

Valstybės įmonės Lietuvos oro uostų 2019 SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ATASKAITA



1
2
3
4
5

Būti pagrindiniais šalies oro vartais ir jungti Lietuvą su pasauliu – tai didelis ir rimtas įsipareigojimas. Kasdien siekiame ne tik gerinti teikiamų paslaugų kokybę, bet ir būti pavyzdžiu, kuriant pridėtinę vertę visuomenei bei valstybei. Lietuvos oro uostai kasmet kelia ambicingus tikslus, tačiau tuo pat metu prisiima visišką atsakomybę – mes žinome, kad geriausi rezultatai pasiekiami tik dirbant darnoje su komanda, mus supančia aplinka ir visa planeta. Džiaugiamės, jog praėjusiais metais tikslingai gyvenome ir dirbome šia kryptimi, todėl šiandien galime pasidžiaugti didžiausiais atradimais ir pasiekimais, kurie užfiksuoti 2019-ųjų socialinės atsakomybės ataskaitoje.

Lietuvos oro uostai pastaraisiais metais ir toliau vadovavosi darnaus vystymosi principais, kuriuos drauge su kitais pasaulio

oro uostais tarptautiniu lygmeniu deklaravo ir pradėjo diegti dar 2016-aisiais. Visuose veiklos etapuose pagrindiniai šalies oro vartai stengiasi integruotai valdyti ir suderinti ekonominius, socialinius ir aplinkosauginius veiksnius. 2019-aisiais itin daug dėmesio ir pastangų buvo telkiama triukšmo valdymo temai, stiprinama žmogiškųjų išteklių ir personalo valdymo politika, įgyvendintos naujos socialinės iniciatyvos, skatinama kova su korupcija ir kyšininkavimu.

Be to, praėjusiais metais nuosekliai dirbome savo keleivių vardan, siekdami visiems užtikrinti vienodas galimybes: tinkamas oro uostų paslaugas ir komfortiškas keliones. Smarkiai sustiprinome neįgaliesiems pritaikytą infrastruktūrą, todėl pernai ribotos judėsenos keliautojų skaičius Vilniaus, Kauno ir Palangos oro vartuose išaugo apie 36 proc.

Esu tikras, kad nuoseklus mūsų augimas, kasmet vis ryškesni rezultataiirstiprėjantisLietuvosorouostųvaidmuopasauliniame aviacijos kontekste – tai visos įmonės ir, svarbiausia, jos darbuotojų indėlis. Džiaugiuosi, kad jie nestokoja ryžto bei drauge siekia Lietuvos oro uostų tikslų, žengiant darnaus vystymosi keliu. Nepamiškime, jog šis kelias – tai ir iššūkis, ir galimybė. Nuo mūsų visų priklauso, kokį pėdsaką paliksime ne tik skrosdami dangų, bet ir dirbdami ant žemės.



Lietuvos oro uostų
generalinis direktorius
Marius Gelžinis

Lietuvos oro uostai pastaraisiais metais ir toliau vadovavosi darnaus vystymosi principais, kuriuos drauge su kitais pasaulio oro uostais tarptautiniu lygmeniu deklaravo ir pradėjo diegti dar 2016-aisiais.



Turinys

1	Įmonių socialinė atsakomybė	4
2	Aplinkos apsauga	5
3	Socialiniai ir personalo klausimai	9
4	Žmogaus teisių užtikrinimas	15
5	Kovos su korupcija ir kyšininkavimu klausimai	19

1

2

3

4

5

1. Įmonių socialinė atsakomybė

VĮ Lietuvos oro uostai siekį tarptautiniu lygmeniu vadovautis darnaus vystymosi principais deklaravo 2016 m. spalio 31 d. Oro uostų tvarumo deklaracijoje, pasirašytoje kartu su kitais tarptautiniais oro uostais – Čikagos, Dalaso, Romos, Amsterdamo Šipholio, Niujorko Džono F. Kenedžio (JFKIAT), Londono Hitrou, Londono Getviko ir kitais. Pagrindinis šios deklaracijos siekis – stiprinti tvarių ir atsparių oro uostų sistemą

visame pasaulyje bendradarbiavimu, skaidrumu, inovacijomis ir dalyvavimu.

LOU pozicija – savo veikloje vadovautis darnaus vystymosi (angl. *sustainability*) principais ir integruotai valdyti bei suderinti ekonominius, socialinius ir aplinkosauginius veiksnius – taip pat buvo įtvirtinta LOU Strateginiame veiklos pla-

ne. Patys bendriausi darnaus vystymosi tikslai yra patvirtinti Jungtinių Tautų Organizacijoje (toliau – JTO). 2015 m. rugsėjo 25 d. šiuos tikslus JTO narės, tarp jų ir Lietuva, įsipareigojo įgyvendinti per ateinančius 15 metų – iki 2030-ųjų. 17 darnaus vystymosi tikslų nukreipti į tris pagrindinius aspektus – ekonominį, socialinį ir aplinkosauginį. LOU, atsižvelgdami į vykdomą veiklą, išskiria sritis, kuriose daro poveikį:

1 LENTELĖ. LOU sritys, kuriose daromas poveikis

			
Sritis:	APLINKOSAUGINĖ	SOCIALINĖ	EKONOMINĖ IR TEISINĖ
Poveikio laukas:	<ul style="list-style-type: none"> • Triukšmas • Poveikis gruntui ir gruntiniam vandeniui • CO2 • Atliekos 	Tikslinių grupių (klientai, darbuotojai, aplinkinės bendruomenės, partneriai): <ul style="list-style-type: none"> • Socialinė gerovė • Žmogaus teisių užtikrinimas 	Kova su korupcija ir kyšininkavimas

LOU atsižvelgdama į šias sritis ir plėtodama savo socialinę atsakomybę remiasi JTO Darnaus vystymosi tikslų standartais (angl. *UN Sustainable Development Goals, sutr. SDG*).

Iš JTO iškeltų 17 darnaus vystymosi tikslų, LOU koncentruojasi ties 10, įgyvendindami konkrečias įmonės socialinės atsakomybės iniciatyvas aplinkosaugos, darbuotojų ir socialinės, žmogaus teisių bei kovos su korupcija ir kyšininkavimo srityse.



2. Aplinkos apsauga

(© JTO)



2.1. Įmonės politikos aplinkosaugos srityje

Pagrindiniai dokumentai, kuriais vadovaujasi Įmonė, veidama šioje srityje, yra:

1. 2015 m. gruodžio mėnesį Įmonės Vilniaus filialo direktoriaus patvirtinta Vilniaus oro uosto aplinkosaugos politika;
2. 2018 m. sausio 8 d. Įmonės generalinio direktoriaus patvirtinta Lietuvos oro uostų aplinkosaugos strategija 2018–2028 m. (toliau – Aplinkosaugos strategija).

Aplinkosaugos strategija Įmonė siekia stebėti ir gerinti Įmonės aplinkosauginę situaciją septyniose srityse: triukšmo, energijos ir klimato kaitos, gamtinių išteklių, atliekų, laukinės

gamtos ir bioįvairovės, bendruomenės ir komunikacijos bei aplinkosaugos valdymo. Kadangi Aplinkosaugos strategija sudaryta dešimties metų laikotarpiui, kasmet bus nusprendžiama, kuriems tikslams Įmonė skirs daugiausia dėmesio. Aplinkosaugos strategijoje įtvirtintų tikslų pasiekimui įvertinti yra nustatomas KPI (angl. *key performane indicator*), kuris įtraukiamas į Įmonės Plėtros departamento arba netgi ir į Įmonės metinių KPI sąrašą.

2019 m. buvo skirti daugiausia triukšmo valdymo temai, kuri išliks tokia pat svarbi ir 2020 m. – du iš numatomų KPI aplinkosaugai yra susiję su triukšmu.

