

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ (ЧЕК-ЛИСТ) N _____

в сфере надзора за соблюдением законодательства о труде при заключении и
изменении трудовых договоров

ЧЕК-ЛИСТ ЗАПОЛНЕН: в ходе проверки

при планировании проверки

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

ВИД ПРОВЕРКИ: выборочная внеплановая

Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), должность,
контактный телефон проверяющего (руководителя проверки) и (или)
должностного лица, направившего контрольный список вопросов (чек-лист): _

Дата направления
чек-листа

Дата заполнения
чек-листа

Дата завершения
заполнения
чек-листа

 число

 число

 число

 месяц

 месяц

 месяц

 год

 год

 год

СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕРЯЕМОМ СУБЪЕКТЕ

Учетный номер плательщика _____

Наименование проверяемого субъекта _____
(фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется))

Место нахождения проверяемого субъекта _____
(адрес, телефон, факс, адрес электронной почты)

Место осуществления деятельности _____
(адрес, телефон, факс, адрес электронной почты)

Необходимые характеристики объекта проверяемого субъекта _____
(среднесписочная численность работающих,

код вида основной деятельности по ОКРБ 005-2011 и его расшифровка)

Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), должность,
контактный телефон представителя (представителей) проверяемого субъекта
заполнившего чек-лист _____

Перечень требований, предъявляемых к проверяемому субъекту

Формулировка требования, предъявляемого к проверяемому субъекту	Структурные элементы нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, устанавливающих требования	Сведения о соблюдении требований проверяемым субъектом по данным						Примечание
		проверяемого субъекта			проверяющего			
		да	нет	не требуется	да	нет	не требуется	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, направленными на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее – органы по труду, занятости и социальной защите), в счет брони не допускается.	п. 1 ч. 1 ст. 16 (1 ¹)							
2. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке, не допускается.	п. 1 ч. 1 ст. 16 (1), ч. 6 п. 14 (4), ч. 2 п. 15 (6)							
3. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином, не осуществляется.	п. 2 ч. 1 ст. 16 (1)							

¹ Порядковый номер в Перечне нормативно-правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, в соответствии с которым предъявлены требования

4. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования, не осуществляется.	п. 3 ч.1 ст. 16 (1)							
5. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения, не осуществляется.	п. 4 ч. 1 ст. 16, п. 9 ч. 1 ст. 55 (1)							
6. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования, не осуществляется.	п. 5 ч. 1 ст. 16 (1)							
7. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью, не осуществляется.	п. 6 ч. 1 ст. 16 (1)							
8. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с наличием детей в возрасте до трех лет, не осуществляется.	п. 6 ч. 1 ст. 16 (1)							
9. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с одинокими матерями по мотивам, связанным с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), не осуществляется.	п. 6 ч. 1 ст. 16 (1)							
10. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места, не осуществляется.	п. 7 ч. 1 ст. 16 (1)							
11. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, уволенными с альтернативной службы и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места, не осуществляется.	п. 8 ч. 1 ст. 16 (1)							
12. Извещение о мотивах отказа в заключении трудового договора осуществляется по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.	ч. 2 ст. 16 (1)							
13. Трудовые договоры заключаются на неопределенный срок.	п. 1 ч. 1 ст. 17 (1)							
14. Трудовые договоры заключаются на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).	п. 2 ч. 1 ст. 17 (1)							
15. Трудовые договоры заключаются на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор).	п. 3 ч. 1							

	ст. 17 (1)								
16. Трудовые договоры заключаются на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь сохраняется место работы (срочный трудовой договор).	п. 4 ч.1 ст. 17 (1)								
17. Трудовые договоры заключаются на время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).	п. 5 ч. 1 ст. 17 (1)								
18. Заключается срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь.	ч. 2 ст. 17 (1)								
19. Заключается срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения по соглашению сторон с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию.	ч. 3 ст. 17 (1)								
20. Заключается трудовой договор на время выполнения определенной работы в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.	ч. 5 ст. 17 (1)								
21. Заключается трудовой договор на время выполнения сезонных работ в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона.	ч. 6 ст. 17 (1)								
22. Трудовой договор заключается в письменной форме.	ч. 1 ст. 18 (1)								
23. Трудовой договор составляется в двух экземплярах.	ч. 1 ст. 18 (1)								
24. Трудовой договор подписывается сторонами.	ч. 1 ст. 18 (1)								
25. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.	ч. 1 ст. 18 (1)								
26. Трудовой договор содержит данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор.	п. 1 ч. 2 ст. 19 (1)								
27. Трудовой договор содержит сведения о месте работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу.	п. 2 ч. 2 ст. 19 (1)								
28. Трудовой договор содержит условие о трудовой функции (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией).	п. 3 ч. 2 ст. 19 (1)								
29. Наименование профессий, должностей, специальностей в трудовом	п. 3 ч. 2								

договоре соответствует квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.	ст. 19 (1)								
30. Трудовой договор содержит основные права и обязанности работника и нанимателя.	п. 4 ч. 2 ст. 19 (1)								
31. Трудовой договор содержит срок трудового договора (для срочных трудовых договоров).	п. 5 ч. 2 ст. 19 (1)								
32. Трудовой договор содержит режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя).	п. 6 ч. 2 ст. 19 (1)								
33. Трудовой договор содержит условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).	п. 7 ч. 2 ст. 19 (1)								
34. Трудовой договор с работником-иммигрантом помимо сведений и условий, предусмотренных частью 2 статьи 19 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит порядок, основания прекращения, изменения и продления трудового договора.	ч. 2 ст. 32 (5)								
35. Трудовой договор с работником-иммигрантом помимо сведений и условий, предусмотренных частью 2 статьи 19 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта.	ч. 2 ст. 32 (5)								
36. Срок трудового договора с работником-иммигрантом не превышает срока действия специального разрешения.	ч. 2 ст. 32 (5)								
37. Трудовой договор содержит условие об установлении испытательного срока (при его установлении).	ч. 3 ст. 19 (1)								
38. Трудовой договор содержит иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.	ч. 3 ст. 19 (1)								
39. Трудовой договор изменяется только с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.	ч. 4 ст. 19 (1)								
40. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора приводятся в соответствие с законодательством о труде.	ч. 4 ст. 19 (1)								
41. Наниматель не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.	ст. 20 (1)								
42. Заключение трудового договора осуществляется с лицами, достигшими шестнадцати лет.	ч. 1 ст. 21 (1)								
43. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор заключается с лицом, достигшим	ч. 2 ст. 21, п. 1 ч.								

четырнадцать лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для его здоровья и развития.	2 ст. 272 (1)								
44. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор заключается с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.	ч. 2 ст. 21, п. 2 ч. 2 ст. 272 (1)								
45. Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, Трудовым кодексом Республики Беларусь.	ч. 1 ст. 25 (1)								
46. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе письменно оформляется не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.	ч. 3 ст. 25 (1)								
47. После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.	ч. 4 ст. 25 (1)								
48. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись.	ч. 4 ст. 25 (1)								
49. Запись о наименовании профессии, должности в приказе (распоряжении) о приеме на работу производится на основании штатного расписания.	п. 28 (11)								
50. При заключении трудового договора от гражданина требуется документ, удостоверяющий личность.	п. 1 ч.1 ст. 26 (1)								
51. При заключении трудового договора от гражданина требуются документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).	п. 1 ч.1 ст. 26 (1)								
52. При заключении трудового договора от гражданина требуется трудовая книжка, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей.	п. 2 ч. 1 ст. 26 (1), п. 5 (11)								
53. При заключении трудового договора от гражданина требуется документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы.	п. 3 ч. 1 ст. 26 (1)								
54. При заключении трудового договора от гражданина требуется свидетельство Министерства образования Республики Беларусь о признании документа об образовании, выданного в иностранном государстве, и установлении его эквивалентности (соответствия) документу об образовании Республики Беларусь, признании и установлении соответствия периодов обучения, курсов высшего образования в организациях иностранных	п. 6 ч. 1 ст. 26 (1), п. 1, 2, 18 (8)								

