

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS Į S T A T Y M A S

1993 m. spalio 7 d. Nr. I-266
Vilnius

Nauja įstatymo redakcija (pakeistas įstatymo pavadinimas):
Nr. [VIII-2063](#), 2000 10 17, Žin., 2000, Nr. 95-2968 (2000 11 08)

Lietuvos Respublikos Seimas,
siekdamas įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnių nuostatas, garantuojančias kiekvieno žmogaus teisę turėti tinkamas, saugas ir sveikas darbo sąlygas, pripažindamas Tarptautinės darbo organizacijos konstitucijos ir 1944 m. gegužės 10 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos deklaracijos socialinio teisingumo nuostatas,
pripažindamas Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje skelbiamą kiekvieno žmogaus teisę į tinkamas darbo sąlygas,
įvertindamas tai, kad nelaimingi atsitikimai darbe, profesinės ligos, netinkamos darbo sąlygos daro fizinę, moralinę ir ekonominę žalą žmonėms, įmonėms ir valstybei,
nustato darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politiką, pagrįstą šiais principais:
darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetu, palyginus su darbo arba gamybos rezultatais,
darbdavių ir darbuotojų pareiga vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus,
trišaliu valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimu darbuotojų saugos ir sveikatos srityje,
darbuotojų saugos ir sveikatos mokslo plėtojimu,
ekonominių priemonių, skatinančių saugią ir nekenksmingą darbo sąlygų darbuotojams sudarymą, taikymą,
darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymu,
vienoda valstybine darbuotojų saugos ir sveikatos kontrole,
įvertindamas Europos Sąjungos direktyvų „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti“ (89/391 EEC), „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (93/104 EC), „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ (94/33 EC), „Dėl priemonių nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių moterų saugai ir sveikatos apsaugai gerinti“ (92/85 EEC) nuostatas bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas,
priima Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą.

I DALIS BENDROSIOS NUOSTATOS

I SKYRIUS ĮSTATYMO PASKIRTIS, PAGRINDINĖS SĄVOKOS, ĮSTATYMO TAIKYMAS

1 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo paskirtis

Šio įstatymo paskirtis yra nustatyti:

- 1) bendrąsias teises nuostatas ir reikalavimus siekiant darbuotojus apsaugoti nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti;
- 2) profesinės rizikos įvertinimo ir sumažinimo principus, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos bendrąsias nuostatas;

3) darbo ir poilsio organizavimo bendrąsias nuostatas, privalomus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, taikomus dirbantiems jauniems asmenims, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, neįgaliems asmenims;

4) valstybės ar savivaldybių institucijų kompetenciją, darbdavių ir darbuotojų teises bei pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas;

5) atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimus bendruosius principus.

2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos

1. **Darbuotojų sauga ir sveikata** – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

2. **Įmonė** – bet kokios rūšies ir ekonominės veiklos srities bei nuosavybės formos įmonė, įstaiga, organizacija, valstybės ir savivaldybės institucija ar įstaiga, kurių teisinį statusą, veiklą, steigimo, reorganizavimo ir likvidavimo tvarką reglamentuoja atitinkami Lietuvos Respublikos įstatymai, ir kiti subjektai.

3. **Darbdavys** – bet kokios rūšies įmonės savininkas, jos vadovas, paskirtas, išrinktas ar kitokia tvarka įgijęs įgaliojimus pagal atitinkamų įmonių įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus) įmonės vardu sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus vykdant darbo įstatymų nuostatas; taip pat ūkininkas, sudaręs darbo sutartį su bent vienu fiziniu asmeniu. Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų, darbdavys yra fizinis asmuo.

4. **Padalinio vadovas** – įmonės administracijos atstovas, kuriam darbdavys pavedė vadovauti įmonės struktūriniam padaliniui ir šiame padalinyje įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

5. **Darbuotojas** – darbdavio įdarbintas asmuo, dirbantis darbdavio paskirtoje darbo vietoje pagal neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, taip pat asmuo, įgijęs įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir dirbantis valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.

6. **Darbuotojų atstovas** – įmonės darbuotojų susirinkime (konferencijoje) patvirtintas įmonės profesinių sąjungų pasiūlytas atstovas ar išrinktas darbuotojų atstovas, kuriam suteikiama teisė ir pareigos atstovauti darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje įmonėje, įmonės padalinyje ar pamainoje.

7. **Darbovietė** – darbo vietų įmonės statiniuose (patalpose) ir bet kurių kitų vietų įmonės teritorijoje, kur darbuotojai gali būti savo darbo metu, visuma. Įmonės teritorija – įmonei priklausantis nuosavybės teise arba įmonės įstatymų nustatyta tvarka valdomas ar naudojamas žemės, vidaus ar jūros priekrantės vandenų plotas su nustatytomis ribomis.

8. **Darbo vieta** – vieta, kurioje asmuo dirba arba privalo dirbti darbo sutartyje suldygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas.

9. **Darbo sąlygos** – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, turintys tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai.

10. **Darbo priemonės** – darbo procese naudojamos mašinos, įrenginiai, aparatai, prietaisai, įrankiai, įtaisai ir kiti reikmenys.

11. **Potencialiai pavojingas įrenginys** – didesnio pavojingumo darbo priemonė, kurią naudojant darbe pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai dėl joje sukauptos energijos, vykstančių procesų yra didesnis negu kitų darbo priemonių ir kuriai nustatoma privalomoji priežiūra.

12. **Kenksmingas veiksnys** – rizikos veiksnys darbo aplinkoje, kuris veikdamas darbuotojo sveikatą gali sukelti ligą ar profesinę ligą ir kurio ilgalaikis poveikis gali būti pavojingas gyvybei.

13. **Pavojingas veiksnys** – rizikos veiksnys darbo aplinkoje, dėl kurio darbuotojas gali patirti ūmių sveikatos sutrikimų ar mirti.

14. **Nelaimingas atsitikimas darbe** – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina). Įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe.

15. **Nelaimingas atsitikimas pakeliui į darbą ar iš darbo** – įvykis, įvykęs darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir:

1) gyvenamosios vietos;

2) ne darbovietėje esančios vietos, kurioje darbuotojas gauna užmokestį už darbą;

3) vietos ne įmonės teritorijoje, kur darbuotojas gali būti pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu.

16. **Profesinė liga** – ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesinė liga.

17. **Profesinė rizika (rizika)** – traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio.

18. **Incidentas** – nesaugus įvykis, susijęs su darbu, kai nesužeidžiamas nė vienas darbuotojas arba kai dėl darbuotojo traumos, gautos incidento metu, reikalinga tik pirmoji medicinos pagalba.

19. **Pavojus** – netikėtas pavojus darbuotojų sveikatai ar gyvybei dėl statinių ar jų konstrukcijų galimų griūčių, gaisrų, potvynių, taip pat dėl kitų reiškinių ar įvykių, kurių numatyti iš anksto nebuvo įmanoma.

20. **Avarija** – nenumatytas staigus įvykis įmonėje ar jos teritorijoje, sukėlęs staigų arba uždelstą pavojų žmonėms ir aplinkai.

21. **Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktas** – teisės aktas, kuriame nustatomos, keičiamos arba naikinamos teisės normos (įstatymai, Seimo ar Vyriausybės nutarimai, socialinės apsaugos ir darbo ministro arba su kitu ministru (kitais ministrais), sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus (toliau - vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius) patvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai).

22. **Neįgalūs asmenys** – asmenys, kurių darbo (darbinės veiklos) galimybės dėl įgimtų ar įgytų sveikatos trūkumų, palyginti su kitais asmenimis, yra mažesnės.

23. **Darbo laikas** – laikas, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas.

24. **Poilsio laikas** – kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas (švenčių dienos, kasmetinės atostogos, savaitės poilsio laikas, paros poilsio laikas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas).

25. **Darbo laikas naktį (nakties darbo laikas)** – laikas nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. **Darbas naktį** – darbas nakties darbo laiku.

26. **Naktinės pamainos darbuotojas** – darbuotojas, kuris nakties darbo laiku dirba mažiausiai 3 savo kasdienio darbo laiko valandas.

27. **Darbas pamainomis** – pastovaus ar nepastovaus pobūdžio darbas, kai darbuotojas paskiriamas į tą pačią darbo vietą, kad atliktų savo kasdieninį darbą skirtingu paros ar savaitės laiku pagal pamainų keitimo tvarką, nurodytą kalendoriniame grafike. **Pamaininis darbuotojas** – darbuotojas, dirbantis pamainomis.

28. **Nėščia moteris** – nėščia moteris, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą.

29. **Neseniai pagimdžiusi moteris** – motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginanti savo vaiką, kol jam sukaks vieneri metai.

30. **Krūtimi maitinanti moteris** – motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina savo vaiką iki vienerių metų.

31. **Jaunas asmuo** – jaunesnis negu 18 metų asmuo.

32. **Vaikas** – jaunas asmuo iki 16 metų, kuris privalo lankyti mokyklą.

33. **Paauglys** – jaunas asmuo, kuriam yra ne mažiau kaip 16 ir ne daugiau kaip 18 metų ir kuris nebeprivalo lankyti mokyklos.

34. **Lengvas darbas vaikui** – darbas, kuris yra saugus, nekelia pavojaus vaiko sveikatai, vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos, taip pat darbai, numatyti mokomosiose programose, kurie yra saugūs ir nekelia pavojaus vaiko sveikatai bei vystymuisi.

3 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos

1. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, nesvarbu, kokia įmonės veiklos rūšis, kokia sudaryta darbo sutartis (terminuota ar neterminuota), darbuotojų skaičius, įmonės rentabilumas, darbo vieta, darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo dienos arba darbo pamainos trukmė, kokia darbuotojo pilietybė, rasė, tautybė, lytis, seksualinė orientacija, amžius, socialinė kilmė, politiniai ar religiniai įsitikinimai. Šio įstatymo nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos taikomos taip pat ir valstybės bei savivaldybių institucijų ar įstaigų tarnautojams.

2. Darbuotojo teisė saugiai dirbti užtikrinama šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais, nustatant darbdaviui pareigą užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatą visais su jo darbu susijusiais aspektais, sudarant darbuotojui sąlygas teikti pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos gerinimo darbdaviui, padalinio vadovui, darbuotojų atstovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos

komitetui, taip pat suteikiant teisę kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ar kitas valstybės institucijas, kai įmonėje neužtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata.

4 straipsnis. Įstatymo taikymas

Šis įstatymas taikomas kiekvienai įmonei, esančiai Lietuvos Respublikos teritorijoje, atsižvelgiant į 5 straipsnyje numatytus šio įstatymo taikymo ypatumus.

5 straipsnis. Įstatymo taikymo ypatumai

1. Krašto apsaugos kariniams pareigūnams ir kariams, Vidaus reikalų ministerijos, muitinės, valstybės saugumo ir kitų institucijų pareigūnams, kurių tarnybinius santykius nustato atitinkami statutai, šio įstatymo bei kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatos netaikomos, kai šie asmenys vykdo veiklą, kuriai būdingi specifiniai veiklos požymiai, neatitinkantys šio įstatymo nuostatų. Šių institucijų pareigūnų ir karių tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose privalo būti numatyti saugos ir sveikatos reikalavimai, siekiant užtikrinti jų saugą ir sveikatą.

2. Tais atvejais, kai šio straipsnio 1 dalyje nurodyti pareigūnai ir kariai vykdo veiklą, nepriskiriamą šio straipsnio 1 dalyje nurodytai veiklai, taikomos šio įstatymo, kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatos.

3. Darbuotojų, dirbančių su radioaktyviosiomis medžiagomis ir kitais jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais, saugą ir sveikatą reglamentuoja Radiacinės saugos įstatymas, šis įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

4. Valstybės ir savivaldybių biudžeto lėšomis finansuojamoms institucijoms ir įstaigoms šio įstatymo 15 straipsnis netaikomas.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS VALDYMAS

PIRMASIS SKIRSNIS

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS VIEŠASIS ADMINISTRAVIMAS. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ BENDRADARBIAVIMAS ĮGYVENDINANT DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS POLITIKĄ

6 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos viešasis administravimas

1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija pagal savo kompetenciją įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais teisės aktais.

2. Socialinės apsaugos ir darbo ministras kartu su kitu ar kitais ministrais tvirtina atitinkamus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, nustatydamas jų įsigaliojimo ir taikymo tvarką, atstovauja Lietuvos Respublikos interesams darbuotojų saugos ir sveikatos srityje kitose šalyse ir tarptautinėse organizacijose.

7 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija

Valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija). Šios komisijos sudarymo tvarką ir jos funkcijas nustato Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai, juos tvirtina Vyriausybė.

8 straipsnis. Teritorinės ir atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politikos įgyvendinimo, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti apskrityse trišaliu socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Jų steigimo, sudarymo tvarką ir kompetenciją nustato socialinės apsaugos ir darbo ir sveikatos apsaugos ministrai.

2. Atitinkamos ekonominės veiklos srities įmonių darbdavių respublikinių susivienijimų ir (ar) atitinkamų profesinių sąjungų respublikinių susivienijimų iniciatyva dvišalio socialinių partnerių

bendradarbiavimo principu gali būti steigiamos atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos.

9 straipsnis. Apskrities viršininko ir savivaldybių institucijų įgaliojimai bei teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

1. Apskrities viršininkas, vadovaudamasis socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintais teritorinių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų bendraisiais nuostatais, skiria atstovus į teritorinę darbuotojų saugos ir sveikatos komisiją.
2. Savivaldybės taryba įmonių sutikimu turi teisę sudaryti ir tvirtinti bendras darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo programas ar priemones ir skirti lėšų joms įgyvendinti.

