

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра педагогіки та соціальної роботи

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА
ПІДПРИЄМСТВІ

Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:

студент II курсу, групи 601

спеціальності 231 «Соціальна робота»

Друк Юрій Ярославович

Керівник:

кандидат історичних наук, доцент

Кармалюк С.П.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від «__» листопада 2023 р.

Зав. кафедри _____ професор Тимчук Л.І.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	9
1.1 Історія та еволюція соціальної відповідальності бізнесу	9
1.2 Основні принципи соціальної відповідальності бізнесу.....	15
1.3 Законодавчий фреймворк та регулювання соціальної відповідальності підприємств.....	21
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2 СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛЕЙ СТСТАЛОГО РОЗВИТКУ.....	28
2.1 Роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу	28
2.2 Реалізація програм соціальної відповідальності на підприємствах України.....	23
2.3 Переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства.	43
Висновки до другого розділу.....	47
ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	54
ДОДАТКИ.....	61

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

СВП - соціальна відповідальність підприємств.

КСВ - корпоративна соціальна відповідальність.

ООН – Організація Об'єднаних Націй.

СВБ - соціальна відповідальність бізнесу.

ISO - International Organization for Standardization (Міжнародна організація зі стандартизації),

ГД - Глобальний договір ООН

ЦСР - Цілі сталого розвитку (відомі також як Глобальні цілі)

ВСТУП

Актуальність дослідження. Наукову проблему соціальної відповідальності на підприємстві необхідно розглядати через призму обов'язків та відповідальності бізнес-структур перед суспільством, споживачами, працівниками та іншими зацікавленими сторонами. Дана проблема є досить актуальною, виходячи зі зростаючого розуміння того, що підприємства мають не тільки економічні, але й соціальні та екологічні впливи.

Значущість такого підходу насамперед відображає зміни в трактуванні сутності бізнесу, де не лише прибутковість, а й соціальні та етичні аспекти відіграють важливу роль. Сучасне суспільство стає все більше освіченим та вимогливим у відношенні до корпорацій, тому підприємства поступово розширюють коло своїх соціальних зобов'язань.

Глобалізація економіки включає ряд факторів, які спонукали до розширення взаємодії бізнесу на міжнародному рівні, що своєю чергою зробило актуальним питання його соціальної відповідальності в глобальному масштабі.

Водночас суттєвий вплив підприємств на навколишнє середовище стає об'єктом уваги, і соціальна відповідальність, яка охоплює аспекти сталого розвитку та екологічної безпеки поширюється і на даний сектор.

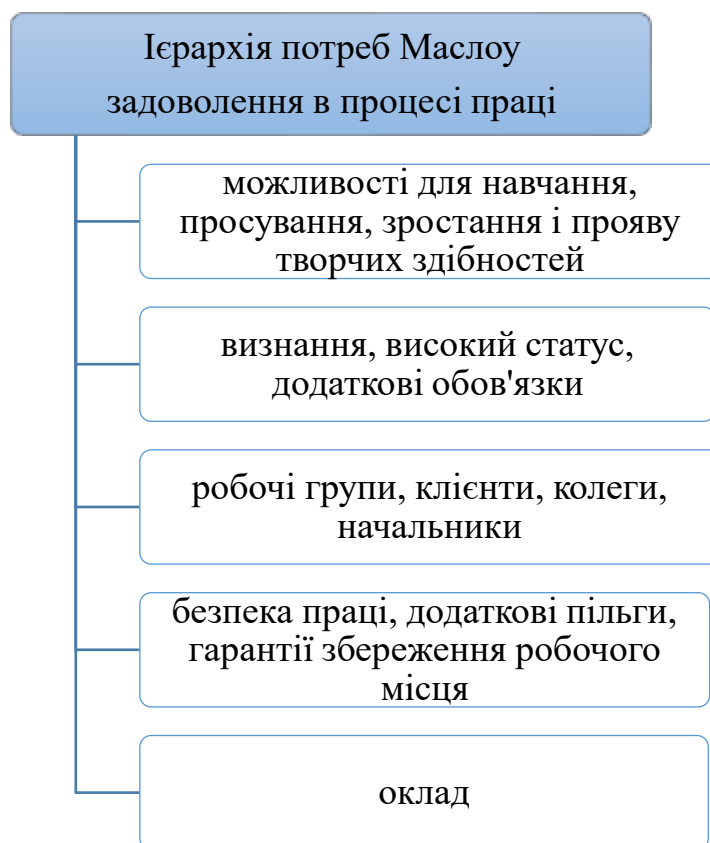
Пропаганда здорового харчування, свідоме ставлення громадян до свого здоров'я, призвело до зростання уваги з боку споживачів до етики дотримання виробником соціальних стандартів. Як результат – постійне зростання попиту на продукцію відповідальних підприємств і обструкція недобросовісних бізнесменів.

Стан наукового дослідження даної проблеми досить різний: від розробки теоретичних підходів щодо окремих складових соціальної відповідальності до практичних досліджень конкретних компаній. Обравши соціальну відповідальність об'єктом нашого дослідження, ми намагались проаналізувати необхідність впровадження нових стратегій соціального управління, які

враховують соціальну відповідальність бізнесу, а також мають практичне використання в громадах. Адже соціально відповідальні ініціативи бізнесу, які реалізуються на території муніципалітетів, в першу чергу спрямовані на задоволення соціальних потреб працівників підприємств та членів їх родин.

За теорією ієрархії потреб Маслоу – потреби людини мають ієрархічну структуру (пріоритетність); поведінка людини визначається найсильнішою на даний момент потребою; найсильніша потреба визначає поведінку людини до моменту її задоволення; за одночасного існування кількох сильних потреб домінують потреби нижчого рівня (див. таблицю 1.1).

Таблицю 1.1



Такий підхід дозволить запропонувати конкретні рекомендації для бізнесу, а також сприяти розвитку стратегій, спрямованих на досягнення не лише економічного успіху, а й позитивного впливу на суспільство та навколишнє середовище.