Be tvaraus ir subalansuoto požiūrio į aplinką bei oro uostų veiklos sąlygojamą poveikį aplinkai, neįmanoma ne tik oro uostų plėtra, bet ir šiuo metu vykdomos veiklos palaikymas.

Oro uostams keliamas pagrindinis tikslas – pasiekiamumas, kurio įgyvendinimas nulemia augantį skrydžių bei keleivių skaičių, infrastruktūros plėtrą bei dar didesnes aplinkosaugines pasekmes. Oro uostai yra strateginis ir labai gerai matomas objektas, kurio veiklos aplinkosauginius aspektus reglamentuoja ne tik Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktai, tačiau ir Tarptautinės civilinės aviacijos organizacijos dokumentai, industrijos standartai, o oro uostų veiklą stebi tiek nevyriausybinės organizacijos, tiek visuomenė. Tokiomis aplinkybėmis, siekdama būti aplinkosaugine prasme sąmoninga organizacija ir sėkmingai vykdyti bei plėsti savo veiklą, Įmonė įsipareigojo identifikuoti bei strategiškai spręsti aplinkosauginius klausimus, tuo pačiu siekdama didinti veiklos efektyvumą, taupyti išteklius bei gerinti įvaizdį ir santykius su suinteresuotomis šalimis.

2.2. Rezultatai

Pagrindiniai 2019 m. atlikti darbai ir įgyvendinti projektai aplinkosaugos srityje:

1. LOU aktyviai įsitraukė į savo iniciatyva pradėtą teisės aktų, reglamentuojančių orlaivių keliamo triukšmo lygius ir apsaugą nuo triukšmo poveikio, pakeitimo procesą, kurio rezultatas – 2019 m. birželio 6 d. Seime patvirtinti ir nuo 2020 sausio 1 d. įsigalioję naujas Specialiųjų žemės naudojimo sąlygų įstatymas ir Aviacijos įstatymo pakeitimai, įteisinantys Triukšmo apsauginės zonos (TAZ) nustatymą aplink aerodromus bei prievolę kompensuoti už triukšmą mažinančių priemonių įsirengimą į TAZ patenkančiuose pastatuose. Buvo parengtas poįstatyminis dokumentas – *Perspektyvinių triukšmo žemėlapių rengimo, derinimo, tvirtinimo, viešinimo ir triukšmo mažinimo priemonių įgyvendinimo išlaidų kompensavimo taisyklės* – bei pradėta jo derinimo su institucijomis procedūra.
2. Vykdomas Vilniaus oro uosto triukšmo valdymo planas 2019–2020 m.: 2019 m. įsigaliojo keletas naujų operacinių pakeitimų ir apribojimų, siekiant valdyti orlaivių kelią triukšmą: reikalavimas nakties metu orlaiviams laikytis nustatyto standartinio išskridimo maršruto, kuris nustatytas virš mažai apgyvendintų miesto teritorijų; padidintas reikalavimas aukščiui, kurį pasiekus orlaiviui leidžiama atlikti pirmąjį posūkį; toliau nuo miesto perkeltas taškas, kurį pasiekus orlaiviams leidžiama atlikti pirmąjį posūkį; į rytus nuo tankiai apgyvendintų rajonų pasuktas vienas iš instrumentinio leidimosi maršrutų ir kt.
3. Inicijuotas ir pradėtas vykdyti projektas triukšmo monitoringo sistemų atnaujinimui Kauno ir Palangos oro uostuose: pa-

tvirtintintas projektas bei jo finansavimas, parengta pirkimo techninė specifikacija, atlikti kiti paruošiamieji darbai.

4. Parengtas Vilniaus oro uosto CO2 mažinimo planas ir pasiektas ACI organizacijos *Airport Carbon Accreditation (ACA)* programos 2-asis Reduction lygis; apskaičiuotas dėl Kauno ir Palangos oro uostų veiklos išmetamas CO2 kiekis, parengtos ir akredituoto vertintojo patvirtintos ataskaitos, bei pradėta dalyvauti ACI ACA programos 1-ajame *Mapping* lygyje.
5. Vilniaus, Kauno ir Palangos oro uostuose įvykdytas plačios apimties vandens ir dirvožemio užterštumo tyrimo projektas, kurio metu buvo imami mėginiai tiek iš paviršinių, tiek iš giluminių dirvožemio ir vandens sluoksnių, siekiant nustatyti užterštumą medžiagomis, būdingomis specifinei oro uostų veiklai (ypatingas dėmesys buvo skiriamas užterštumui nuledinimo medžiagomis). Remiantis tyrimo rezultatais, pradėtas vykdyti paviršinių nuotekų surinkimo ir valymo įrenginių Vilniaus oro uoste įrengimo projektas: patvirtintintas projektas bei jo finansavimas, atlikti kiti paruošiamieji darbai.
6. Buvo tęsiamas Kauno oro uosto raketų bazės užterštos teritorijos sutvarkymo (išvalymo) projektas; gautas papildomas finansavimas darbams, kai buvo nustatyta, jog užterštumas ir jo paveiktas teritorijos plotas yra didesnis, nei buvo numatyta teritorijos tvarkymo plane.
7. Parengta Vilniaus miesto savivaldybės triukšmo prevencijos veiksmų plano 2019–2023 m. oro uosto keliamo triukšmo ir jo mažinimo priemonių dalis; dalyvauta derinimo ir viešinimo procedūrose.



2020 m. numatomi darbai::

1. Pradėti triukšmo monitoringo sistemų atnaujinimo Kauno ir Palangos oro uostuose projekto įgyvendinimą.
2. Apskaičiuoti Vilniaus, Kauno ir Palangos oro uostų CO₂ emisijas ir parengti CO₂ stebėsenos ataskaitas, atitinkančias ACI organizacijos *Airport Carbon Accreditation* reikalavimus (VNO – 2 lygiui, KUN ir PLQ – 1 lygiui), bei vykdyti Vilniaus oro uosto CO₂ mažinimo plane numatytas priemones, rengiantis pereiti į ACI organizacijos *Airport Carbon Accreditation* programos 3-ąjį *Reduction* lygį.
3. Kas pusmetį paskelbti naujienlaiškį apie Įmonės aplinkosauginę situaciją ir priemones jos gerinimui bei rezultatus Įmonės internetiniame puslapyje.
4. Įgyvendinti Triukšmo valdymo plane, pasirašytame su VĮ „Oro navigacija“, numatytas priemones, parengti Plano pabaigos ataskaitą ir atnaujintą Planą 2021–2022 m.
5. Pradėti vykdyti nuledinimo medžiagomis užterštų paviršinių nuotekų surinkimo sistemos ir valymo įrenginių Vilniaus oro uoste įrengimo projektavimo ir derinimo darbus.
6. Baigti Kauno oro uosto raketų bazės užterštos teritorijos sutvarkymo (išvalymo) darbus.

2.3. Rodikliai

Aplinkosauga yra labai plati sritis, apimanti visus oro uostų veiklos aspektus, todėl Aplinkosaugos strategijoje numatyta net 10 KPI:

1. 0 gyventojų didžiausio triukšmo zonoje aplink oro uostą, kur triukšmo lygis siekia 70 dBA ir daugiau;
2. nedidėjančios arba mažėjančios viršnorminio triukšmo zonos (kuriose dienos triukšmas viršija 65 dBA, o nakties triukšmas viršija 55 dBA) – KUN ir PLQ atveju zonos praktiškai nedidėja, netgi nesiiimant aktyvių veiksmų; VNO atveju rodiklis tiesiogiai susijęs su 2019–2020 m. triukšmo valdymo plane numatytų priemonių įgyvendinimu, todėl rezultatas bus matomas tik įgyvendinus jame numatytas priemones;
3. mažėjantis energijos sunaudojimas, MJ/PAX (lyginant su praėjusiais metais);
4. kasmet mažėjanti CO₂ emisija vienam keleiviui, kg CO₂/PAX (lyginant su praėjusiais metais) – rodiklis mažėja kasmet: 2014 m. buvo 2,88 kg CO₂/PAX, 2015 m. – 2,52 kg CO₂/PAX; 2016 m. – 2,39 kg CO₂/PAX; 2017 m. – 2,33 kg CO₂/PAX; 2018 m. – 1,77 kg CO₂/PAX.
5. sumažėjęs sunaudojamo vandens kiekis, l/PAX;
6. mažesnis susidarančių atliekų, tenkančių vienam keleiviui, kiekis, kg/PAX;
7. didesnis perdirbamų / antrą kartą panaudojamų atliekų kiekis, proc.;
8. nedidėjantis arba mažėjantis paukščių susidūrimo su orlaiviais įvykių skaičius, tenkantis 1000 skrydžių;
9. pranešimų aplinkosaugine tematika skaičius/metus;
10. susitikimų su suinteresuotosiomis šalimis skaičius/metus.