10 straipsnis. Darbuotojų mokymas saugos ir sveikatos srityje. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyboms pagal specialias mokymo programas rengia Lietuvos Respublikos aukštosios ir aukštesniosios mokyklos.
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistais įmonėse gali dirbti asmenys, turintys aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą ir įgiję darbuotojų saugos ir sveikatos žinių darbui atitinkamoje ekonominės veiklos srityje.
3. Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų kvalifikacijos kėlimo tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Sveikatos apsaugos ministerija.
4. Bendrojo lavinimo mokyklos privalo supažindinti moksleivius su bendraisiais saugos ir sveikatos darbe ir buityje reikalavimais.
5. Aukštųjų, aukštesniųjų mokyklų studentai, profesinių (amatų) mokyklų moksleiviai privalo būti mokomi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pagal įgyjamas specialybes ir profesijas.
6. Įmonių darbuotojai mokomi ir instruktuojami darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais šio įstatymo 30 straipsnyje nustatyta tvarka.

11 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinio tyrimo darbų finansavimas

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos moksliniai tyrimai finansuojami iš valstybės biudžeto mokslui ir studijoms numatomų asignavimų.
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinių tyrimų programas tvirtina, jų įgyvendinimą koordinuoja ir siūlymus numatyti valstybės biudžeto projekte moksliniams tyrimams reikalingų lėšų teikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, suderinusi su Sveikatos apsaugos ministerija.

12 straipsnis. Profesinių sąjungų teisės

1. Profesinės sąjungos atstovauja savo interesams darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, vadovaudamosi Profesinių sąjungų įstatymu, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu, šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais.
2. Profesinių sąjungų ir (ar) darbdavių iniciatyva kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyti papildomi ir palankesni darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai negu galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose. Tokių reikalavimų vykdymą kontroliuoja darbdavys ir įmonės profesinė sąjunga.

ANTRASIS SKIRSNIS

PAGRINDINĖ DARBDAVIO PAREIGA. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TARNYBOS ĮMONĖSE. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS ĮGYVENDINANT SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONES

13 straipsnis. Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą

Darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Įgyvendindamas šią pareigą, darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės įmonėse finansuojamos darbdavio lėšomis.

14 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos įmonėse

1. Siekdamas užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, darbdavys steigia įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, susidedančią iš vieno arba daugiau darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų. Jeigu įmonėje nėra tokių specialistų, darbdavys samdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą arba vieną ar daugiau šios srities specialistų (ne įmonės darbuotojų) šios tarnybos funkcijoms atlikti. Visais atvejais paskirtų ar pasamdytų specialistų skaičius, atsižvelgiant į įmonės dydį ir darbuotojų profesinę riziką, turi būti pakankamas, kad jie galėtų organizuoti įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones. Darbdavys savarankiškai sprendžia, ar steigti bendrą darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, ar steigti atskirą įmonės darbuotojų saugos tarnybą ir atskirą įmonės darbo medicinos tarnybą.

2. Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų įmonėse steigimo tvarką, tokių tarnybų funkcijas, teises, pareigas, bendruosius kvalifikacinius reikalavimus šių tarnybų specialistams nustato Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatai. Juos tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija. Šiuose nuostatuose nustatomos ekonominės veiklos sritys, kurių įmonėse, atsižvelgiant į profesinę riziką ir (ar) darbuotojų skaičių, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos privalo būti steigiamos, ir ekonominės veiklos sritys, kurių įmonėse tokios tarnybos gali būti nesteigiamos, o jų funkcijas atlieka pats darbdavys, kurio žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalo būti patikrintos vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintais Instruktavimo, mokymo, atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatais.

3. Biudžetinėse įstaigose darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos gali būti nesteigiamos. Jų funkcijas atlieka institucijos vadovo paskirtas asmuo, kurio žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalo būti patikrintos vadovaujantis Instruktavimo, mokymo, atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatais.

4. Į darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą darbdavio paskirtas darbuotojas ar darbuotojai, taip pat samdomos tarnybos specialistai bei kiti asmenys (ne įmonės darbuotojai), pasamdyti vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas įmonėje, privalo būti apmokyti pagal šio įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje numatytas programas ir atestuoti, turi turėti reikalingų sugebėjimų ir įgūdžių savo pareigoms atlikti. Paskirtų ar samdytų specialistų pareiga yra rūpintis įmonės darbuotojų sauga ir sveikata. Šie asmenys už savo darbą tiesiogiai atsiskaito darbdaviui.

5. Darbuotojams, paskirtiems į darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, suteikiama pakankamai laiko jų funkcijoms atlikti. Šie darbuotojai neturi patirti jokių nuostolių, administracinės ar kitos atsakomybės dėl savo veiklos organizuojant ir įgyvendinant prevencines priemones, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata, jeigu jie veikė vadovaudamiesi šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais. Darbuotojų saugos ir sveikatos samdomų tarnybų ar asmenų (ne įmonės darbuotojų) bei darbdavio tarpusavio įsipareigojimai nustatomi sutartyje.

6. Darbdavys, įsteigęs darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, informuoja paskirtus arba samdytus specialistus apie rizikos veiksnius, turinčius ar galinčius turėti įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai, ir apie prevencines priemones, medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo, darbuotojų evakavimo organizavimą.

7. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistų arba darbdavio samdytų tarnybų ar darbuotojų atstovų pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje neturi įtakos bendram darbdavio atsakomybės principui, nustatytam šio įstatymo 13 straipsnyje.

8. Darbdavys, įsteigęs įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą ar neįsteigęs tokios tarnybos ir pats pagal Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatus atliekantis šios tarnybos funkcijas, apie tai praneša Valstybinei darbo inspekcijai.

15 straipsnis. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbuotojų atstovai

1. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams ir jų atstovams, nurodytiems šiame straipsnyje, dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus.

2. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto (toliau šiame straipsnyje – komitetas) steigimo tvarka ir jo funkcijos:

1) komitetas steigiamas įmonėje, kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio skirtų bei įmonės profesinės sąjungos pasiūlytų ir įmonės darbuotojų susirinkime (konferencijoje) komiteto nariais patvirtintų atstovų. Jeigu įmonėje yra daugiau negu viena profesinė sąjunga, profesinės sąjungos deleguoja į komitetą savo

atstovus arba paveda vienai profesinei sąjungai deleguoti į komitetą atstovus. Šie atstovai darbuotojų susirinkime (konferencijoje) patvirtinami komiteto nariais. Jeigu ne visi įmonės darbuotojai yra profesinių sąjungų nariai, profesinėms sąjungoms ir darbuotojams komitete atstovauja profesinių sąjungų ir darbuotojų atstovai, dėl jų skaičiaus komitete sprendimą priima darbuotojų susirinkimas (konferencija). Jeigu įmonėje profesinės sąjungos nėra, darbuotojams komitete atstovauja į komitetą darbuotojų kolektyvo susirinkime (konferencijoje) išrinkti darbuotojų atstovai;

2) kai kurių ekonominės veiklos sričių, pasižyminčių didesne profesine rizika, įmonėse komitetas gali būti steigiamas, kai darbuotojų yra mažiau negu 50. Tokių ekonominės veiklos sričių sąrašas nustatomas tvirtinant Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosius nuostatus;

3) jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų, komitetas gali būti steigiamas darbdavio ar profesinės sąjungos iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų reikalavimu;

4) komiteto veiklą organizuoja ir jam vadovauja komiteto pirmininkas – darbdavys arba vienas iš jo paskirtų atstovų komitete. Pirmininkas organizuoja komiteto darbą. Komiteto sekretoriumi renkamas profesinės sąjungos atstovas. Jeigu įmonėje profesinės sąjungos nėra, komiteto sekretoriumi renkamas vienas iš darbuotojų atstovų, išrinktų į įmonės komitetą;

5) atleidžiant iš darbo komiteto narį, kuris yra darbuotojų atstovas, jeigu tam nepritaria dauguma komiteto narių, tarp jų dauguma darbuotojų atstovų, darbdavys privalo informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie tokio darbuotojo atleidimo priežastis iki jo atleidimo iš darbo dienos;

6) darbdavys komiteto narius aprūpina jų pareigoms atlikti reikalingomis priemonėmis ir informacija; komiteto nariai taip pat apmokomi specialiuose mokymo kursuose, seminaruose įmonėje ar kituose renginiuose darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Komiteto narių mokymo klausimus sprendžia komitetas;

7) už laiką, kurį komiteto narys vykdo jam pavestus įpareigojimus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata, jam mokamas vidutinis darbo užmokestis;

8) komitetų bendruosius nuostatus tvirtina Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija.

3. Įmonės darbuotojų susirinkime (konferencijoje) šio straipsnio 2 dalies 1 punkte nustatyta tvarka renkami darbuotojų atstovai, turintys įgaliojimus atstovauti darbuotojams ir rūpintis jų sauga ir sveikata. Konkretus darbuotojų, kuriems atstovauja darbuotojų atstovas, skaičius ir darbuotojų atstovų įgaliojimų laikas nustatomi darbuotojų susirinkime (konferencijoje). Jeigu įmonėje yra daugiau kaip vienas darbuotojų atstovas, vienas iš jų renkamas vyresniuoju darbuotojų atstovu ir koordinuoja visų darbuotojų atstovų veiklą. Valstybės ar savivaldybių institucijose darbuotojų atstovai nerenkami.

4. Darbuotojų atstovai atlieka šias funkcijas:

1) dalyvauja darbdavio įgyvendinamose priemonėse darbuotojų saugai ir sveikatai įmonėje ar darbo vietose gerinti, tarp jų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos įgyvendinamose priemonėse planuojant ir organizuojant darbuotojų mokymą;

2) dalyvauja darbdaviui steigiant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, parenkant ir paskiriant darbuotojus, atsakingus už pirmosios medicinos pagalbos suteikimą, taip pat parenkant ir paskiriant darbuotojus, atsakingus už gelbėjimo darbų organizavimą, darbuotojų evakavimą avarijų, stichinių nelaimių ar gaisrų atvejais (prieš paskirdamas tokius darbuotojus, darbdavys su darbuotojų atstovais konsultuojasi; juos paskyręs, darbdavys praneša darbuotojų atstovams apie jų darbo vietas, įpareigojimus);

3) dalyvauja išduodant darbuotojams reikiamas ir tinkamas asmenines apsaugos priemones ir prižiūrint, kad darbuotojai jomis naudotųsi, atstovauja darbuotojų interesams tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas ir incidentus;

4) darbdavio arba padalinio vadovo nurodymu operatyviai informuoja darbuotojus apie kilusius ar gresiančius jiems pavojus ir nurodo priemones, kurių reikia neatidėliotinai imtis, kad būtų išvengta pavojaus, padeda darbuotojams pavojaus atveju pereiti į saugias vietas.

5. Darbuotojų atstovas turi teisę:

1) siūlyti ir reikalauti, kad įmonės padalinio vadovas, darbdavys imtųsi reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti;

2) dalyvauti vertinant rizikos veiksnius ir numatant prevencines priemones;

3) informuoti darbdavį, jeigu įmonės padalinio vadovas nesiima reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jeigu darbdavys nesiima priemonių rizikos veiksniams šalinti ar jiems mažinti, – pranešti Valstybinei darbo inspekcijai;

4) gauti informaciją visais su darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais iš padalinio vadovo, darbdavio, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komiteto.

6. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų atstovui atlikti jam pavestas funkcijas, suteikia darbui reikalingą informaciją.

7. Darbuotojų atstovai, atlikdami šio straipsnio 4 dalyje nurodytas funkcijas, neturi patirti finansinių nuostolių, administracinės ar kitos atsakomybės įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos profilaktines priemones, taip pat neturi patirti darbdavio, padalinio vadovo ar darbuotojų priešiško, jeigu savo veikloje vadovaujasi šiuo įstatymu, kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais.

8. Darbuotojų atstovai mokomi įmonėje, mokymo įstaigose ar mokymui skirtuose seminaruose darbdavio lėšomis. Mokymosi laikotarpiu jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Klausimai, susiję su darbuotojų atstovų mokymu, sprendžiami įmonėje – darbuotojų atstovų mokymo klausimus svarstant komitete, darbuotojų kolektyvo susirinkime (konferencijoje), sudarant kolektyvines sutartis.

9. Darbuotojų atstovai privalo saugoti gamybinės ir komercinės paslaptis, kurias sužino atlikdami savo funkcijas.

10. Darbuotojų atstovo įgaliojimai gali būti nutraukti jį skyrusio organo sprendimu.

III SKYRIUS

REIKALAVIMAI DARBO APLINKAI, DARBO VIETOMS, DARBŲ ORGANIZAVIMUI. DARBDAVIO VEIKSMAI PAVOJAUS ATVEJAIS

16 straipsnis. Bendrieji reikalavimai darbo aplinkai ir darbo vietoms

1. Darbo aplinka ir darbo vietos turi atitikti šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus.

2. Naujos ir rekonstruotos įmonės, jų padaliniai priimami eksploatuoti Vyriausybės nustatyta tvarka.

17 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai, reglamentuojantys darboviečių ir darbo vietų įrengimą

1. Kaip įrengti darbo vietas ir kokia turi būti darbo aplinka, nustato darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatyti darbo aplinkos veiksniai darbo vietose neturi viršyti veiksmų dydžių, galinčių sukelti darbuotojams sveikatos sutrikimų, profesinių ligų darbo įmonėje metu ir nutraukus darbą įmonėje.

3. Darbo vietos, taip pat patalpos, skirtos darbuotojų higienos ar buitinėms reikmėms tenkinti, nurodytos šio įstatymo 26 straipsnio 1 dalyje, privalo atitikti minimalius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, nustatytus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintuose Darboviečių įrengimo bendruose nuostatuose bei kituose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose.

18 straipsnis. Saugos ir sveikatos reikalavimai darbo priemonėms ir jų naudojimui

1. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus.