Сьогодні соціальна відповідальність підприємств (далі - СВП) стала важливим аспектом корпоративного управління і підприємства все більше

розглядають її як частину своєї стратегії. Водночас споживачі, інвестори, регулятори та громадські організації стають все більше вимогливими до підприємств у сфері соціальної відповідальності.

Підприємства, які успішно впроваджують СВП, можуть залучити більше клієнтів, здобути більше інвестицій та зберегти добре ім'я на ринку. Багато країн вже впровадили законодавство щодо соціальної відповідальності, і це регулювання постійно розширюється. Відсутність уваги до СВП може призвести до ризиків для бізнесу, таких як судові позови, санкції, втрати клієнтів та інвесторів.

Багато сучасних проблем, такі як зміна клімату, бідність, дискримінація та інші, потребують спільних зусиль для розв'язання. Отже, організація соціальної відповідальності на підприємстві важлива для його успіху і стійкості, а також для спільного добра суспільства та навколишнього середовища і є важливою складовою сучасного бізнесу та суспільства загалом.

Серед вітчизняних і закордонних авторів які досліджували дане питання хотілося б виокремити напрацювання - Сергія Баліцького – досить відомий в Україні експерт з питань корпоративної соціальної відповідальності, автор кількох праць з даної тематики.

На окрему увагу заслуговують дослідження Олександра Савченка - автор книги «Корпоративна соціальна відповідальність: теорія та практика», Олени Терещенко, яка опублікувала фундаментальне дослідження «Соціальна відповідальність підприємства: теорія і практика в Україні», тощо.

Серед закордонних дослідників досить цікавим є доробок Арчі Б. Керрола, який вважається одним із засновників концепції соціальної відповідальності підприємства і написав кілька книг на цю тему, зокрема «The Pyramid of Corporate Social Responsibility». Водночас в процесі свого дослідження ми також використовували напрацювання Уільяма К. Фредеріка, який є одним із найвідоміших дослідників у галузі корпоративної соціальної відповідальності, а його роботи є важливими для розуміння цієї концепції, Філіпа Котлера та Ненсі Лі, з їх «Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company

and Your Cause», де розглядаються питання соціальної відповідальності в бізнесі, тощо.

Згадані науковці розглядають різні аспекти соціальної відповідальності та пропонують нові підходи щодо її впровадження в бізнес-практику.

Об'єктом дослідження є діяльність підприємств в сфері соціального управління.

Предмет дослідження є соціальна відповідальність бізнесу та її вплив на соціальний розвиток громади.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності впровадження в стратегію діяльності підприємств моделей соціальної відповідальності для вирішення соціально-економічних проблем на рівні територіальної громади.

Виходячи з поставленої мети ми сформуваємо наступні **завдання**:

- розглянути основні етапи становлення та еволюції соціальної відповідальності підприємств; - проаналізувати законодавчо - нормативне регулювання соціальної відповідальності бізнесу; - виокремити основні принципи соціальної відповідальності на сучасному етапі економічного розвитку; - визначити роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу; - проаналізувати реалізацію програм соціальної відповідальності на підприємствах України; визначити переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства.

Методи дослідження: в процесі виконання кваліфікаційної роботи нами було використано теоретичний та порівняльно-історичний аналіз, понятійно-термінологічний аналіз і синтез; метод узагальнення при вивченні соціально-економічної літератури і систематизації законодавчо - нормативних актів.

Матеріал дослідження: для якісного виконання кваліфікаційної роботи, автором опрацьовано окремі публікації та монографії відомих науковців та дослідників. Проаналізовано законодавчо - нормативну базу як в Україні, так і в окремих зарубіжних країнах, опрацьовано Цілі сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (далі ООН), тощо. В ході дослідження опрацьовано матеріали

з корпоративних сайтів провідних українських та зарубіжних бізнесових корпорацій а також публікації в мас медіа.

Наукова новизна дослідження: розглянуто основні етапи становлення та еволюції соціальної відповідальності підприємств; вивчено можливості взаємодії бізнесу і громади в процесі реалізації політики соціальної відповідальності; проаналізовано законодавчо - нормативне регулювання соціальної відповідальності бізнесу в Україні; виокремлено основні принципи соціальної відповідальності на сучасному етапі економічного розвитку; - розкрито роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу; - проаналізовано реалізацію програм соціальної відповідальності на підприємствах України; визначено переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства.

Практичне значення результатів роботи сформульовано у висновках. Результати дослідження можуть використовуватися в навчальній діяльності та бізнес структурами регіонального рівня.

Структура роботи відповідає методичним вимогам та складається зі вступу, 2 розділів, 6 підрозділів основної частини, висновків, списку використаних джерел та літератури.

Робота також містить 5 таблиць, 2 в першому розділі й 3 в другому.

Загальний обсяг - 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Історія та еволюція соціальної відповідальності бізнесу

Поняття корпоративної соціальної відповідальності почало формуватися в середині 20 століття, коли компанії стали усвідомлювати свою відповідальність перед суспільством. Перші згадки про СВП пов'язані з практикою благодійності та філантропії.

Уже в середині 20 століття СВП виходить за межі благодійності, починаючи враховувати вплив діяльності компаній на довкілля та суспільство. Поняття стає більш комплексним, охоплюючи етичні стандарти, стосунки з працівниками та вплив на екологію.

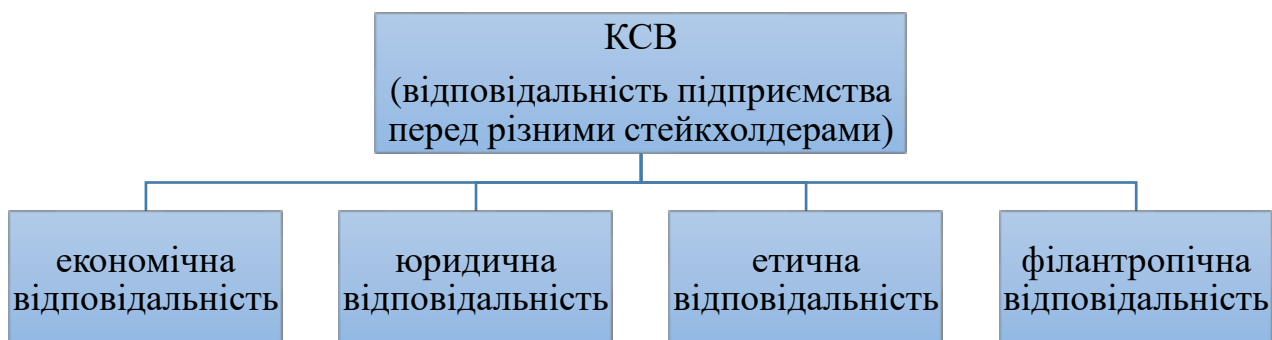
В цей період вводиться термін «social responsibility» та розглядається роль бізнесу у суспільстві [1].