Aplinkosauga yra labai plati sritis, apimanti visus oro uostų veiklos aspektus, todėl Aplinkosaugos strategijoje numatyta net 10 KPI (angl. *key performane indicator*)

2.4. Pagrindinės rizikos ir jų valdymas

Pagrindinė aplinkosauginė rizika yra susijusi su triukšmu ir išskirtina Vilniaus oro uosto atžvilgiu – ribines vertes viršijantis triukšmas artimiausiose gyvenamosiose teritorijose – ir dėl to galimi oro uosto operacijų apribojimai (pvz., gana realus – skrydžių naktį uždraudimas, kas nulemtų apie 40 proc. pajamų netekimą). Kadangi Vilniaus oro uostui niekada nebuvo nustatyta Sanitarinės apsaugos zona (pagal iki 2020 m. sasuo 2 d. galiojusį reglamentavimą, oro uostams nustatoma teritorijoje, kurioje triukšmas viršija ribines vertes) su atitinkamais apribojimais, aplink oro uostą plėtėsi gyvenamosios teritorijos, daugėjo jose gyvenančių ir triukšmo poveikį jaučiančių žmonių skaičius. Daugėja užklausų ir iš toliau nuo oro uosto esančių teritorijų, kurios nepapuola į viršnorminio triukšmo zonas. Pagrindinės sprendimo kryptys šioms rizikoms suvaldyti:

1. Įsigaliojus naujam teisiniam reglamentavimui, aplink oro uostą bus nustatoma ir registruojama triukšmo apsauginė zona, į kurią patenkantys gyventojai galės likti, tačiau turės galimybę įsirengti papildomas triukšmą izoliuojančias priemones. Šių priemonių kompensavimas bus oro uostų atsakomybė, tačiau tokiu būdu bus užtikrinta tolesnė Vilniaus oro uosto veikla be apribojimų;

2. atnaujinta, techniškai tvarkinga ir patikima triukšmo monitoringo sistema, leidžianti nustatyti ir išnagrinėti triukšmo ribines vertes viršijusius atvejus, nustatyti pažeidėjus ir pan.;
3. parengto bendro su VĮ „Oro navigacija“ triukšmo valdymo plano vykdymas, kurio sėkmingas įgyvendinimas leistų sumažinti viršnorminio triukšmo zonas ir / arba veikiamų gyventojų skaičių.

2.5. Kitos iniciatyvos aplinkosaugos srityje

Įmonės darbuotojai noriai prisideda prie akcijos „Darom“.

Įmonė prie socialinės atsakomybės prisideda ir vykdydama „žaliuosius“ pirkimus – 2019 m. buvo įvykdytas transporto priemonių nuomos pirkimas, kuriuo nustatyti aplinkosaugos reikalavimai automobiliams, pasirinktos hibridinės, elektrinės transporto priemonės, taip pat įsigytos oro uosto valymo paslaugos, taikant aplinkosauginius kriterijus bei paslaugos teikimo metu taikant ekologiškas, aplinkai draugiškas priemones.

Įsigaliojus naujam teisiniam reglamentavimui, aplink oro uostą bus nustatoma ir registruojama triukšmo apsauginė zona



3. Socialiniai ir personalo klausimai

(© JTO)



3.1. Įmonės politikos socialinėje ir personalo srityse ir jų įgyvendinimas

Vienas iš pagrindinių Įmonės tikslų šioje srityje yra įtvirtintas Įmonės Strateginiame veiklos plane 2020–2024 m. – geidžiamiausias darbdavys tarp VĮ, gyvenantis pagal misiją, viziją ir vertybes. Siekiant įgyvendinti šį tikslą bei vykdyti įsipareigojimus suinteresuotoms šalims, numatyti šie ilgalaikiai žmogiškųjų išteklių valdymo tikslai bei kryptys:



KLIENTAMS:

Atrasti darbuotojus kuriančius vertę klientams ir padėti jiems augti



AKCININKAMS:

Kurti efektyvias personalo valdymo sistemas, siekiant geriausio rezultato



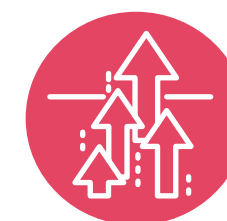
KOLEGOMS:

Kurti komandą, kuriai smagu kartu nuversti kalnus



PARTNERIAMS:

Kurti rūpestingos bendruomenės kultūrą



VISUOMENEI:

Kurti darbuotojų gerovę, kad jie galėtų kurti vertę Lietuvai

Įmonės Strateginiame veiklos plane taip pat numatyti pagrindiniai rodikliai padedantys įgyvendinti strateginį tikslą – aukštas darbuotojų įsitraukimas ir ambicingas tikslų įgyvendinimas. Taip pat matuojami ir kiti rodikliai bei atliekami veiksmai siekiant ugdyti darbuotojus bei skatinti juos siekti karjeros įmonės viduje. Kuriama tokia organizacinė kultūra, kuri leistų pritraukti ir išlaikyti profesionalius darbuotojus. Remiantis Įmonės tik-

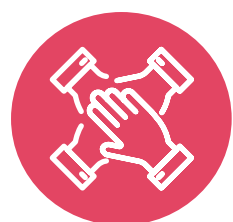
slais, kiekvienais metais Įmonės Personalo skyriui ir atskiriems darbuotojams yra formuojami asmeniniai tikslai.

Įgyvendinant strateginiame plane numatytus tikslus, vadovaujama Įmonės vertybėmis, kurios buvo išgrynintos remiantis Įmonės misija bei įsipareigojimais suinteresuotoms šalims ir aprašytos kartu su darbuotojais:



KŪRYBIŠKUMAS

Ieškau netradicinių sprendimų, sprendimus randu su esamais resursais, siūlau sprendimų alternatyvas tikslui pasiekti, skatinu kolegų saviraišką: pasisakyti, išbandyti, mokytis.



PASITIKĖJIMAS

Laikausi susitarimų ir vykduo pažadus, laiku ir atvirai komunikuoju apie eigą / veiklą / procesą, savo veiksmais nesukeliu rizikos įmonės reputacijai, kuriu ilgalaikius abipusiškai naudingus santykius.



SAVININKIŠKUMAS

„Pakeliu šiuokšlę nuo kelio“, su įmonės turtu elgiuosi atsakingai, komunikuoju apie problemas ir ieškau sprendimų savo ir kolegų aplinkoje, dalinuosi gerosiomis praktikomis su kolegomis.



3.2. Rezultatai

Įmonės Strateginiame veiklos plane 2019–2023 m. buvo numatyta, kad 2019 m. darbuotojų įsitraukimo rodiklis turi būti didesnis arba lygus 46 proc. Rezultatas – pasiektas darbuotojų įsitraukimas, sudarantis 63 proc. (20 proc. daugiau nei 2018 m.).

