

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ
"КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ"**

Луцьк 2013

УДК 005.35
ББК 65.050.24
К 68

Наведено самостійні завдання за тематикою, яка відповідає програмі курсу “Корпоративна соціальна відповідальність”. Для студентів економічних спеціальностей денної форми навчання.

Корпоративна соціальна відповідальність. Методичні вказівки для самостійної роботи з дисципліни "Корпоративна соціальна відповідальність" / Колосок А. М. – Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2013 – 17 с.

Укладач: Колосок А.М., к.е.н., старший викладач

Рецензент: к.е.н. доцент Стащук О.В.

Відповідальний за випуск: Ліпич Л.Г., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки і підприємництва та інноваційної діяльності

Рекомендовано до друку науково-методичною радою СНУ імені Лесі Українки, протокол № від « » 2013 р.

Рекомендовано до друку науково-методичною комісією інституту економіки та менеджменту СНУ ім. Лесі Українки, протокол № від № від « » 2013 р.

Розглянуто на засіданні кафедри економіки і підприємництва та інноваційної діяльності № 7 від «5» лютого 2013 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	6
ДОДАТКИ.....	15

ВСТУП

Загострення трансформаційних суперечностей під впливом дії глобалізаційних та інтеграційних процесів актуалізували необхідність формування нової парадигми суспільного розвитку, в якій завдання досягнення кількісного зростання поступається місцем завданню забезпечення сталого екологічного, соціального та економічного розвитку в межах світового господарства. Цілі та завдання парадигми сталого розвитку найбільш ефективно можуть бути реалізовані в межах стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), яка є добровільною ініціативою організацій щодо дотримання етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників, громади тощо.

Стратегія соціальної відповідальності організації базується на врахуванні економічних, правових, етичних очікувань різних заінтересованих груп впливу з метою підвищення власної конкурентоспроможності на основі мінімізації можливих конфліктів інтересів та ризиків. У такому контексті КСВ є місією розвитку організації, що може бути реалізована як комплекс стратегічних підходів, процедур та програм, інтегрованих у процеси прийняття управлінських рішень на всіх рівнях та відображають відповідальність організації за результати і майбутні наслідки її діяльності.

Навчальна дисципліна «Корпоративна соціальна відповідальність» має ознайомити майбутніх фахівців із загальними закономірностями взаємодії бізнесу і суспільства, з використанням КСВ в управлінні організаціями; та розвинути моральну свідомість їхньої соціально-відповідальної поведінки.

Актуальність вивчення дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність» в Україні посилюється тією обставиною, що вітчизняне господарське середовище не пройшло у своєму історичному розвитку необхідних етапів, які у західному суспільстві призвели до усвідомлення важливості філософії соціальної відповідальності. Разом з тим, неефективність більшості системоутворюючих інститутів вітчизняного ринкового середовища актуалізує потребу у формуванні національної моделі соціальної відповідальності в межах тріади «бізнес – влада – суспільство».

Предмет вивчення дисципліни - інструментарій формування та функціонування КСВ в організації.

Об'єктом дисципліни є корпоративна соціальна відповідальність як система.

Міждисциплінарні зв'язки. Дисципліна «Корпоративна соціальна відповідальність» ґрунтується на вивченні таких дисциплін, як «Економічна теорія», «Правознавство», «Соціологія», «Філософія», «Менеджмент», «Економіка підприємства», "Психологія", "Безпека життєдіяльності", "Охорона праці".

Мета вивчення дисципліни – формування у фахівців базових знань з теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності і набуття ними відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки.

Завдання вивчення дисципліни. Очікувані результати (набута компетентність) – після вивчення дисципліни майбутній фахівець повинен знати:

концептуальні основи розвитку КСВ;

зміст Глобального договору ООН;

місце КСВ в системі управління організацією;

особливості соціальної відповідальності різних суб'єктів суспільного розвитку;

принципи чесної конкуренції, етичної поведінки компаній щодо партнерів та соціально-відповідального маркетингу;

екологічні аспекти КСВ, стандарти екологічного менеджменту (ISO 14001, 14000);

зміст, структуру і вимоги міжнародних стандартів звітності, особливості соціальної звітності в Україні;

уміти:

ідентифікувати, аналізувати і ранжувати очікування заінтересованих сторін організації з позицій концепції КСВ;

спираючись на стандарти МОП, Європейського Союзу і національного законодавства забезпечувати дотримання принципів Глобального договору у сфері праці (принципи 3, 4, 5 і 6) ;

узагальнювати матеріали аналізу для формування пропозицій щодо удосконалення програм КСВ;

застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень;

збирати й оцінювати інформацію з КСВ для прийняття рішень і формування пропозицій до програм розвитку організації;

розробляти етичні кодекси організацій, фахівців різних професій;

на основі інформаційної політики організації поширювати інформацію про КСВ;

аналізувати соціальну звітність організації і готувати необхідну інформацію для її формування;

за допомогою сучасного методичного інструментарію розробляти систему моніторингу ефективності діяльності організації у сфері КСВ та оцінювати результативність програм КСВ

розробляти та впроваджувати процедури здійснення соціального аудиту;

аналізувати нефінансові ризики, пов'язані з діяльністю організації та розробляти заходи із їхнього запобігання або зниження.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Оцінити колективний договір підприємства.

