

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,  
изменении и продлении контрактов

ЧЕК-ЛИСТ ЗАПОЛНЕН: в ходе проверки   
при планировании проверки

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
<input type="text"/> <input type="text"/> число	<input type="text"/> <input type="text"/> число	<input type="text"/> <input type="text"/> число
<input type="text"/> <input type="text"/> месяц	<input type="text"/> <input type="text"/> месяц	<input type="text"/> <input type="text"/> месяц
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> год	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> год	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 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. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.	ч. 3 п. 1 (1 <sup>1</sup> ), ч. 1 подп. 3.2 п. 3 (4)							
2. О заключении контракта работник, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, предупреждается письменно не позднее чем за семь календарных дней до заключения контракта.	ч. 3 п. 1 (2), ч. 1 подп. 3.2 п. 3 (4), подп. 3.2 п.3 (6)							
3. При отказе работника заключить контракт трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.	ч. 4 п. 1 (2)							
4. Не заключаются контракты с беременными женщинами, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на	ч. 2 подп.							

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

заклучение таких контрактов.	3.2 п. 3 (4), ч. 3 п. 2 (3)								
5. Не заключаются контракты с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.	ч. 2 подп. 3.2 п. 3 (4), ч. 3 п. 2 (3)								
6. Не заключаются контракты с женщинами, имеющими детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.	ч. 2 подп. 3.2 п. 3 (4), ч. 3 п. 2 (3)								
7. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.	п. 3 <sup>1</sup> (4)								
8. Контракт заключается на срок не менее одного года.	ч. 1 п. 1 (2), ч. 1 п. 5 (4)								
9. Контракт заключается на срок не более пяти лет.	п. 2 ч. 1 ст. 17 (1)								
10. Контракт заключается в письменной форме.	п. 6 (4)								
11. Контракт заключается в двух экземплярах.	п. 6 (4)								
12. Контракт хранится у каждой из сторон.	п. 6 (4)								
13. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о приеме (назначении) работника на работу (должность).	п. 8 (4)								
14. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.	п. 8 (4)								
15. Контракт, заключенный с работником, предусматривает дату его подписания.	п.п. 10.1 п. 10 (4)								
16. Контракт содержит его срок действия.	п. 5 ч. 2 ст. 19 (1), пп. 10.4 п. 10 (4)								

17. Контракт содержит данные о работнике и нанимателе, заключивших контракт.	п. 1 ч. 2 ст. 19 (1)								
18. Контракт содержит сведения о месте работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу.	п. 2 ч. 2 ст. 19 (1), пп. 10.2 п. 10 (4)								
19. Контракт 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), пп. 10.3 п. 10 (4)								
20. Наименование профессий, должностей, специальностей в контракте соответствует квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.	п. 3 ч. 2 ст. 19 (1)								
21. Контракт содержит основные права и обязанности работника и нанимателя.	п. 4 ч. 2 ст. 19 (1)								
22. Контракт содержит право нанимателя на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины.	п.п. 2.6 п. 2 (2), п.п. 10.5.1 п. 10 (4)								
23. Контракт содержит право нанимателя на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.	п.п. 2.6 п. 2 (2), п.п. 10.5.1 п. 10 (4)								
24. Контракт содержит право нанимателя на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за использование государственного имущества не в служебных целях.	п.п. 2.6 п. 2 (2), п.п. 10.5.1 п. 10 (4)								
25. Контракт содержит условие об уменьшении работнику трудового отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати четырех календарных дней.	п.п. 2.7 п. 2 (2), п.п. 10.5.2 п. 10 (4)								
26. Контракт содержит понижение в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (в качестве дисциплинарного взыскания) на срок до одного года или иной срок, предусмотренный законодательством. Понижение в классе не допускается более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) - ниже чем на одну ступень.	п.п. 2.9 п. 2 (2), п.п. 10.5.3 п. 10 (4)								