3.3. Rodikliai

Pagrindinis Įmonės Strateginiame veiklos plane 2020–2023 m. iškeltas darbuotojų įsitraukimo rodiklis įvertina Įmonės pasitangas vykdant veiklas, nukreiptas į darbuotojų gerovės kūrimą. Tai darbuotojų pildomas klausimynas, kuris įvertina darbuotojų nuomonę apie Įmonės įvaizdį, veiklos procesus, vadovus, atlygio politiką, bendradarbiavimą, mokymąsi ir tobulėjimą bei kitas sritis.

Papildomai nuolat stebima ir daugiau rodiklių, susijusių su darbuotojais. 2019 m. kvalifikaciją kėlė (mokymuose dalyvavo) 73 proc. Įmonės darbuotojų. Įmonės darbuotojams buvo organizuoti 7 renginiai, kurie buvo skirti Įmonės veiklai ir rezultatams pristatyti, burti komandas, pasidalinti patirtimi ir naujovėmis. Taip pat metų eigoje buvo organizuojami renginiai atskiroms komandoms, darbuotojai gali dalyvauti iniciatyvose, susijusiose su klientų aptarnavimo gerinimu, idėjų teikimu, kolegų darbo stebėjimu ir pan. Įmonė skatina darbuotojus tobulėti ir palaiko karjeros siekius – 2019 m. 9 proc. Įmonės darbuotojų džiaugėsi vidine karjera.

Nuolat stebimas darbuotojų savanoriškos kaitos rodiklis – jis 2019 m. siekė 8 proc. Taip pat analizuojamos darbuotojų išėjimo iš darbo priežastys siekiant, kad jos nebūtų susijusios su organizacinėmis priežastimis (darbo aplinka, mikroklimatas, vadovo kompetencija ir pan.).

3.4. Pagrindinės rizikos

Pagrindinės rizikos, kylančios personalo srityje, yra susijusios su:

- Augančiu darbo rinkos mobilumu, t. y. darbuotojai dažniau keičia darbo vietas, kas gali lemti didesnę Įmonės darbuotojų kaitą, kuri darytų įtaką kasdienių operacijų atlikimui.
- Egzistuojančiu neigiamu viešojo sektoriaus kaip darbdavio įvaizdžiu, kas galėtų lemti Įmonės kaip darbdavio nepatrauklumą ir trukdyti prisitraukti profesionalių kandidatų.

**Rezultatas –
pasiektas darbuotojų
įsitraukimas,
sudarantis 63 proc.
(20 proc. daugiau
nei 2018 m.).**



3.5. Kitos iniciatyvos socialinėje ir personalo srityse

Vienoda atlygio politika. Įmonės darbuotojams taikoma atlygio politika remiasi teisingumo, visuotinio, aiškumo ir nuoseklumo principais. Įmonėje pareigybės yra suskirstytos į lygius pagal darbui atlikti reikalingas žinias, atsakomybę ir problemų sprendimą. Visiems darbuotojams, esantiems tame pačiame pareigybių lygyje, atlygio rėžiai yra vienodi. Konkretūs atlygiai yra nustatomi lyginant juos su Lietuvos Respublikos darbo rinkos situacija.

Lygios galimybės. 2019 metais Įmonė prisijungė prie „Lygių galimybių sparnų“ standarto, ir jos pasiekimai buvo įvertinti 2 sparnais. Įmonė rūpinasi esamais darbuotojais, kad nepaisant jų šeiminių padėties, lyties, amžiaus ir kitų skirtumų ar laikinų iššūkių asmeniniame gyvenime visi turėtų galimybę įsitraukti į darbinę veiklą. Įmonėje įvestas lankstus darbo grafikas ir galimybė dirbti iš namų, suteikiamos papildomos atostogų dienos, skiriama finansinė parama reikiamu metu, pavyzdžiui, gimus vaikui, kompensuojamos vaikų stovyklos, vaikų su negalia sanatorijos.

Apie lygių galimybių pažeidimus galima anonimiškai pranešti savikontrolės sistemos pagalba: pildant formą internetu, rašant laišką el. paštu arba siunčiant tradicinį laišką, skirtą vidiniam specialistui, atsakingam už tokių pranešimų nagrinėjimą. Procese, iki pat sprendimo priėmimo, užtikrinamas maksimalus situacijos ir pranešėjo konfidencialumas.

Socialiniai projektai. 2019 m. Įmonė dalyvavo mentorystės programose, pavyzdžiui, SOPA susitikimuose-mokymuose, kuriuose pasakojo, kaip integruotis į darbo rinką. Įmonė bendradarbiauja su Užimtumo tarnyba ir padeda žengti pirmuosius žingsnius karjeroje, pavyzdžiui, vykdant projektą „Moksleiviai į vyriausybę“, moksleiviams suteikiama praktikos oro uostuose galimybė, po kurios labiausiai motyvuotiems siūloma prisijungti prie komandos. Į socialines ir šviečiamąsias iniciatyvas įtraukiama visa įmonė – iki 650 darbuotojų.

Darbuotojų sauga ir sveikata. Įmonėje organizuojami privalomi profilaktiniai sveikatos patikrinimai. Darbuotojai, dirbantys lauko sąlygomis, privalomai skiepijami nuo erkinio encefalito. Taip pat kasmet Įmonėje organizuojamas skiepijimas nuo gripo. 2019 m. Įmonėje nuo gripo paskiepyti 78 darbuotojai, nuo erkinio encefalito – 151 darbuotojas. Visi Įmonės darbuotojai yra apdrausti nuolat galiojančiu nelaimingų atsitikimų draudimu.

Nelaimingi atsitikimai darbe. Nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų, taip pat incidentų (įvykių), dėl kurių darbuotojai patirtų žalą sveikatai, 2019 m. buvo 3.



2019 metais Įmonė prisijungė prie „Lygių galimybių sparnų“ standarto, ir jos pasiekimai buvo įvertinti 2 sparnais.

Darbo taryba. 2018 m. kovo mėnesį Įmonėje buvo organizuoti darbo tarybos rinkimai. Juose dalyvavo 75 proc. Įmonės darbuotojų, kurie turėjo galimybę balsuoti už 15 savo kandidatūrą teikusių Įmonės darbuotojų. Suskaičiavus visus darbuotojų balsus darbo taryba sudaryta iš 9 daugiausia balsų surinkusių kandidatų. Išrinkus darbo tarybą buvo pasirašytas bendradarbiavimo su darbdaviu susitarimas. Taryba renkama trims metams.

Socialiniai partneriai. Įmonėje veikia 4 profesinės sąjungos: VĮ Tarptautinio Vilniaus oro uosto profesinė sąjunga, VĮ Lietuvos oro uostų darbuotojų profesinė sąjunga, profesinė sąjunga IEVA, Valstybinių ir privačių įmonių profesinės sąjungos VĮ Lietuvos oro uostai Palangos filialo skyrius. Šiuo metu Įmonė neturi pasirašiusi kolektyvinės sutarties su profesinėmis sąjungomis.

Papildomos naudos darbuotojams. Kiekvienais metais darbuotojai gali rinktis jų poreikius labiausiai atitinkančias papildomas naudas:

1. kuro kompensavimas,
2. mobiliųjų telefonų ir ryšio paslaugų kompensavimas;
3. III pakopos pensijų kaupimas;
4. sveikatos draudimo paslaugų paketų pasirinkimas.

Sportinė veikla ir kitos iniciatyvos. Įmonė skatina sveiką darbuotojų gyvenimą, sportinę veiklą ir rūpinimąsi fizine bei protine sveikata. Įmonės darbuotojai turi galimybę bet kuriuo metu naudotis Įmonės patalpose įrengtomis sporto salėmis. Įmonės darbuotojams organizuojant stalo teniso turnyrus, protmūšius, dalyvaujant krepšinio turnyruose, Įmonė aprūpina darbuotojus reikiamomis priemonėmis, apranga, įsteigia prizus varžybų dalyviams. Taip pat Įmonėje organizuojami įvairūs renginiai, tokie kaip metinė konferencija, vadovų susitikimai su darbuotojais, kalėdinis renginys, komandiniai atskirų departamentų, skyrių susibūrimai.

