**(Paraiškos dėl dalyvavimo Nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimo konkurse forma)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(paraišką teikiančios įmonės, įstaigos (toliau kartu – įmonė) pavadinimas)

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

A. Vivulskio g. 11

03610 Vilnius

**PARAIŠKA**

**DĖL DALYVAVIMO NACIONALINIO ATSAKINGO VERSLO APDOVANOJIMO KONKURSE 2024 METAIS**

**METŲ DARBOVIETĖ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(data)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(vieta)

**1. Bendrieji duomenys**

Kodas

Adresas

Miestas ir pašto indeksas

Telefonas (su tarpmiestiniu kodu)

Elektroninis paštas

Interneto puslapis

Įmonės, kuri teikia paraišką, kategorija[[1]](#footnote-1)

|  |
| --- |
| **2. Informacija apie pareiškėją**  Darbuotojų skaičius  Veiklos apibūdinimas  Kontaktinis asmuo (vardas, pavardė, elektroninis paštas, telefonas) |

**ISO 26000 standartas yra esmines socialinės atsakomybės sritis apimantis standartas**, pateikiantis rekomendacijas organizacijos valdymo, žmogaus teisių, darbo praktikos, aplinkos, sąžiningos veiklos praktikos, vartotojų klausimų, bendruomenės įtraukimo ir plėtros srityse.

**Šis standartas, be kita ko, rekomenduoja**:

1. Vystyti strategiją ir tikslus, atspindinčius SA įsipareigojimus; rodyti vadovybės įsipareigojimą ir atskaitomybę; kurti kultūrą, kurioje taikomi SA principai; efektyviai naudoti išteklius; derinti organizacijos ir suinteresuotų šalių poreikius;
2. Tiekti produktus ir paslaugas, kurios yra saugios naudotojams, jų nuosavybei ir aplinkai; įvertinti sveikatos ir saugos įstatymų, reglamentų, standartų ir kitų specifikacijų pakankamumą sprendžiant su sveikatos ir saugos aspektais susijusius klausimus; kuriant produktą vengti kenksmingų cheminių medžiagų;
3. Konsultuotis su bendruomenei atstovaujančiomis grupėmis; remti kultūrines veiklas, vertinti vietines kultūras ir tradicijas; dalyvauti vietinėse ir nacionalinėse gebėjimų lavinimo programose; ypatingą dėmesį skirti pažeidžiamų grupių įsidarbinimui ir gebėjimų formavimui; skatinti sveiką gyvenimo būdą, neskatinti nesveikų produktų ar medžiagų vartojimo;
4. Nekurti santykių su partneriais, kurie pažeidžia žmogaus teises vykdomo darbo kontekste; nediskriminuoti darbuotojų, partnerių, klientų, suinteresuotų šalių, narių ir visų kitų, su kuo yra susijusi ir kam daro poveikį;
5. Suteikti orias darbo sąlygas (darbo užmokestis, atlyginimas už viršvalandžius, darbo valandos, poilsis, mokamos kasmetinės atostogos, sveikata ir darbo sauga, motinystės apsauga, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas); mokėti vienodą atlygį už tos pačios vertės darbą; netrukdyti darbuotojams dalyvauti kolektyvinėse derybose; suteikti galimybę visiems darbuotojams ugdyti savo gebėjimus, mokytis, daryti karjerą; sukurti programas, kurios prisideda prie sveikatos gerinimo ir gerovės didinimo;
6. Nustatyti savo sprendimų ir veiklų aspektus ir poveikius aplinkai; diegti priemones, kuriomis palaipsniui mažinama tarša ir neigiamas poveikis aplinkai; viešai atskleisti reikšmingus naudojamų ir išskiriamų toksiškų ir pavojingų medžiagų kiekius;
7. Nustatyti korupcijos keliamas rizikas, įdiegti politikas ir praktikas, kurios naikina korupciją ir turto prievartavimą; didinti darbuotojų, jų atstovų, rangovų, tiekėjų sąmoningumą korupcijos ir jos prevencijos klausimais, konkurencijos įstatymų laikymosi, konkurencijos svarbos klausimais; užtikrinti, kad darbuotojams ir jų atstovams būtų mokamas tinkamas ir tik už teisėtas paslaugas atlyginantis darbo užmokestis; sukurti efektyvią kovos su korupcija sistemą.

**3. Įmonių socialinės atsakomybės (toliau – ĮSA) veiklų ir (ar) iniciatyvų, susijusių su nominacija[[2]](#footnote-2), kuriai teikiama paraiška, apibūdinimas pagal vertinimo kriterijus**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Vertinimo kriterijai** | **Įmonėje vykdoma socialinės atsakomybės politika pagal pateiktus vertinimo kriterijus, pavyzdžiai** | **Maksimalus galimas balas** | **Komisijos nario skirtas balas** |
| 3.1. ĮSA politika, ĮSA sričių nustatymas įmonėje. Ar pagrindinės ĮSA tematinės sritys buvo nustatytos įmonėje? Pavyzdžiui:  a) Ar įmonė turi politiką, kuri apima aplinkosaugos, žmogaus teisių, darbų saugos ir sveikatos, informacijos apsaugos, antikorupcijos ir skaidrumo, tiekėjų grandies atsakomybės, papildomų, nei nustatyta teisės aktuose, socialinės garantijų įmonės darbuotojams ir / ar kitus klausimus? Kokie konkretūs klausimai yra nustatyti?  b) Ar jūsų įmonė organizuodama savo veiklą vadovaujasi vienu ar keliais toliau nurodytais ar kitais nepaminėtais socialinės atsakomybės principais, tarptautinėmis gairėmis ar standartais, pavyzdžiui:   * Socialinės atsakomybės gairių standartas ISO 26000; * Visuotinė atskaitingumo iniciatyva (angl. Global Reporting Initiative, GRI); * Jungtinių Tautų (JT) Pasaulinis susitarimas (angl. UN Global Compact, GC); * JT Atsakingo investavimo principai (angl. UN Principles of Responsible Investment, UNPRI); * Darnumo valdymo brandos ir integracijos vertinimas (angl. CSR Europe Materiality and Integrity assessment tool, MIA); * Aplinkosauginės, socialinės ir valdysenos atskleidimas (angl. Environmental Social Governance, ESG); * Socialinės atsakomybės standartas SA 8000; * Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) gairės daugiašalėms įmonėms; * Darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standartas ISO 45001; * Kokybės vadybos standartas ISO 9001; * Kita. |  | 2 |  |
| 3.2. ĮSA politikos socialiniai aspektai, santykiai su darbuotojais.  a) Ar taikomos lanksčios darbo organizavimo formos, pavyzdžiui:   * individualus darbo laikas; * sudaromos galimybės dirbti nuotoliniu būdu; * fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis darbuotojas turi būti darbovietėje, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų; * ne visas darbo laikas; * kita.   b) Ar darbo aplinka yra pritaikyta asmenims su negalia? Kaip?  c) Ar įmonės kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse ar kituose dokumentuose numatytos papildomos teisės aktuose nenurodytos socialinės garantijos?  d) Kokiais būdais įmonėje sprendžiami kylantys skundai, ginčai su darbuotojais?  e) Kokie darbuotojų tyrimai vykdomi Jūsų įmonėje (jeigu vykdomi), pavyzdžiui, darbuotojų kompetencijų tyrimai, darbuotojų pasitenkinimo tyrimai, darbuotojų įsitraukimo tyrimai, darbuotojų komunikacijos tyrimai ar kt.?  f) Ar įmonėje taikoma moterų ir vyrų lygių galimybių (lygybės) politika, vykdoma priekabiavimo dėl lyties ir psichologinio priekabiavimo prevencijos, smurto prevencijos ir seksualinio priekabiavimo prevencijos politika? Kokios nuostatos jose nustatytos?  