

□

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
ĮMONIŲ TIKRINIMO KLAUSIMYNAS
Ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas. Darbo teisė.**

2023 m. rugpjūčio 22 d. Nr. TA (Ūkio subj. KK.
DT) 1547 - 0030

Teritorinis skyrius: Kauno teritorinis skyrius

Darbo inspektorius/-iai: Vyriausioji darbo inspektorė Agnė Narcevičiūtė-Dargienė, agne.narceviute-dargiene@vdi.lt, +37068721639;

Patikrinime dalyvavę įmonės atstovai / įrenginio savininkas: _____

Inspektavimo data: 2023-08-22

BENDRA INFORMACIJA

1. Ūkio subjekto pavadinimas (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, ar fizinis asmuo):
Viešoji įstaiga K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninė

2. Įmonės kodas: 135134113

3. Kontaktai (el. paštas; tel. Nr.): edita.jankauskiene@kgriniausligonine.lt 837346675

4. Centrinė būstinė: Kaunas, Kruonio g. 21

5. Įmonės veikla: 861040 Slaugos ligoninių veikla

6. Inspektavimo vieta: Kruonio g. 21, Kauno m., Kauno m. sav., Kauno apskr.

7. Darbdavį atstovaujantis asmuo (pareigos, vardas, pavardė): Direktorė EDITA JANKAUSKIENĖ

TIKRINIMO KLAUSIMAI

Eil. nr.	Klausimai	Taip	Ne	N/N	Komentaras	Nuotraukos
DARBO SUTARTIS						
1.	Ar tinkamai sudaromos darbo sutartys?	X				
1.1.	Ar apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka pranešta Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios? ([1.1.] 42 str. 2 d.)	X				
1.2.	Ar iki darbo pradžios darbdavys pateikė darbuotojui informaciją apie darbo sąlygas? ([1.1.] 44 str. 1 d.)	X				
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? (DK 33 str. 2 d.)	X				

1.5.	Ar darbovietėje sudaromose darbo sutartyse yra sulygstama dėl konkrečios darbo laiko normos? (DK 112 str. 1-4 d.)	X				
2.	Jei yra įdarbintas asmuo iki 18 metų, ar darbdavys laikosi teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimą?			X		
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.)			X		
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.)			X		
3.	Jei su darbuotoju sudaryta terminuota, laikinojo darbo, pameistrystės, projektinio darbo ar sezoninių darbų sutartis, ar laikomasi darbo įstatymų, reglamentuojančių šių sutarčių ypatumus?			X		
3.1.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams nėra daugiau kaip 20 procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus? ([1.1.] 67 str. 4 d.)			X		
3.2.	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.)			X		
3.3.	Ar sudarydamas pameistrystės darbo sutartį, darbdavys parengė neformaliojo mokymo programą visam pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpiui? ([1.1.] 83 str.)			X		
3.4.	Ar projektinio darbo sutartyje yra nustatyta darbo laiko norma (vidutinis darbo valandų per savaitę skaičius, kurį			X		

	dirbs darbuotojas)? ([1.1.] 90 str. 1 d.)					
3.5.	Ar darbo sutartis sudaryta sezoniniams darbams, įtrauktiems į sezoninių darbų sąrašą, atlikti? ([1.1.] 100 str. 1 d.)			X		
3.6.	Ar darbdavys laikosi nuostatos, jog išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių, o jeigu terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai)? (DK 36 straipsnio 2 dalis)	X				
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? ([1.1.] 115 str.)			X		
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		
	Ar laikomasi reikalavimo, kad dirbančio					

5.5.	naktį darbuotojo darbo laikas neviršytų vidutiniškai 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį? ([1.1.] 117 str. 3 d.)			X		
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.)			X		
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 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? ([1.1.] 119 str. 3 d.)			X		
5.10.	Ar darbuotojams (išskyrus dirbantiems sutrumpintą darbo laiką) švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda? ([1.1.] 112 str. 5 d.)			X		
5.11.	Ar laikomasi Vyriausybės nustatytų specialių darbo ir poilsio laiko režimų ekonominės veiklos srityse? ([1.1.] 121 str.)			X		
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.)	X				
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 kasmetines atostogas? ([1.1.] 144 str. 1 ir 5 d.)			X		
6.3.	Ar už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu			✓		