Lietuvos oro uostai didžiuojasi viena iš vidinių iniciatyvų, kurią vadina „Šešėliavimu“ – jos metu Įmonė skatina darbuotojus vieną dieną turėti savo šešėlį – išbandyti profesijas ar darbus, kurių dar nėra bandę, susipažinti su kito kolegės veikla, atsakomybėmis. Šis projektas vyksta jau trejus metus ir padeda Įmonei paneigti mitus, pavyzdžiui, stereotipus apie lyčių pasiskirstymą darbuose, skatina kolegas išbandyti naujas profesijas.

Kliento dienos organizavimas. Įmonėje kasmet kalėdiniu laikotarpiu yra organizuojama „Kliento diena“. Tai diena, kai Įmonės darbuotojai kartu su partneriais dirba oro uostų terminaluose, bendrauja su keleiviais teikia jiems informaciją, staigmenas ir kalėdines dovanėles, mažinant kelionės metu patiriamą stresą ir kuriant jaukią oro uosto atmosferą, taip pat padeda kolegoms, dirbantiems terminale. 2019 m. gruodžio mėn. šioje iniciatyvoje dalyvavo apie 100 Įmonės darbuotojų, partneriai ir svečiai.

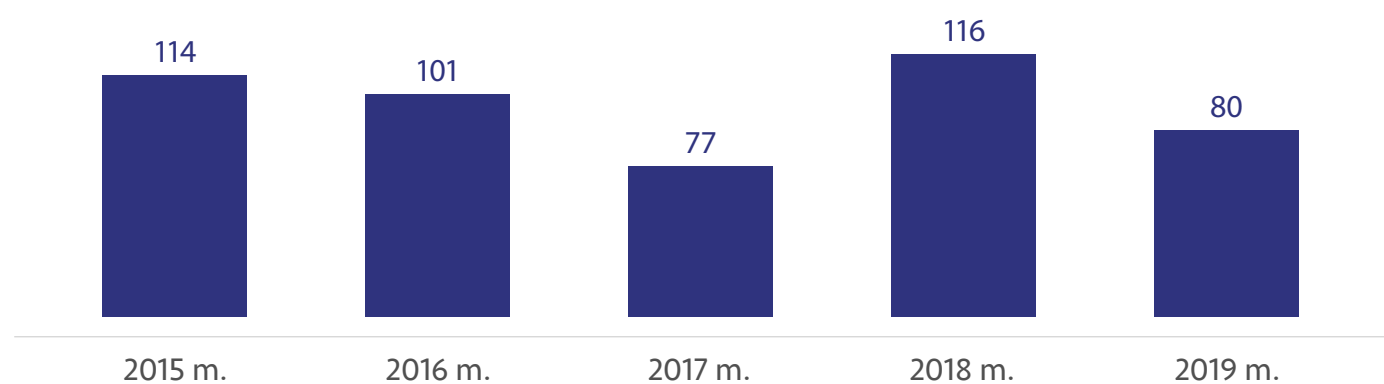


Lietuvos oro uostai didžiuojasi viena iš vidinių iniciatyvų, kurią vadina „Šešėliavimu“ – išbandyti profesijas ar darbus, kurių dar nėra bandę, susipažinti su kito kolegės veikla, atsakomybėmis.

Potyrių erdvė. Kelerius metus veikęs Kino teatras Vilniaus oro uoste 2019 m. rudenį perdarytas į potyrių erdvę. Tai edukacinis-patyrimų projektas „Potyrių erdvė – tikrumo degustacijos“, kurį Vilniaus oro uostas įgyvendino kartu su įmone AMRES ART. Gyvenant vartotojiškame, pakaitalų užpildytame pasaulyje, mūsų pojūčiai praranda aštrumą, tampa skurdesni – taip mažiname savo gebėjimą jausti aplinką, kurti ir netgi priimti teisingus sprendimus. AMRES ART Potyrių erdvė „Tikrumo degustacijos“ sukuria vaizdinių, aromatų, tekstūrų pasaulį, kuriame karaliauja potyriai. Lytėdami, uosdami, žiūrėdami, klausydami erdvės lankytojai (keleiviai, darbuotojai, partneriai) atranda daugybę naujų aplinkos atspalvių, stiprina kūno pajautą, padeda nurimti protui ir mėgautis „čia ir dabar“ akimirka. Vilniaus oro uoste AMRES ART Potyrių erdvė padeda nurimti skubančiam keliautojui, mažina kelionės metu patiriamą streso lygį.

Idėjos. Darbuotojai skatinami teikti idėjas, kaip galėtų patobulinti, pagerinti ir palengvinti savo kasdienį darbą. Įgyvendinus tokias pasiūlytas idėjas darbuotojai gali gauti papildomą paskatinimą. Per 2019 m. Įmonės darbuotojai pateikė 80 idėjų, iš kurių 32 jau įgyvendintos. Už pasiūlytas ir įgyvendintas idėjas 17 darbuotojų išmokėti paskatinimai, iš viso sudarantys 3510 Eur (bruto).

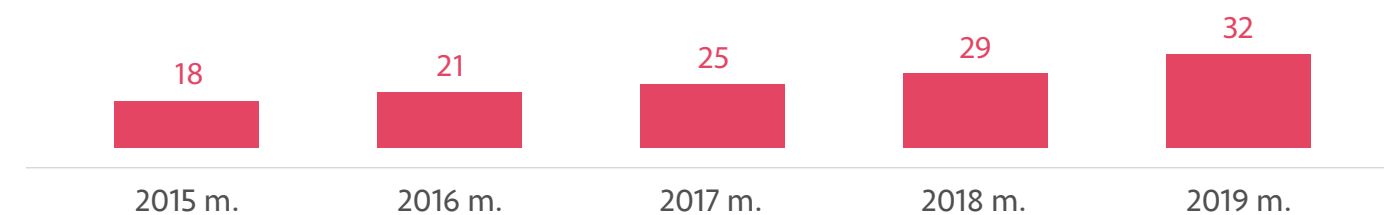
1 GRAFIKAS. Pateiktos darbuotojų idėjos, 2015–2019 m.



Pagalba streso ištiktiems keleiviams. Kiekviename oro uoste yra sudaryta savanorių darbuotojų grupė, kuri ekstremaliųjų situacijų atvejais būtų kviečiama dirbti su streso ištiktais keleiviais bei jų artimaisiais. Tokiems darbuotojams periodiškai vedami teoriniai ir praktiniai mokymai apie tai, kaip dirbti su streso ištiktais žmonėmis ir tokių žmonių patiriamomis stresinėmis situacijomis. 2018 metais 213 operatyvinių darbuotojų iš Vilniaus, Kauno ir Palangos oro uostų dalyvavo mokymuose, kurių trukmė 8 ak. val. - „Sudėtingų situacijų ir streso valdymas“. 2019 m. šiuose mokymuose dalyvavo dar 45 darbuotojai.

Naujų darbuotojų pritraukimas. Įmonėje organizuojami renginiai bei ekskursijos studentams, siekiant jiems papasakoti apie Įmonės veiklą ir paskatinti domėtis darbu joje. Įmonės darbuotojai taip pat gali rekomenduoti naujus kolegas į laisvas pozicijas ir, šioms rekomendacijoms pasiteisinus, – gauti papildomą paskatinimą.