2. Minimalius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus darbo priemonėms nustato atitinkami darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai. Juos tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija.

3. Privalomus saugos ir sveikatos reikalavimus atskirų darbo priemonių ar jų grupių gamybai bei jų atitikties įvertinimo procedūroms nustato techniniai reglamentai ar kiti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

4. Konkrečios darbo priemonės saugaus naudojimo reikalavimai, kurių privaloma laikytis, nustatomi darbo priemonės dokumentuose. Juos kartu su darbo priemone privalo pateikti gamintojas.

5. Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros tvarką nustato Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. Šių įrenginių, kuriems privaloma speciali Vyriausybės įgaliotų ar nustatyta tvarka akredituotų įmonių priežiūra, kategorijų sąrašą tvirtina Vyriausybė.

6. Potencialiai pavojingų įrenginių nuolatinę privalomą priežiūrą vykdo jų savininkai. Šių įrenginių privalomą nuolatinę priežiūrą pagal įrenginio savininko ir juridinio asmens tarpusavio sutartis gali vykdyti juridiniai asmenys, turintys teisės aktų nustatyta tvarka leidimą tokiai veiklai.

7. Valstybinė darbo inspekcija, nustačiusi, kad darbo priemonė naudojama pažeidžiant darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ar darbo priemonės techniniuose dokumentuose nurodytus saugaus naudojimo reikalavimus, turi teisę įstatymų nustatyta tvarka sustabdyti jos naudojimą.

19 straipsnis. Įmonės vidaus eismo reikalavimai

1. Įmonės teritorijoje transporto priemonių eismas organizuojamas pagal atitinkamos transporto rūšies eismo taisykles.

2. Už visų rūšių transporto priemonių saugaus eismo organizavimą įmonės teritorijoje atsako darbdavys.

20 straipsnis. Darbuotojų apsauga nuo pavojingų cheminių medžiagų poveikio

1. Įmonėse, kurių gamybos procesuose naudojamos, gaminamos, gabenamos ar laikomos žmonių sveikatai pavojingos cheminės medžiagos, darbdaviai numato ir įgyvendina priemones darbuotojų sveikatai, aplinkos apsaugai užtikrinti. Darbdaviai, kurių įmonėse naudojamos pavojingos cheminės medžiagos:

1) imasi priemonių pakeisti pavojingas chemines medžiagas nepavojingomis ar mažiau pavojingomis;

2) organizuoja darbus taip, kad kuo mažiau darbuotojų patirtų ar galėtų patirti pavojingų cheminių medžiagų poveikį;

3) naudoja darbo priemones, darbo ir technologinius procesus, užtikrinančius, kad pavojingos cheminės medžiagos nepateks į darbo aplinką ir aplinką arba pateks tik tokie jų kiekiai, kuriuos leidžia darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkos apsaugos teisės aktai;

4) sudaro prevencinių priemonių ir gelbėjimo darbų planus galimoms avarijoms, kurių metu darbuotojai, kiti asmenys ir aplinka gali būti paveikti pavojingų cheminių medžiagų.

2. Visi įmonės darbuotojai privalo būti supažindinti su įmonėje gaminamų, naudojamų, gabenamų ar laikomų konkrečių pavojingų cheminių medžiagų poveikiu sveikatai. Darbuotojai, kurie dalyvauja pavojingų cheminių medžiagų gamyboje, jas naudoja darbo procesuose, gabena, prižiūri jų laikymą (sandėliavimą), privalo būti instruktuoti ir apmokyti saugiai dirbti su konkrečiomis pavojingomis cheminėmis medžiagomis, be to, jie privalo būti gerai susipažinę su apsaugos nuo tokių medžiagų poveikio bei pirmosios pagalbos priemonėmis.

3. Įmonės padaliniuose ir (ar) darbo vietose, kuriose yra pavojingų cheminių medžiagų, privalo būti įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės. Įmonės padaliniuose ir (ar) darbo vietose, kuriose yra degių, sprogių ar galinčių sukelti gaisrą, ypač pavojingų cheminių medžiagų, privalo būti įrengtos specialios sistemos, skirtos tokių pavojingų cheminių medžiagų kiekiui darbo aplinkoje registruoti, darbuotojams apie kilusį pavojų saugai ir sveikatai įspėti, taip pat specialios pirmosios medicinos pagalbos priemonės šių medžiagų sukeltų ūmių sveikatos sutrikimų atveju. Tokių priemonių sąrašą nustato Sveikatos apsaugos ministerija.

4. Darbuotojai, dirbantys su pavojingomis cheminėmis medžiagomis, privalo būti aprūpinti atitinkamomis asmeninės apsaugos priemonėmis, nurodytomis pavojingos cheminės medžiagos saugos duomenų lape.

5. Darboviečių patalpos, kuriose gaminamos, naudojamos, laikomos pavojingos cheminės medžiagos, privalo būti pažymėtos specialiais išpėjamaisiais ir (ar) įpareigojančiais ženklais.

6. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus pavojingų cheminių medžiagų gamybai, naudojimui, gabenimui, laikymui darbovietėse nustato atitinkami darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai. Naudojant pavojingą cheminę medžiagą, privaloma vadovautis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, nurodytais medžiagos saugos duomenų lape, kuris gamintojo pateikiamas kartu su realizuojama medžiaga.

7. Pavojingų cheminių medžiagų darbo aplinkoje leistinus ribinius dydžius, pavojingų cheminių medžiagų, kurių leistini ribiniai dydžiai darbo aplinkoje gali būti viršijami ne daugiau kaip 15 minučių per darbo dieną, taip pat ypač pavojingų cheminių medžiagų, kurių leistini ribiniai dydžiai darbo aplinkoje negali būti viršijami, sąrašus tvirtina Sveikatos apsaugos ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

21 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai gaminiam

1. Gaminiai, tarp jų darbo priemonės, turi atitikti teisės aktų nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Gaminio gamintojo pateikiamuose atitiktį patvirtinančiuose sertifikatuose, o jeigu tokių sertifikatų nėra, – gamintojo kartu su gaminiu pateikiamuose dokumentuose privalo būti

nurodoma, jog gaminys atitinka tam tikras normas, tarp jų ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

2. Gaminių, tarp jų darbo bei asmeninių apsaugos priemonių, nurodytų šio įstatymo 18 ir 31 straipsniuose, atitiktį kontroliuojančioms įstaigoms nustatčius, kad gaminys neatitinka jam nustatytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, gamintojas privalo nutraukti šio gaminio gamybą ir tiekimą į rinką.

22 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių įgyvendinimo bendrieji principai

1. Darbdavys organizuoja darbą įmonėje, nustato darbo ir poilsio režimą, darbo apmokėjimą taip, kad būtų sudarytos sąlygos, skatinančios darbuotojus laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

2. Darbdavys imasi priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir savarankiškai organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę įmonėje. Tuo tikslu:

1) įvertina darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, kaip nurodyta šio įstatymo 66 ir 68 straipsniuose ir kituose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose;

2) užpildo Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą. Jame nurodoma, kad darbo vietos, darbo priemonės, darbo ir poilsio laikas atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus, taip pat nurodomos darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės, jei darbuotojų saugos ir sveikatos būklė neatitinka reikalavimų;

3) vadovaudamasis Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatais, nurodytais šio įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje, darbuotojų saugos ir sveikatos būklės įvertinimo rezultatais, nustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje, tvirtindamas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus arba įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigines instrukcijas, duodamas įpareigojimus padalinių vadovams įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

4. Darbdavys, nustatydamas vidinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolę įmonėje ir numatydamas priemones darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti, vadovaujasi šiais bendraisiais rizikos vertinimo ir darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais:

1) rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vengimu;

2) rizikos, kurios neįmanoma išvengti, įvertinimu;

3) nustatytos rizikos priežasčių šalinimu;

4) darbuotojo galimybių atlikti pavestą darbą įvertinimu pritaikant darbo procesą prie darbuotojo galimybių, įrengiant darbo vietas, parenkant darbo priemones, darbo metodus, nustatant darbo ar gamybos tempą;

5) techninės pažangos priemonių taikymu įrengiant darbo vietas, sudarant saugią ir sveiką darbo aplinką, parenkant darbo priemones;

6) pavojingų darbo procesų pakeitimu nepavojingais arba mažiau pavojingais;

7) kolektyvinių darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių pirmenybės taikymu. Tik tais atvejais, kai kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ar jų neįmanoma naudoti dėl nuo darbdavio nepriklausančių aplinkybių, darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

8) darbuotojų mokymu ir instruktavimu, jiems privalomais nurodymais laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų;

9) kitų reikiamų darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių taikymu.

4. Darbdavys, nustatydamas darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės sistemą įmonėje, ją svarsto su darbuotojais arba su darbuotojų atstovais, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu ir juos informuoja apie įpareigojimus, duotus padalinių vadovams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės ir priemonių įgyvendinimo įmonėje, padaliniuose, darbo vietose.

5. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso formą ir jo pildymo tvarką tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ir Sveikatos apsaugos ministerijos.

23 straipsnis. Teisės aktai, reglamentuojantys saugų darbų organizavimą ir jų vykdymą įmonėse

1. Darbai įmonėje turi būti organizuojami vadovaujantis šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais.

2. Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, numatytais šio įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje, ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais, rengia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ir kitus reikiamus įmonės norminius dokumentus).

3. Darbdavio įsakymu, potvarkiu ar kitu tvarkomuoju dokumentu patvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai dokumentai, darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai, su kuriais darbuotojai supažindinami pasirašytinai, yra privalomi.

24 straipsnis. Privalomi sveikatos patikrinimai

1. Asmenys, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami ir dirbdami tikrintis periodiškai, įmonės darbuotojų, kurie privalo pasitikrinti sveikatą, sveikatos tikrinimo grafike nustatytu laiku. Asmenų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą; dirbant ir pakeitus darbą ar darbovietę, tikrinama periodiškai.

2. Jauni asmenys privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks 18 metų.

3. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami ir dirbdami tikrintis periodiškai, darbuotojų sveikatos tikrinimo grafike nustatytu laiku.

4. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir suderintą su teritoriniu visuomenės sveikatos centru sveikatos tikrinimo grafiką. Su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus.

5. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Už privalomus įsidarbinančių asmenų bei darbuotojų sveikatos patikrinimus sveikatos priežiūros įstaigoms mokama Sveikatos apsaugos ministerijos nustatyta tvarka. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu jie tikrinasi sveikatą, moka darbdavys.

6. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, gali būti darbdavio nušalinamas nuo darbo ir jam už tą laiką, kol pasitikrins sveikatą, nemokamas darbo užmokestis. Medicininės apžiūros išvada dėl darbuotojo sveikatos vienodai privaloma ir darbdaviui, ir darbuotojui.

7. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos patikrinimų tvarką nustato Sveikatos apsaugos ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

8. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodyti darbuotojai, pajutę neigiamą darbo ar darbo aplinkos poveikį sveikatai, turi teisę pasitikrinti sveikatą kitu laiku, negu nustatytas privalomo sveikatos tikrinimo grafike. Šia teise gali pasinaudoti ir šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nenurodyti įmonės darbuotojai. Visais atvejais darbdavys privalo suteikti darbuotojui pakankamai laiko pasitikrinti sveikatą. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojui už laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą savo iniciatyva, moka darbdavys tais atvejais, kai medicinos įstaigos išvadoje nurodyta, kad darbas ir (ar) darbo aplinka pakenkė darbuotojo sveikatai.

25 straipsnis. Darbuotojų evakuacijos bei avarijų prevencijos ir likvidavimo planai.

Darbdavio ir darbuotojų veiksmai pavojaus atvejais

1. Kiekviena įmonė ir visi jos padaliniai privalo turėti darbuotojų evakuacijos planus.

2. Darbdaviai privalo parengti įmonės, įmonės padalinių darbuotojų evakuacijos planus pavojaus atvejui. Su šiais planais darbuotojai susipažįsta įsidarbindami įmonėje. Darbuotojų evakuacijos planai iškabinami įmonės ir jos padalinių gerai matomose vietose. Evakuacijos planus, įmonės avarijų prevencijos ir likvidavimo planus privalo gerai žinoti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojai, darbuotojų atstovai.

3. Darbdavys kiekvienoje įmonėje paskiria darbuotojus (jų sutikimu) ir juos periodiškai įmonėje apmoko, kaip apsaugoti savo ir kitų darbuotojų sveikatą ir gyvybę galimo pavojaus atveju, juos aprūpina pirmosios medicinos pagalbos ir kitomis reikiamomis priemonėmis, atsižvelgdamas į darbo ypatumus, darbuotojų skaičių.

4. Esant pavojui įmonėje ar įmonės padalinyje, darbdavys:

1) kaip galima greičiau informuoja tuos darbuotojus, kuriems gali kilti pavojus, taip pat visus kitus įmonės darbuotojus ir nurodo, kokios priemonės bus panaudotos darbuotojų sveikatai ir gyvybei apsaugoti ir kokių veiksmų privalo imtis patys darbuotojai;

2) imasi visų reikiamų veiksmų darbams sustabdyti, duoda nurodymus darbuotojams sustabdyti darbus, jeigu jie yra apmokyti tai padaryti; duoda nurodymus darbuotojams palikti darbo patalpas ir pereiti į saugią vietą;

3) kaip galima greičiau informuoja atitinkamas įmonės vidaus ir išorės tarnybas (civilinės saugos, priešgaisrinės saugos, sveikatos priežiūros, policiją) apie pavojų, nukentėjusius darbuotojus;

4) kol įmonei bus suteikta išorės tarnybų pagalba, likviduoti pavojų darbuotojų sveikatai ir gyvybei pasitelkia tam tikslui iš anksto apmokytus darbuotojus, nurodytus šio straipsnio 3 dalyje, taip pat įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojus.