6.3.	kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės kasmetines atostogas? ([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 kasmetines atostogas? ([1.1.]144 str. 3, 4, 5 d.)	X				
6.5.	Ar už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis? ([1.1.]144 str. 3 ir 4 d.)	X				
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 kasmetines atostogas? ([1.1.] 144 str. 4 ir 5 d.)			X		
6.7.	Ar už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis arba darbuotojo prašymu kompensuojama suteikiant atitinkamos trukmės kasmetines atostogas? ([1.1.] 144 str. 4 ir 5 d.)			X		
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.)			X		
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 netrumpesnė kaip 11 valandų iš eilės? ([1.1.] 122 str. 2 d. 3 p.)			X		
	Ar darbuotojui per 7 paeilui einančių					

7.5.	dienu 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.)	X				
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 savaitių, jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis ar skirtingas)? ([1.1.] 128 str. 1 d.)			X		
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 p. nurodytiems darbuotojams suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkis 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.] 138 str. 1 d.), iš jų:			X		
8.5.1.	darbuotojams iki 18 metų?			X		
8.5.2.	darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų?			X		
8.5.3.	neįgaliems darbuotojams?			X		
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			X		

	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.).			X		
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? ([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.)	X				
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.)	X				
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 komandiruočių metu darbuotojams kompensuojamos papildomos patirtos sąnaudos ir dienpinigiai? ([1.1.] 107 str. 2, 3 d.)			X		
9.7.	Ar darbovietėje (kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau) yra nustatyta darbo apmokėjimo sistema? ([1.1.] 140 str. 3 d.)	X				
9.8.	Ar darbuotojams yra nustatytos darbo normos bei užtikrinamos sąlygos šioms normoms įvykdyti? ([1.1.] 143 str. 1 d.)	X				
9.9.	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			X		

	kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę? ([1.1.] 118 str. 4 d.)					
9.10.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, bent kartą per metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra - profesinei sąjungai, teikia atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį? (23 str. 2 d. 1 p.)			X		
9.11.	Ar darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos tik esant rašytiniam darbuotojo sutikimui? ([1.1.] 45 str. 1 d.)			X		
9.12.	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 jūrinius, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 1408 straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti? (DK 139 str. 4 d.)	X				

ŠEIMINIŲ ĮSIPAREIGOJIMŲ GERBIMAS

10.	Ar darbdavys imasi priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus?			X		
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.)			X		

LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO KITAIŠ PAGRINDAIS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS

11.	Ar darbdavys įgyvendina lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus?	X				
	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,					

11.1.	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.)	X				
-------	--	---	--	--	--	--

REZULTATAI

Rezultatai	Kiekis
Įrašų nerasta	

REKOMENDACIJOS, PASIŪLYMAI

1. Siekiant išvengti darbo ginčų su darbuotojais, palaikyti konstruktyvų bendravimą su jais, aiškintis jų pasitenkinimą darbo sąlygomis. Apie būsimus pasikeitimus susijusius su darbo užmokesčiu, jo apskaičiavimu informuoti darbuotojus.

2. Užtikrinti ir kontroliuoti, kad darbuotojams per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį būtų suteikiamas bent 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.

3. Užtikrinti ir kontroliuoti, kad nebūtų dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įpareigoja ūkio subjekto vadovą (darbdavį) informuoti darbuotojus apie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atlikto patikrinimo rezultatus. Rekomenduojame užtikrinti šio įpareigojimo įgyvendinimą.

Informaciją Jums aktualiais darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės klausimais galite rasti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje adresu www.vdi.lt. Taip pat galite konsultuotis šios inspekcijos bendruoju konsultavimo telefonu (8 5) 213 9772 ar elektroniniu paklausimu (atitinkamoje nuorodoje šios inspekcijos interneto svetainėje (www.vdi.lt)).

TEISĖS AKTŲ ŽYMĖJIMAS KLAUSIMYNE

1.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

2.1. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.