2 GRAFIKAS. Įgyvendintos idėjos, 2015–2019 m.



4. Žmogaus teisių užtikrinimas

(© JTO)



4.1. Įmonės politikos žmogaus teisių srityje ir jų įgyvendinimas

Žmogaus teisių užtikrinimo klausimai Įmonėje labiausiai aktualūs atliekant keleivių saugumo patikrą ir užtikrinant neįgalųjų ir ribotos judėsenos keleivių teises. Pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės yra įtvirtintos 1950 m. priimtoje Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (toliau – EŽTK). Įgyvendindama JTO 2006 m. priimtos Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatas, Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 1107/2006, pagal kurį neįgaliesiems ir ribotos judėsenos asmenims turi būti sudaromos panašios galimybės keliauti oro transportu kaip ir kitiems piliečiams, Įmonė yra parengusi ribotos judėsenos asmenų aptarnavimo technologiją, o kiekviename oro uoste atskirai patvirtinti ribotos judėsenos asmenų aptarnavimo kokybės standartai.

Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) 1107/2006 nuostatų laikymąsi kontroliuoja Civilinės aviacijos administracija

(nuo 2019 m. – Lietuvos transporto saugos administracija), kuri Įmonėje kasmet atlieka auditus. Įmonė iš savo pusės stebi, ar nepažeidžiamos neįgaliųjų ir ribotos judėsenos asmenų teisės. Stebėjimas vykdomas nagrinėjant gautus keleivių skundus ir jų kiekius, kokybinius reikalavimus paslaugos teikimui, kurie yra numatyti atitinkamuose kokybės standartuose ir gaunant keleivių įvertinimą per apklausas, tiesioginius interviu.

Vilniaus, Kauno ir Palangos oro uostai, įgyvendindami Lietuvos Respublikos ir tarptautinių teisės aktų aviacijos saugumo procedūrų reikalavimus, vadovaujasi oro uostų Aviacijos saugumo programomis ir 2017 m. vasario 27 d. patvirtinta Įmonės aviacijos saugumo mokymo programa. Visi oro uostai turi patvirtintus pagalbos kokybės standartus. Vilniaus oro uoste papildomai patvirtinta tarnybų, aptarnaujančių ribotos judėsenos asmenis, sąveikos technologija.

2018 m. spalio 3 d. drauge su kitomis tarptautinėmis įmonėmis („Swedbank“, „Western Union“, „Barclays“, „Telia“ ir

kitomis) Įmonė pasirašius Lietuvos „Įvairovės chartiją“ ir toliau buvo aktyvi šios organizacijos narė.

„Įvairovės chartija“ (angl. *Diversity Charter*) – Europos Komisijos iniciatyva, kurios tikslas yra mažinti diskriminaciją ir skatinti įvairovę bei lygias galimybes darbo vietoje. Lietuva tapo dvidešimt antrąja Europos Sąjungos valstybe, kurioje pradeda veikti ši iniciatyva, o Įmonė buvo viena iš pirmųjų, pasirašiusi šį dokumentą ir tapusi ambasadore.

Lietuvos oro uostai yra vartai į šalį, kur sutinkami patys įvairiausi keliautojai. Žmonių įvairovė ir skirtumai Įmonei labai svarbūs. Norėdama, kad visi keliautojai jaustųsi laukiami ir priimami, Įmonė stengiasi, jog visuose keleivių aptarnavimo etapuose, o ypač patikros metu, būtų gerbiama žmonių įvairovė ir skirtumai, puoselėjamas vienodas ir nediskriminuojantis požiūris bei užtikrinamos žmogaus teisės. Įgyvendindama šį tikslą, Įmonė organizuoja įvairias veiklas, kad užtikrintų pagarbą kiekvieno religijai, kultūrai ar papročiams. Į visų oro

uostų aviacijos saugumo darbuotojų mokymų programą yra įtraukta informacija apie įvairių religijų pagrindinius papročius, religinius daiktus ir tradicijas.

4.2. Rezultatai

2019 m. Įmonėje pasiekti šie rezultatai žmogaus teisių srityje:

1. 2019 m. visuose trijuose oro uostuose (Vilniaus, Kauno, Palangos) aptarnauta 11 495 specialiųjų poreikių turinčių keleivių.
2. 2019 m. atnaujinant atvykimo pandusą, į patogesnę, geriau matomą vietą buvo perkelta pagalbos iškvietimo stotelė. Taip pat buvo atnaujinta ribotos judėsenos asmenų palydos pasitikimo vieta. Dabar ji geriau pastebima, atpažįstama.
3. 2019 m. gegužės - liepos mėn. tiesioginio interviu būdu Vilniaus ir Kauno oro uostuose atlikta specialiųjų poreikių turinčių keleivių apklausa, kurioje dalyvavo 85 specialiųjų poreikių turintys keleiviai. Specialiųjų poreikių keleiviams teikiama palydėjimo paslauga nebe pirmą kartą keliaujant pasinaudojo 52 proc. Vilniaus, 42 proc. Kauno oro ir 60 proc. Palangos oro uostų keleiviai. Kiti paslaugą užsakė pirmą kartą. 99 proc. apklausoje dalyvavusių specialiųjų poreikių keleivių yra patenkinti pagalbos paslaugos užsakymo tvarka Vilniaus ir Kauno oro uostuose.

4. Įvertinus darbuotojų, teikiančių paslaugas specialiųjų poreikių turintiems asmenims, profesionalumą ir mandagumą, buvo gauti tokie rezultatai:

- 4.1. 76 proc. Vilniaus oro uosto keleivių įvertino labai gerai (5 balai) ir likę 24 proc. gerai (4 balai);
 - 4.2. 82 proc. Kauno oro uosto keleivių įvertino labai gerai (5 balai), 9 proc. gerai (4 balai) ir 9 proc. vidutiniškai (3 balai);
 - 4.3. 60 proc. Palangos oro uosto keleivių įvertino labai gerai (5 balai) ir 40 proc. – gerai (4 balai).
5. Įvertinus laukimo laiką, kol atėjo specialiųjų poreikių keleiviui paslaugą teikiantis darbuotojas, gauti tokie rezultatai:
- 5.1. Vilniaus oro uoste 83 proc. specialiųjų poreikių turinčių keleivių pagalbos paslaugų laukė iki 5 min, 14 proc. – iki 10 min., kiti likę – iki 15 min.
 - 5.2. Kauno oro uoste 64 proc. specialiųjų poreikių turinčių keleivių pagalbos paslaugų laukė iki 5 min, 23 proc. – iki 10 min., likę 14 proc. ilgesnį laiką.
 - 5.3. Palangos oro uoste 40 proc. specialiųjų poreikių turinčių keleivių pagalbos paslaugų laukė iki 5 min, likę 60 proc. – iki 10 min. laiko.
6. Per 2019 m. mokymuose apie tinkamą specialiųjų poreikių keleivių aptarnavimą dalyvavo ir žinių testus išlaikė 345 darbuotojai.



4.3. Rodikliai

Užtikrinant tinkamą neįgaliųjų keleivių ir ribotos judėsenos asmenų aptarnavimą, vadovaujantis dokumento Politinės ataskaitos civilinės aviacijos palaikymo srityje (angl. *ECAC Policy statement in the field of civil aviation facilitation*) Nr. 30 I dalies 5 skirsniu ir jos atitinkamais priedais, įmonėje kiekviename oro uoste yra nustatyti neįgaliųjų ar ribotos judėsenos asmenų aptarnavimo kokybės rodikliai.