5. Likvidavus avariją, užgesinus gaisrą ar kitais atvejais, kai dar yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, darbdavys arba padalinio vadovas negali duoti nurodymų tęsti ar pradėti darbą.

6. Darbuotojai pavojaus atveju turi teisę nutraukti darbą, išeiti iš darbo patalpos, palikti darbo vietas. Darbuotojų veiksmai pavojaus atvejais negali turėti jiems nepalankių padarinių. Dėl darbuotojų veiksmų pavojaus atveju negali būti skiriamos drausminės ar administracinės nuobaudos, taikoma materialinė ar kitokia atsakomybė, jeigu jie siekė save ar kitus darbuotojus apsaugoti nuo pavojaus.

7. Įmonės atskiro struktūrinio padalinio, esančio kitoje negu įmonė teritorijoje ar vietovėje, vadovas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais atestuojamas šio įstatymo 29 straipsnyje nustatyta tvarka, savarankiškai vykdo priemones, nustatytas šio straipsnio 3, 4 ir 5 dalyse.

8. Įmonėse, kuriose gaminamos, naudojamos, laikomos, gabenamos pavojingos medžiagos, nurodytos šio įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje, ir kurių kiekis viršija nustatytus leistinus ribinius kiekius, vadovaujantis Vyriausybės patvirtintais Pramoninių avarijų prevencijos, likvidavimo ir tyrimo nuostatais, privalo būti įgyvendinamos specialios darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, naudojamos specialios darbo aplinkos kontrolės sistemos ar prietaisai, taip pat privalo būti sudaromi avarijų prevencijos bei likvidavimo planai. Tokių įmonių sąrašą tvirtina ir įmonių parengtuose avarijų prevencijos ir likvidavimo planuose numatytų priemonių įgyvendinimą kontroliuoja Civilinės saugos departamentas prie Krašto apsaugos ministerijos ir Valstybinė darbo inspekcija.

9. Darbuotojas (darbuotojai) turi teisę atsisakyti dirbti, darbai taip pat privalo būti sustabdyti, jeigu darbdavys ir (ar) padalinio vadovas nesiima reikiamų priemonių pašalinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus ir apsaugoti darbuotoją ar darbuotojus nuo galimo pavojaus saugai ir sveikatai šiais atvejais, kai: darbuotojas ar darbuotojai neapmokyti saugiai dirbti; kai sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai tęsiamas darbas; kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus; kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba darbuotojas neaprūpintas asmeninėmis apsaugos priemonėmis; kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei. Darbų sustabdymo procedūra atliekama tokia tvarka:

1) įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas turi teisę pareikalauti, kad darbdavys sustabdytų darbus. Jeigu įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nėra, darbus sustabdyti turi teisę pareikalauti darbuotojų atstovas;

2) jei darbdavys ar padalinio vadovas atsisako vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto ar darbuotojų atstovo reikalavimą, komitetas arba darbuotojų atstovas apie tai praneša Valstybinei darbo inspekcijai;

3) darbo inspektorius, patikrinęs darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklę, gali priimti sprendimą įpareigoti darbdavį, o jei darbdavio nėra, – padalinio vadovą sustabdyti darbus;

4) jei darbdavys ar padalinio vadovas atsisako vykdyti darbo inspektoriaus reikalavimą, darbo inspektorius panaudoja visas Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo jam suteiktas teises, kad būtų įvykdytas reikalavimas sustabdyti darbus;

5) kol bus įvykdytas darbuotojų atstovo, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto ar darbo inspektoriaus reikalavimas sustabdyti darbus, darbuotojai, kurių saugai ir sveikatai gresia pavojus, turi teisę nutraukti darbą, palikti darbo vietą ar patalpą. Šiuo atveju darbdavys negali skirti nuobaudų ar taikyti kitokią atsakomybę;

6) valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų, kuriose nesteigiami įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, nerenkami darbuotojų atstovai, tarnautojai apie savo atsisakymą dirbti, kai neužtikrinama sauga ir sveikata, informuoja padalinio vadovą, o jeigu jo nėra, – darbdavį. Padalinio vadovui arba darbdaviui atsisakius sustabdyti darbus, tarnautojas gali kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją arba teismą.

10. Darbo inspektoriai, įmonės inspektavimo metu nustatę pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai, šio straipsnio 9 dalyje numatytais atvejais turi teisę pareikalauti, kad darbdavys ar padalinio vadovas sustabdytų darbus.

11. Darbai taip pat privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiesiems atsitikimams darbe, vadovaudamasis įstatymu, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova. Už laiką, kurio metu perkeltas darbuotojas dirbo kitą darbo sutartimi nesulygtą darbą, už prastovų laiką, sustabdžius darbus pavojaus atveju ar dėl gamtinių sąlygų, darbuotojams mokama įstatymų nustatyta tvarka.

26 straipsnis. Gamybinės buities, sanitarinės ir higienos patalpos

1. Įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatyta tvarka įrengiamos poilsio, persirengimo, drabužių, avalynės, asmeninių apsaugos priemonių laikymo patalpos arba vietos, sanitarinės bei asmens higienos patalpos, kuriose įrengiamos prausyklos, dušai, tualetai, moterims – asmens higienos patalpos.

2. Įmonėse, kuriose naudojamos pavojingos medžiagos, sanitarinės bei asmens higienos patalpos įrengiamos laikantis specialių reikalavimų tokioms patalpoms įrengti. Reikalavimai tokioms sanitarinės bei asmens higienos patalpoms įrengti privalo būti nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, įvertinant darbo pobūdį, naudojamas medžiagas, darbuotojų skaičių.

3. Įmonės darbo medicinos punktai, maitinimo patalpos įmonėje įrengiami atsižvelgiant į darbuotojų skaičių pagal tokių patalpų įrengimo reikalavimus.

4. Reikalavimus buities, sanitarinės ir higienos patalpoms įrengti nustato Sveikatos apsaugos ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

27 straipsnis. Reikalavimai gyvenamosioms patalpoms

1. Darbdavio suteikiamos patalpos darbuotojams laikinai gyventi dėl darbo vietų kilnojamojo pobūdžio privalo tenkinti minimalius tokių patalpų buities ir higienos reikalavimus.

2. Minimalius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus patalpoms, skirtoms laikinai apgyvendinti darbuotojus, nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinti Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatai bei kiti teisės aktai, nustatantys sveikatos reikalavimus gyvenamosioms patalpoms.

IV SKYRIUS

DARBDAVIŲ BEI DARBUOTOJŲ PAREIGOS IR TEISĖS

PIRMASIS SKIRSNIS

DARBDAVIŲ PAREIGOS IR TEISĖS

28 straipsnis. Darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą

1. Darbdavys, vykdydamas savo įsipareigojimus:

1) užtikrina, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus;

2) organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklės įvertinimą ir priemonių jai gerinti parengimą bei įgyvendinimą. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso pildymą ir prireikus šio paso kasmetinį patikslinimą;

3) įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklę įmonėje, sprendžia, kokias kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones naudoti, aprūpina jomis įmonę, darbo vietas, darbuotojus, nustatyta tvarka organizuoja tokių priemonių patikrinimus, aprūpina darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, diegia saugius darbo bei technologijos procesus, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus įrengia buities, sanitarines ir asmens higienos patalpas;

4) užtikrina, kad darbuotojai gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos organizavimą įmonėje, apie esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie Valstybinės darbo inspekcijos atlikto įmonės inspektavimo rezultatus;

5) tvirtina darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, darbuotojų pareigines instrukcijas ar valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus, vykdo kolektyvinės sutarties įsipareigojimus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo;

6) organizuoja darbuotojų instruktavimą, mokymą ir jų saugaus darbo žinių tikrinimą, instruktuoja darbuotojus apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir jiems privalomus vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus – priimant į darbą, perkeltiant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pradėjus naudoti naujas technologijas, pakeitus ar priėmus naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų numatytais atvejais;

7) sudaro sąlygas šio įstatymo 14, 15 straipsniuose numatytų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklai;

8) užtikrina šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio režimą, organizuoja darbuotojų darbą pagal fiziologiškai pagrįstą darbo ir poilsio režimą, organizuoja darbuotojų dirbto darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymą;

9) sudaro sąlygas privalomiems sveikatos patikrinimams, organizuoja pirmąją medicinos pagalbą ir medicinos paslaugas šio įstatymo 24, 32 straipsnių ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka;

10) perkelia darbuotojus (jų sutikimu) į kitą darbą, atsižvelgdamas į valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos arba sveikatos priežiūros įstaigos, patikrinusios darbuotojų sveikatą, išvadą;

11) praneša Valstybinei darbo inspekcijai apie įmonės, jos padalinių eksploatavimo pradžią;

12) nustatyta tvarka apdraudžia darbuotojus privalomu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų;

13) vadovaudamasis Vyriausybės patvirtintais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatais, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais, praneša apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas atitinkamoms valstybės institucijoms, sudaro sąlygas tirti nelaimingus atsitikimus darbe bei profesines ligas;

14) kontroliuoja, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

2. Darbdavys vykdo kitus įpareigojimus:

1) Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų bei Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka organizuoja nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų registravimą, sudarant sąrašus darbuotojų, kurie dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis neteko darbingumo 3 dienoms ir ilgiau, taip pat sudarant sąrašus darbuotojų, kurie dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis neteko darbingumo mažiau nei 3 dienoms, užtikrina incidentų, kurių metu darbuotojai nebuvo traumuoti, registravimą;

2) darbuotojų prašymu nemokamai išduoda pažymą, susijusias su darbu bei darbo santykiais įmonėje.

29 straipsnis. Darbdavių, padalinių vadovų atestavimas

1. Kiekvieno darbdavio žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradedant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ir vėliau ne rečiau kaip kas 5 metai Instruktavimo, mokymo, atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatų nustatyta tvarka.

2. Atskirų ekonominės veiklos sričių darbdaviai (padalinių vadovai) gali būti atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo). Tokių ekonominės veiklos sričių sąrašas ir darbdavio atleidimo nuo atestavimo tvarka nustatomi Instruktavimo, mokymo, atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatuose. Darbdavio atleidimas nuo atestavimo neatleidžia jo nuo atsakomybės už darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje.

3. Padalinio vadovo žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities tikrinamos tokia pat tvarka kaip darbdavio, kuris yra įmonės atskiros struktūrinio padalinio, esančio kitoje negu įmonės teritorijoje ar vietovėje, vadovas ir kuris darbdavio pavedimu ir darbdavio kontroliuojamas organizuoja ir užtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų bei priemonių įgyvendinimą tokiam įmonės padalinyje.

4. Ištyrus sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą darbe, profesinę ligą ir nustačius, kad darbdavys ar šio straipsnio 3 dalyje nurodytas padalinio vadovas visiškai nesusipažinęs arba nepakankamai susipažinęs su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, arba nustačius, kad jis žinojo apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, bet nesiėmė priemonių jiems pašalinti, vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali pareikalauti, kad darbdavys ar padalinio vadovas pakartotinai pasitikrintų darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinias.

30 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas ir mokymas

1. Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neapmokytas ir (ar) neinstrukuotas saugiai dirbti.

2. Darbdaviai privalo instrukuoti darbuotojus jų saugos ir sveikatos klausimais šio įstatymo 28 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatytais atvejais.

3. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojas, pasiūstas į įmonę iš bet kurios kitos įmonės, nepradėtų darbo tol, kol jis neinformuotas apie esančius ir galimus rizikos veiksnius įmonėje, neinstrukuotas ir neapmokytas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įmonėje, kurioje jis nuolat dirba, buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti.

4. Valdyti potencialiai pavojingus įrenginius, vykdyti nuolatinę privalomą priežiūrą jų eksploataavimo metu leidžiama darbuotojams, įgijusiems specialių žinių ir išlaikiusiems tokių žinių patikrinimo egzaminą Instruktavimo, mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatų nustatyta tvarka.

5. Darbuotojų, dirbančių pavojingus darbus, kurių sąrašą tvirtina Vyriausybė, išskyrus darbuotojus, naudojančius potencialiai pavojingus įrenginius, instruktavimo, mokymo ir žinių patikrinimo tvarką įmonėje nustato darbdavys.

6. Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų, pagal kurias instrukuojami darbuotojai, rengimo ir darbuotojų instruktavimo tvarką nustato Valstybinė darbo inspekcija.

31 straipsnis. Darbuotojų aprūpinimas saugos ir sveikatos priemonėmis

1. Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais ir įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, įrengia kolektyvines saugos priemones, nemokamai darbuotojams duoda asmenines apsaugos priemones.

2. Kolektyvinių darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių įrengimas darbo vietose ir (ar) darbo patalpose numatomas darbo ar gamybos technologinių procesų projektavimo metu, įvertinant darbo ar gamybos procesuose numatomas naudoti medžiagas, darbo priemones ir galimus rizikos veiksnius.

3. Jei kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo rizikos veiksnių, darbuotojams privalo būti išduotos asmeninės apsaugos priemonės. Asmeninės apsaugos priemonės turi būti pritaikytos darbui, patogios naudoti ir neturi sudaryti papildomų pavojų darbuotojų saugai. Reikalavimus asmeninių apsaugos priemonių projektavimui, gamybai, jų atitikties įvertinimui nustato reglamentai, standartai, normos, kiti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

4. Darbdavys organizuoja asmeninių apsaugos priemonių laikymą, džiovinimą, skalbimą, valymą, taisymą, tikrinimą pagal tvarką, nustatytą konkrečios asmeninės apsaugos priemonės dokumentuose, kuriuos pateikia asmeninės apsaugos priemonės gamintojas kartu su priemone.

5. Jeigu darbai yra susiję su užteršimu, darbuotojams nemokamai turi būti duodamos asmens higienos priemonės (muilas, rankšluosčiai ir kita).

