

PATVIRTINTA
 Lietuvos Respublikos vyriausiojo
 valstybinio darbo inspektoriaus
 2017 m. liepos 4 d. įsakymu Nr. EV-96
 (Lietuvos Respublikos vyriausiojo
 valstybinio darbo inspektoriaus
 2024 m. gruodžio 5 d. įsakymo Nr. EV-210
 redakcija; 2025 m. balandžio 4 d. įsakymo
 Nr. EV-53 redakcija; 2026 m. gegužės 29 d.
 įsakymo Nr. EV-85 redakcija)

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS
 APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS**

**ŪKIO SUBJEKTO PATIKRINIMO KONTROLINIS KLAUSIMYNAS
 DARBO TEISĖ**

Teritorinis skyrius: _____

Darbo inspektorius/-iai: *[pareigos, vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.]* _____

Patikrinime dalyvavę įmonės atstovai /įrenginio savininkas/ *[pareigos, vardas, pavardė]* _____

Inspektavimo data: _____ / _____ / _____.

BENDRA INFORMACIJA

1. Ūkio subjekto pavadinimas (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, ar fizinis asmuo): _____

2. Įmonės kodas: _____

3. Kontaktai (el. paštas; tel. Nr.): _____

4. Centrinė būstinė: _____

5. Įmonės veikla: _____

6. Inspektavimo vieta: _____

7. Darbdavį atstovaujantis asmuo: (pareigos, vardas, pavardė) _____

Eil. Nr.	KLAUSIMAI	Taip	Ne	N/N
DARBO SUTARTIS				
1.	Ar tinkamai sudaromos darbo sutartys?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
1.1.	Ar apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą pranešta Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai teisės aktų nustatyta tvarka? ([1.1.] 42 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
1.2.	Ar iki darbo pradžios darbdavys pateikė darbuotojui visą teisės aktų reikalaujamą informaciją apie darbo sąlygas - darbo funkcijos atlikimo vieta, darbo sutarties rūšis, išbandymo termino taikymas, darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba darbo pavadinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