З часом уряди та міжнародні організації почали встановлювати стандарти та регуляції, які стосувались СВП. Наприклад, ООН в 2000 році представила Глобальний компакт, який закликав компанії дотримуватися певних принципів у галузях прав людини, праці, довкілля та боротьби з корупцією.

З'являється концепція піраміди відповідальності, що є КСВ, який визначає чотири рівні відповідальності підприємства перед різними стейкхолдерами (див. табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Концепція піраміди відповідальності



Економічна відповідальність передбачає, що основною метою підприємства є забезпечення економічного розвитку, прибутковості та створення цінності для власників. Основний акцент робиться на максимізації прибутку та забезпеченні стійкого фінансового розвитку.

Юридична відповідальність відображає зобов'язання підприємства виконувати всі законні норми та вимоги. Підприємство повинно дотримуватися всіх законів і правил, пов'язаних із його діяльністю, включаючи податкові, трудові, екологічні та інші законодавчі вимоги.

Етична відповідальність - підприємство зобов'язується вести свою діяльність з урахуванням вищих етичних стандартів і принципів. Це включає в себе взаємодію зі стейкхолдерами чесно та добросовісно, уникання обману, конфлікту інтересів та інших етично сумнівних практик.

Філантропічна відповідальність полягає в тому, що підприємство виявляє свою соціальну відповідальність шляхом активної участі в благодійних, гуманітарних та інших громадських ініціативах. Це може включати благодійність, екологічні ініціативи, соціальні програми, тощо.

Ця піраміда відображає те, як різні рівні відповідальності спільно формують загальний образ КСВ і визначають роль підприємства в суспільстві [2].

Останнім часом набуло поширення використання стандартів, таких як ISO 26000, що визначає принципи та практики СВП. Багато компаній також використовують інструменти вимірювання своєї соціальної відповідальності.

Водночас зростання свідомості споживачів стосовно етичних та соціальних аспектів бізнесу викликає підвищений інтерес до СВП. Споживачі все більше віддають перевагу продуктам та послугам компаній, які проявляють соціальну відповідальність.

Сучасна СВП враховує глобальні виклики, такі як зміна клімату, бідність та нерівність. Багато компаній зараз розглядають СВП як стратегічний елемент своєї ділової стратегії, а не лише як благодійність.

З розвитком технологій виникають нові можливості для компаній активно впливати на соціальні та екологічні питання.

З'явилися Reports from Global Compact та GRI (Global Reporting Initiative) – організації, які створюють стандарти і рамки для вимірювання та звітування про СВП.

Отже соціальна відповідальність підприємства - це концепція, яка визначає відповідальність компаній перед суспільством та навколишнім середовищем. Існують численні події та тренди, які вплинули на розвиток СВП протягом останніх років. Ось деякі з них:

- Зміни клімату- усвідомлення даного процесу призвело до тиску на компанії для впровадження сталих практик та зменшення викидів парникових газів.
- Відходи та переробка - усвідомлення даної проблеми призвело до впровадження програм вторинного використання та впровадження ефективних систем управління відходами.
- Споживацька усвідомленість, адже споживачі стали більш обізнані щодо соціальної та екологічної відповідальності компаній, що змусило бізнеси вдосконалювати свої практики. Ринковий тиск від споживачів змушує компанії приділяти більше уваги соціальним питанням, таким як рівноправ'я, справедливість та різноманіття.

- Закони про збереження навколишнього середовища та урядові регулювання та санкції за порушення екологічних стандартів стали важливим фактором для бізнесів, щоб пристосувати свої дії до екологічних вимог.
- Соціальні стандарти, урядове законодавство та міжнародні норми у сфері праці та прав людини також впливають на підходи компаній до СВП.
- Цифрова трансформація та застосування технологій для вирішення суспільних проблем та поліпшення ефективності управління ресурсами.
- Технологічні інновації через впровадження нових технологій, таких як штучний інтелект, для розв'язання складних соціальних та екологічних завдань.
- Світова конкуренція між компаніями спонукає їх займатися СВП, щоб підтримувати та підсилювати свою репутацію на міжнародному ринку.
- Зміна глобальних цінностей сприяє зміні підходів до бізнесу, які враховують не лише економічні, а й соціальні та екологічні аспекти.

Ці фактори разом сприяють еволюції СВП, роблячи її ключовим елементом стратегії багатьох компаній у сучасному бізнесі.

На сьогоднішній день, СВП стала важливою темою, а її розвиток і вплив на суспільство продовжують змінюватися.

Кілька важливих трендів і подій, що вплинули на розвиток СВП до 2022 року, включають:

- Глобальна сталість та зміни клімату - зростання уваги до проблем сталості та змін клімату змусило компанії враховувати свій внесок у вирішенні екологічних проблем. Багато корпорацій встановили цілі щодо зменшення викидів парникових газів та прийняли заходи для поліпшення екологічного відбитку.

- Цифрова трансформація - з виходом великих обсягів даних та технологій штучного інтелекту, компанії отримали нові можливості для впровадження технологічних інновацій у свою соціальну відповідальність. Це включає в себе використання технологій для поліпшення виробничих процесів, моніторингу дотримання стандартів та взаємодії зі споживачами через цифрові канали.

- Зростання інтересу до соціальних питань - споживачі стали більш освіченими і вимогливими, що стосується соціальної відповідальності компаній. Бренди та підприємства відчули потребу включати соціальні аспекти у свою стратегію, враховуючи проблеми рівноправ'я, справедливості та ділової етики.

