



**LIETUVOS LITERATŪROS IR MENO ARCHYVO  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL LIETUVOS LITERATŪROS IR MENO ARCHYVO  
LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS  
IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. lapkričio d. Nr. V1-

Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 ir 30 straipsniais ir siekdamas tinkamai įgyvendinti lygių galimybių politiką bei vykdyti šios politikos įgyvendinimo stebėseną Lietuvos literatūros ir meno archyve,

t v i r t i n u Lietuvos literatūros ir meno archyvo lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

Direktorius

Saulius Zubrys

PATVIRTINTA  
Lietuvos literatūros ir meno  
archyvo direktoriaus  
įsakymu Nr.

## **LIETUVOS LITERATŪROS IR MENO ARCHYVO LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos literatūros ir meno archyvo lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pagrindines nuostatas ir jų įgyvendinimo tvarką Lietuvos literatūros ir meno archyve (toliau – LLMA).

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad LLMA dirbančių darbuotojų, atžvilgiu būtų laikomasi lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos pagrindinių nuostatų ir draudimo varžyti asmens teises, atlikti priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsinama į darbuotojo, praktikanto ar pretendento arba jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, taip pat teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, asmeninių savybių, šeiminių padėties ar išipareigojimų, ketinimo turėti ar neturėti vaikų ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmens kvalifikacija, kompetencijomis, dalykinėmis savybėmis, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybe bei rezultatais ir profesiniais pasiekimais.

3. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, valstybės tarnybą ir darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir kituose Europos Sąjungos, tarptautiniuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose ir užtikrinančiuose lygias galimybes bei smurto ir priekabiavimo prevenciją.

### **II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS**

4. LLMA draudžiama tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, smurtauti, priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus, taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus tokioje byloje, nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, perkėlimo į žemesnes pareigas, mažesnės pareiginės algos nustatymo, atleidimo iš pareigų, darbo sutarties nutraukimo ir kt.).

5. LLMA darbuotojai, privalo netoleruoti ir neskatinėti diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo; pastebėję tokių atvejų, jie turi imtis Aprašo VI skyriuje numatytų veiksmų.

6. Nepaisant Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų, darbuotojams sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos pareigoms ir funkcijoms atlikti, suteikiamos konkrečiam darbui atlikti reikalingos priemonės. Darbuotojams užtikrinamos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, išeitines išmokas ar kompensacijas; jiems suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos, naudojami vienodi ir objektyvūs darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo bei patraukimo tarnybinėn ar materialinėn atsakomybėn kriterijai nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

7. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo grafiko, kasmetinių ar kitų rūšių atostogų, nuotolinio darbo ir pan., draudžiama diskriminuoti darbuotojus Aprašo 2 punkte nurodytais pagrindais. Kasmetinis ir (ar) neeilinis darbuotojų darbo veiklos vertinimas atliekamas ir sprendimai dėl perkėlimo į aukštesnes, žemesnes ar kitas pareigas, dėl pareiginės algos nustatymo, skatinimo priemonių taikymo ar nuobaudų skyrimo priimami vadovaujantis darbuotojų darbo veiklos vertinimą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, taikant vienodus objektyvius kriterijus, atsižvelgiant tik į darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijas, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybę, rezultatus ir profesinius pasiekimus.

8. LLMA imamasi priemonių, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos atlikti praktiką, gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama LLMA veikla.

### **III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ**

9. Vadovaujantis darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, asmenims suteikiamos vienodos įsidarbinimo LLMA galimybės, nepriklausomai nuo Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų ir atsižvelgiant tik į kvalifikaciją, kompetencijas, dalykines savybes, reikalingas tam tikram darbui operatyviai ir profesionaliai atlikti.

10. Atrankos į darbą LLMA kriterijai yra aiškūs, tikslūs ir išsamūs. Kriterijai nustatomi, atsižvelgiant į pretendentams keliamus dalykinius reikalavimus ir užtikrina lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus lygias galimybes įdarbinimą pagal darbo sutartis reglamentuojančių įstatymų nustatytas išimtis.

11. Skelbimuose dėl atrankos į darbą LLMA nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijoms atlikti reikalinga kvalifikacija ir kompetencijomis. Draudžiama skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę Aprašo 2 punkte nurodytais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, taip pat atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė ar turima darbinė patirtis yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

12. Per darbo pokalbį keliami reikalavimai ir pateikiami klausimai yra susiję tik su atrankos kriterijais ir pretendento tinkamumu atlikti darbo funkcijas, jo kvalifikacija, kompetencijomis, profesionalumu, dalykinėmis savybėmis. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginių darbo funkcijų

atlikimu, užduoti klausimus dėl Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų, išskyrus klausimus, susijusius su įstatymuose nustatytu amžiumi, pilietybe, valstybinės kalbos ir pareigybės aprašyme nustatytu užsienio kalbos mokėjimu, taip pat susijusius su pretendento asmeninėmis savybėmis, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas turėti tam tikrų savybių yra proporcingas.