	ir, jeigu nustatyta, - jos hierarchinis ir (arba) kvalifikacijos ar sudėtingumo lygis (laipsnis), darbo pradžia, sutarties terminas, jei sutartis terminuota, darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, mokėjimo terminai bei tvarka (atskiru dokumentu raštu ar darbo sutartimi, jos priedu)? ([1.1.] 44 str. 1 d.)			
1.3.	Ar iki darbo pradžios darbdavys pasirašytinai supažindino darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais? ([1.1.] 42 str. 4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
1.4.	Ar darbovietėje sudaromose darbo sutartyse yra sulygstama dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų? ([1.1.] 33 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5.	Ar darbovietėje sudaromose darbo sutartyse yra sulygstama dėl konkrečios darbo laiko normos? ([1.1.] 112 str. 1-4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu 3 mėnesiai, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių, o jeigu terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu 3 mėnesiai)? ([1.1.] 36 straipsnio 2 dalis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Jei yra įdarbintas asmuo iki 18 metų, ar darbdavys laikosi teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimą?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.	Ar laikomasi reikalavimo asmenis iki 18 metų apsaugoti nuo rizikos jų saugai, sveikatai ar vystymuisi, galinčios atsirasti dėl asmenų iki 18 metų patirties stokos, nežinojimo, kokia yra arba kokia gali kilti rizika, arba dėl asmenų iki 18 metų nesubrendimo? ([2.1.] 36 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2.	Ar darbdavys sudaro darbo sutartį su vaiku nuo 14 iki 16 metų dirbti leidžiamus lengvus darbus, gavęs vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo išduotą pažymą su išvada, kad vaikas tinkamas dirbti tokį darbą, ir mokslo metų laikotarpiu duotą mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštišką sutikimą? ([2.1.] 36 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3.	Ar darbdavys įdarbintiems asmenims iki 18 metų užtikrina nustatytą darbo ir poilsio laiko trukmę? ([2.1.] 36 str. 3-10 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Jei su darbuotoju sudaryta terminuota, laikinojo darbo, pameistrystės, projektinio darbo ar sezoninių darbų sutartis, ar laikomasi darbo įstatymų, reglamentuojančių šių sutarčių ypatumus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams nėra daugiau kaip 20 procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus, išskyrus atvejus, kai įdarbinami trečiųjų šalių piliečiai? ([1.1.] 67 str. 4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.	Ar laikomasi maksimalaus 2 metų terminuotos darbo sutarties sudarymo termino, kai terminuota darbo sutartis arba paeiliui einančios terminuotos darbo sutartys sudaromos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai funkcijai atlikti, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą? ([1.1.] 68 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3.	Ar laikomasi maksimalaus 5 metų terminuotos darbo sutarties sudarymo termino, kai terminuota darbo sutartis arba paeiliui einančios terminuotos darbo sutartys sudaromos su tuo pačiu darbuotoju skirtingoms funkcijoms atlikti? ([1.1.] 68 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams nėra sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją? ([1.1.] 70 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.	Ar sudarydamas pameistrystės darbo sutartį, nesudarius mokymo sutarties, darbdavys parengė neformaliojo mokymo programą visam pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpiui? ([1.1.] 83 str.1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6.	Ar sudarydamas pameistrystės darbo sutartį, nesudarius mokymo sutarties, darbdavys paskyrė mokymo programos vadovu kompetentingą savo darbuotoją, kuris vadovauja mokymo procesui, prižiūri, kaip atliekama darbo funkcija, pataria pameistriui ir jį konsultuoja? ([1.1.] 83 str. 6 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7.	Ar darbdavys, kai pameistrystės sutartis sudaryta su mokymosi sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, paskyrė atsakingą (atsakingus) darbuotoją (darbuotojus) už pameistrinio darbinės veiklos ir praktinio mokymo organizavimą ir atsakingą darbuotoją už darbinės veiklos ir praktinio mokymo koordinavimą (profesijos meistrai)? ([1.1.] 84 str. 7 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog pameistrystės darbo sutarčių, nesudarius mokymo sutarties, skaičius nėra daugiau kaip 10 procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus (jeigu darbdavys turi iki dešimt darbuotojų, jis gali sudaryti vieną pameistrystės darbo sutartį)? ([1.1.] 83 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9.	Ar projektinio darbo sutartyje yra nustatyta darbo laiko norma (vidutinis darbo valandų per savaitę skaičius, kurį dirbs darbuotojas)? ([1.1.] 90 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.10.	Ar darbo sutartis sudaryta sezoniniams darbams, įtrauktiems į sezoninių darbų sąrašą, atlikti? ([1.1.] 100 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DARBO LAIKAS				
4.	Ar darbuotojai, kuriems privaloma sudaryti darbo grafikus, dirba darbo grafike numatytu laiku?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
4.1.	Ar darbo grafikai pranešami darbuotojams Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytais terminais? ([1.1.] 97 str. 1 d., 110 str. 1 d. 4 p., 115 str. 2 d., 116 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
4.2.	Ar darbuotojai dirba darbo grafike nustatytu laiku (išskyrus atvejus, kai su jų raštišku sutikimu organizuojamas viršvalandinis darbas ar darbas poilsio dieną)? ([1.1.] 115 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
4.3.	Ar darbdavys laikosi draudimo skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės? ([1.1.] 115 str. 4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4.	Ar į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai: pasirengimas darbui darbo vietoje; fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; budėjimo laikas šio kodekso nustatyta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	tvarka; kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas; privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; prastovos laikas; nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai? ([1.1.] 111 str. 2 d.)			
5.	Ar laikomasi tinkamo darbo laiko režimo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.1.	Ar laikomasi reikalavimo, kad darbuotojų vidutinis darbo laikas per kiekvieną 7 dienų laikotarpį neviršytų 48 val., įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo? ([1.1.] 114 str. 1 d. 1 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.2.	Ar laikomasi reikalavimo, kad darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, neviršytų 60 valandų per 7 dienų laikotarpį? ([1.1.] 114 str. 1 d. 2 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.3.	Ar laikomasi reikalavimo, kad darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, bet neįskaitant pietų pertraukos, per darbo dieną (pamainą) neviršytų 12 valandų? ([1.1.] 114 str. 1 d. 2 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.4.	Ar darbo (pamainų) grafikai sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo 52 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimo darbams? ([1.1.] 115 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.5.	Ar laikomasi reikalavimo, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas neviršytų vidutiniškai 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį? ([1.1.] 117 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6.	Ar laikomasi reikalavimo, kad dirbančių naktį darbuotojų (išskyrus budėjimą), kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, darbo laikas per dieną (pamainą) bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, neviršytų 8 darbo valandų? ([1.1.] 117 str. 4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7.	Ar laikomasi reikalavimo, kad per 7 paeilui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių? ([1.1.] 119 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.8.	Ar laikomasi reikalavimo, kad per septynių paeilui einančių kalendorinių dienų laikotarpį darbuotojas gali dirbti ilgiau nei 8 valandas viršvalandžių (iki 12 val.) tik darbuotojui išreiškus sutikimą raštu? ([1.1.] 119 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.9.	Ar laikomasi reikalavimo, kad darbuotojo dirbtų viršvalandžių trukmė neviršytų 180 valandų per metus ar kolektyvinėje sutartyje sutartos viršvalandinio darbo trukmės? ([1.1.] 119 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.10.	Ar darbuotojams (išskyrus dirbantiems sutrumpintą darbo laiką ir kai dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės) švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda? ([1.1.] 112 str. 6 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
5.11.	Ar laikomasi Vyriausybės nustatytų specialių darbo ir poilsio laiko režimų ekonominės veiklos srityse? ([1.1.] 121 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ar viršvalandinis darbas, darbas naktį, švenčių ir poilsio dienomis yra tinkamai apskaitomas bei kompensuojamas nustatyta tvarka?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

