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; 2026 m. spalio 20 d. Nr. EV-181 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?**	☐	☐	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.)	☐	☐	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	☐	☐	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.)	☐	☐	X
1.4.	Ar darbovietėje sudaromose darbo sutartyse yra sulygstama dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų? ([1.1.] 33 str. 2 d.)	☐	☐	☐
1.5.	Ar darbovietėje sudaromose darbo sutartyse yra sulygstama dėl konkrečios darbo laiko normos? ([1.1.] 112 str. 1-4 d.)	☐	☐	☐
1.6.	Ar darbdavys laikosi maksimalių išbandymo terminų (neįskaitant darbuotojo nebuvimo darbe laiko dėl ligos, atostogų ar kitų svarbių priežasčių): iki 3 mėnesių bendrąja tvarka ir iki 6 mėnesių, kai darbo sutartyje sulygtas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 2 šalies ūkio VDU? ([1.1.] 36 str. 2 d.)	☐	☐	☐
1.7.	Ar terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms trumpesniam nei 6 arba 12 mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas nustatomas proporcingai sutarties trukmei (atitinkamai trumpesnis nei 3 arba 6 mėnesiai)? ([1.1.] 36 str. 2 d.)	☐	☐	☐
2.	**Jei yra įdarbintas asmuo iki 18 metų, ar darbdavys laikosi teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimą?**	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
2.3.	Ar darbdavys įdarbintiems asmenims iki 18 metų užtikrina nustatytą darbo ir poilsio laiko trukmę? ([2.1.] 36 str. 3-10 d.)	☐	☐	☐
3.	**Jei su darbuotoju sudaryta terminuota, laikinojo darbo, pameistrystės, projektinio darbo ar sezoninių darbų sutartis, ar laikomasi darbo įstatymų, reglamentuojančių šių sutarčių ypatumus?**	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐

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.).	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
3.7.	Ar darbdavys, kai pameistrystės sutartis sudaryta su mokymosi sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, paskyrė atsakingą (atsakingus) darbuotoją (darbuotojus) už pameistrio darbinės veiklos ir praktinio mokymo organizavimą ir atsakingą darbuotoją už darbinės veiklos ir praktinio mokymo koordinavimą (profesijos meistrą)? ([1.1.] 84 str. 7 d.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
3.10.	Ar darbo sutartis sudaryta sezoniniams darbams, įtrauktiems į sezoninių darbų sąrašą, atlikti? ([1.1.] 100 str. 1 d.)	☐	☐	☐
DARBO LAIKAS				
4.	**Ar darbuotojai, kuriems privaloma sudaryti darbo grafikus, dirba darbo grafike numatytu laiku?**	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	X
4.3.	Ar darbdavys laikosi draudimo skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės? ([1.1.] 115 str. 4 d.)	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐

	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?**	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
5.7.	Ar laikomasi reikalavimo, kad per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių? ([1.1.] 119 str. 3 d.)	☐	☐	X
5.8.	Ar laikomasi reikalavimo, kad per septynių paeiliui 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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	X
5.11.	Ar laikomasi Vyriausybės nustatytų specialių darbo ir poilsio laiko režimų ekonominės veiklos srityse? ([1.1.] 121 str.)	☐	☐	☐
6.	**Ar viršvalandinis darbas, darbas naktį, švenčių ir poilsio dienomis yra tinkamai apskaitomas bei kompensuojamas nustatyta tvarka?**	☐	☐	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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
6.5.	Ar už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis? ([1.1.] 144 str. 3 d.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
6.8.	Ar darbuotojams, kuriems dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos veiklos neįmanoma sutrumpinti darbo dienos viena valanda švenčių išvakarėse, už šią valandą mokama kaip už viršvalandžius, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo normas, už šią sutrumpintą valandą mokamas vidutinis darbo užmokestis? ([1.1.] 112 str. 6 d.)	☐	☐	☐
6.9.	Ar viršvalandiniai darbai yra dirbami tik su raštišku darbuotojo sutikimu, išskyrus išimtinius atvejus? ([1.1.] 119 str. 2 d.)	☐	☐	☐
POILSIO LAIKAS				
7.	**Ar laikomasi minimaliojo poilsio laiko reikalavimų?**	☐	☐	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.)	☐	☐	☐