13. Negalią turintiems asmenims, pretenduojantiems į pareigas LLMA, sudaromos sąlygos dalyvauti atrankoje, iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą (pvz., atrankai parenkamos lengvai pasiekiamos patalpos).

14. Pagrindai, nurodyti Aprašo 2 punkte, negali būti priežastis priimant sprendimą dėl pretendento įdarbinimo visu ar ne visu etatu, sutarties rūšies parinkimo (pvz., terminuota ar neterminuota), taip pat priimant kitus su asmenų priėmimu į darbą susijusius sprendimus.

#### **IV SKYRIUS**

### **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS NUSTATANT IR MOKANT DARBO UŽMOKESTĮ**

15. Nustatant darbuotojų darbo užmokestį vadovaujamosi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, kompetencijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose LLMA vidaus administravimo teisės aktuose. Nustatant darbo užmokestį nepaisoma Aprašo 2 punkte nurodytų pagrindų.

16. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į Aprašo 2 punkte nurodytus pagrindus. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių LLMA sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas LLMA, siekiančiam savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

#### **V SKYRIUS**

### **SAUGIOS APLINKOS KŪRIMAS UŽTIKRINANT SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ**

17. LLMA netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir (ar) priekabiavimas. Smurtas, priekabiavimas gali pasireikšti šiomis ir panašiomis formomis:

17.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (tyčinis fizinio skausmo sukėlimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;

17.2. žodinis ar rašytinis žeminimas, priešišku gestų naudojimas, sarkazmas, siekis išjuokti (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, kalbėjimas pakeltu tonu nevaldant emocijų, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

17.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis, įžeidūs gestai;

17.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis;

17.5. ignoravimas (sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas, atskyrimas nuo bendrų veiklų, nesidalijimas informacija, nuolatinis darbuotojo poreikių ar prašymų nepaisymas, jų neigimas ir pan.);

17.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesujie su atliekamomis darbo funkcijomis;

17.7. grasinimas, kaltinimas, pasikartojančios neigiamos pastabos ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar sukelti baimę (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, nemalonūs skirtingo pobūdžio komentarai ir pan.);

17.8. nepakankamas darbuotojo pripažinimas, pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, siekiant pažeminti, įžeisti ir pan.);

17.9. per aukšti atliekamo darbo reikalavimai arba tokių reikalavimų nebuvimas, trukdymas atlikti darbo užduotis, nesudarymas sąlygų siekti karjeros;

17.10. manipuliavimas (neadekvatus darbo krūvio nustatymas, manipuliavimas darbo užmokesčiu, neįgyvendinamų reikalavimų kėlimas, komandinio darbo nebuvimas ir pan.);

17.11. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

17.12. netinkamos darbo priemonės arba jų nebuvimas, nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, palyginti su kitais asmenimis;

17.13. sveikatai kenksminga veikla, nepakankamas rūpinimas darbuotojų sveikata ir sauga;

17.14. jėgos disbalanso naudojimas darbo vietoje, prieš darbuotoją nukreiptas nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė.

18. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

19. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

19.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;

19.2. per poilsio ir pietų pertraukas arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;

19.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

19.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

19.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

20. LLMA imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdama įprastais LLMA būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

21. Pastebėję lygių galimybių pažeidimų, smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų, darbuotojai, skatinami apie tai pranešti LLMA Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo LLMA darbo grupei.

## VI SKYRIUS

## LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

22. LLMA, direktoriaus įsakymu, sudaryta Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Lietuvos literatūros ir meno archyve darbo grupė (toliau – Darbo grupė) yra atsakinga už tai, kad LLMA būtų įgyvendinama lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, ir vykdo jos įgyvendinimo stebėseną.

23. LLMA darbuotojai, manantys, kad jų lygios galimybės galimai tinkamai neužtikrinamos ar pažeidžiamos, nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, turi teisę raštu (elektroninių ryšių priemonėmis ar paštu) apie tai pranešti Darbo grupės pirmininkui, o tuo atveju, jei pranešimas ar skundas pateikiamas dėl darbo grupės pirmininko veiksmų, – LLMA direktoriui.

24. Kreipdamasis asmuo pranešime ar skunde turi nurodyti asmenį (-is), kuris (-ie) galimai pažeidžia jo lygias galimybes, draudimą diskriminuoti ar naudoti smurtą ir (ar) priekabiavimą, ir visas žinomas su tuo susijusias aplinkybes ir, esant galimybei, pateikti tai patvirtinančius duomenis. LLMA direktorius pastebėjęs, kad LLMA galimai pažeidžiamas asmens lygios galimybės ar nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, turi teisę inicijuoti tokios situacijos vertinimą Darbo grupėje.