- Глобальні кризи та пандемія COVID-19 - глобальні події, такі як пандемія COVID-19, привернули увагу до ролі бізнесу у глобальних кризах. Багато компаній виявили свою соціальну відповідальність через надання допомоги громаді та участь у програмах соціальної підтримки.

- Розширення концепції сталого розвитку - зростаюча увага до ідей сталого розвитку призвела до того, що компанії стали розглядати СВП як інтегрований підхід, що охоплює економічний, соціальний і екологічний виміри.

Ці тренди стали джерелом інновацій та змін у сфері корпоративної соціальної відповідальності, визначаючи способи, якими компанії взаємодіють зі своїми зацікавленими сторонами і вносять позитивний внесок у світ.

Наведу фактори, що спільно впливали на еволюцію підходів до СВП, змушуючи компанії переосмислювати свої стратегії та займатися соціальною відповідальністю як важливим аспектом бізнесу.

Наведу фактори, що спільно впливали на еволюцію підходів до СВП, змушуючи компанії переосмислювати свої стратегії та займатися соціальною відповідальністю як важливим аспектом бізнесу.

- Зростання ролі зацікавлених сторін - споживачі, інвестори, акціонери та інші зацікавлені сторони стали важливими факторами впливу на діяльність компаній. Вони вимагають більшої прозорості та обліку усіх аспектів соціальної відповідальності, що змушує компанії активніше взаємодіяти зі своїми зацікавленими сторонами.

- Створення соціальних інновацій - компанії почали вдаватися до соціальних інновацій, щоб вирішувати соціальні проблеми через бізнес-процеси. Це може включати в себе програми з підтримки освіти, вирішення проблем бездомності чи впровадження проєктів для зменшення нерівності.

- Зростання поняття «сприятливого споживання» - збільшена увага споживачів до походження товарів, умов виробництва та соціальних умов праці призвела до росту сприятливого споживання. Компанії стали активніше включатися у вирішення питань відповідального виробництва та дотримання соціальних стандартів у ланцюгу постачання.

- Роль освіти та комунікації - компанії визнали важливість ефективного спілкування своїх ініціатив з громадськістю. Зростає значення чесності, прозорості та взаємодії з громадськістю, щоб позитивно сприймати їхні соціальні та екологічні зусилля.

- Законодавчі ініціативи - в різних країнах та регіонах з'являються законодавчі нормативи, які визначають обов'язки компаній у сфері соціальної відповідальності. Це стимулює компанії активніше впроваджувати соціальні та екологічні стандарти.

Загальна мета соціальної відповідальності полягає в тому, щоб підприємство взяло на себе відповідальність за свої дії та вплив на соціальні, екологічні та економічні аспекти, сприяючи тим самим сталому розвитку і забезпеченню довгострокового успіху.

Крім того соціальна відповідальність як стратегічний фактор конкурентоспроможності

Дослідження соціальної відповідальності на підприємстві може бути корисним для самого підприємства, акціонерів, споживачів, співробітників та громади загалом. Такі дослідження допомагають вдосконалювати практики соціальної відповідальності та сприяють створенню більш стійких та етичних бізнес-моделей.

Соціальна відповідальність підприємства - це концепція, що передбачає взяття підприємством на себе відповідальності перед суспільством та природою, яка виходить за межі простого вигідного здійснення бізнесу.

1.2. Основні принципи соціальної відповідальності бізнесу

СВП - це концепція, що описує взаємодію бізнесу зі суспільством, спрямовану на забезпечення екологічної, соціальної та економічної стійкості. Основні принципи соціальної відповідальності опираються на наявність цілого ряду складових. Насамперед, це збалансованість інтересів. Підприємство повинно враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін, таких як клієнти, працівники, інвестори, споживачі, громада та інші. Водночас досягнення згаданого вище принципу можливе лише при дотриманні законів і етичних стандартів. Отже підприємство повинно виконувати всі закони та норми, що стосуються його діяльності, а також керуватися вищими етичними принципами.

Ще одним важливим аспектом, на якому базуються принципи соціальної відповідальності бізнесу, є відповідальне ставлення до довкілля. Будь-яке підприємство повинно приділяти увагу впливу своєї діяльності на довкілля та приймати заходи для зменшення негативних ефектів такого впливу.

Важливим аспектом, на якому будується СВП, є соціальна підтримка населення.

Соціальна підтримка населення зі сторони бізнесу є важливою складовою корпоративної соціальної відповідальності. Підприємства, які взаємодіють з суспільством, надаючи допомогу та ресурси для поліпшення якості життя населення та сприяють розвитку громад, задіюють наступні механізми:

- Благодійність та фінансова допомога - підприємства можуть надавати фінансову допомогу на проекти, пов'язані з освітою, охороною здоров'я, соціальними службами тощо.

- Волонтерство та участь у громадських ініціативах - співробітники підприємства можуть брати участь у волонтерських заходах та громадських ініціативах для покращення місцевого співтовариства.

- Розвиток освіти - підприємства можуть вкладати у проекти розвитку освіти, будуючи школи, надаючи стипендії та інші освітні можливості.

- Екологічна відповідальність - підприємства можуть приймати екологічно чисті практики, сприяти використанню відновлюваних ресурсів та зменшенню викидів.

- Стимулювання економічного розвитку - сприяння підприємства економічному розвитку через створення робочих місць, розвиток малих підприємств і підтримка місцевих економічних ініціатив.

- Соціальні програми та ініціативи - реалізація соціальних програм, спрямованих на розвиток громад та поліпшення умов життя, таких як програми соціального житла, медичні послуги

Підприємства можуть розвивати та реалізовувати проекти зі сталого розвитку, спрямовані на поліпшення умов життя в місцевих спільнотах, такі як проекти з енергоефективності, водопостачання та інші екологічно орієнтовані ініціативи. Зокрема, що стосується :

1. Створення робочих місць - підприємства можуть активно сприяти розвитку зайнятості в місцевих спільнотах, створюючи нові робочі місця та забезпечуючи можливості для зайнятості.