Vilniaus oro uoste nustatyti tokie kokybės rodikliai:

1. išvykstantiems ribotos judėsenos keleiviams, iš anksto įsigijusiems bilietus ir pranešusiems apie pagalbos poreikį bei pobūdį bei atvykusiems į atvykimo / išvykimo vietą laiku;
 - 1.1. ribotos judėsenos keleivio laukimo laikas atvykimo / išvykimo vietose ne ilgesnis nei 5 minutės;
 - 1.2. visi be išimties ribotos judėsenos keleiviai privalo būti įsodinti į orlaivį, nebent tai neįmanoma dėl nenugalimų aplinkybių;
2. išvykstantiems ribotos judėsenos keleiviams, iš anksto neįsigijusiems bilietų ir pranešusiems apie pagalbos poreikį bei pobūdį tik iš atvykimo / išvykimo taško;
 - 2.1. ribotos judėsenos keleivio laukimo laikas atvykimo / išvykimo vietose ne ilgesnis nei 10 minučių;
3. atvykstantiems ribotos judėsenos keleiviams, kai informacija apie pagalbos poreikį iš išvykstanto oro uosto gaunama orlaiviui pakilus (ne vėliau kaip 30 min. iki orlaiviui tupiant Vilniaus oro uoste);
 - 3.1. ribotos judėsenos keleivio laukimo laikas orlaivyje ne ilgesnis nei 5 minutės po kitų keleivių išlaipinimo;

4. atvykstantiems ribotos judėsenos keleiviams, kai informacija apie pagalbos poreikį iš išvykstanto oro uosto negauta orlaiviui pakilus ir apie pagalbos poreikį sužinota tik iš antžeminį aptarnavimą atliekančios bendrovės orlaiviui stovint orlaivių stovėjimo aikštelėje;

- 4.1. ribotos judėsenos keleivio laukimo laikas orlaivyje ne ilgesnis nei 10 minučių po kitų keleivių išlaipinimo.

4.4. Pagrindinės rizikos

Pagrindinės rizikos, galinčios kilti žmogaus teisių srityje, yra netinkamas specialiųjų poreikių turinčių keleivių poreikių patenkinimas, jų diskriminavimas ar patyčios. Siekiant suvaldyti šią riziką, esamiems ir naujiems darbuotojams vedami periodiniai mokymai apie negalią ir įvairių negalių turinčių keleivių tinkamą aptarnavimą. Yra rengiami ir 2020 m. planuojami įdiegti elektroniniai šios temos mokymai, leisiantys pasiekti dar didesnę darbuotojų bei partnerių dalyvių kiekį ir tokiu būdu užtikrinti greitesnę ir dažnesnę informacijos sklaidą.

Tikimybė sugadinti keleivio neįgaliojo vežimėlį ir žalos atlyginimo kaštai (vežimėlių kainos gali siekti iki 10–15 tūkst. Eur). Siekiant suvaldyti šią riziką, reikalingos aiškios oro uosto ir antžeminio aptarnavimo įmonių, teikiančių ribotos judėsenos asmenų aptarnavimo paslaugas, atsakomybės aptarnaujant ribotos judėsenos asmenis ir jų įrangą. Taip pat reikalingi mokymai darbuotojams apie įrangos tinkamą eksploatavimą, perspėjimai apie rizikas, žinių užtvirtinimo testai po mokymų.



4.5. Kitos iniciatyvos žmogaus teisių srityje

Bendradarbiavimas su „Maisto banku“. Siekiant prisidėti prie maisto nešvaistymo iniciatyvos, įmonė yra įrengusi specialius konteinerius. Juose keleiviai palieka maisto produktus, kurių negali su savimi pasiimti į orlaivį. Vėliau surinkti maisto produktai yra ne išmetami, o paaukojami „Maisto bankui“.

Oro uostų prieigos pritaikytos neįgaliesiems ir ribotos judėsenos keleiviams.

Įmonė taip pat rūpinasi ir neįgaliųjų ar ribotos judėsenos asmenų atvykimu į oro uostus. Įmonė bendradarbiauja su Maltos ordino pagalbos tarnyba, Nacionaliniu socialinės integracijos institutu, teikiančiu paslaugą „Socialinis taksi“, ku-

rių pagalba neįgalieji specialia transporto priemone Vilniaus, Kauno arba Palangos oro uoste gali būti atvežami iki pat keleivių išvykimo terminalo. Palangos oro uostas papildomai bendradarbiauja su VšĮ Socialinių paslaugų informacijos centru, teikiančiu transportavimo ir palydos paslaugas neįgaliesiems bei gulintiems / sėdintiems ligoniams.

2019 m. balandžio mėn., minint pasaulinę autizmo supratimo dieną, Lietuvos oro uostai, bendradarbiaudami su Lietuvos autizmo asociacija „Lietaus vaikai“ pristatė specialią mokomąją vaizdo priemonę - vaizdo filmuką, padedantį vaikams su autizmo spektro sutrikimais bei jų šeimoms pasiruošti kelionei lėktuvu.

2019 metais bendrovė parengė iš išplatino savais bei masinės komunikacijos kanalais 35 edukacines žinutes, kuriomis buvo siekiama edukuoti klientą, kad būdamas geriau informuotas jaustųsi saugiau bei patirtų mažiau streso.

Vykdamat viešuosius pirkimus, pirkimo sąlygose numatomas reikalavimas tiekėjams užtikrinti bent minimalų atlygį darbuotojams. Atvejais, kai dėl per mažos pasiūlymo kainos, kyla įtarimų, LOU imasi papildomų veiksmų įsitikinti ar potencialus tiekėjas užtikrina minimalų atlygį savo darbuotojams ir per maža kaina neteikiama darbuotojų atlygio sąskaita.

2019 m. balandžio mėn., minint pasaulinę autizmo supratimo dieną, Lietuvos oro uostai, bendradarbiaudami su Lietuvos autizmo asociacija „Lietaus vaikai“ pristatė specialią mokomąją vaizdo priemonę



5. Kovos su korupcija ir kyšininkavimu klausimai

(© JTO)



5.1. Įmonės politikos kovos su korupcija ir kyšininkavimo srityje ir jų įgyvendinimas

Įmonė pasisako už nulinę toleranciją korupcijai. VĮ Lietuvos oro uostų darbuotojų etikos kodekse įtvirtinta nuostata, kad Įmonėje skatinama sąžininga verslo politika be korupcijos ir skaidrus bendravimas su visais verslo partneriais ir institucijomis. Darbuotojų etikos kodeksas bendrus Įmonės tikslus iškelia aukščiau asmeninių bei skatina Įmonės darbuotojus visuomet užkirsti kelią interesų konfliktams, neužsiimti Įmonės interesams prieštaraujančia veikla bei vengti situacijų, kuriose būtų galima suabejoti darbuotojų sąžiningumu.

Pagrindinės Įmonės politikos kovos su korupcija ir kyšininkavimo srityje yra:

1. Įmonės generalinio direktoriaus 2017 m. rugsėjo 13 d. patvirtintas Įmonės korupcijos prevencijos politikos aprašas (toliau – Aprašas), kuris reglamentuoja bendrąsias korupcijos netoleravimo Įmonėje nuostatas, korupcijos prevencijos politikos pagrindinius principus, Įmonėje taikomas korupcijos prevencijos priemones, jų įgyvendinimo koordinavimą bei kontrolę.

2. Įmonės generalinio direktoriaus 2019 m. gegužės 13 d. patvirtinta VĮ Lietuvos oro uostų kovos su korupcija programa bei jos įgyvendinimo priemonių planas 2019–2020 m. (toliau – Kovos su korupcija programa).

Korupcijos prevencijos politika Įmonėje įgyvendinama vadovaujantis teisėtumo, privalomumo, sąveikos, pastovumo ir viešumo principais. Kiekvienas Įmonės darbuotojas įsipareigoja laikytis korupcijos prevencijos apraše numatytų korupcijos netoleravimo nuostatų, principų, pagal kompetenciją



1

2

3

4

5

vykdyti korupcijos prevencijos priemones, vengti bet kokių korupcinio pobūdžio teisės pažeidimų bei jam patikėtas funkcijas vykdyti sąžiningai ir skaidriai.

