

## Часовыя работнікі. заключэнне і скасаванне працоўнага дагавора з часовым работнікам.

У адпаведнасці з артыкулам 292 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей – ПК РБ) часовымі прызнаюцца работнікі, прынятыя на працу на тэрмін да двух месяцаў, а для замяшчэння часова адсутнага работніка, за якім захоўваецца месца працы (пасада), – да чатырох месяцаў. На часовых работнікаў, у тым ліку занятых на сезонных работах, распаўсюджваецца дзеянне заканадаўства аб працы з канфіскацыямі, усталяванымі гэтым кіраўніком.

Ўмовы аб часовым характары працы павінны быць паказаны ў працоўным дагаворы. Пры прыёме на працу ў якасці часовых работнікаў папярэдняе выпрабаванне не ўстанаўліваецца (артыкул 293 ПК РБ).

Часовыя работнікі маюць права скасаваць працоўны дагавор, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмова за тры дні (частка 1 артыкула 294 ПК РБ).

Працоўны дагавор з часовымі работнікамі можа быць скасаваны па падставах, прадугледжаных пунктам 5 часткі другой артыкула 35, артыкулам 42 (акрамя пункта б), артыкулам 44 Працоўнага кодэкса, а таксама ў выпадках:

1) прыпынення працы ў наймальніка на тэрмін больш аднаго тыдня па прычынах вытворчага характару, а таксама скарачэння аб'ёму працы;

2) няўкі на працу на працягу больш за двух тыдняў запар з прычыны часовай непрацаздольнасці. У выпадках страты працаздольнасці з прычыны працоўнага калецтва або прафесійнага захворвання, а таксама калі заканадаўствам устаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца працы (пасады) пры пэўным захворванні, за часовымі работнікамі захоўваецца месца працы (пасада) да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці, але не больш чым да заканчэння тэрміну працы па працоўным дагаворы;

3) невыканання часовымі работнікамі без паважных прычын абавязкаў, ускладзеных на іх працоўным дагаворам, правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, гэтым Кодэксам;

4) парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Выхадная дапамога часовым работнікам выплачваецца ў выпадках прыпынення работы ў наймальніка на тэрмін больш аднаго тыдня па прычынах вытворчага характару, а таксама скарачэння аб'ёму працы – у памеры тыднёвага сярэдняга заробку; парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора, а таксама ў выпадку прызыву на ваенную службу – у памеры двухтыднёвага сярэдняга заробку (частка 1 артыкул 295 ПК РБ).

Працоўны дагавор з часовымі работнікамі лічыцца працягнутым на нявызначаны тэрмін, калі часовы работнік прапрацаваў звыш тэрмінаў, указаных у артыкуле 292 ПК РБ, і ні адна з бакоў не запатрабавала спынення працоўных адносін і ў выпадку калі звольнены часовы работнік зноў прыняты на працу да таго ж наймальніку пасля перапынку, які не перавышае аднаго тыдня, калі пры гэтым тэрмін яго працы да і пасля перапынку ў агульнай складанасці адпаведна перавышае два ці чатыры месяцы. У дадзеных выпадках часовыя работнікі не лічацца часовымі з дня заключэння працоўнага дагавора.

Галоўны дзяржаўны інспектар

Гродзенскага абласнога ўпраўлення

Дэпартаменту дзяржаўнай інспекцыі працы

31.10.2019

І. М. Федаровіч