2. Партнерство з місцевими спільнотами - важливим елементом соціальної підтримки є взаємодія з місцевими громадами. Підприємства можуть вести діалог із місцевим населенням, враховуючи його потреби та сприяючи розвитку громад.

Соціальна підтримка допомагає підприємствам стати активними учасниками в розвитку суспільства, покращує їхню репутацію та взаємовідносини зі спільнотою, що в результаті може призвести до стабільності та успішності бізнесу в довгостроковій перспективі.

Тому бізнес має сприяти включенню в програми розвитку проекти, спрямовані на поліпшення соціального благополуччя та підтримку громад. Реалізація згаданого аспекту можлива за умови належної транспарентності бізнесу, а саме, надання відкритої інформації щодо діяльності підприємства, його відносин з зацікавленими сторонами, а також результатів впровадження соціально відповідальних ініціатив.

Соціальна відповідальність у ланцюжку постачання впливає на здатність бізнесу брати на себе відповідальність за соціальні та екологічні аспекти у всьому ланцюжку постачання своїх товарів та послуг.

Крім того, важливим аспектом на який опирається ряд принципів соціальної відповідальності є залучення працівників до процесу прийняття рішень та впливу на формування соціальної відповідальності підприємства. Також залученість співробітників в процес ухвалення рішень сприяє стимулюванню інноваційних та новаторських рішень, спрямованих на поліпшення соціальної та екологічної сфери.

Названі принципи спрямовані на створення гармонійних відносин між бізнесом, суспільством та довкіллям, сприяють сталому розвитку і підвищенню загального благополуччя.

Економічна, соціальна та екологічна відповідальність – це ключові аспекти корпоративної та громадянської поведінки, які визначають, як організації та особи взаємодіють з економікою, суспільством та природою.

Економічна відповідальність базується на фінансовій стабільності, адже організації повинні стежити за своєю фінансовою діяльністю, забезпечуючи стабільні прибутки для утримання економічної життєдіяльності.

Такий підхід гарантує їх платоспроможність, й дозволяє виконувати зобов'язання щодо виплати заробітної плати, сплати податків та інші фінансові зобов'язання.

Етичні фінансові практики регламентують здійснення діяльності в межах закону та етичних норм.

Економічна відповідальність являється базовою функцією компанії та спрямована на задоволення потреб споживачів та отримання прибутку компанії (див. таблицю 1.3).

Таблиця 1.3

Характеристика економічних потреб споживачів

Ознака класифікації	Види економічних потреб	Призначення класифікації
За суб'єктами задоволення	особисті	Використовується при розробці СП підприємства на основі ідентифікації потреб соціальних груп; розподіл ресурсів залежить від виду економічної діяльності суб'єкта
	групові	
	суспільні	
За характером виникнення	первинні (базові)	Використовується при розробці ВП і СП для визначення відповідальності суб'єкта господарювання за задоволення потреб зацікавлених сторін
	вторинні	
За терміновістю задоволення	першочергові	Застосовують до потреб фізичних і юридичних осіб при розробці СП; розподіл на ці види є суб'єктивним
	другорядні	
За кількісною визначеністю та мірою реалізації	абсолютні	Використовуються при розробці і обґрунтуванні стратегічних (абсолютні, дійсні) і тактичних (дійсні, платоспроможні і фактичні) напрямів соціально-економічної діяльності суб'єкта
	дійсні	
	платоспроможні	
	фактичні	
За часовим спрямуванням	поточні	Використовуються при розробці і обґрунтуванні стратегічних (майбутні) і тактичних (поточні) напрямів соціально-економічної діяльності
	майбутні	
За способом задоволення	індивідуальні	Використовується для аналізу потреб суб'єктів соціально-економічних відносин і визначення можливості їх задоволення та оптимізації.
	колективні	
За об'єктами задоволення	матеріальні	Використання ресурсів суб'єкта господарювання
	нематеріальні	

Отже, компанію, яка має прибуток, вже можна вважати соціально - відповідальною, що ґрунтується на наступних механізмах: компанія, яка отримує

прибуток, сплачує з нього податки та виплачує заробітну плату. У випадку, коли компанія не є прибутковою, то й податки не можуть бути сплачені та працівники потерпають від заборгованості із заробітної плати. Саме тому, можна вважати, що прибутковість компанії вже є соціальною відповідальністю цієї компанії.

Соціальна відповідальність базується на кількох компонентах. Насамперед це відносини з працівниками. Забезпечення справедливих та безпечних умов праці, сприяння професійному розвитку робітників та створення сприятливого робочого середовища - ключові елементи даних відносин.

Важливими є також відносини з споживачами, адже забезпечення якісних товарів та послуг, взаєморозуміння з клієнтами та вирішення їхніх проблем сприяють зростанню іміджу компанії.

Особливе місце займає взаємодія з громадськістю. Активна участь у громадських ініціативах, підтримка благодійних проєктів, співпраця з громадянським суспільством сприяють підтримці бізнесу з боку місцевого самоврядування.

Сучасний світ живе в умовах гострих соціальних проблем. Тому особливо великого значення сьогодні набувають нові ефективні інструменти управління сталим розвитком. У всьому світі набула поширення концепція соціальної відповідальності бізнесу як апробованого ефективного інструменту забезпечення сталого розвитку компанії. Розуміння бізнес-лідерами своєї особливої, провідної ролі в такій роботі привело до виникнення в кінці ХХ століття терміну «корпоративна соціальна відповідальність», який став найважливішим складником поняття про сталий розвиток не тільки бізнесу, а й людства загалом. Соціальна відповідальність – це обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а у разі їх порушення – обов'язок звітувати перед суспільством і нести покарання [3].

Іншою важливою складовою відповідальності бізнесу є екологічна відповідальність. Сталість ресурсів, їх раціональне використання, мінімізація відходів та виробничих викидів сприяють охороні довкілля. А впровадження

технологій та практик, спрямованих на зменшення впливу діяльності на довкілля спонукають громадян до відповідального споживання. Такий підхід орієнтується в першу чергу на підтримку та виробництво екологічно чистих товарів та послуг.