6.1.	Ar darbdavys įtraukė į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus viršvalandžius, darbą naktį, darbo laiką švenčių ir poilsio dienomis? ([1.1.] 120 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.	Ar už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės papildomą poilsio laiką, kuris gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų? ([1.1.] 144 str. 1 ir 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.	Ar už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės papildomą poilsio laiką, kuris gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų? ([1.1.] 144 str. 2 ir 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.	Ar už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės papildomą poilsio laiką, kuris gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų? ([1.1.] 144 str. 3, 4, 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.	Ar už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis? ([1.1.] 144 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6.	Ar už viršvalandinį darbą poilsio dieną ar už viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės papildomą poilsio laiką, kuris gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų? ([1.1.] 144 str. 4 ir 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7.	Ar už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) viršvalandinį darbą švenčių naktį mokamas ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės papildomą poilsio laiką, kuris gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų? ([1.1.] 144 str. 4 ir 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8.	Ar darbuotojams, kuriems dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos švenčių dienų išvakarėse sutrumpinti darbo dienos nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą? ([1.1.] 112 str. 6 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9.	Ar viršvalandiniai darbai yra dirbami tik su raštišku darbuotojo sutikimu, išskyrus išimtinius atvejus? ([1.1.] 119 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POILSIO LAIKAS				
7.	Ar laikomasi minimaliojo poilsio laiko reikalavimų?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
7.1.	Ar per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą? ([1.1.] 122 str. 2 d. 1 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2.	Ar darbuotojams suteikiama ne trumpesnė kaip pusė valandos ir ne ilgesnė nei 2 valandos pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti? ([1.1.] 122 str. 2 d. 2 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

7.3.	Ar pertrauka pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne vėliau kaip po 5 darbo valandų? ([1.1.] 122 str. 2 d. 2 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
7.4.	Ar laikomasi reikalavimo, kad kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė būtų ne trumpesnė kaip 11 valandų iš eilės? ([1.1.] 122 str. 2 d. 3 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
7.5.	Ar darbuotojui per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį suteikiamas bent 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas? ([1.1.] 122 str. 2 d. 3 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
7.6.	Jeigu budėjimas trunka 24 valandas, ar darbuotojo poilsio laikas trunka ne mažiau kaip 24 valandas? ([1.1.] 122 str. 2 d. 4 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ar darbuotojams yra suteikiamos ir tinkamai apmokamos per jų darbo metus visos jiems priklausančios kasmetinės atostogos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
8.1.	Ar darbuotojams suteikiamos kasmetinės atostogos bent kartą per darbo metus? ([1.1.] 128 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
8.2.	Jei atostogos suteikiamos dalimis, ar viena iš dalių ne trumpesnė nei 10 darbo dienų (12 darbo dienų, jei dirbama 6 darbo dienas per savaitę; 2 savaitių, jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis ar skirtingas)? ([1.1.] 128 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3.	Ar kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai)? ([1.1.] 130 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
8.4.	Ar atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, o esant darbuotojo prašymui – įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka? [1.1.] 130 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
8.5.	Ar 8.5.1 – 8.5.3 papunkčiuose nurodytiems darbuotojams suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba 30 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba 5 savaitių trukmės (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) atostogos? ([1.1.] 126 str. 3 d.), iš jų:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5.1.	darbuotojams iki 18 metų?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5.2.	darbuotojams, vieniems auginantems vaiką iki 14 metų arba vaiką su negalia iki 18 metų?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5.3.	darbuotojams su negalia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6.	Ar darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki 41 darbo dienos (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba iki 50 darbo dienų (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę), arba iki 8 savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos? ([1.1.] 138 str. 1 d.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7.	Ar darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, už darbą kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos? ([1.1.] 138 str. 2 d., 144 str. 7 d.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DARBO UŽMOKESTIS				
9.	Ar laikomasi darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo tvarkos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
9.1.	Ar yra darbuotojo raštiškas prašymas, jei darbo užmokestis mokamas kartą per mėnesį? ([1.1.] 146 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