Колективний договір для виконання задачі береться довільно, але не повинен повторюватися.

Важливим фактором стимулювання продуктивності праці та підвищення соціальної захищеності працюючих є розроблення та реалізація колективних (корпоративних) договорів. Даний документ укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Окремий колективний договір може застосовуватися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

До мотивації застосування колективних договорів належать наступні фактори:

- колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні соціально-трудова відносини між роботодавцем і працівниками (їх представниками в особі профспілок);

- перелік виробничих, трудових та соціальних питань, що регулює колективний договір необмежений, лише б вони перебували в межах повноважень сторін;

- коло соціальних гарантій зафіксоване законодавством про працю досить вузьке. Самі гарантії не є завжди нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі.

Колективний договір, укладений із дотриманням чинного законодавства і з урахуванням реальних можливостей підприємства,

сприяє стабільності, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, соціальної напруженості в колективі. Проте не кожний колективний договір забезпечує належний рівень доходів та соціального захисту. Тому виникає потреба в оцінюванні даного документу на відповідність певним параметрам.

Оцінка реалізації зобов'язань колективного договору передбачає комплексну перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, не допущення встановлення умов праці гірших ніж це передбачено законом .

Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Процес оцінювання колективного договору включає:

- облік та класифікацію матеріалів попередніх оцінок;
- розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- аналіз результатів оцінки.

На основі матеріалів по оцінці проводиться розробка заходів по підвищенню рівня використання трудового потенціалу, та соціального захисту найманих працівників.

Необхідно заповнити атестаційну карту, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови працюючих, з нормативними і прийняті рішення про кількісну оцінку колективного договору (табл. 3.3). При відповідності того чи іншого елемента фактора (K1, K2, K3, K4) вимогам йому присвоюється значення 0,25 при невідповідності – 0.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства, зокрема:

K1 – Організація трудового процесу.

В колективному договорі повинні бути відображені плани адміністрації щодо подальшого розвитку підприємства, а саме:

- об'єму виробництва, надання послуг - K1-1;
- росту продуктивності праці - K1-2;
- фонду заробітної плати - K1-3;
- зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв - K1-4.

Колективний договір атестується по кожному з елементів за наявності відповідного плану, якщо ж його нема то елементам фактора (K1, K2, K3, K4) присвоюється значення – 0.

K2 – система оплати праці.

Колективний договір повинен містити окремий розділ присвячений питанням оплати праці, в якому мають бути передбачені наступні елементи:

K2-1 – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація, при наявності коштів, за погодженням з профорганом, зобов'язується, пропорційно відпрацьованому часу, виплачувати своїм працівникам винагороду за підсумками роботи.

K2-2 – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також надурочний час, оплачуються в подвійному розмірі.

K2-3 – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати навчання персоналу, що необхідне для організації трудового процесу на підприємстві (організації).

K2-4 – компенсація та індексація заробітної плати. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація у разі затримки заробітної плати зобов'язується нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників, проводити індексацію грошових доходів.

K3 – режим праці та відпочинку.

K3-1 – тривалість робочого часу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

- напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну чи більше годин;
- адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковими органами підприємства (представниками трудового колективу) зміни тривалості робочого дня (тижня);
- працівники підприємства мають бути повідомлені про надурочну роботу не менше ніж за добу до її початку.

K3-2 – планування відпустки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- сторони зобов'язуються узгоджувати, затверджувати і доводити до відома графік щорічних відпусток на поточний рік;
- працівникам зайнятим в шкідливих і важких умовах праці надається щорічна додаткова відпустка;
- через сімейні обставини та з інших поважних причин працівникам за їх заявами може бути надано короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на строк, застережений угодою між працівником та адміністрацією підприємства.

К3-3 – регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

обідня перерва не коротше 45 хв;

для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години - 15 хвилинні;

перерви для особистої гігієни.

К3-4 – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за сумісництво передбачені доплати, і воно не має постійного характеру.

К4 – умови та охорона праці.