Невід'ємним складником корпоративної соціальної відповідальності є охорона навколишнього природного середовища, раціональне використання природних ресурсів, створення відповідних умов екологічної безпеки підприємств та життєдіяльності людини. Саме екологічна безпека діяльності підприємства є певним індикатором його корпоративної соціальної відповідальності.

Основними елементами екологічної корпоративної відповідальності є [4, с.36]:

- запровадження корпоративної екологічної політики, що передбачає дотримання екологічного законодавства, відкриту екологічну політику, систему екологічних принципів та стандартів;
- екологічний аудит, який допомагає визначити пріоритетні напрями екологічної політики організації; передбачає оцінювання впливу діяльності організації на навколишнє природне середовище;
- залучення працівників до екологічних ініціатив, тобто організації виховують екологічну відповідальність працівників через аспекти екологічної етики (екологічну політику організації можна повноцінно реалізувати лише за умови залучення керівництва, співробітників та членів їх родин до вирішення екологічних проблем);
- екологічність постачальників, що передбачає використання екологічно безпечної сировини та матеріалів, виготовлених за природо зберігаючими технологіями;
- виробництво екологічно чистих товарів шляхом використання для їх виготовлення екологічно чистих матеріалів, застосування інноваційних технологій переробки відходів, використання технологій замкнених циклів тощо.

Взаємодія цих трьох аспектів стала ключовою у сучасному світі, оскільки організації та громадяни розуміють, що лише гармонійне поєднання економічних, соціальних та екологічних аспектів може призвести до сталого розвитку та довгострокового успіху.

Вони взаємодіють між собою і складають комплексний підхід до соціальної відповідальності, спрямований на те, щоб підприємства сприяли сталому розвитку суспільства та залишали позитивний вплив на навколишнє середовище.

Ці принципи взаємодіють для формування повноцінної соціально відповідальної стратегії, спрямованої на створення сталого та позитивного впливу на суспільство, довкілля та економіку в цілому.

1.3. Законодавчий фреймворк та регулювання соціальної відповідальності підприємств

Соціальна відповідальність бізнесу - це концепція, за якою підприємства приймають відповідальність за вплив своєї діяльності на суспільство та навколишнє середовище. Законодавчий фреймворк та регулювання СВП можуть різнитися в різних країнах. Нижче наведені загальні аспекти, які можуть бути враховані в законах та нормативних актах, що стосуються СВП.

Насамперед - законодавча обов'язковість, деякі країни встановлюють обов'язкові вимоги щодо звітності про соціальну відповідальність для великих підприємств. Це може включати зобов'язання з регулярної публікації звітів про соціальну відповідальність.

Сьогодні також зобов'язані звітувати компанії, які мають менше ніж 500 співробітників.

Нове положення зобов'язує більше компаній публікувати звітність про соціальну відповідальність. Нова пропозиція поширює сферу дії на всі великі компанії – незалежно від того, чи котируються вони на біржі та без попереднього порогу в 500 співробітників. Ця зміна означає, що всі великі компанії повинні

будуть відповідати перед громадськістю за свій соціальний та екологічний внесок. Також пропонується розширити сферу вимог до звітності на малі та середні компанії, які перебувають на біржі, за винятком мікропідприємств, які перебувають на біржі, але за спрощеними стандартами. З цією метою необхідно розробити набір єдиних стандартів для малих і середніх компаній для підвищення їх прозорості та зниження витрат.

Стандарти звітності ЄС щодо сталого розвитку повинні відповідати цілям та положенням Європейської зеленої угоди (European Green Deal) та існуючій правовій базі. Причому вони повинні охоплювати не тільки ризики компаній, а й вплив їхніх дій на суспільство та навколишнє середовище. У зв'язку з цим Комісія Євросоюзу підтримує зусилля G20, Ради з фінансової стабільності (Financial Stability Board) та інших міжнародних організацій щодо розробки базових стандартів стабільної звітності та розбудови роботи Робочої групи з розкриття інформації про клімат.

Дуже важливо, що зовнішній аудит стане обов'язковим. Це вимагає від усіх зацікавлених компаній замовити зовнішній аудит, щоб перевірити надійність інформації про сталість, яку вони подають у звітах. Такий зовнішній аудит зараз вже використовується багатьма компаніями для забезпечення достовірності своєї звітності та зниження ймовірності помилок. Однак на сьогоднішній день зовнішня перевірка є необов'язковою – якщо проєкт змін буде прийнято в такій формі, зовнішня перевірка стане обов'язковою. [5]

У багатьох країнах існують стандарти або норми, які визначають, що вважається корпоративною соціальною відповідальністю. Такі стандарти можуть бути розроблені національними урядами, міжнародними організаціями або галузевими об'єднаннями.

Для успішного розвитку сфери корпоративної соціальної відповідальності визначною є стандартизація.

На сучасному етапі реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності використовуються стандарти та індекси:

- Керівництво зі звітності в області стійкого розвитку (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines - GRI);
- Кодекс ділової поведінки країн АТЕС;
- стандарт AA 1000 для перевірки (верифікації) звітів в області стійкого розвитку;
- стандарт SA 8000-2001 «Social Accountability» - Соціальна відповідальність. Право на працю;
- міжнародний стандарт OHSAS 18000 - система стандартів професійної безпеки;
- міжнародний стандарт ISO 26000 - керівництво із соціальної відповідальності;
- міжнародні стандарти ISO серії 9000 - системи управління якістю;
- система збалансованих показників (Balanced Business Scorecard);
- індекс стійкості Доу-Джонса;
- Європейська модель досконалості Європейського фонду управління якістю;
- ініціатива з етичної торгівлі «Еко-лейбл» Європейського Союзу та ін.

Методологічною основою стандартів у цій сфері став підписаний у 1999 р. Глобальний договір ООН (далі ГД ООН), що поєднує зусилля бізнесу, суспільства та ООН щодо реалізації десяти універсальних соціологічних та екологічних принципів [6]. У Глобальному договорі приймають участь компанії із більше, ніж 100 країн світу.