25. Darbo grupės protokolas su priimtu sprendimu ir jo motyvais, jei sprendimas susijęs su lygių galimybių, smurto ar priekabiavimo pažeidimais ar galimais pažeidimais, ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pasirašymo elektroninių ryšių priemonėmis dienos perduodamas LLMA vadovybei kartu su išvadomis dėl lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ar jos įgyvendinimo priemonių tobulinimo.

26. Asmenys, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės ar draudimas diskriminuoti, buvo smurtaujama ir (ar) priekabiavama, turi teisę Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, net jei nebuvo kreiptasi į Darbo grupę. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių, Darbo ginčų komisiją ar į teismą neapriboja galimybės ginti teises šio Aprašo nustatyta tvarka. LLMA išsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

27. Bet koks priešiškas elgesys su asmenimis, pateikusiai pranešimą ar skundą arba kitaip pranešusius Darbo grupės pirmininkui ar LLMA direktoriui ar lygių galimybių kontrolieriui dėl lygių galimybių ar draudimo diskriminuoti, naudoti smurtą ir (ar) priekabiavimą pažeidimo, taip pat su dalyvaujančiais byloje dėl lygių galimybių pažeidimo, smurto ar diskriminacijos, jų atstovais ar asmenimis, liudijančiais ir teikiančiais paaiškinimus tokioje byloje, ar šių asmenų persekiojimas yra draudžiamas ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma valstybės tarnybos ar darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė. Asmenys šiais atvejais turi būti apsaugoti nuo neigiamų pasekmių.

28. Jeigu pranešimą ar skundą pateikęs darbuotojas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas skundas, Darbo grupė kartu su LLMA direktoriumi apsvarsto, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą ar skundą pateikusį darbuotoją nuo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių. Tokiu atveju darbuotojas, pateikęs pranešimą ar skundą, jo sutikimu ir esant galimybei gali būti laikinai perkeltas į kitas pareigas, darbą.

29. Jeigu nustatoma, kad pranešimas ar skundas dėl lygių galimybių pažeidimo ar smurto buvo pateiktas siekiant pakenkti reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį dirbantį LLMA, toks elgesys laikomas netoleruotinu ir gali būti pripažintas darbo pareigų

pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

30. Darbo grupė, įvertinusi Apraše įtvirtintos lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą ir veiksmingumą, kasmet, esant poreikiui, teikia pasiūlymus LLMA direktoriui dėl Aprašo nuostatų pakeitimų ar papildymų.

31. Darbuotojai turi teisę pateikti komentarus, atsiliepimus apie Apraše įtvirtintą lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir jos veiksmingumą ir Darbo grupės pirmininkui teikti pasiūlymus dėl šios tvarkos tobulinimo.

32. Aprašas skelbiamas LLMA interneto svetainėje. Apraše nustatytų įpareigojimų turi laikytis visi darbuotojai.

33. Patyrusiems priekabiavimą, smurtą ir seksualinį priekabiavimą ar kitais garbę ir orumą žeminančiais atvejais darbuotojams teikiama nemokama valstybės garantuojama teisinė pagalba.

34. Darbuotojai su Aprašu supažindinami dokumentų valdymo sistemoje.

---

**DETALŪS METADUOMENYS**

<b>Dokumento sudarytojas (-ai)</b>	Lietuvos literatūros ir meno archyvas 190764949, O. Milašiaus g. 19, 10102 Vilnius
<b>Dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	ĮSAKYMAS DĖL LIETUVOS LITERATŪROS IR MENO ARCHYVO LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO
<b>Dokumento registracijos data ir numeris</b>	2024-11-25 Nr. V1-18
<b>Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris</b>	–
<b>Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo</b>	ADOC-V1.0
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Saulius Zubrys, Direktorius
<b>Sertifikatas išduotas</b>	SAULIUS ZUBRYS LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2024-11-25 11:38:50 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-T
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2024-11-25 11:39:10 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2023-04-28 19:42:10 – 2028-04-26 23:59:59
<b>Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti</b>	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2022-05-19 16:48:06 iki 2025-05-18 16:48:06
<b>Pagrindinio dokumento priedų skaičius</b>	–
<b>Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius</b>	–
<b>Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)</b>	–
<b>Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	–
<b>Priedamo dokumento registracijos data ir numeris</b>	–
<b>Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas</b>	DBSIS, versija 3.5.79.2
<b>Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)</b>	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2024-11-25 12:46:53)
<b>Paieškos nuoroda</b>	–
<b>Papildomi metaduomenys</b>	Nuorašą suformavo 2024-11-25 12:46:53 DBSIS