К4-1 – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан санітарно-гігієнічних умов праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) та виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених держстандартами нормативів безпеки.

К4-2 – психофізіологічні та естетичні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан психофізіологічних параметрів умов праці (ступінь фізичних навантажень; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) та підтримувати їх на рівні сучасних досягнень наукової організації праці, враховувати художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру тощо.

К4-3 – забезпечення аптечкою першої допомоги. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація

зобов'язується забезпечувати наявність у всіх підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами.

К4-4 – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту, інструкціями по техніці безпеки, тощо.

К5 – організація оздоровлення та медичного обслуговування.

К5-1 – проведення медичних оглядів. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується організовувати регулярні медогляди працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), з метою вчасного лікування та попередження захворювання, що здійснюється відповідними спеціалістами не рідше чим один раз на два роки, працівників молодше вісімнадцяти років раз на рік.

К5-2 – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується разом із профспілкою сприяти працівникам в отриманні пільгових путівок, як за рахунок соцстраху, профспілки так і власних коштів.

К5-3 – оплата лікарняних в повному обсязі. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується взяти на себе витрати по оплаті частини лікарняних працівникам, що не мають восьмирічного стажу роботи.

К5-4 – надання допомоги на лікування та оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується надавати матеріальну допомогу у випадках тривалої хвороби для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя; здійснення виплат на оздоровлення при виході у відпустку.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагомe місце. Адміністрація повинна проводити щорічні медогляди, разом з профспілкою надавати пільгові путівки на оздоровлення в разі недуги надавати працівникові оплачуваній лікарняний а в тяжких випадках грошову допомогу. Адже здоров'я працівника це запорука злагодженого виробничого процесу та ефективного кінцевого результату.

К6 – Забезпечення продуктивної зайнятості.

К6-1 – гарантії зайнятості та порядок звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується попереджувати працівників про їх майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому керівництво сприяє працівнику в отриманні іншої роботи на підприємстві, виплачує йому заробітну плату за весь період подальшого працевлаштування, але не більше, ніж за один місяць із дня звільнення. Звільнення працівника допускається лише після використання всіх наявних та додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

К6-2 - оплата вимушених простоїв. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо оплата робочого часу за вимушені простой не з вини працівника здійснюватиметься у повному розмірі відповідно до порядку передбаченого чинним законодавством

К6-3 – забезпечення технічним та побутово-господарським обслуговуванням. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечити робоче місце необхідним інструментом, приладдям, техобслуговуванням, прибиранням, тощо.

К6-4 – оплата випробувального терміну. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати випробувальний термін працівникам у розмірі не меншому мінімальної заробітної плати, а його тривалість не перевищує календарний місяць.

К7 – соціальні гарантії.

Для працівників підприємства (організації) в колективному договорі надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги.

К7-1 – додаткове пільгове забезпечення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- передбачена пільгова оплата житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства для працівників що проживають у службових приміщеннях та гуртожитках;

- працівникам підприємства на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистих речей, палива, сільськогосподарської продукції та на інші потреби;

- студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах сплачується повна або часткова вартість проїзду (туди і назад) на

залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому;

- наявні інші додаткові соціальні пільги в межах кошторису.

K7-2 - матеріальна допомога.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- надається матеріальна допомога працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року.

- виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей).

- видається одноразова грошова виплата працівникам, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю;

- працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників;

- передбачені інші види матеріальної допомоги.

K7-3 - надання позик.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівникам підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика в межах коштів, визначених кошторисом.

- у підприємства укладено договір з обслуговуючим банком про кредитування його працівників за зниженими процентними ставками;

- при підприємстві функціонує кредитна спілка;

- передбачене інше.

K7-4 - перевезення працівників.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- курсує автобус, що доставляє працівників на місце роботи та розвозить по домівкам;

- передбачені компенсації транспортних витрат.

K8 – соціальна активність колективу.

K8-1 – регулярність проведення засідань ради трудового колективу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо заплановані щомісячні засідання ради трудового колективу, щодо питань виконання взятих на себе зобов'язань сторонами партнерських відносин.

K8-2 – наявність кімнати відпочинку. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо договором передбачена кімната психологічного розвантаження, де працівники під час виробничих перерв можуть зняти стрес, послабити фізичну втому.

К8-3 – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профспілці у проведенні заходів культурно-просвітницького та розважального характеру, тобто надавати приміщення, транспорт, виступати гарантом оплати витрат на дані цілі.

К8-4 – стимулювання працівників до занять спортом. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується частково оплачувати працівникам абонементи, створювати власну спортивну базу.