Зацікавленість до підписання ГД також проявили українські компанії. Понад сто компаній приєдналися до ініціативи. Але досить мала кількість підприємств в Україні знає і використовує концепцію корпоративної соціальної відповідальності, а уніфікованих стандартів та правил для українського бізнесу ще не розроблено.

Фінансові стимули або санкції уряди можуть використовувати для стимулювання підприємств взяти на себе більше соціальної відповідальності. Заохочення може включати податкові вигоди, субсидії або інші фінансові

заохочення. З іншого боку, можуть існувати санкції для тих підприємств, які не відповідають встановленим стандартам.

Обов'язки щодо захисту працівників та середовища: законодавство може включати положення, що стосуються безпеки та здоров'я працівників, прав праці, а також вимоги щодо захисту навколишнього середовища.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.[7]

Охорона навколишнього природного середовища, раціональне використання природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки життєдіяльності людини - невід'ємна умова сталого економічного та соціального розвитку України.

З цією метою Україна здійснює на своїй території екологічну політику, спрямовану на збереження безпечного для існування живої і неживої природи навколишнього середовища, захисту життя і здоров'я населення від негативного

впливу, зумовленого забрудненням навколишнього природного середовища, досягнення гармонійної взаємодії суспільства і природи, охорону, раціональне використання і відтворення природних ресурсів.

Цей Закон визначає правові, економічні та соціальні основи організації охорони навколишнього природного середовища в інтересах нинішнього і майбутніх поколінь. [8]

Залучення громадськості: деякі закони можуть передбачати обов'язкову участь громадськості або створення ради, яка включає представників громадськості, в процесі прийняття рішень з питань СВП.

Заохочення та визнання: уряди можуть встановлювати програми заохочення для компаній, які виводять передові практики в області СВП, а також надавати публічне визнання за досягнення в цьому напрямку.

Регулювання СВП є динамічним процесом, і законодавство може регулярно оновлюватися, враховуючи зміни в суспільстві та бізнес-середовищі. Також важливо відзначити, що існує різниця в підходах до СВП між країнами та регіонами.

Висновки до першого розділу.

Теоретико-методологічні засади соціальної відповідальності підприємства є важливим аспектом його діяльності в сучасному світі. Висновки з цього питання можна сформулювати наступним чином:

Стратегічний підхід до соціальної відповідальності:

Підприємство повинно розглядати соціальну відповідальність як частину своєї стратегії, а не як окремий елемент. Це дозволяє не лише виконувати нормативні вимоги, а й виробляти позитивний вплив на суспільство та навколишнє середовище.

Взаємодія зі Спільнотою:

Співпраця з місцевими спільнотами та зацікавленими сторонами має велике значення. Розуміння та врахування їхніх потреб сприяє покращенню взаємин та зміцненню репутації підприємства.

Етичні Засади та Транспарентність:

Підприємство повинно дотримуватися високих етичних стандартів у всіх аспектах своєї діяльності. Транспарентність є ключовою, щоб виявити зобов'язання перед спільнотою та сторонами, а також демонструвати відкритість у прийнятті рішень.

Екологічна Відповідальність:

Підприємство має приділяти особливу увагу екологічним аспектам своєї діяльності. Зменшення впливу на навколишнє середовище, використання відновлювальних ресурсів та впровадження зелених технологій стають важливою частиною соціальної відповідальності.

Сприяння Розвитку Співробітників:

Забезпечення справедливих умов праці, розвитку співробітників, а також їхнього здоров'я та безпеки є не менш важливим елементом соціальної відповідальності. Підприємство повинно брати на увагу як матеріальний, так і соціальний добробут своїх працівників.

Узагальнюючи, впровадження соціальної відповідальності в діяльність підприємства сприяє створенню стійкого та успішного бізнесу, який враховує інтереси не лише власників, але й суспільства в цілому.

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

2.1. Роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу

Уряд може відігравати важливу роль у заохоченні та стимулюванні корпоративної соціальної відповідальності. СВП визначається як добровільна відповідальність бізнесу перед суспільством та навколишнім середовищем. В процесі дослідження ми виокремили шляхи, якими уряд може впливати на розвиток СВП.

Найперше, це податкові заохочення. Уряд може надавати податкові пільги та знижки підприємствам, які активно впроваджують програми СВП. Це може включати податкові знижки для витрат на екологічно чисті технології, соціальні ініціативи, освітні програми та інші соціально відповідальні заходи.

Крім того, уряд може встановлювати обов'язкові стандарти та регулювання щодо дотримання підприємствами принципів соціальної відповідальності. Це може включати вимоги щодо звітності, впровадження екологічних стандартів та дотримання прав людини.

Впровадження екологічних стандартів та дотримання прав людини є ключовими аспектами сталого розвитку сучасного суспільства. Обидва ці напрямки взаємодіють, оскільки забруднення довкілля може прямо чи опосередковано впливати на права людини, такі як право на здоров'я та природне середовище.

Впровадження екологічних стандартів:

1. Законодавство:
 - Розробка та удосконалення законів, які регулюють викиди та використання природних ресурсів.

- Встановлення норм та стандартів якості повітря, води та ґрунту.
2. Економічні інструменти:
 - Впровадження податків чи штрафів за екологічні порушення.
 - Стимулювання екологічно чистих технологій та підприємств.
 3. Моніторинг і контроль:
 - Системи моніторингу викидів та забруднень для вчасного виявлення порушень.
 - Створення органів контролю та незалежних екологічних агентств.
- Дотримання прав людини:
1. Освіта та інформування:
 - Популяризація інформації про вплив забруднення на права людини.
 - Забезпечення доступу до знань про екологічні проблеми.
 2. Участь громадськості:
 - Залучення громадськості до прийняття рішень, пов'язаних із збереженням природи.
 - Забезпечення можливостей громадян брати участь у прийнятті рішень.
 3. Юридичні заходи:
 - Захист прав тих, хто постраждав від забруднення.
 - Забезпечення доступу до правосуддя у випадках екологічних порушень.
 4. Міжнародна співпраця:
 - Участь у міжнародних домовленостях та обмін найкращими практиками.
 - Співпраця з іншими країнами для розв'язання глобальних екологічних проблем.

