**Особенности регулирования труда временных работников**

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Согласно статье 292 ТК временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев.

В определении временных работников содержится важнейший отличительный признак, который позволяет признавать работника временным, – это срок, на который заключается трудовой договор: как правило, на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника – на срок до четырех месяцев. Следовательно, работник будет признаваться временным, если он принимается на вакантное рабочее место на срок до двух месяцев. При временном отсутствии основного работника, за которым сохраняется рабочее место (например, в связи с нетрудоспособностью, пребыванием в социальном отпуске и т.п.), допускается заключение трудового договора с временным работником на срок до четырех месяцев.

В соответствии со статьей 293 ТК условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре. При приеме на работу в качестве временного работника предварительное испытание не устанавливается.

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня (часть 1 статьи 294 ТК).

Главный государственный инспектор

отдела надзора за соблюдением

законодательства о труде

Могилевского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда Н.И. Путикова