6. Projektuojant darbo ar gamybos technologinius procesus, įvertinus cheminių medžiagų ar preparatų, kurie bus naudojami gamyboje, savybes, privalo būti numatytos kenksmingumo pašalinimo priemonės. Kai įmonėje pradedamos naudoti naujos cheminės medžiagos ar preparatai, darbdavys, vadovaudamasis cheminės medžiagos saugos duomenų lapo informacija apie pavojingas medžiagas ar preparatus, privalo išduoti atitinkamas asmenines apsaugos bei kenksmingumo pašalinimo priemones.

7. Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatus tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

32 straipsnis. Medicinos paslaugų organizavimas

1. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą ir, jeigu reikia, iškviesti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų darbe, ūmių susirgimų darbe atvejais.

2. Darbdavys ar padalinio vadovas organizuoja darbuotojų, susirgusių darbo vietoje arba nukentėjusių nuo traumų, gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigas, kai nebūtina kviesti greitosios medicinos pagalbos.

3. Medicinos paslaugų teikimo darbuotojams tvarką įmonėje nustato Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatai, nurodyti šio įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje.

33 straipsnis. Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą

1. Darbuotojas, kuris pagal valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai

pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą.

2. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo įstatymų nustatyta tvarka, išskyrus atvejį, numatytą šio straipsnio 3 dalyje.

3. Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir jei nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatos galimybes galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Darbuotoją pripažinus invalidu, pagal įstatymą jam atlyginama sveikatai padaryta žala. Darbuotojas gali būti atleistas iš darbo įstatymų nustatyta tvarka, jeigu jis atsisako būti perkeltas į kitą jo sveikatą, fizinės galimybes ir kvalifikaciją atitinkantį darbą.

34 straipsnis. Dviejų ir daugiau darbdavių pareigos organizuojant darbus toje pačioje įmonėje, darbo vietoje

Du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba. Darbdaviai, siekdami apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, koordinuoja savo veiksmus ir informuoja vienas kitą bei darbuotojus apie darbe galimus pavojus ir profesinę riziką.

35 straipsnis. Darbdavių teisės

Kad būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata, darbdaviai turi teisę:

1) leisti įsakymus ir potvarkius dėl darbuotojų saugos ir sveikatos įmonėje ir reikalauti, kad darbuotojai dirbdami rūpintųsi savo pačių, taip pat kitų darbuotojų sauga ir sveikata, vykdytų jiems privalomų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų, kuriuos vykdyti jie buvo darbdavio apmokyti ir (ar) instruktuoti, reikalavimus ir laikytųsi darbo bei technologinių procesų reglamentų, šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytą darbo ir poilsio laiko normų;

2) darbuotojams, pažeidusiems įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus, skirti drausmines, tarnybines nuobaudas, įstatymų nustatyta tvarka reikalauti atlyginti pažeidimu padarytą žalą įmonei;

3) neleisti darbuotojui dirbti tą dieną (pamainą), kai jis darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų;

4) atleisti iš darbo darbuotoją Darbo sutarties įstatymo nustatyta tvarka, kai jis pažeidžia darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ar įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų nustatytus reikalavimus, kuriuos vykdyti darbuotojas buvo apmokytas ir (ar) instruktutas, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;

5) įstatymų nustatyta tvarka reikalauti iš kitų įmonių (darbdavių) atlyginti nuostolius, patirtus dėl to, kad įsigytos darbo priemonės, darbo vietų, darbo priemonių projektai neatitiko darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų;

6) gauti iš darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės institucijų informaciją darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais;

7) gauti Valstybinės darbo inspekcijos atlikto įmonės inspektavimo medžiagą ir su ja susipažinti;

8) siūlyti nustatyti įmonėje griežtesnius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, negu numatyta darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose. Griežtesni darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai įmonėje įteisinami kolektyvinėse sutartyse, kolektyviniuose susitarimuose;

9) pavesti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, padalinių vadovams vykdyti atskiras užduotis, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata.

36 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių įgyvendinimo pavedimas įmonės darbuotojams

Įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones darbdavys gali pavesti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos

darbuotojams, padalinių vadovams. Pavedimas įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės turi būti nurodomas darbo sutartyje arba pareiginėje instrukcijoje.

ANTRASIS SKIRSNIS DARBUOTOJO PAREIGOS IR TEISĖS

37 straipsnis. Darbuotojo pareigos

1. Kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata vadovaujantis savo žiniomis ir darbdavio duotais nurodymais. Darbuotojai, rūpindamiesi savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, privalo:

1) darbo priemonės naudoti pagal darbo priemonių dokumentuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus;

2) tinkamai naudoti kolektyvinės ir (ar) asmeninės apsaugos priemonės;

3) savavališkai neišjungti, nekeisti arba nešalinti naudojamose darbo priemonėse ar kituose įrengimuose, pastatuose, kitose įmonės vietose įrengtų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos įtaisų (priemonių), naudoti tokius įtaisus tinkamai ir apie jų gedimus pranešti darbuotojų atstovui, padalinio vadovui, darbdaviui;

4) nedelsdami informuoti darbdavį, padalinio vadovą, darbuotojų atstovą, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą apie situaciją darbo vietose, darbo patalpose ar kitose įmonės vietose, kuri, jų įsitikinimu, gali kelti pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat informuoti padalinio vadovą ir darbdavį apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, kurių patys pašalinti negali arba neprivalo;

5) bendradarbiauti su darbuotojų atstovais, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojais, padalinio vadovu, darbdaviu įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir priemones;

6) imtis priemonių pagal galimybes bei turimas žinias pašalinti priežastis, galinčias sukelti traumas, ūmius apsinuodijimus, avarijas, apie tai nedelsiant informuoti padalinio vadovą ir darbdavį;

7) informuoti padalinio vadovą ir darbdavį apie darbo metu gautas traumas, kitus su darbu susijusius sveikatos sutrikimus;

8) patikrinti sveikatą šio įstatymo 24 straipsnio nustatyta tvarka;

9) vykdyti teisėtus darbdavio, padalinio vadovo bei pareigūnų, kontroliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje, nurodymus.

2. Konkrečios darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę nustatomos: darbuotojams, dirbantiems su darbo priemonėmis, – darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, kitiems įmonėms darbuotojams – pareiginėse instrukcijose.

38 straipsnis. Darbuotojo teisės

Darbuotojas turi teisę:

1) reikalauti, kad darbdavys užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą, įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones, aprūpintų asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

2) sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;

3) susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatos tikrinimų rezultatais; jei nesutinka su patikrinimo rezultatais, sveikatą patikrinti pakartotinai;

4) pats tartis su darbdaviu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą;

5) atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, kaip numatyta šio įstatymo 25 straipsnio 6 ir 9 dalyse;

6) įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų;

7) iškilus klausimams dėl saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją.

39 straipsnis. Darbuotojo atsisakymo dirbti dėl saugos ir sveikatos neužtikrinimo nagrinėjimo tvarka

1. Pavojaus saugai ir sveikatai atvejais, numatytais šio įstatymo 25 straipsnio 9 dalyje, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą ir nedelsdamas raštu pranešti darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis.

2. Jei darbdavys nesutinka su darbuotojo motyvais dėl darbuotojų saugos ir sveikatos neužtikrinimo, ginčai dėl darbuotojo atsisakymo dirbti nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka.

3. Nepagrįstas atsisakymas dirbti laikomas darbo drausmės pažeidimu.

4. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojui atsisakius dirbti nepagrįstai, už nedirbtą laiką nemokama.

II DALIS DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

V SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

40 straipsnis. Darbo laiko trukmė

1. Normali darbuotojų, tarp jų pamaininių darbuotojų, darbo laiko trukmė (toliau – darbo laikas) įmonėse negali būti ilgesnė kaip 40 darbo valandų per savaitę (7 dienų laikotarpį). Vidutinis maksimalus darbo laikas kartu su viršvalandžiais 7 dienų laikotarpiu neturi viršyti 48 valandų.

2. Darbo dienos arba pamainos (toliau – darbo dienos) trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti nustatoma pagal darbo dienų skaičių per 7 dienų savaitę.

3. Darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti tais atvejais, kurie yra numatyti šio įstatymo 44 straipsnyje ir 48 straipsnio 3 dalyje, negali būti ilgesnė kaip 12 valandų per parą (24 valandų laikotarpį).

4. Išimtiniais atvejais tam tikrų kategorijų (gydymo, socialinės globos, vaikų auklėjimo įstaigų bei energetikos ir ryšių specializuotų tarnybų, taip pat avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kt.) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas per parą gali būti ilgesnis, negu nustatyta šio straipsnio 3 dalyje. Tokiu atveju vidutinis savaitės darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. Darbų, kuriems taikomi šie darbo ir poilsio režimai, sąrašą tvirtina Vyriausybė.

5. Darbuotojams, dirbantiems ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip 12 valandų.

41 straipsnis. Sutrumpintas darbo laikas

1. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) paaugliams – ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę;

2) vaikams – iki 2 valandų mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba pusmečio metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų);

3) darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką. Sutrumpinto darbo laiko nustatymo kriterijus ir tvarką tvirtina Sveikatos apsaugos ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;

4) neįgaliems asmenims – pagal valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos išvadą.

2. Į šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nurodytą maksimalų darbo laiką jauniems asmenims, dirbantiems pagal sudėtinę darbo ir mokymo programą, įeina darbo laikas įmonėje ir mokymo laikas mokykloje.

3. Kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, sutrumpintą darbo laiką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija.

42 straipsnis. Darbo dienų skaičius per savaitę, darbo pradžios, pabaigos, pertraukų nustatymas

1. Darbo dienų skaičius per savaitę ir darbo dienos pradžia, pabaiga, pertraukos pailsėti ir pavalgyti, papildomos ir specialios pertraukos nustatomos įmonės darbo grafikuose. Šie grafikai tvirtinami kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje kolektyvinė sutartis nesudaroma, darbo grafiką tvirtina darbdavys. Dirbant pamainomis, privalo būti garantuotas tolygus pamainų keitimasis. Darbo ir poilsio organizavimo tvarka įmonėje nustatoma Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase, nurodytame šio įstatymo 22 straipsnio 2 dalies 2 punkte.

2. Darbuotojams nustatoma 5 darbo dienų savaitė su 2 poilsio dienomis.

3. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma 6 darbo dienų savaitė su 1 poilsio diena.

4. Esant 6 darbo dienų savaičiai, darbo laikas negali trukti ilgiau kaip 7 valandas, kai savaitės darbo laiko norma – 40 valandų.

5. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš 2 savaites iki šių grafikų įsigaliojimo.

6. Darbdavys, kurio įmonėje dirba daugiau negu 50 darbuotojų, ne vėliau kaip prieš 2 savaites informuoja savivaldybės instituciją apie savivaldybėje esančios įmonės darbo grafiko pakeitimą.

7. Darbuotojų dirbtas darbo laikas ir viršvalandžiai žymimi Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Valstybinės darbo inspekcijos nustatytos formos žiniaraščiuose.

8. Darbo laiko pradžią ir pabaigą valstybės ir savivaldybių institucijoms, nepažeidžiant šio įstatymo nustatytos vidutinės darbo kartu su viršvalandžiais laiko trukmės, nurodytos šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje, taip pat paros poilsio laiko trukmės, nurodytos šio įstatymo 53 straipsnio 2 dalyje, bei savaitės poilsio laiko trukmės, nurodytos šio įstatymo 54 straipsnio 1 dalyje, nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

43 straipsnis. Draudimas dirbti švenčių dienomis, darbo laikas švenčių ir poilsio dienų išvakarėse

1. Įmonėse nedirbama Švenčių dienų įstatymo nustatytomis švenčių dienomis.

2. Švenčių dienomis leidžiama dirbti tokius darbus, kurių negalima sustabdyti dėl gamybinių ir (ar) techninių sąlygų. Darbų, kurie gali būti dirbami švenčių dienomis, sąrašą tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

3. Švenčių dienų išvakarėse darbuotojų, išskyrus nurodytus šio įstatymo 41 straipsnyje, darbo laikas sutrumpinamas 1 valanda, kai dirbama 5 arba 6 darbo dienų savaitę. Atsižvelgiant į darbo grafiką, įmonių, nurodytų šio įstatymo 55 ir 56 straipsniuose, darbuotojams darbo laikas švenčių dienų išvakarėse gali būti netrumpinamas.

4. Poilsio dienų išvakarėse, kai dirbama 6 darbo dienų savaitę, darbo laikas neturi trukti ilgiau kaip 5 valandas.

44 straipsnis. Suminė darbo laiko apskaita

1. Nepertraukiamai dirbančiose įmonėse, taip pat atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamas darbo dienos režimas, ir darbuose, kur dėl gamybinių, techninių ir kitų sąlygų negalima taikyti konkrečiai darbuotojų kategorijai ar darbams nustatytos dienos ar savaitės darbo laiko trukmės, gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita. Įvedus suminę darbo laiko apskaitą, privalo būti garantuota, kad vidutinė maksimali savaitės darbo laiko trukmė per 4 mėnesių suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį neviršytų 48 valandų per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną. Viršijus vidutinę maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, nurodytą šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje, darbuotojui suteikiamas poilsio laikas, kaip nustatyta šio straipsnio 3 dalyje.

2. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota šio įstatymo nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė.

3. Kai įvedus suminę darbo laiko apskaitą viršijamas šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje nustatytas vidutinis maksimalus darbo laikas per savaitę, darbuotojams per 4 savaites privalo būti suteikiamas tokios trukmės poilsio laikas, kiek per 4 paeiliui einančias savaites buvo viršytas vidutinis maksimalus darbo laikas per savaitę.

4. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

5. Šio straipsnio nuostatos gali būti taikomos ekonominės veiklos sritims, nurodytoms šio įstatymo 57 straipsnyje.