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.)	☐	☐	X
7.3.	Ar pertrauka pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne vėliau kaip po 5 darbo valandų? ([1.1.] 122 str. 2 d. 2 p.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	☐
7.7.	Ar darbuotojams, kuriems dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku? ([1.1.] 122 str. 3 d.)	☐	☐	☐
8.	**Ar darbuotojams yra suteikiamos ir tinkamai apmokamos per jų darbo metus visos jiems priklausančios kasmetinės atostogos?**	☐	☐	X
8.1.	Ar darbuotojams suteikiamos kasmetinės atostogos bent kartą per darbo metus? ([1.1.] 128 str. 1 d.)	☐	☐	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 savaičių, jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis ar skirtingas)? ([1.1.] 128 str. 1 d.)	☐	☐	☐
8.3.	Ar kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai)? ([1.1.] 130 str. 1 d.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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 savaičių trukmės (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) atostogos? ([1.1.] 126 str. 3 d.), iš jų:	☐	☐	☐
8.5.1.	darbuotojams iki 18 metų?	☐	☐	☐
8.5.2.	darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką su negalia iki 18 metų?	☐	☐	☐
8.5.3.	darbuotojams su negalia?	☐	☐	☐
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 savaičių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos? ([1.1.] 138 str. 1 d.).	☐	☐	☐
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.).			
DARBO UŽMOKESTIS				
9.	**Ar laikomasi darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo tvarkos?**	☐	☐	X
9.1.	Ar yra darbuotojo raštiškas prašymas, jei darbo užmokestis mokamas kartą per mėnesį? ([1.1.] 146 str. 1 d.)	☐	☐	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.)	☐	☐	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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	X
9.6.	Ar komandiruotės metu darbuotojams kompensuojamos papildomos patirtos sąnaudos ir mokami dienpinigiai? ([1.1.] 107 str. 2, 3 d.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
9.8.	Ar darbovietės, kurioje nėra kolektyvinės sutarties, patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje nurodytos darbo užmokesčio ribos (minimali ir maksimali) pagal pareigybes, priedų ir premijų tvarka, indeksavimo kriterijai, o įmonėse nuo 50 darbuotojų – ir atlyginimų didinimo tvarka? ([1.1.] 140 str. 3 d.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
9.11.	Ar darbuotojams yra nustatytos darbo normos bei užtikrinamos sąlygos šioms normoms įvykdyti? ([1.1.] 143 str. 1 d.)	☐	☐	☐
9.12.	Ar darbo sutartyje susitarta dėl pasyviojo budėjimo namie (maksimaliai – iki 168 val. per 4 savaites), mokant darbuotojui už kiekvieną budėjimo valandą ne mažesnę kaip 20 % jo valandinio darbo užmokesčio priemoką? ([1.1.] 118 str. 4 d.)	☐	☐	☐
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.)			
9.14.	Ar darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos tik esant rašytiniam darbuotojo sutikimui? ([1.1.] 45 str. 1 d.)	☐	☐	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.)	☐	☐	☐
9.16.	Ar darbdavys, pavėlavęs išmokėti darbuotojui darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, sumoka delspinigius? ([1.1.] 147 str. 1 d.)	☐	☐	☐
ŠEIMINIŲ ĮSIPAREIGOJIMŲ GERBIMAS				
10.	**Ar darbdavys imasi priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus?**	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐
LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO KITAIS PAGRINDAIS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS				
11.	**Ar darbdavys įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus?**	☐	☐	☐
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 numatytomis teisėmis, ar kitų įstatymuose numatytų pagrindų? ([1.1.] 26 str.)	☐	☐	☐
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.)	☐	☐	☐

R E K O M E N D A C I J O S, P A S I Ū L Y M A I:

<u>Teisės aktų žymėjimas klausimyne:</u>

1.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
2.1. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.