27. Контракт содержит обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.	п.п. 10.6 п. 10 (4)								
28. Контракт содержит обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо трудового договора на неопределенный срок (при соблюдении требований, установленных законодательством).	п.п. 10.6 п. 10 (4)								
29. Контракт содержит условие о полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный по его вине нанимателю излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением.	п.п. 2.8 п. 2 (2), п.п. 10.6 п. 10 (4)								
30. Контракт 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)								
31. Контракт содержит условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (с учетом результатов работы).	п. 7 ч. 2 ст. 19 (1), п.п. 10.7 п. 10 (4)								
32. Контракт содержит срок и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы.	п.п. 2.1 п. 2 (2)								
33. Контракт содержит дополнительные меры стимулирования труда.	п.п. 10.8 п.10 (4)								
34. Контракт содержит дополнительную меру стимулирования труда в виде предоставления работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней.	п.п. 2.5 п. 2 (2), п.п. 10.8 п.10 (4)								
35. Контракт содержит дополнительную меру стимулирования труда в виде повышения тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).	п.п. 2.5 п. 2 (2), п.п. 10.8 п.10 (4)								
36. Контракт содержит зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.	п.п. 2.4 п. 2 (2), п.п. 10.7 п. 10 (4)								
37. Контракт содержит обеспечение нанимателем повышения квалификации работника.	п.п. 2.2 п. 2 (2)								

38. Контракт содержит условие о проведении аттестации не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок.	п.п. 2.3 п. 2 (2)								
39. Контракт содержит размер минимальной компенсации за досрочное расторжение контракта с работником (за исключением работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста и имеющих право на пенсию, а также работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий) из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (в размере трех среднемесячных заработных плат).	п.п. 10.9 п.10 (4), п. 2 (5)								
40. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
41. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
42. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом).	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
43. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
44. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
45. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за непринятие необходимых мер для своевременного	п.п. 2.10 п. 2 (2),								

поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам.	п.п. 14.1 п.14 (4)								
46. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
47. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
48. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
49. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за принятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.	п.п. 2.10 п. 2 (2), п.п. 14.1 п.14 (4)								
50. Контракт содержит дополнительное основание его досрочного расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей – за необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение его от работы на срок более одного месяца.	п.п. 14.1 п.14 (4)								
51. Контракт содержит условие об установлении испытательного срока (при его установлении).	ч. 3 ст. 19 (1)								
52. Контракт содержит иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.	ч. 3 ст. 19 (1), п. 11 (4)								
53. Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством.	п. 12 (4)								

54. Предупреждение нанимателем работника о решении прекратить или продолжить трудовые отношения на условиях контракта либо трудового договора на неопределенный срок (при соблюдении требований, установленных законодательством) осуществляется письменно не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.	п. 1-1 (3), п.п. 10.6 п. 10 (4)							
55. Продление контракта в пределах максимального срока его действия (не более пяти лет) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года.	п. 2 ч. 1 ст. 17 (1), п. 1-1 (3), п. 12 (4)							
56. Продление контракта на срок менее одного года осуществляется с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.	п. 1-1 (3), п. 12 (4)							
57. По истечении максимального срока действия контракта (пять лет) заключается новый контракт на срок не менее одного года.	п. 1-1 (3)							
58. В случае перевода работника с его согласия на другую работу заключается новый контракт на срок не менее одного года.	п. 1-1 (3)							
59. Заключение по окончании срока действия контракта трудового договора на неопределенный срок с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у нанимателя не менее пяти лет, осуществляется с письменного согласия работника.	п. 1-1 (3)							
60. Срок заключения контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продления либо заключения нового контракта определяется с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, не менее чем до окончания указанного отпуска.	п. 2 (3), п. 5 (4)							
61. Срок заключения контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продления либо заключения нового контракта определяется с матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не менее чем до окончания указанного отпуска.	п. 2 (3), п. 5 (4)							
62. Срок заключения контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продления либо заключения нового контракта определяется с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.	п. 2 (3), п. 5 (4)							
63. С согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, продлевается (заключается новый) контракт на	п. 2 (3), п. 5 (4)							



срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.									
64. Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.	п. 2 (3)								
	п. 12 (4)								

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия, должность представителя  
проверяемого субъекта)

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

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;
3. Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29»;
4. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476;
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником».
6. Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

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.