государств.									
55. При заключении трудового договора с отдельными категориями работников требуется направление на работу в счет брони в соответствии с законодательством.	п. 4 ч. 1 ст. 26 (1), п. 11 (6)								
56. При заключении трудового договора от гражданина требуется индивидуальная программа реабилитации инвалида (для инвалидов).	п. 5 ч. 1 ст. 26 (1)								
57. При заключении трудового договора от гражданина требуется декларация о доходах и имуществе.	п. 6 ч. 1 ст. 26 (1)								
58. При заключении трудового договора от гражданина требуется страховое свидетельство.	п. 6 ч. 1 ст. 26 (1)								
59. При заключении трудового договора от гражданина требуется медицинская справка о состоянии здоровья.	п. 6 ч. 1 ст. 26, ст. 228, ст.275 (1)								
60. При заключении трудового договора по совместительству для выполнения тяжелой работы или работы с вредными и (или) опасными условиями труда от гражданина требуется справка о характере и условиях труда по основному месту работы.	ст. 344 (1)								
61. При заключении трудового договора от гражданина требуется свидетельство о направлении на работу или справка о самостоятельном трудоустройстве (при приеме на работу выпускников государственных учреждений образования в течение двух лет после получения высшего или среднего специального образования и одного года - после получения профессионально-технического образования).	п. 6 ч. 1 ст. 26 (1), п. 32 (7)								
62. При заключении трудового договора от гражданина требуется направление органа по труду, занятости и социальной защите (при приеме на работу обязанного лица (обязанного возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении) в отношении которого вынесено судебное постановление о трудоустройстве).	п. 6 ч. 1 ст. 26 (1) ч. 4 п. 14 (4)								
63. При заключении трудового договора гражданином предоставляется письмо местного исполнительного и распорядительного органа о согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность.	п. 7 (9)								
64. Не осуществляется совместная работа в государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители, внуки, дедушки, бабушки, супруги и такие же родственники супруга).	ч. 1 ст. 27 (1)								

(супруги)). если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.								
65. Срок предварительного испытания, определенного в трудовом договоре, не превышает трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.	ч. 3 ст. 28 (1)							
66. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для работников, не достигших восемнадцати лет.	п. 1 ч. 5 ст. 28 (1)							
67. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование.	п. 2 ч. 5 ст. 28 (1)							
68. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для молодых специалистов, получивших среднее специальное образование.	п. 3 ч.5 ст. 28 (1)							
69. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для молодых специалистов, получивших высшее образование.	п. 3 ч.5 ст. 28 (1)							
70. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для молодых специалистов, получивших послевузовское образование.	п. 3 ч.5 ст. 28 (1)							
71. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для инвалидов.	п. 4 ч. 5 ст. 28, ч. 1 ст. 287 (1)							
72. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для временных работников.	п. 5 ч. 5 ст. 28, ч. 2 ст. 293 (1)							
73. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для сезонных работников.	п. 5 ч. 5 ст. 28, ч. 3 ст. 300 (1)							
74. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается при переводе на работу в другую местность.	п. 6 ч. 5 ст. 28 (1)							
75. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается при переводе на работу к другому нанимателю.	п. 6 ч. 5 ст. 28 (1)							

76. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается при приеме на работу по конкурсу.	п. 7 ч.5 ст. 28 (1)								
77. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается при приеме на работу по результатам выборов.	п. 7 ч.5 ст. 28 (1)								
78. Переводы (поручение работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством 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) производятся с письменного согласия работника (за исключением ст.ст. 33, 34 Трудового кодекса Республики Беларусь).	ч. 2 ст. 30 (1)								
79. Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины переводятся на другую работу с согласия органа по труду, занятости и социальной защите.	ч. 3 ст. 30 (1)								
80. Работники, нуждающиеся в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, с их согласия переводятся на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.	ч. 4 ст. 30 (1)								
81. Перевод работника производится на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.	ч. 5 ст. 30 (1)								
82. При переводе на другую работу с работником заключается трудовой договор.	ч. 6 ст. 30 (1)								
83. Запись о наименовании профессии, должности в приказе (распоряжении) о переводе на другую постоянную работу производится на основании штатного расписания.	п. 28 (11)								
84. Перемещение (поручение работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате) производится в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.	ч. 1 ст. 31 (1)								
85. Перемещение работника обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.	ч. 4 ст. 31 (1)								
86. Перемещение работника произведено на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.	ч. 5 ст. 31 (1)								
87. Изменение существенных условий труда работника (изменение	ч. 1 ст.								

системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь) производится в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.	32 (1), п. 3.2 п. 3 (3)							
88. Изменение существенных условий труда работника произведено при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.	ч.1 ст. 32 (1)							
89. Работник предупрежден об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за семь календарных дней.	п. 3.2 п.3 (3)							
90. Временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности) производится в связи с производственной необходимостью (производственной необходимостью признается необходимость для нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника) (далее - производственная необходимость).	ч. 1 ст. 33 (1)							
91. Временный перевод работника к другому нанимателю производится в связи с производственной необходимостью.	ч. 1 ст. 33 (1)							
92. Временный перевод работника в связи с производственной необходимостью осуществляется на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.	ч. 2 ст. 33 (1)							
93. Временный перевод в связи с производственной необходимостью осуществляется на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника - на срок до одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).	ч. 3 ст. 33 (1)							
94. Срок временного перевода в связи с производственной необходимостью увеличивается свыше одного календарного месяца по соглашению сторон.	ч. 3 ст. 33 (1)							
95. Временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, осуществляется на срок до трех месяцев в течение календарного года (в отношении работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве).	п. 1 ч. 2 ст. 315 (1) п. 1 (10)							
96. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в	ч. 4 ст.							

другую местность осуществляется с согласия работника.	33 (1)							
97. Временный перевод в связи с простоем (временным (сроком не более шести месяцев) отсутствием работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) осуществляется с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя.	ч. 2 ст. 34 (1)							
98. Временный перевод в связи с простоем к другому нанимателю осуществляется на срок до одного месяца.	ч. 2 ст. 34 (1)							
99. Временный перевод в связи с простоем к другому нанимателю осуществляется в той же местности.	ч. 2 ст. 34 (1)							

(подпись)

(инициалы, фамилия, должность проверяющего
(руководителя проверки))

«___» _____ 20__ г.

(подпись)

(инициалы, фамилия, должность представителя
проверяемого субъекта)

«___» _____ 20__ г.

Перечень нормативно-правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, в соответствии с которым предъявлены требования:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании.
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» с изменениями и дополнениями.
5. Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции».
6. Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь 29.11.2006 № 1595.
7. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821.

8. Положение о порядке признания документов об образовании, выданных в иностранных государствах, и установления их эквивалентности (соответствия) документам об образовании Республики Беларусь, признания и установления соответствия периодов обучения, курсов высшего образования в организациях иностранных государств, утвержденное постановлением Совета Министров РБ от 21.07.2011 № 981.

9. Положение о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.02.2015 № 68.

10. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.05.2008 № 697 «Об особенностях регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства».

11. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40.

Пояснения по заполнению контрольного списка вопросов (чек-листа)

Субъектом хозяйствования при получении контрольного списка вопросов (чек листа) указываются:

1. в титульном листе:

дата начала и завершения заполнения* контрольного списка вопросов (чек-листа);

* Согласно части третьей пункта 17 Положения о порядке организации и проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь», информация по контрольному списку вопросов (чек-листу) должна быть представлена субъектом хозяйствования Департаменту государственной инспекции труда не позднее десяти рабочих дней со дня получения указанного списка (чек-листа).

инициалы, фамилия, должность, контактный телефон представителя (представителей) субъекта хозяйствования;

2. в перечне требований, предъявляемых к проверяемому субъекту, в столбцах 3, 4, 5 напротив каждого требования, указывается знак «+»:

- в позиции «Да» (столбец 3) (если предъявляемое требование реализовано в полном объеме);

- в позиции «Нет» (столбец 4) (если предъявляемое требование не реализовано или реализовано не в полном объеме);

- в позиции «Не требуется» (столбец 5) (если предъявляемое требование не подлежит реализации проверяемым субъектом и (или) надзору применительно к данному проверяемому субъекту).

В позиции «Примечание» (столбец 9) могут вноситься поясняющей записи, если предъявляемое требование реализовано не в полном объеме, и иных пояснения.

3. Столбцы 6, 7 и 8 заполняются государственными инспекторами труда при проведении проверок.

4. последний лист контрольного списка вопросов (чек листа) подписывается руководителем юридического лица (его обособленного подразделения), индивидуальным предпринимателем или иным должностным лицом, уполномоченным в установленном законодательством порядке представлять интересы субъекта хозяйствования.