Оцінюючи соціальну активність колективу необхідно визначити наскільки адміністрація дбає про відпочинок свого персоналу, чи сприяє проведенню заходів спортивного та культурно-просвітницького характеру, чи прислуховується до думки ради трудового колективу. Представники профспілки при укладанні колективного договору повинні роз'яснити керівництву, що працівник який гарно відпочиває та відчуває себе соціально необхідним завжди матиме високу продуктивність праці та стимул працювати ще краще.

К9 – гарантії діяльності профспілкової організації. Оскільки профспілка ще не є повністю незалежною, необхідно в колективному договорі закладати гарантії діяльності профспілкової організації, захищати її від неправомірних дій та тиску адміністрації, передбачати профспілкові внески, забезпечувати належними умовами для праці.

К9-1 – відрахування профспілкових внесків. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо члени профспілки, згідно власних заяв, зобов'язуються відраховувати на потреби її функціонування до одного проценту від суми нарахованої заробітної плати.

К9-2 – захист від звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не звільнювати працівників без погодження із профспілкою, а голова профспілки протягом перебування на своїй посаді взагалі не може бути звільнений.

К9-3 – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не притягувати працівників до дисциплінарної та адміністративної відповідальності без погодження з радою трудового колективу.

K9-4 – створення належних умов діяльності профкому. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профкому у його діяльності надавати приміщення, транспорт, не перешкоджати засіданням ради трудового колективу, допомагати у веденні бухгалтерського обліку діяльності профспілки.

K10 – Контроль за виконанням домовленостей.

K10-1 – наявність поточного контролю;

K10-2 – наявність заключного контролю;

K10-3 – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

K10-4 – відповідальність за невиконання домовленостей з боку адміністрації.

Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти факторів, кожен з них обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{заг}} = (K1+K2+K3+K4+K5+K6+K7+K8+K9+K10)/10 \quad (1.8).$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4} \quad (1.9).$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору (див. Додаток А). При заповненні карти необхідно співставити фактичні значення кожного елемента з нормативними і прийняти рішення про кількісну оцінку.

Колективний договір вважається атестованим якщо:

кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох;

кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи;

загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 бала.

По всім елементам аналізу, що отримали оцінку 0, необхідно внести пропозиції по вдосконаленню колективного договору.

Подана методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям соціально-трудових відносин.

Додаток А

Карта оцінювання колективного договору підприємства

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – організація трудового процесу	К _{1.1} - об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К ₂ – система оплати праці	К _{2.1} – індивідуальне преміювання	0,25	
	К _{1.2} - росту продуктивності праці	0,25			К _{2.2} – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К _{1.3} - фонду заробітної плати	0,25			К _{2.3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	
	К _{1.4} - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К _{2.4} – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	
К ₃ – режим праці та відпочинку	К _{3.1} – тривалість робочого часу	0,25		К ₄ – умови та охорона праці	К _{4.1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	
	К _{3.2} – тривалість відпустки	0,25			К _{4.2} – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	
	К _{3.3} – регламентація виробничих перерв	0,25			К _{4.3} – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	
	К _{3.4} – суміщення професій і робіт	0,25			К _{4.4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К _{5.1} – проведення медичних оглядів	0,25		К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К _{6.1} – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	
	К _{5.2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25			К _{6.2} – оплата вимушених простоїв	0,25	
	К _{5.3} – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25			К _{6.3} – побутово-господарське обслуговування	0,25	
	К _{5.4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25			К _{6.4} – оплата випробувального терміну	0,25	
К ₇ – соціальні гарантії	К _{7.1} – пільгове забезпечення	0,25		К ₈ – соціальна активність колективу	К _{8.1} – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	
	К _{7.2} – матеріальна допомога	0,25			К _{8.2} – наявність кімнати відпочинку	0,25	
	К _{7.3} – надання позик	0,25			К _{8.3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	
	К _{7.4} – перевезення працівників	0,25			К _{8.4} – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К _{9.1} – відрахування профспілкових внесків	0,25		К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К _{10.1} – наявність поточного контролю	0,25	
	К _{9.2} – захист від звільнення	0,25			К _{10.2} – наявність заключного контролю	0,25	
	К _{9.3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К _{10.3} – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К _{9.4} – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К _{10.4} – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ВИДАННЯ

Корпоративна соціальна відповідальність. Методичні вказівки для самостійної роботи з дисципліни "Корпоративна соціальна відповідальність" / Колосок А. М. – Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2013 – 17 с.

Комп'ютерний набір та верстка: Колосок А.М.

Підп. до друку « _ » _____ 20 р.
Формат 60x84/16. Папір офс.
Тираж 150 прим. Зам.

