



**KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ
POLITIKOS IR KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ
GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS
PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO**

2026 m. liepos d. Nr.
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalimi ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 ir 7 straipsniais bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 ir 6 straipsniais:

1. T v i r t i n u pridedamus:
 - 1.1. Kultūros infrastruktūros centro lygių galimybių politiką;
 - 1.2. Kultūros infrastruktūros centro lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2026–2027 metais priemonių planą.
2. P a v e d u Administravimo skyriui:
 - 2.1. per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą supažindinti Kultūros infrastruktūros centro darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, su šio įsakymo 1 punktu patvirtinta Kultūros infrastruktūros centro lygių galimybių politika;
 - 2.2. koordinuoti šio įsakymo 1.2 papunkčiu patvirtinto Kultūros infrastruktūros centro lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2026–2027 metais priemonių plano įgyvendinimą.

Direktorius

Šarūnas Šoblinskas

KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kultūros infrastruktūros centro lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Kultūros infrastruktūros centre (toliau – Centras), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma Centre dirbantiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Centre, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo Centras.

3. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS CENTRO VEIKLOJE

4. Centras, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

4.1. siekiantiems įsidarbinti Centre asmenims, kai atranką organizuoja ir vykdo Centras, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais;

4.2. skelbiant apie Centre esančias laisvas darbo vietas, būtų:

4.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „specialisto ar specialistės“ arba „specialisto (-ės)“);

4.2.2. nurodomi daugiau nei viena juse suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris);

4.3. siekiančių įsidarbinti Centre asmenų, atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;

4.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus Centro Administravimo skyrių, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus ir objektyvias Centro galimybes, sudaromos individualius poreikius atitinkančios sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., informacijos prieinamumas, atsižvelgiant į asmens poreikius, asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

4.5. nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų.

5. Centras, įgyvendindama lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

5.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas būtų taikomos nediskriminacinės sąlygos ir kriterijai;

5.2. būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, prireikus pritaikant darbo vietą, darbo priemonės, darbo grafiką ar kitas darbo organizavimo sąlygas pagal darbuotojo individualius poreikius;

5.3. būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);

5.4. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;

5.5. atsižvelgiant į darbuotojams aktualius amžiaus ir kitų nediskriminavimo pagrindų sąlygojamus poreikius, pagal juos būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;

5.6. darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;

5.7. dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su Centro darbo taryba.

6. Centras užtikrina, kad rengiant teisės aktus būtų užtikrinamos lygios galimybės ir nebūtų diskriminacinių nuostatų dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, 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.

7. Centras užtikrina lygias galimybes bei gerina fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir kitiems individualių poreikių turintiems asmenims Centro valdymo srityje.

8. Centras gerina darbuotojų suvokimą apie lyčių lygybę, prisideda prie tarpinstitucinio bendradarbiavimo įgyvendinant horizontalųjį principą „lygios galimybės visiems“.

9. Centras reguliariai vykdo ir analizuoja darbuotojų faktinį darbo užmokestį pagal užimamas pareigas, atliekama darbo užmokesčio stebėseną pagal pareigybes ir kitus objektyvius darbo apmokėjimo kriterijus, įvertinant galimus skirtumus dėl lyties ir kitų diskriminavimo pagrindų, ir skelbia stebėsenos rezultatus Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

10 Centras sudaro sąlygas šeimos išpareigojimams derinti bei darbo ir poilsio balansui užtikrinti.

11. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Centre draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai.

III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Pranešimus apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas) Centre nagrinėja Centro direktoriaus įsakymu sudaroma nuolatinė komisija, kuri nagrinėtų visus tokius pranešimus (toliau – Komisija). Į Komisijos sudėtį įtraukiamas (-i) Centre veikiančios darbo tarybos atstovas (-ai). Į Komisijos sudėtį negali būti įtraukiamas asmuo, dėl kurio galimo pažeidimo yra gautas pranešimas.

13. Apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti Centro direktoriui, užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą. Pranešimo forma yra skelbiama Centro interneto svetainėje.

14. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu į pareigas priimančiam asmeniui, kuris, gavęs pranešimą, jį nedelsdamas perduoda užregistruoti Dokumentų valdymo bendrojoje informacinėje sistemoje DBSIS (toliau – DBSIS) tam skirtame registre. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

15. Komisijos pirmininkas, gavęs pranešimą, nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Komisijos posėdį ir supažindinti Komisijos narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Esant objektyvioms aplinkybėms, Komisijos sprendimu terminas gali būti pratęstas (pvz., darbuotojų, kurių reikalingas paaiškinimas, nedarbingumas, komandiruotė ar kita svarbi aplinkybė).

16. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

16.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

16.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

16.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

16.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

17. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Komisija vertina visas bylos aplinkybes ir surinktus įrodymus.

18. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Komisija teikia direktoriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

19. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal darbo santykius, Komisijoje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis, siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus Centro direktoriui.

20. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę tiesiogiai pranešti tokius pažeidimus kompetentingai tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

IV SKYRIUS

PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

21. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims.

22. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.).

23. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

23.1. sudaroma galimybė darbo metu nuvykti pas reikalingus specialistus (psichologus, psichiatrus ar kt.);

23.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta Centre ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu.