45 straipsnis. Darbas naktį

1. Darbas naktį apima laiką atitinkamai nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Naktinių pamainų darbuotojų darbo laikas neturi viršyti 8 valandų per parą.

2. Kolektyviniuose susitarimuose ar kolektyvinėse sutartyse gali būti numatytos išimtys, kad nepertraukiamai dirbančiose įmonėse naktinių pamainų darbuotojų darbo laikas gali būti ilgesnis kaip 8 valandos per parą, tačiau per 4 mėnesius neturi viršyti vidutiniškai 8 valandų per parą. Jeigu yra viršijama šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje nustatyta normali darbo laiko trukmė per savaitę, naktinių pamainų darbuotojams per 4 savaites privalo būti suteikiamas tokios trukmės poilsio laikas, kiek valandų per paeiliui einančias 4 savaites buvo viršyta normali darbo laiko trukmė.

3. Draudžiama skirti dirbti naktį asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada.

4. Invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.

5. Naktinių pamainų darbuotojų sveikata nemokamai tikrinama šio įstatymo 24 straipsnio 3 dalyje nurodyta tvarka, taip pat darbuotojo pageidavimu (jei turi nusiskundimų dėl nakties darbo). Jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną.

6. Valstybinės darbo inspekcijos prašymu įmonės teikia jai informaciją apie darbuotojus, dirbančius naktinėje pamainoje.

Straipsnio pakeitimai:

Nr. [IX-997](#), 2002-06-27, *Žin.*, 2002, Nr. 72-3012 (2002-07-17)

46 straipsnis. Ne visas darbo laikas

1. Darbuotojui, susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena arba ne visa darbo savaitė.

2. Darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo grafiką, jeigu to pageidauja: nėščia, krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi moteris; moteris, turinti vaiką (vaikų) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvas, vienas auginantis vaiką (vaikus) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų, taip pat globėjas ar globėja, auginantys tokio pat amžiaus vaiką (vaikus); neįgalus asmuo; asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį ir pateikęs darbdaviui medicinos įstaigos išvadą dėl būtinumo dirbti ne visą darbo laiką bei laikotarpio, kurį taikytinas darbas ne visą darbo laiką.

3. Ne viso darbo laiko nustatymo tvarką šio straipsnio 2 dalyje nurodytiems asmenims ir kitiems darbuotojams nustato Vyriausybė.

4. Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba pagal atliktą darbą. Darbas ne visą darbo laiką neapriboja darbuotojų teisių nustatant jiems kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą įmonėje, taikant kitas darbo įstatymų nustatytas garantijas.

47 straipsnis. Budėjimas įmonėje arba namuose

1. Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje vidaus darbo tvarką ar atlikti neatidėliotinus darbus, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o jei darbuotojas sutinka, – ne dažniau kaip kartą per savaitę budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai, taip pat budėti įmonėje arba namuose poilsio ar Švenčių dienų įstatymo nustatytų švenčių dienomis.

2. Budėjimo laikas įmonėje arba namuose kartu su darbo laiku (kai budima pasibaigus darbo dienai) negali viršyti 8 valandų. Budėjimo laikas poilsio ar Švenčių dienų įstatymo nustatytų švenčių dienomis įmonėje arba namuose negali viršyti 8 valandų per parą. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko įmonėje.

3. Už budėjimą įmonėje arba namuose, kai viršijamas normalus darbo laikas, nurodytas šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje, per kalendorinį mėnesį po budėjimo privalo būti suteikiamas laisvalaikis tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas

(budint namuose). Darbuotojo pageidavimu šis laikas, kai budint viršijamas normalus darbo laikas, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų arba už jį mokama atitinkamai kaip už viršvalandinį darbą arba darbą poilsio ar švenčių dienomis įstatymų nustatyta tvarka.

4. Budėti įmonėje arba namuose negali būti skiriamos nėščios, krūtimi maitinančios ar neseniai pagimdžiusios moterys, neįgalūs ar jauni asmenys. Motina, turinti vaiką iki 14 metų, tėvas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų, taip pat neįgalų asmenį slaugantis asmuo budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriamas tik jų sutikimu.

48 straipsnis. Viršvalandinis darbas

1. Viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje nustatytą normalų 40 valandų per savaitę darbo laiką.

2. Viršvalandiniu darbu nelaikomas šio įstatymo 40 straipsnio 4 dalyje nurodytų darbuotojų darbas. Viršvalandiniu darbu taip pat nelaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų, ūkininkų šeimos narių darbas viršijant šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje nustatytą normalų darbo laiką.

3. Darbdavys turi teisę organizuoti darbuotojams, išskyrus darbuotojus, išvardytus šio įstatymo 45 straipsnio 3 dalyje, viršvalandinį darbą darbo, poilsio ir švenčių dienomis:

1) kai dirbami krašto apsaugai būtini darbai arba kai reikia užkirsti kelią nelaimėms ar pavojams;

2) kai dirbami visuomenei būtini darbai (šalinami avarijos, gaisro ar kitų įvykių padariniai);

3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės priežasties nebuvo galima baigti per normalią darbo trukmę, ir jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar darbo priemonės;

4) kai remontuojamos darbo priemonės, jeigu dėl jų gedimo dauguma darbuotojų negali dirbti;

5) kai neatvyksta pamainininkas (tokiu atveju darbdavys antrą pamainą iš eilės dirbantį darbuotoją privalo ne vėliau kaip po pusės darbo dienos pakeisti kitu darbuotoju);

6) pakrovimo bei iškrovimo ir su tuo susijusiems transporto darbams atlikti, siekiant apsaugoti gaminius nuo gedimo ir išvengti krovinių sandėliavimų bei transporto priemonių prastovų.

4. Kitais šio straipsnio 3 dalyje neišvardytais atvejais darbo dienomis darbdavys gali organizuoti viršvalandinius darbus kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir gavęs raštišką darbuotojo sutikimą, o jeigu įmonėje tokios sutarties nėra, – gavęs darbuotojo rašytinį sutikimą. Darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus savo iniciatyva ir neturint darbdavio sutikimo draudžiama.

5. Draudžiama dirbti viršvalandinius darbus, kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius, išskyrus šio straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytą atvejį (kai neatvyksta į darbą darbuotoją pakeičiantis pamainininkas). Viršvalandinis darbas tokiomis sąlygomis negali trukti ilgiau kaip 2 valandas.

6. Už viršvalandinį darbą mokama įstatymų nustatyta tvarka.

49 straipsnis. Viršvalandinio darbo ribojimas

1. Darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti darbuotojų dirbtą viršvalandinių darbų laiką ir jį nurodyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

2. Šio ir 48 straipsnio nuostatos dėl viršvalandinio darbo netaikomos ekonominės veiklos srityms, nurodytoms šio įstatymo 57 straipsnyje.

50 straipsnis. Poilsio laikas

1. Darbuotojų darbingumui ir sveikatai atgauti nustatomos šios poilsio rūšys:

1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;

2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku;

3) paros poilsis;

4) savaitės poilsis.

2. Be poilsio laiko, nurodyto šio straipsnio 1 dalyje, įstatymų nustatyta tvarka suteikiamos kasmetinės mokamos atostogos.

51 straipsnis. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti

1. Darbuotojams pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne trumpesnė kaip pusės valandos ir ne ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Jos metu jie turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo

nuožiūra. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti privalo būti suteikiama ne vėliau kaip po 4 valandų nuo darbo pradžios. Ši pertrauka į darbo laiką neįskaitoma.

2. Darbuose, kur dėl gamybos ar kitų sąlygų negalima palikti darbo vietos ir daryti pertraukos, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu. Šių darbų sąrašas ir valgymo tvarka bei vieta nustatomi Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase arba kolektyvinėje sutartyje.

3. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia ir pabaiga, jos trukmė ir suteikimo tvarka poilsio bei Švenčių dienų įstatymo nustatytų švenčių dienų išvakarėse nustatomos kolektyviniuose susitarimuose, kolektyvinėse sutartyse, o jeigu tokios sutartys nesudaromos, – darbo sutartyse ir Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase.

52 straipsnis. Papildomos ir specialios pertraukos

1. Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti.

2. Darbuotojams, dirbantiems lauke arba nešildomose patalpose (kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip –10 °C), taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose numatytais atvejais, privalo būti suteikiamos specialios pertraukos.

3. Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir negali būti trumpesnės kaip 10 minučių. Papildomų ir specialių pertraukų pailsėti skaičius, trukmė ir poilsio vieta, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o jei tokių sutarčių nėra, – darbo sutartyse ir Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase.

4. Poilsio ir specialias pertraukas darbo laiku, atsižvelgiant į darbo sąlygas, reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinti Bendrieji poilsio režimo nuostatai. Kolektyvinėse sutartyse, kolektyviniuose susitarimuose gali būti numatyta daugiau, negu numato darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai, papildomų ir specialių pertraukų.

53 straipsnis. Paros poilsis

1. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės.

2. Darbuotojo poilsio laikas per parą negali būti trumpesnis kaip 11 valandų iš eilės, nepaisant to, ar darbuotojas dirba vienoje, ar keliose darbovietėse, pagal vieną ar daugiau darbo sutarčių. Jauniems asmenims paros poilsio laiko trukmė privalo būti ne trumpesnė, negu nustatyta šio įstatymo 60 straipsnio 1 dalyje.

54 straipsnis. Savaitės poilsis

1. Darbuotojo savaitės nepertraukiamo poilsio laikas kiekvieną savaitę privalo būti ne trumpesnis kaip 35 valandos.

2. Visiems darbuotojams, išskyrus dirbančius šio įstatymo 55, 56 straipsniuose nurodytose įmonėse, bendra poilsio diena yra sekmadienis. Esant mažiau kaip 5 darbo dienų savaitei, kitos poilsio dienos nustatomos darbo arba kolektyvinėse sutartyse.

55 straipsnis. Poilsio dienos paslaugas teikiančiose įmonėse

Įmonėms, kurios sekmadienį ar Švenčių dienų įstatymo nustatytų švenčių dienomis negali nutraukti darbo dėl to, kad privalo teikti paslaugas gyventojams (parduotuvės, transporto įmonės, teatrai, muziejai ir kt.), poilsio dienas nustato savivaldybių institucijos.

56 straipsnis. Poilsio dienos nepertraukiamai dirbančiose įmonėse ir esant suminei darbo laiko apskaitai

Įmonėse, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl gamybinių, techninių sąlygų, taip pat įmonėse, kuriose yra suminė darbo laiko apskaita, poilsio dienos gali būti suteikiamos įvairiomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo pamainų keitimosi grafikus.

57 straipsnis. Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo ypatumai

Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo laikas, atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas, gali skirtis nuo šio įstatymo nustatytų normų. Darbo, viršvalandinio darbo ir poilsio laiko ypatumus kai kuriose ekonominės veiklos srityse nustato Vyriausybė.

III DALIS

ATSKIRŲ DARBUOTOJŲ GRUPIŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS

VI SKYRIUS

JAUNI ASMENYS, MOTERYS, NEĮGALŪS ASMENYS

PIRMASIS SKIRSNIS

JAUNI ASMENYS

58 straipsnis. Dirbančių jaunų asmenų saugos ir sveikatos apsaugos reglamentavimas

1. Darbdaviai privalo užtikrinti jauno asmens amžių atitinkančias darbo sąlygas. Jaunam asmeniui darbdavio suteikiamas darbas privalo būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fiziniam ir protiniam vystymuisi, nepakenkti mokymuisi.

2. Vaikų iki 16 metų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus ir laikantis įdarbinimo sąlygų, nustatytų šio straipsnio 4 ir 5 dalyje.

3. Šiame įstatyme, kituose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai jaunų asmenų darbui privalo būti taikomi nepaisant to, ar su jaunu asmeniu sudaryta terminuota, ar neterminuota darbo sutartis.

4. Vieno iš tėvų arba kito vaiką auginančio asmens ir darbdavio rašytiniu susitarimu, jeigu vaikas pageidauja ir yra gydytojo pažyma apie vaiko sveikatą bei gydytojo leidimas, vaikas (moksleivis) iki 16 metų gali dirbti lengvus darbus. Toks susitarimas vaiko, vieno iš tėvų arba vaiką auginančio asmens, arba vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo iniciatyva gali būti bet kuriuo metu nutrauktas.

5. Vaikams (moksleiviams) iki 16 metų leidžiamų dirbti lengvų darbų sąrašą, šio straipsnio 4 dalyje nurodyto rašytinio susitarimo sudarymo ir pranešimo apie jį Valstybinei darbo inspekcijai tvarką, poilsio laiką ir kitas išimtines sąlygas, kurioms esant jie gali dirbti lengvus darbus, tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija.

6. Įmonėje privalo būti sudarytas jaunesnių kaip 18 metų darbuotojų sąrašas.

7. Prieš įdarbindamas jauną asmenį, darbdavys privalo įvertinti:

1) ar darbas, į kurį numatoma skirti jauną asmenį, nepriskiriamas jauniems asmenims draudžiamam darbui, ar darbo aplinkoje nėra kenksmingų, pavojingų sveikatai veiksnių, kuriems esant (šio įstatymo 59 straipsnio 2 dalis) į tokį darbą negali būti skiriami jauni asmenys;

2) ar darbo vieta ir darbo aplinka atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus;

3) pavojingų cheminių medžiagų naudojimą įmonėje ir galimą jų poveikį (būdą, laipsnį, trukmę);

4) darbo priemonių techninę būklę, pavojingų cheminių medžiagų saugojimo būklę, kad jauni asmenys dėl neatsargumo nebūtų jų paveikti;

5) darbo, gamybos technologinių procesų organizavimą, darbo priemonių išdėstymą, kad jauni asmenys nepatektų į įmonės padalinių darbo vietas, kuriose naudojamos pavojingos cheminės medžiagos;

6) jauno asmens sugebėjimus suvokti ir vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus bei fizines galimybes atlikti pavedamus darbus.