9.2.	Ar darbo užmokestis mokamas ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo kalendorinio mėnesio pabaigos arba mokamas kitu darbo sutartyje ar darbo teisės normose nustatytu laiku? ([1.1.] 146 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
9.3.	Ar darbdavys laikosi reikalavimo mokėti minimalųjį valandinį atlygį arba minimaliąją mėnesinę algą tik už nekvalifikuotą darbą? ([1.1.] 141 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4.	Ar darbdavys laikosi reikalavimo nustatyti ir mokėti valandinį atlygį arba mėnesinę algą, ne mažesnius už Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius? ([1.1.] 141 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5.	Ar darbuotojai ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu yra informuojami apie jiems apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę? ([1.1.] 148 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
9.6.	Ar komandiruotės metu darbuotojams kompensuojamos papildomos patirtos sąnaudos ir mokami dienpinigiai? ([1.1.] 107 str. 2, 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.7.	Ar darbovietėje, kurioje nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, yra nustatyta darbo apmokėjimo sistema ir prieinama susipažinti visiems darbuotojams? ([1.1.] 140 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.8.	Ar darbovietės, kurioje nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemoje nurodytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, o jei dirba 50 ir daugiau darbuotojų, taip pat darbo užmokesčio indeksavimo ar didinimo kriterijai ir tvarka? ([1.1.] 140 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.9.	Ar prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbdavys įvykdė informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka? ([1.1.] 140 str. 3 d.; 206 str. 1 d. 3 p.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.10.	Ar vyrams ir moterims už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis? ([1.1.] 26 str. 2 d. 4 p.; 140 str. 5 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.11.	Ar darbuotojams yra nustatytos darbo normos bei užtikrinamos sąlygos šioms normoms įvykdyti? ([1.1.] 143 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.12.	Ar dėl pasyviojo budėjimo susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui už tokį budėjimą namie apmokama ne mažesne kaip 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę? ([1.1.] 118 str. 4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.13.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius - daugiau kaip 20, pareikalavus darbo tarybai, o jei jos nėra, - darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, teikia bent kartą per metus atnaujinamą informaciją: 1) apie darbuotojų, išskyrus vadovaujamas pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal pareigybių grupes ir lytį, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau kaip 2 darbuotojai; 2) kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai (nuo 2027 m. sausio 1 d.)? ([1.1.] 23 str. 2 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.14.	Ar darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos tik esant rašytiniam darbuotojo sutikimui? ([1.1.] 45 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
9.15.	Ar darbdavys darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, taip pat dienpinigius ir komandiruotės išlaidų kompensacijas moka pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą, išskyrus jūrininkus, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 140 ⁸ straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti? ([1.1.] 139 str. 3 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.16.	Ar darbdavys, pavėlavęs išmokėti darbuotojui darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, sumoka delspinigius? ([1.1.] 147 str. 1 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ŠEIMINIŲ ĮSIPAREIGOJIMŲ GERBIMAS				
10.	Ar darbdavys imasi priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.	Ar laikomasi reikalavimų, dėl poilsio laiko suteikimo bei darbo organizavimo tvarkos (taikomas ne visas darbo laikas, nuotolinis darbas, lankstus darbo grafikas, individualus darbo grafikas), kai tai susiję su darbuotojo šeiminių įsipareigojimų vykdymu? ([1.1.] 40 str. 5 d., 52 str. 2 d., 113 str. 2 d. 3 p. ir 5 p., 115 str. 3 d., 128 str. 2 d. 1-2 p., 128 str. 4 d. 1-3 p., 128 str. 5 d. 1-2 ir 3 p., 137 str. 1d. 1-4 p., 132 str., 133 str., 134 str., 138 str. 1 ir 3-4 d., 138 str. 3-4 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO KITAIŠ PAGRINDAIS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS				
11.	Ar darbdavys įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.1	Ar laikomasi reikalavimų nediskriminuoti darbuotojų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, etninės priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, ar kitų įstatymuose numatytų pagrindų? ([1.1.] 26 str.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priėmė ir įprastais darbovietėje būdais paskelbė lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones? ([1.1.] 26 str. 6 d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

REKOMENDACIJOS, PASIŪLYMAI:
