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

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

(paraišką teikiančios įmonės pavadinimas)

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

A. Vivulskio g. 11

03610 Vilnius

**PARAIŠKA**

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

**SAUGUMĄ IR PALANKIAUSIĄ EMOCINĘ APLINKĄ KURIANTI ĮMONĖ**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Darbuotojų gerovė** (angl. well-being at work / workplace well-being / employees‘ well-being) suprantama kaip reiškinys, kai dirbantys žmonės savo darbą suvokia kaip prasmingą ir teikiantį pasitenkinimą dirbant saugioje, sveikoje, kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje darbo aplinkoje.  **Kaip teigia Tarptautinė darbo organizacija (TDO),** gerovėyra dar viena koncepcija, susijusi su visais darbinio gyvenimo aspektais. Ji apima saugias ir sveikas darbo aplinkos sąlygas, tai, kaip darbuotojai jaučiasi savo darbo aplinkoje, darbo aplinkos klimatą ir darbo organizavimą. Darbuotojų gerovė yra svarbus ilgalaikio organizacijos efektyvumo veiksnys.  **Galimi darbuotojų gerovės elementai:**   * Darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankios organizacijos kultūros kūrimas ir palankių darbo sąlygų diegimas; * Darbuotojų emocinės gerovės (emocinės aplinkos) kūrimas ir diegimas; * Darbuotojų motyvacijos kūrimas ir diegimas.   Pastaba. Įmonės veiksmai skatinant ir motyvuojant darbuotojus laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų turi būti savanoriški, o ne remiami teisės aktų pagrindais. | | | |
| **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 ĮSA tematinės sritys – darbo kultūros ir darbuotojų gerovės, saugios ir sveikos aplinkos darbuotojams skatinimas, buvo nustatyta įmonėje? Pavyzdžiui:  a) Ar įmonė turi politiką, kuri apima organizacinę kultūrą, psichologinio smurto darbe prevenciją, naujų darbuotojų įvedimo ir adaptacijos, lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, atlygio politiką, darbuotojų motyvavimą, profesinį augimą ir tobulėjimą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, papildomas naudas, darbuotojų teisių užtikrinimą? Kokie konkretūs aspektai yra nurodyti / aprašyti?  b) Kokiais būdais su šia politika supažindinami darbuotojai?  c) 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.   d) Ar įmonėje konsultuojamasi su darbuotojais ar darbuotojų atstovais rengiant ir peržiūrint politiką ar kitą dokumentą dėl darbo kultūros ir darbuotojų gerovės aspektų esamos būklės ir galimo jos tobulinimo. Kaip vyksta konsultacijos? |  | 1,5 |  |
| 3.2. Įmonės darbo kultūra ir darbuotojų gerovė. Kokios priemonės yra taikomos Jūsų įmonėje, kurios padėtų užtikrinti tinkamą darbo kultūrą ir gerą emocinį klimatą įmonėje, pavyzdžiui:  a) Ar įmonėje taikomos darbo sąlygos leidžia darbuotojams atlikti savo funkcijas tokiu būdu, kad būtų užtikrinta galimybė jiems pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pavyzdžiui:   * sudaromos galimybės lanksčiai organizuoti darbo laiką, pvz., nuotolinis darbas, lankstus ar individualus darbo laiko grafikas, ne visas darbo laikas; * atsižvelgiama į individualius darbuotojo poreikius, pvz., mokymasis, šeimos poreikiai, negalia, religiniai, etniniai, kultūriniai ypatumai, sveikatos problemos; * taikomos kitos priemonės.   b) Ar Jūsų įmonė imasi priemonių, kuriomis būtų siekiama mažinti stresą darbe ir prisidėti prie darbuotojų emocinės sveikatos stiprinimo? Kokių?  c) Ar Jūsų įmonėje yra vykdomos šviečiamojo pobūdžio priemonės, siekiant galimų konfliktų ir kitų veiksnių, galinčių turėti neigiamą įtaką emocinei aplinkai, prevencijos? Kokios?  d) Ar Jūsų įmonėje vykdomi tyrimai, kurių tikslas – išsiaiškinti emocinio klimato darbe situaciją ir, esant poreikiui, ją koreguoti, tobulinti, pavyzdžiui, darbuotojų pasitenkinimo tyrimai ar kt.? Ar po atliktų tyrimų, esant poreikiui, yra imamasi konkrečių veiksmų, kuriais būtų reaguojama į atliktų tyrimų rezultatus ir siekiama pagerinti situaciją? Kokių?  e) Ar įmonėje vykdoma lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais, priekabiavimo dėl lyties ir psichologinio priekabiavimo prevencijos, smurto prevencijos ir seksualinio priekabiavimo prevencijos politika? Kokiu būdu tai vykdoma?  f) Ar įmonėje sudaromos galimybės darbuotojams anoniminiu ar kitu būdu pranešti apie patiriamą neigiamą atmosferą ar kitu būdu pasikalbėti su darbdaviu, jeigu iškyla pavojus darbuotojo emocinei sveikatai? Kokios galimybės sudaromos?  g) Kokiais būdais Jūsų įmonėje yra sprendžiamos probleminės situacijos, susijusios su darbuotojų emocine sveikata, iškilusiais konfliktais ir pan.?  h) Ar įmonėje periodiškai vykdomi motyvaciniai pokalbiai su darbuotojais?  i) Ar įmonėje motyvacinės priemonės formuojamos, atsižvelgus į darbuotojų nuomonę?  j) Kokios darbuotojų skatinimo / motyvavimo priemonės taikomos?  k) Ar įmonė turi pasirašiusi kolektyvinę sutartį? Jei taip, ar šioje sutartyje yra numatyti susitarimai, prisidedantys prie gerovės darbe kūrimo, kokie?  l) Kokių papildomų priemonių / veiksmų ėmėsi darbdavys įgyvendinant nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojusius Darbo kodekso reikalavimus dėl smurto ir priekabiavimo, įskaitant psichologinio smurto, darbe prevencijos?  m) Kita. |  | 4 |  |
| 3.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos skatinimas ir konsultacijos su darbuotojais ar jų atstovais:  a) Ar įmonė turi darbuotojų saugos ir sveikatos politiką ar kitą dokumentą dėl saugios ir sveikos aplinkos skatinimo? Kokie aspektai joje yra nurodyti? Kiek metų turi tokią politiką?  b) Ar įmonėje konsultuojamasi su darbuotojais ar darbuotojų atstovais rengiant ir peržiūrint politiką ar kitą dokumentą dėl saugios ir sveikos aplinkos skatinimo?  c) Kaip dažnai peržiūrima ir atnaujinama saugios ir sveikos aplinkos darbuotojams skatinimo politika? Kas įmonėje atsakingas už tai (pvz., įmonės vadovas, jo įgaliotas asmuo, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba ar specialistas)?  d) Ar darbuotojai teikia pasiūlymų dėl saugios ir sveikos aplinkos darbuotojams skatinimo politikos tobulinimo? Kokia apimtimi atnaujinant šią politiką atsižvelgiama į darbuotojų pateiktą nuomonę ar pasiūlymus?  e) Ar įmonė turi pasirašiusi kolektyvinę sutartį? Jei taip, ar šioje sutartyje yra numatyti susitarimai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo, kokie?  f) Kokios darbuotojų skatinimo laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų priemonės taikomos Jūsų įmonėje?  Kurios priemonės labiausiai skatina ir motyvuoja darbuotojus? Kurios priemonės priimtiniausios darbuotojams, t. y. darbuotojai labiausiai dalyvauja jas įgyvendinant?  g) Ar registruojate įvykusius incidentus?  h) Ar įmonė skatina darbuotojus pranešti apie kiekvieną įvykį? Kokiu būdu? |  | 3 |  |
| 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 įmonės rengiamoje socialinės atsakomybės ataskaitoje ar kitu būdu yra įvertinama, ar įmonėje darbuotojams buvo sudarytos palankios darbo sąlygos ir palanki emocinė aplinka bei kokie veiksmai buvo įgyvendinti bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais?  b) Ar įmonės rengiamoje socialinės atsakomybės ataskaitoje ar kitu būdu yra įvertinami bendradarbiavimo su darbuotojais ir jų atstovais rengiant ir įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos politiką ar kitą dokumentą dėl saugios ir sveikos aplinkos skatinimo aspektai?  c) Ar įvertinama, ar įmonėje pagerėjo darbuotojų saugos ir sveikatos būklė? Kaip dažnai atliekamas toks vertinimas?  d) Ar atsižvelgiant į šios ataskaitos ar kitais būdais gautų duomenų rezultatus, yra imamasi konkrečių priemonių, pavyzdžiui, priimamas sprendimas nuo tam tikro laikotarpio atlikti tam tikrus pakeitimus, kurie leistų užtikrinti geresnę emocinę aplinką, palankesnes darbo sąlygas, saugesnes darbo sąlygas, gerinti bendradarbiavimą su darbuotojais, jų įtraukimą sprendžiant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus ir pan.? Kokių? |  | 1,5 |  |
| **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)