Kovos su korupcija programos tikslas – sukurti veiksmingą, kryptingą ir nuoseklią korupcijos prevencijos ir antikorporcinio švietimo sistemą Įmonėje. Siekiant užtikrinti Kovos su korupcija programos pagrindinio tikslo pasiekimą, iškeliami tikslai ir numatomi uždaviniai šiems tikslams pasiekti:

1. Tikslas – teisinio reglamentavimo gerinimas ir geresnio valdymo užtikrinimas, siekiant mažinti korupcijos apraiškų tikimybę. Siekiant šio tikslo 2019 m. buvo įgyvendinamos korupcijos pasireiškimo tikimybės vertinimo 2018 m. metu numatytos priemonės bei atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas 2019 m. ;
2. Tikslas – nulinės tolerancijos skatinimas, siekiant didinti visuomenės pasitikėjimą. Siekiant pasiekti šį tikslą 2019 m. visuomenė buvo informuojama apie Įmonės veiklą nukreiptą prieš korupciją, mokymų bei diskusijų metu ugdoma antikorporcinė kultūra ir aplinka Įmonėje, atlikti tyrimai, analizės, darbuotojų apklausos, skirtos vykdyti korupcijos prevencijos monitoringo funkcijas ir kt.

Kovos su korupcija programai įgyvendinti buvo parengtas Kovos su korupcija programos įgyvendinimo priemonių planas 2019–2020 m., kuriame buvo numatytos konkrečios įgyvendinimo priemonės, jų vykdymo terminai, vykdytojai,

laukiami rezultatai. Šio plano įgyvendinimą koordinuoja ir kontroliuoja Įmonės generalinio direktoriaus už korupcijos prevencijos sistemos įdiegimą ir praktinį įgyvendinimą paskirtas Saugos ir saugumo departamento korupcijos prevencijos ir vindikacijos specialistas, kuris pasibaigus metams, informuoja Susisiekimo ministeriją apie priemonių, kurios buvo perkeltos iš susisiekimo ministro patvirtinto plano, vykdymo eigą, veiksmingumą, problemas, susijusias su priemonių vykdymu.

5.2. Rezultatai bei rodikliai

Kiekviena konkreti Kovos su korupcija programos įgyvendinimo priemonių plane numatyta priemonė vertinama pagal programos įgyvendinimo priemonių plane nustatytus laukiamus rezultatus. 2019 m. buvo įgyvendintos visos Kovos su korupcija programos įgyvendinimo priemonių plane 2019–2020 m. numatytos priemonės, pvz.: pagal Susisiekimo ministerijos pateiktus kriterijus atlikti vidiniai tyrimai apie vykdytus viešuosius pirkimus, tobulinta viešų ir privačių interesų derinimo kontrolės sistema, vykdyta darbuotojų apklausa dėl tolerancijos korupcijai, darbuotojams vykdyti mokymai antikorporcinei kultūrai skatinti, atnaujinti teisės aktai reglamentuojantys informacijos saugos taisykles bei stiprinta informacijos naudojimosi kontrolė, atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas ir vertinimas 2019 m., tiek Įmonės tinklapyje, tiek ir vidiniame intranete viešinta informacija apie veiklą, nukreiptą prieš korupciją ir kt.

5.3. Pagrindinės rizikos

Kiekvienais metais Įmonės generalinio direktoriaus už korupcijos prevencijos veiklą paskirtas atsakingas asmuo – Saugos ir saugumo departamento korupcijos prevencijos ir vindikacijos specialistė, atlieka Įmonės veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė nustatymą ir vertinimą. Šio vertinimo tikslas – nustatyti Įmonės veiklos sritims įtaką darančius rizikos veiksnius (sąlygas, įvykius ar aplinkybes), galinčius sudaryti prielaidas atsirasti korupcijai, nustatyti veiklos sritis, kurios turi daugiausia korupcijos rizikos veiksnių ir pasiūlyti prevencijos priemones šiems korupcijos rizikos veiksniams valdyti ar šalinti.

2019 m. Įmonės veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, vertinimas apėmė: materialinių vertybių skirtų VĮ Lietuvos oro uostų darbuotojų funkcijoms vykdyti naudojimo bei neaviacinių paslaugų valdymo sritis. Atlikus analizę, buvo pateiktos konkrečios rekomendacijos, skirtos stiprinti teisės aktų laikymosi kontrolės mechanizmą bei užtikrinti teisės aktų nustatytų reikalavimų savalaikį vykdymą.

Dažnai korupcijos rizikos kyla viešųjų pirkimų proceso metu. Dėl šios priežasties Įmonėje yra patvirtintas pagrindinių galimų korupcijos rizikų viešuosiuose pirkimuose, sąrašas ir gautos informacijos, apie galimai kilusias šias rizikas konkrečiame pirkime, imamasi prevencinių priemonių ir veiksmų.

5.4. Kitos iniciatyvos kovos su korupcija ir kyšininkavimo srityje

2019 m. buvo atlikta Įmonės darbuotojų anoniminė apklausa dėl tolerancijos korupcijai. Apibendrinus rezultatus nustatyta, kad VĮ Lietuvos oro uostuose yra netoleruojama korupcija (tą nurodė 97 proc. atsakusių respondentų). Lyginant su ankstesniais metais, netolerancija korupcijai padidėjo 4 proc. Atsakydami į klausimą: Ar praneštumėte jei jums siūlytų atlygį, dovaną tiesioginiam vadovui, vadovybei ar kitam kompetentingam subjektui, teigiamai atsakė 96 proc. apklaustųjų, t.y. net 12 proc. daugiau nei ankstesniais metais.

Įmonės vidiniame tinkle darbuotojai nuolat informuojami apie korupcijos prevencijos veiklą Įmonėje. Taip pat 2019 m. Įmonės darbuotojai dalyvavo mokymuose apie privačių interesų deklaravimą, korupcijos rizikų viešuosiuose pirkimuose valdymą, „nulinę“ dovanų politiką ir kt.

2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo Vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų įdiegimo ir jų funkcionavimo užtikrinimo VĮ Lietuvos oro uostuose tvarkos aprašas bei buvo paskirtas atsakingas asmuo už šių vidinių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų administravimą. Įmonėje yra sudaryta galimybė pranešti apie Įmonėje rengiamą, daromą ar padarytą nusikalstamą veiką, administracinį nusižengimą ar darbo pareigų pažeidimą, taip pat šiurkštų privalomų profesinės etikos normų pažeidimą ar kitą grėsmę viešajam interesui keliantį arba jį pažeidžiantį teisės pažeidimą el. paštu pranesk@ltou.lt, užpildžius intranete ar interneto svetainės www.ltou.lt skyriuje „Korupcijos prevencija“ patalpintą pranešimo apie pažeidimą formą, paštu arba atvykus į Įmonę. Per 2019 m. buvo gauti

8 pranešimai apie galbūt padarytą pažeidimą, atlikti (atliekami) gautos informacijos patikrinimai bei imtasi prevencinių priemonių kilusioms rizikoms valdyti. Pažymėtina, jog pranešti apie galimus pažeidimo atvejus Įmonėje turi galimybę ne tik Įmonės darbuotojai, bet ir kiti asmenys.

Tarpinstitucinis bendradarbiavimas. Įmonėje vystomas tarpinstitucinis bendradarbiavimas ir dalijimasis geraja praktika korupcijos prevencijos srityje.

Įmonėje yra patvirtintos viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo nuostatų laikymosi Įmonėje metodinės rekomendacijos.



2019 m. buvo atlikta Įmonės darbuotojų anoniminė apklausa dėl tolerancijos korupcijai. Apibendrinus rezultatus nustatyta, kad VĮ Lietuvos oro uostuose yra netoleruojama korupcija

LIETUVOS ORO UOSTAI

VNO KUN PLQ

Valstybės įmonės Lietuvos oro uostų rekvizitai:

Įmonės kodas 120864074

PVM mokėtojo kodas LT208640716

Tel. +370 5 273 9326

El. p. info@ltou.lt

Rodūnios kelias 10A, 02189 Vilnius

