту работы, который целесообразно было бы распространить на всех работников. Особенно это актуально в условиях периодически возникающих кризисных явлений в экономике.

РЭФЕРАТ

Дыпломная праца 61 с., 65 крыніц.

ПАНЯЦЦЕ ПЕРАВОДУ, ЗМЕНА ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА, ПАСТАЯННЫ ПЕРАВОД, ЧАСОВЫ ПЕРАВОД, ЗМЕНА ІСТОТНЫХ УМОЎ ПРАЦЫ, ПЕРАМЯШЧЭННЕ, ПЕРАВОД ПА ВЫТВОРЧАЙ ПАТРЭБЕ, ПЕРАВОД У СУВЯЗІ З ПРАСТОЕМ.

Прадмет даследавання: адносіны паміж наймальнікам і працаўніком у сувязі з пераводамі.

Аб'ект даследавання: з'яўляюцца нормы працоўнага права, якія рэгулююць пераводы працаўнікоў і сумежныя прававыя катэгорыі.

Мэта: комплекснае даследаванне прававых праблем, якія звязаны з рэгуляваннем пераводаў у працоўным праве.

Заданні даследавання:

- разгледзець паняцце пераводу і яго адрозненні ад сумежных прававых катэгорый;
- ахарактарызаваць класіфікацыю і выгляд пераводаў у перыяд незалежнасці Рэспублікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі;
- распрацаваць рэкамендацыі, датычных перспектывных кірункаў далейшага развіцця працоўнага заканадаўства пра пераводы і практыкі яго ўжывання.

У аснову даследавання пакладзены агульнанавуковы дыялектычны метад спазнання і яго разнавіднасці: гістарычны, метад лагічнага аналізу. У працы таксама ўжываюцца такія адмысловыя метады даследавання як фармальна-юрыдычны і параўнальна-прававы.

У выніку праведзенага аналізу можна сказаць, што пераводам прызнаецца даручэнне наймальнікам працаўніку працы па іншай прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасадзе (за выключэннем змены назвы прафесіі, пасады) у параўнанні з абумоўленымі ў працоўным дагаворы, а таксама даручэнне працы ў іншага наймальніка або ў іншай мясцовасці (за выключэннем службовай камандзіроўкі).

Круг адносін, якія краюць пераводы, дзесяцігоддзямі выяўляўся і аналізавалася навуковымі і практычнымі працаўнікамі ў дысертацыях, манаграфіях, артыкулах, аглядах, каментарых, тлумачэннях судовымі, дзяржаўнымі і іншымі органамі.

Трэба прадугледзець механізм часовага пераводу да іншага наймальніка з прыпыненнем дзеяння працоўнага дагавору па асноўным месцы працы, які мэтазгодна было б пашырыць на ўсіх працаўнікоў. Асабліва гэта актуальна ва ўмовах перыядычна ўзнікаючых крызісных з'яў у эканоміцы.