8. Apie galinčius kilti pavojus ir priemones šiems pavojams išvengti, taip pat apie įmonėje naudojamas priemones saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti darbdavys informuoja jaunos asmenis juos įdarbindamas ir ne rečiau kaip kasmet, be to, darbdavys apie galimus pavojus ir priemones jiems išvengti privalo informuoti jų tėvus ar globėjus.

59 straipsnis. Jauniems asmenims draudžiami dirbti darbai

1. Jauni asmenys negali būti skiriami dirbti:

1) darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;

2) darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;

3) darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;

4) darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo ar patyrimo jaunas asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti;

5) darbo, kurio trukmė ilgesnė, negu nustatyta šio įstatymo 41 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose.

2. Jaunų asmenų įdarbinimo, jų sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų, pavojingų veiksmų sveikatai sąrašą tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija.

3. Tais atvejais, kai jauniems asmenims draudžiami darbai yra būtini jauno asmens profesiniam pasirengimui, jis privalo šiuos darbus atlikti prižiūrimas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialisto ar kito darbdavio paskirto įmonės darbuotojo arba mokymo įstaigos, kurioje paauglys mokosi, darbuotojo, atestuoto darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Jaunų asmenų darbinio mokymo tvarką bei jų profesinio pasirengimo draudžiamiems darbams sąlygas ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

4. Jauni asmenys negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje įmonėje (darbovietėje).

60 straipsnis. Jaunų asmenų poilsio laikas

1. Paros nepertraukiamo poilsio laikas vaikams per 24 valandų laikotarpį privalo būti ne trumpesnis kaip 14 valandų paeiliui, paaugliams – ne trumpesnis kaip 12 valandų paeiliui.

2. Jauniems asmenims, kurių darbo dienos trukmė yra ilgesnė negu 4 valandos, privalo būti suteikta mažiausiai 30 minučių pertrauka darbo metu. Ji įskaitoma į darbo laiką.

3. Jauniems asmenims suteikiamos ne mažiau kaip 2 poilsio dienos paeiliui per savaitę, viena iš jų privalo būti sekmadienis.

61 straipsnis. Draudimas skirti jaunos asmenis dirbti nakties darbo laikų, viršvalandinius darbus, poilsio ir švenčių dienomis

Draudžiama skirti jaunos asmenis dirbti nakties darbo laikų, poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinius darbus. Vaikai iki 16 metų negali būti priimami darbui nuo 8 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Paaugliai negali būti priimami darbui nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto arba nuo 11 valandos vakaro iki 7 valandos ryto.

ANTRASIS SKIRSNIS MOTERYS, NEĮGALŪS ASMENYS

62 straipsnis. Motinystės sauga

Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Šios moterys turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką. Šiuo įstatymu valstybė nustato dirbančioms nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims saugos ir sveikatos garantijas.

63 straipsnis. Bendrosios darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatos dirbančioms nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims

1. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims draudžiamų darbų, pavojingų veiksmų sąrašą (toliau šiame straipsnyje – draudžiamų darbų sąrašas) tvirtina Sveikatos apsaugos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

2. Darbdavys, vadovaudamasis draudžiamų darbų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimą riziką nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis priemonių tokiai rizikai pašalinti:

1) jeigu nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris dirba darbą, nurodytą draudžiamų darbų sąrašė, šią moterį iki nėštumo ir gimdymo atostogų jos sutikimu perkelti į kitą darbą įmonėje;

2) jeigu nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį veikia pavojingi veiksniai, imtis priemonių šiems veiksniams pašalinti.

3. Jeigu pavojingų veiksmų neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksmų poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą toje pačioje įmonėje.

4. Perkeltai į kitą darbą toje pačioje įmonėje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautas vidutinis darbo užmokestis.

5. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos nemokamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Šių atostogų laikas neįskaitomas į draudimo stažą ir apskaičiuojant vidutinį kompensuojamąjį uždarbį.

6. Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos nemokamos atostogos, kol kūdikiui sukaks vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymo nustatytos motinystės draudimo išmokos.

7. Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo, paliekant jai vidutinį darbo užmokestį, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.

64 straipsnis. Kitos saugos ir sveikatos garantijos dirbančioms nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims ir asmenims, auginantiems mažamečius vaikus

1. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris skirti viršvalandiniams darbams draudžiama. Asmenis, auginančius vieną ar kelis vaikus iki 3 metų, dirbti poilsio ar Švenčių dienų įstatymo nustatytų švenčių dienomis, siųsti į komandiruotes, skirti viršvalandiniams darbams leidžiama tik jų sutikimu.

2. Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas 3 valandas suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.

3. Asmenys, auginantys vaiką iki 14 metų, neįgalią vaiką iki 16 metų, skiriami dirbti viršvalandinius darbus arba siunčiami į komandiruotes jų sutikimu.

4. Asmenys, auginantys vaikus iki 14 metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

65 straipsnis. Dirbančių neįgalių asmenų saugos ir sveikatos garantijos

Dirbančių neįgalių asmenų saugą ir sveikatą garantuoja šis ir Invalidų socialinės integracijos įstatymas, kiti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

IV DALIS

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS BŪKLĖS VERTINIMAS. PAGRINDINĖS PRANEŠIMŲ APIE NELAIMINGUS ATSTITIKIMUS DARBE IR PROFESINĖS LIGAS BEI JŲ TYRIMĄ NUOSTATOS

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS BŪKLĖS VERTINIMAS

66 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vertinimas

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklė vertinama pagal tai, kaip darbo priemonės, darbo sąlygos įmonėje, jos padaliniuose atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

2. Darbo sąlygos vertinamos pagal tai, kaip darbo aplinka darbo vietose, darbo pobūdis, darbo ir poilsio režimas atitinka šio įstatymo, kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus.

3. Darbdavys pagal darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vertinimo rezultatus užpildo Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą, nurodytą šio įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje.

67 straipsnis. Darbo aplinkos klasifikavimas

1. Darbo aplinka klasifikuojama taip:

1) optimali darbo aplinka – darbo aplinka, kurioje nėra kenksmingų veiksmų, neigiamai veikiančių darbuotojų savijautą, darbingumą, sveikatą;

2) normali darbo aplinka – kai darbo aplinkoje esantys kenksmingi veiksniai arba veiksmų, turinčių panašų poveikį, suminiai dydžiai neviršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytų leistinų ribinių dydžių;

3) kenksminga darbo aplinka – kai darbo aplinkos vienas ar daugiau kenksmingų veiksmų arba veiksmų, turinčių panašų poveikį, suminiai dydžiai darbo dienos metu atskirais laiko tarpais viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius. Dirbant tokioje darbo aplinkoje, privalo būti sudaromos sąlygos darbuotojų sveikatai išsaugoti;

4) labai kenksminga darbo aplinka – kai darbo aplinkos vienas ar daugiau kenksmingų veiksmų arba veiksmų, turinčių panašų poveikį, suminiai dydžiai darbo dienos metu nuolat viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius. Tokioje darbo aplinkoje gali būti dirbama tik išimtiniais atvejais ir privalo būti sudaromos sąlygos darbuotojų sveikatai išsaugoti;

5) pavojinga darbo aplinka – darbo aplinka, kuri gali susidaryti dėl darbo metu į darbo aplinką išsiskiriančių ypač pavojingų cheminių medžiagų ar jų preparatų aerozolių ar dulkių, taip pat naudojant pavojingas sprogiąs medžiagas. Siekiant apsaugoti darbuotojus nuo galimo tokių medžiagų veiksmų poveikio, privalo būti įgyvendinamos šio įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje nustatytos priemonės.

2. Darbo aplinkos veiksmų leistinus ribinius dydžius nustato darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

68 straipsnis. Darbo aplinkos vertinimas

1. Darbo aplinka vertinama siekiant nustatyti, ar darbo aplinkoje yra profesinė rizika. Darbo aplinka vertinama pagal tai, ar darbo aplinkoje esantys veiksniai atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius, kurių neviršijant darbo aplinka laikoma saugia ir nekenksminga.

2. Darbo vietas, kurių darbo aplinka privalo būti įvertinta, numato darbdavys. Tokie darbo vietas darbdaviui gali nurodyti darbo inspektoriai. Darbo aplinkos tyrimų rezultatai nurodomi įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase.

69 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos ypatingos priemonės

1. Darbuotojų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija leistinus ribinius dydžius ir nėra galimybės sumažinti jų iki darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytų leistinų ribinių dydžių, darbo laiko trukmė toje aplinkoje sutrumpinama atsižvelgiant į darbo aplinkos vertinimo rezultatus ir vadovaujantis darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos poveikį darbuotojų sveikatai kriterijais ir tvarka.

2. Darbuotojai, kurie dirba su pavojingomis biologinėmis medžiagomis, galinčiomis sukelti užkrečiamąsias ligas, skiepijami (vakcinuojami) darbdavio lėšomis.

3. Darbuotojams, dirbantiems darbus, kuriuos organizuojant ir atliekant užtikrinamas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymasis, tačiau darbų pobūdis susijęs su protine, emocine įtampa, įstatymų nustatyta tvarka gali būti suteikiamos ilgesnės atostogos.

70 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertizės

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertizių tikslas yra ištirti, ar darbo vietas, darbo priemonės, darbo sąlygos atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

2. Darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertizė gali būti skiriama naujų įmonių ar įmonių padalinių, naujų technologijų, darbo priemonių projektams įvertinti, taip pat pradėjus eksploatuoti minėtus objektus ar darbo priemones, tiriant nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų aplinkybes ir priežastis, sprendžiant ginčus, kilusius dėl darbuotojų saugos ir sveikatos būklės įvertinimo duomenų tikrumo (darbdavio, įmonės profesinės sąjungos iniciatyva ar valstybės institucijų sprendimu), kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytais atvejais.

VIII SKYRIUS

NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE, PROFESINĖS LIGOS

71 straipsnis. Nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų klasifikavimas

1. Nelaimingi atsitikimai darbe ir nelaimingi atsitikimai pakeliui į darbą ar iš darbo pagal jų pasekmes skirstomi į lengvus, sunkius, mirtinus:

1) lengvas nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis, kurio metu darbuotojas patiria traumą ir netenka darbingumo nors vienai dienai ir kuris nepriskiriamas sunkių nelaimingų atsitikimų darbe kategorijai;

2) sunkus nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą. Sunkių traumų klasifikacinius požymius tvirtina Sveikatos apsaugos ministerija;

3) mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą ir dėl jos iš karto ar po kurio laiko miršta.

2. Pagal nukentėjusiųjų skaičių nelaimingi atsitikimai darbe skirstomi į pavienius nelaimingus atsitikimus darbe, kai traumą patiria vienas darbuotojas, ir grupinius nelaimingus atsitikimus darbe, kai traumą patiria daugiau negu vienas darbuotojas.

3. Pagal ryšį su darbu nelaimingi atsitikimai darbe skirstomi į susijusius su darbu ir nesusijusius su darbu:

1) nelaimingas atsitikimas darbe, susijęs su darbu, – įvykis, kurį ištyrus nustatoma, kad jis įvyko atliekant darbo sutartimi sulgytą darbą ar kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia atliekamą darbą arba vykstant į darbą ar iš darbo;

2) nelaimingas atsitikimas, nesusijęs su darbu, – įvykis, kurį ištyrus nustatoma, kad nukentėjusysis patyrė traumą ar mirė: norėdamas nusizudyti ar susižaloti; kai prieš jį buvo panaudotas smurtas, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai nesusiję su darbu; kai darė nusikaltimą; kai savavališkai (be darbdavio žinios) dirbo sau (savo interesais).

4. Profesinės ligos skirstomos pagal pasireiškimo laiką ir požymius:

1) lėtinė profesinė liga – darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių per tam tikrą darbo laiką;

2) ūmi profesinė liga – staigus darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė trumpalaikis (vienkartinis arba per vieną darbo dieną) darbo aplinkos pavojingas veiksnys (veiksniai), pasižymintis ūminiu poveikiu.

72 straipsnis. Pranešimai apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas

1. Darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe, ūmios profesinės ligos, asmuo, matęs įvykį arba jo pasekmes, privalo nedelsdamas apie tai pranešti padalinio vadovui, darbdaviui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai, jeigu jis pajėgia tai padaryti.

2. Nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, sunkių nelaimingų atsitikimų darbe, taip pat kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, atvejais darbdavys nedelsdamas privalo pranešti atitinkamos apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai.

3. Ūmių profesinių ligų, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, atvejais darbdavys nedelsdamas privalo pranešti atitinkamos apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai ir Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai.

4. Lėtinę profesinę ligą įtaręs gydytojas ne vėliau kaip per 3 dienas apie tai raštu praneša Valstybinei darbo inspekcijai ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinėms įstaigoms.

5. Pranešimų apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas ir jų registravimo tvarką nustato atitinkamai Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai.

73 straipsnis. Nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimas

1. Visoms įmonėms privaloma vienoda nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimo tvarka, nustatyta šio įstatymo ir Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų.

2. Visi nelaimingi atsitikimai darbe, profesinės ligos privalo būti ištirti, tyrimo rezultatai surašyti nustatytos formos aktuose ir nustatyta tvarka užregistruoti.

3. Lengvus nelaimingus atsitikimus darbe tiria darbdavio įsakymu ar kitu tvarkomuoju dokumentu patvirtinta dvišalė komisija, sudaryta iš darbdavio ir darbuotojų atstovo (atstovų). Nelaimingo atsitikimo darbe tyrime gali dalyvauti pats nukentėjęs darbuotojas.