g) Kokiais kriterijais vadovaujantis Jūsų įmonėje nustatomas darbo užmokestis? Kaip užtikrinate, kad už tokį patį ir vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darboužmokestis vyrams ir moterims? Ar vykdote vienodo darbo užmokesčio mokėjimo savo įmonėje stebėseną?  h) Ar įmonė taiko papildomas nei reikalauja teisės aktai saugą darbe užtikrinančias priemones?  i) Ar įmonės strategijoje, veiklos planuose apibrėžtos darbuotojų skatinimo / motyvavimo sistemos, priemonės?  j) kiek procentų darbuotojų dalyvavo mokymuose per metų laikotarpį iki paraiškos pateikimo?  k) kaip dažnai ir pagal kokius kriterijus vyksta darbuotojų vertinimo procesas?  l) Ar Jūsų įmonė teikia pagalbą karo Ukrainoje pabėgėliams, nuo karo nukentėjusiems ar kare dalyvaujantiems? Kokią?  m) Ar darbdavys įdarbina jaunus asmenis (iki 18 metų) ir moksleivius jų atostogų laiku ir / ar laisvu nuo pamokų metu? Kiek tokių asmenų per metus yra įdarbinęs?  n) Kita. |  | 4 |  |
| 3.3. Darbuotojų / suinteresuotų grupių įtraukimas (socialinis dialogas): ar konsultuojamasi su darbuotojais / suinteresuotomis grupėmis?  Kaip tai vyksta ir kaip dialogo rezultatai integruojami į verslo sprendimus? Pavyzdžiui:  a) Kaip dažnai vyksta administracijos susitikimai su darbuotojų atstovais?  b) Ar įmonėje yra kolektyvinė sutartis? Kokie dalykai joje suderėti?  c) Ar darbuotojai įtraukiami į įmonės sprendimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis, funkcijomis ir kitų sprendimų, turėsiančių įtakos darbuotojams, priėmimą?  d) Ar jūsų įmonėje veikianti profesinė sąjunga, darbo taryba ar kiti darbuotojų atstovai galėtų pateikti rekomendaciją apie Jūsų įmonę? |  | 2 |  |
| 3.4. ĮSA veiklos rezultatų vertinimas ir atskaitomybė. Ar vykdoma šių veiksmų atlikimo stebėsena? Ar įvertinimas ir atsiliepimai integruojami į ateities planus? Pavyzdžiui:  a) Ar įmonėje yra rengiama socialinės atsakomybės ataskaita?  Ar rengiant šią ataskaitą atsižvelgiama į ĮSA ataskaitoms rengti skirtą standartą „Pasaulinės ataskaitų rengimo iniciatyvos ataskaita“ („Global Reporting Initiative“)?  b) Kokios sritys šiose ataskaitose yra vertinamos ir kaip vertinamos, kokių rezultatų siekiama, ar pavyksta juos pasiekti?    c) Ar ši ataskaita yra viešai skelbiama Jūsų įmonės interneto puslapyje?  d) Ar įmonėje yra asmenys, atsakingi už socialinę atsakomybę? |  | 2 |  |
| **Iš viso:** | | 10 | ... |

Įmonės atstovo pareigos, vardas, pavardė, parašas

1. Kiekviena iš Apdovanojimo nominacijų skirstoma į 3 kategorijas, atskirai apdovanojant: labai mažas ir mažas įmones (iki 49 darbuotojų), vidutines įmones (nuo 50 iki 249 darbuotojų), kaip numatyta Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymo 3 straipsnyje, ir dideles įmones (nuo 250 darbuotojų), veikiančias Lietuvoje. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kiekvienai nominacijai paraiška turi būti užpildyta pagal penkis vertinimo kriterijus – pagrindinius klausimus. Kartu su paraiška pretendentai savo nuožiūra ir iniciatyva gali pateikti papildomus dokumentus. [↑](#footnote-ref-2)