24. Komisija informuoja pranešimus pateikusius asmenis, apie pagalbos priemones, kuriomis jie gali pasinaudoti pasitvirtinus pranešime nurodyto pažeidimo faktui. Prireikus pagalba gali būti suteikiama ir vykstant tyrimui.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

25. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, direktoriaus įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį Centre, šių priemonių vykdymo terminai ir vykdytojai. Už priemonių plano įgyvendinimo stebėseną atsakingas Administravimo skyrius.

26. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į Centro turimą informaciją, jeigu reikia, atliktus lygių galimybių situacijos Centre, vertinimus, kitų atsakingų institucijų Centrai pateiktus pasiūlymus.

27. Centro Administravimo skyrius rengia Politikos įgyvendinimo priemonių planą, koordinuoja jo įgyvendinimą ir rengia įgyvendinimo ataskaitą už kiekvienus jo įgyvendinimo metus ir pateikia ją Centro direktoriui.

28. Politikos priemonių įgyvendinimo planas rengiamas dvejimėms metams.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Visi Centro darbuotojai su Politika supažindinami per DBSIS ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

30. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti Centre asmenų asmens duomenys diskriminacijos Centre tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą.

31. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

32. Politika skelbiama Centro interneto svetainėje.

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. ____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie galimą pažeidimą (toliau – pažeidimas), duomenys	
Vardas, pavardė:	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo):	
Tel. numeris (pastaba dėl susisiektimo):	
El. pašto adresas:	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Jūsų nuomone, kokie galėjo būti asmens motyvai darant šį pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė:	
Pareigos:	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant šį pažeidimą? Jei taip, prašome juos nurodyti.	
5. Ar yra šio pažeidimo liudytojų? Jei taip, prašome juos nurodyti. Jei žinote, prašome nurodyti kontaktus, kuriais būtų galima susisiekti su šio pažeidimo liudytojais.	
6. Kokius šį pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, prašome nurodyti, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, prašome nurodyti jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data:

Vardas, pavardė, parašas:

PATVIRTINTA
Kultūros infrastruktūros centro
direktoriaus 2026 m. d.
įsakymu Nr. Į-

KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS PRIEMONIŲ PLANAS

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo stebėsenos rodiklis	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2026 m.	2027 m.	
1	2	3	4	5	6
1.	Darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartoti lyčiai jautrią kalbą.	Visuose darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartojama lyčiai jautri kalba.	Ne mažiau kaip 100 proc. darbo skelbimų atitinka Politikos reikalavimus.	Ne mažiau kaip 100 proc. darbo skelbimų atitinka Politikos reikalavimus.	AS
2.	Darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantamus būdus pasiteirauti apie laisvą darbo vietą.	Visuose darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).	Ne mažiau kaip 100 proc. darbo skelbimų atitinka Politikos reikalavimus.	Ne mažiau kaip 100 proc. darbo skelbimų atitinka Politikos reikalavimus.	AS
3.	Užtikrinti darbuotojų faktinio darbo užmokesčio pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į jų lytį ir amžių, stebėseną.	Paskelbta metinė stebėsenos ataskaita.	-	Ne vėliau kaip iki 2027 m. gruodžio 31 d.	FS
4.	Organizuoti mokymus darbuotojų savišvietai lygių galimybių tema ir skatinti sudalyvauti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ .	Kiekvienais metais ne mažiau kaip 10 darbuotojų dalyvavo Lygių galimybių organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ .	IV ketv.	IV ketv.	AS

5.	Pateikti darbuotojams aktualią informaciją apie lygių galimybių įgyvendinimą.	Ne rečiau kaip vieną kartą per metus darbuotojams pateikiama aktuali informacija apie lygių galimybių įgyvendinimą.	IV ketv.	IV ketv.	AS
6.	Atlikti Centro interneto svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia patikrą (toliau – patikra).	Atlikta patikra ir pašalintos prieinamumo asmenims su negalia kliūtys, jeigu jos buvo identifikuotos patikros metu.	–	IV ketv.	AS
7.	Parengti Politikos įgyvendinimo ataskaitą.	Parengta ataskaita		Pateikta direktoriui iki 2027 m. gruodžio 31 d.	AS
8.	Atlikti darbuotojų apklausą dėl lygių galimybių situacijos Centre.	Atlikta apklausa vieną kartą per dvejus metus		Iki 2027 m. gruodžio 31 d.	AS

Pastaba:

Vartojami sutrumpinimai

AS – Administravimo skyrius;

FS – Finansų skyrius.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Kultūros infrastruktūros centras 110051791, Šnipiškių g. 3, 09309 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR KULTŪROS INFRASTRUKTŪROS CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-07-13 Nr. Į-51/2026
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Šarūnas Šoblinskas, Direktorius
Sertifikatas išduotas	ŠARŪNAS ŠOBLINSKAS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-07-13 10:31:03 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-07-13 10:31:20 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E, SK ID Solutions AS EE
Sertifikato galiojimo laikas	2025-08-09 13:01:27 – 2030-08-09 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, 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 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	3
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.90.5
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-07-13 10:37:03)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-07-13 10:37:03 DBSIS