4. Sunkius nelaimingus atsitikimus darbe, mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe tiria Valstybinė darbo inspekcija dalyvaujant darbdavio ir darbuotojų atstovui. Tirdama nelaimingą atsitikimą darbe, Valstybinė darbo inspekcija nustato nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybes ir priežastis, pasiūlo priemones panašių atsitikimų priežastims pašalinti. Nelaimingo atsitikimo darbe tyrimui darbo inspektorius gali pasitelkti reikalingus specialistus ar ekspertus. Darbdavys sudaro sąlygas ir teikia nelaimingam atsitikimui darbe tirti reikalingą informaciją. Darbo inspektoriaus surašytą ir pasirašytą nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo aktą pasirašo tyrime dalyvavę asmenys. Darbo inspektorius nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo aktą įteikia darbdaviui pasirašyti. Jei darbdavys ar darbuotojų atstovas nedalyvauja nelaimingo atsitikimo darbe tyrime, darbo inspektorius tiria nelaimingą atsitikimą darbe be suinteresuotos šalies atstovo (atstovų). Jei darbdavio ar darbuotojų atstovas arba darbdavys nepasirašo nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo akto ir raštu nepateikia darbo inspektoriui motyvuotos nepasirašymo priežasties, darbo inspektoriaus surašytas nelaimingo atsitikimo tyrimo aktas įsigalioja nuo jo surašymo dienos.

5. Darbo inspektoriaus surašytas nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo aktas kartu su priedais išsiunčiamas Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka atitinkamoms institucijoms ir nukentėjusiajam arba jo šeimai.

6. Valstybinės darbo inspekcijos atliktas nelaimingo atsitikimo darbe tyrimas ar sprendimai (išvados) dėl nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybių ir (ar) priežasties (priežasčių) paties darbdavio, darbdavio ar darbuotojų atstovo pareiškimais gali būti skundžiami Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka – vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui arba teismui. Pareiškimų dėl nelaimingų atsitikimų darbe nagrinėjimo tvarką Valstybinėje darbo inspekcijoje nustato Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai. Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimas dėl pareiškimų, kuriuose skundžiami nelaimingų atsitikimų darbe tyrimas, aplinkybės ir (ar) priežastis (priežastys), gali būti įstatymų nustatyta tvarka skundžiami teismui.

7. Nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo metu nustačius, kad įvykis darbe nesusijęs su darbu, arba nustačius, kad darbuojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, įvykio tyrimas nutraukiamas ir tyrimo medžiaga pateikiama atitinkamoms institucijoms Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatuose nustatyta tvarka.

8. Nelaimingą atsitikimą darbe, dėl kurio mirė 3 ir daugiau darbuotojų, tiria komisija, kurios pirmininkas – vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, nariai – vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojas, Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio (inspektavimo) skyriaus viršininkas ir šio skyriaus 2 darbo inspektoriai. Tyrime dalyvauja darbdavio ir darbuotojų atstovai.

9. Ar įmonėje dirbantis arba dirbęs darbuotojas serga profesine liga, nustato gydytojas, turintis licenciją šiai veiklai, vadovaudamasis Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais ir profesinių ligų sąrašu.

10. Profesinės ligos priežastis tiria ir jos pripažinimą profesine liga patvirtina profesinės ligos tyrimo komisija, kurios sudėtyje yra darbo inspektorius (komisijos pirmininkas), Visuomenės sveikatos priežiūros teritorinės įstaigos atstovas ir profesinę ligą įtaręs gydytojas. Tyrimas atliekamas vadovaujantis Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais. Tyrime dalyvauja darbdavio ir darbuotojų atstovai. Komisijos pirmininkas tyrimui gali pasitelkti atitinkamų specialistų ar ekspertų. Darbdavys sudaro sąlygas ir teikia tyrimui reikalingą informaciją. Komisijos surašytą profesinės ligos tyrimo aktą pasirašo komisijos nariai, darbdavio ir darbuotojų atstovai. Profesinės ligos tyrimo aktas įteikiamas pasirašytinai darbdaviui ir darbuotojui, kuriam buvo įtariama ar patvirtinta profesinė liga, ir išsiunčiamas atitinkamoms institucijoms.

11. Jei profesinę ligą tirianti komisija nustato, kad profesinei ligai galėjo turėti įtakos darbas ankstesnėje darbovietėje, komisija, vadovaudamasi Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais, tyrimą atlieka ankstesnėje įmonėje ar įmonėse.

12. Komisijos, tyrusios profesinę ligą, sprendimus bei išvadas dėl profesinės ligos priežasčių, taip pat dėl tyrimo tvarkos tyrime dalyvavę darbdavio ir darbuotojų atstovai gali apskųsti teismui arba Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatuose nustatyta tvarka vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui.

13. Ginčytinus klausimus, susijusius su profesinės ligos diagnozės nustatymu, sprendžia Centrinė darbo medicinos ekspertų komisija. Jos nuostatus ir sudėtį tvirtina Sveikatos apsaugos

ministerija. Pareiškėjai, nesutikę su Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijos sprendimu, turi teisę kreiptis į teismą.

14. Ūmias profesines ligas, dėl kurių mirė 3 ir daugiau darbuotojų, tiria komisija, kurios pirmininkas – vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, nariai – Lietuvos Respublikos vyriausiojo gydytojo higienisto pavaduotojas, Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio (inspektavimo) skyriaus viršininkas bei po vieną Valstybinės darbo inspekcijos ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinės įstaigos atstovą. Tyrime dalyvauja darbdavio ir darbuotojų atstovai.

15. Nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimo metu Valstybinės darbo inspekcijos skirtos ekspertizės, kurias atlieka ne valstybinės įstaigos, apmokamos Valstybinei darbo inspekcijai šiam tikslui skirtomis lėšomis.

74 straipsnis. Nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimo aktų saugojimas ir apskaita

1. Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo aktai įteikiami nukentėjusiam darbuotojui arba jo interesams atstovaujančiam asmeniui, darbdaviui, Valstybinei darbo inspekcijai, draudimo įstaigai, kurioje nukentėjusysis apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Sunkių ir mirtinių nelaimingų atsitikimų darbe atvejais Valstybinė darbo inspekcija nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo medžiagą perduoda prokuratūrai.

2. Profesinių ligų tyrimo aktai įteikiami nukentėjusiam darbuotojui arba jo interesams atstovaujančiam asmeniui, darbdaviui, Valstybinei darbo inspekcijai ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai, draudimo įstaigai, kurioje nukentėjusysis apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

3. Visų ištirtų nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo aktai, taip pat profesinių ligų tyrimo aktai registruojami ir įtraukiami į apskaitą Valstybinėje darbo inspekcijoje atitinkamai Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka. Profesinės ligos taip pat registruojamos Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinėje įstaigoje, Valstybiniame profesinių ligų registre Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų bei Valstybinio profesinių ligų registro nuostatų nustatyta tvarka.

4. Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo aktai ir tyrimo medžiaga, profesinių ligų tyrimo aktai ir tyrimo medžiaga saugomi įmonėje, kur įvyko nelaimingas atsitikimas ar buvo užregistruota profesinė liga, ir Valstybinėje darbo inspekcijoje vadovaujantis Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytais dokumentų saugojimo terminais.

5. Visi nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos įmonėje registruojami atitinkamai Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka.

V DALIS

EKONOMINĖS PRIEMONĖS, SKATINANČIOS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GERINIMĄ. ATSAKOMYBĖ UŽ DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS REIKALAVIMŲ PAŽEIDIMUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

IX SKYRIUS

EKONOMINĖS PRIEMONĖS IR ATSAKOMYBĖ

PIRMASIS SKIRSNIS EKONOMINĖS PRIEMONĖS

75 straipsnis. Darbuotojų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas

1. Darbdaviai privalo drausti darbuotojus nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu.

2. Kolektyvinėse sutartyse, kolektyviniuose susitarimuose gali būti numatytas papildomas darbuotojų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimas.

76 straipsnis. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokų dydžio diferencijavimas

Atsižvelgiant į nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas bei profesinės rizikos veiksnius, ekonominės veiklos sritims nustatomos diferencijuotos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos.

ANTRASIS SKIRSNIS

ATSAKOMYBĖ UŽ DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TEISĖS AKTŲ REIKALAVIMŲ PAŽEIDIMUS. ŽALOS ATLYGINIMAS

77 straipsnis. Darbdavių ir darbuotojų atsakomybė

1. Darbdavys, kuris savo veikimu ar neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ir tuo neužtikrino saugių ir sveikų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

2. Darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba darbdavio atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdavys negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės.

3. Darbdavys neatsako už nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ar iš darbo.

4. Darbdavio atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą gali būti sumažinta įvertinus priemones, kurių darbdavys ėmėsi šio įstatymo 36 straipsnio nustatyta tvarka.

5. Darbuotojui, kuris pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ar įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus, su kuriais buvo supažindintas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

78 straipsnis. Atlyginimas darbuotojui už pakenkimą sveikatai

1. Darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas ir kiti įstatymai.

2. Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat išlaidas, susijusias su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija, atlygina darbdavys. Minėtų išlaidų apmokėjimo ir žalos atlyginimo sumos turi būti ne mažesnės, negu nustatyta Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme.

79 straipsnis. Išmokos, darbuotojui mirus dėl nelaimingo atsitikimo darbe

Darbuotojui mirus dėl nelaimingo atsitikimo darbe, pripažinto draudiminiu įvykiu, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatytiems asmenims mokamos šio draudimo išmokos.

80 straipsnis. Administracinės baudos už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus

Valstybinė darbo inspekcija už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimus skiria įstatymų nustatytas baudas teisės aktų reikalavimus pažeidusiems darbdaviui ir darbuotojui.

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

81 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė

Kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija. Valstybinės darbo inspekcijos funkcijas, teises ir atsakomybę nustato Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.

82 straipsnis. Ginčų nagrinėjimo tvarka

1. Ginčai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų taikymo ar jų pažeidimų nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka.

2. Kolektyviniai darbo ginčai (konfliktai) dėl darbuotojų saugos ir sveikatos sprendžiami Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo nustatyta tvarka.

83 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės įmonėje atskaitomybė

1. Įmonės pagal Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso duomenis pildo statistinės atskaitomybės formą. Joje nurodomos darbo vietos, kuriose darbo aplinkos veiksniai neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytų leistinų ribinių dydžių, taip pat nurodomi nelaimingi atsitikimai darbe, profesinės ligos bei darbo vietos, kuriose naudojami potencialiai pavojingi įrenginiai.

2. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės statistinės atskaitomybės formą ir rodiklius nustato Vyriausybė.

84 straipsnis. Tarptautinis bendradarbiavimas

Lietuvos Respublikos tarptautinis bendradarbiavimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje grindžiamas atitinkamais Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktais, kitais tarptautiniais dokumentais.

85 straipsnis. Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų taikymas Lietuvos Respublikoje

Rengiant Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, taikomos Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatos, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, kurios nustatyta tvarka ratifikuotos Lietuvos Respublikoje, nuostatos, taip pat atsižvelgiama į Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijas.

86 straipsnis. Įstatymo 15 straipsnio 3 dalies, 29 straipsnio ir 69 straipsnio 6 dalies galiojimas

1. Šio įstatymo 15 straipsnio 3 dalis įsigalioja nuo 2001 m. liepos 1 d.
2. Šio įstatymo 29 straipsnis galioja iki 2005 m. gruodžio 31 d.
3. Žmonių saugos darbe įstatymo 69 straipsnio 6 dalis galioja iki 2001 m. sausio 1 d.

87 straipsnis. Įstatymo 79 straipsnio taikymas

Šio įstatymo 79 straipsnio nuostatos yra taikomos nuo Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo įsigaliojimo dienos.

88 straipsnis. Pasiūlymai Vyriausybei

Įsigaliojus šiam įstatymui, Vyriausybė:

- 1) iki 2001 m. vasario 1 d. patvirtina Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatus ir Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatus;
- 2) nustato darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, patvirtintų įgyvendinant Seimo 1993 m. spalio 7 d. nutarimą Nr. I-267 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 88 straipsnyje nurodytų straipsnių įgyvendinimo“ (Žin., 1993, Nr. 55-1065; 1994, Nr. 88-1671), pakeitimų ir papildymų, taip pat kitų šio įstatymo straipsniuose nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, kuriuos tvirtina ministrai, įsigaliojimo terminus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS

ALGIRDAS BRAZAUSKAS

Pakeitimai:

1.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [I-628](#), 94.11.03, Žin., 1994, Nr. 88-1669 (94.11.16)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO PAKEITIMO IR PAPILDYMO

2.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [I-1326](#), 96.05.07, Žin., 1996, Nr. 50-1195 (96.05.29)

LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO 1, 15, 28, 29, 35, 36, 42, 68 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS

3.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [VIII-368](#), 97.07.01, Žin., 1997, Nr. 67-1658 (97.07.16)

LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO 79 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS

Šis įstatymas įsigalioja nuo 1997 m. rugsėjo 1 d.

4.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [VIII-561](#), 97.12.09, Žin., 1997, Nr. 117-3001 (97.12.24)

LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO 73 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS

5.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [VIII-1762](#), 00.06.27, Žin., 2000, Nr. 57-1678 (00.07.14)

ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO 43 STRAIPSNIO PAPILDYMO ĮSTATYMAS

6.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [VIII-2063](#), 2000 10 17, Žin., 2000, Nr. 95-2968 (2000 11 08)

ŽMONIŲ SAUGOS DARBE ĮSTATYMO PAKEITIMO ĮSTATYMAS

Nauja įstatymo redakcija (pakeistas įstatymo pavadinimas)

7.

Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas

Nr. [IX-997](#), 2002-06-27, Žin., 2002, Nr. 72-3012 (2002-07-17)

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS ĮSTATYMO 45 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS

*** Pabaiga ***

Redagavo: Aušrinė Trapinskienė (2002-07-17)

autrap@lrs.lt