Загальна мета полягає в створенні збалансованого підходу, який сприяє збереженню природи і одночасно забезпечує дотримання прав і інтересів людей.

Важливим елементом урядового впливу є фінансова підтримка. Керівництво країни має можливість надавати фінансову підтримку та гранти

підприємствам, які розвивають та реалізують соціально відповідальні проекти. Це може включати програми для малих та середніх підприємств, спрямовані на здійснення позитивного впливу на громадськість та навколишнє середовище.

Програми грантів для підприємств, що розвивають та реалізують соціально відповідальні проекти, можуть бути надані різними урядовими та неприбутковими організаціями. Також, існують міжнародні та національні інституції, які надають фінансову підтримку підприємствам, спрямованим на вирішення соціальних проблем.

Ось деякі можливі джерела грантів:

1. Державні програми та організації:

- Міністерства соціального розвитку: Багато країн мають програми грантів для соціально відповідальних підприємств.
- Агентства з розвитку: Вони можуть надавати гранти для підприємств, спрямованих на розвиток галузей, що вирішують соціальні проблеми.

2. Міжнародні фонди та організації:

- ООН та її агентства: Деякі програми ООН спрямовані на підтримку підприємств, що здійснюють соціально відповідальні проекти.
- Світовий банк: Він може надавати фінансову підтримку для проектів, спрямованих на соціальний розвиток.

3. Приватні та громадські фонди:

- Бізнес-фонди: Багато корпорацій мають фонди, які надають гранти для соціальних проектів.
- Громадські фонди: Організації громадянського суспільства та фонди громадян можуть також надавати фінансову підтримку.

4. Програми Європейського Союзу: ЄС має різні програми та ініціативи, спрямовані на підтримку соціально відповідальних підприємств.

Підприємства, які цікавляться отриманням грантів, повинні звертатися до відповідних організацій, подавати заявки відповідно до вимог та слідкувати за термінами подачі документів. Важливо також враховувати, що багато грантових

програм можуть мати специфічні умови та вимоги, і важливо вивчити їх перед подачею заявки.

Також уряд може стимулювати підприємства впроваджувати інноваційні підходи до соціальної відповідальності. Це може включати фінансову підтримку досліджень та розробок в галузі екології, етичного виробництва, робочих стандартів та інших аспектів СВП.

Заохочення прозорості, через встановлення урядом вимог щодо обов'язкової звітності підприємств щодо їхніх соціальних та екологічних ініціатив. Це сприяє підвищенню прозорості та відкритості в діяльності підприємств.

Загальний підхід полягає в тому, щоб створити сприятливе середовище, яке заохочує підприємства діяти соціально-відповідально, сприяючи при цьому підтримці та стимулюванню їхніх ініціатив.

СВП - це стратегія управління компанією, яка передбачає врахування соціальних, екологічних та етичних аспектів у своїй діяльності. Це може включати в себе різні ініціативи та програми для покращення стосунків з громадськістю, захисту довкілля, підтримки освіти, здоров'я, та багато іншого.

Ось декілька прикладів компаній, які успішно реалізували програми СВП.

Першою ми розгляне компанію Patagonia. Її СВП базується на програмі «1% for the Planet». Суть програми досить проста, Patagonia призначає 1% від свого річного обороту або 10% від прибутку (в залежності від того, яке значення більше) на підтримку груп та організацій, які працюють над захистом природи та довкілля.

Інший приклад – Microsoft та її програма - «Youth Spark». Microsoft запустила програму Youth Spark для підтримки молоді в розвинених країнах та країнах які розвиваються, надаючи їм доступ до технологій, освіти та можливостей для розвитку.

Ще один приклад компанія Unilever. Започаткована нею корпоративна програма має назву «Sustainable Living Plan», передбачає зобов'язання Unilever знизити екологічний вплив своїх виробничих процесів і вироблених продуктів.

Їхній Sustainable Living Plan включає зобов'язання до 2020 року зменшити вплив на довкілля та одночасно збільшити суспільну цінність їхніх продуктів.

Компанія TOMS та її програма «One for One» спрямована на підтримку дітей в бідних країнах. Кожен раз, коли клієнт купує взуття від TOMS, компанія зобов'язується надати одну пару взуття для дітей у країнах з низьким рівнем доходу.

Досить цікавою є ініціатива ІТ гіганта Google. Її програма: «Google Impact Challenge» сприяє фінансуванню та підтримці інноваційних проєктів, які вирішують соціальні та екологічні проблеми. Громадські організації можуть подавати свої ідеї, а переможці отримують фінансову підтримку та інші ресурси від Google.

Також, успішні програми СВП можуть включати в себе різні аспекти підтримки громад, екологічної відповідальності, освіти та інших сфер, які покращують якість життя та внесок у загальний добробут.

Зокрема Coca-Cola через свою програму «5by20» має на меті реалізувати економічну підтримку жінок у сільських та міських спільнотах. Програма передбачає підтримку жінок, які займаються розвитком підприємницької діяльності, надаючи їм навички та ресурси для ведення власного бізнесу.

Міжнародна компанія ІКЕА завдяки програмі «IKEA Foundation» фінансує проєкти, спрямовані на покращення умов життя дітей та сімей у країнах з низьким рівнем розвитку. Їхні ініціативи охоплюють освіту, охорону здоров'я та умови проживання.

В освітній сфері варто відзначити зусилля IBM, яка через свою програму «P-TECH» (Pathways in Technology Early College High School) спільно з урядами та навчальними установами сприяє створенню нових можливостей для учнів у галузі технологій. Учасники отримують освіту, що веде до високотехнологічних робочих місць.

Procter & Gamble (P&G) через свою програму «Children's Safe Drinking Water» реалізує глобальну ініціативу, спрямовану на забезпечення населення якісною питною водою в регіонах з низьким доступом до чистої води, за

допомогою технології PUR. Ця програма врятувала мільйони життів, забезпечуючи доступ до чистої води.

Johnson & Johnson у співпраці з агенцією «Partnership for a Healthier America», реалізує програми спрямовані на покращення здоров'я населення. Їхні зусилля включають ініціативи з покращення харчування, збільшення фізичної активності, тощо, що сприяють покращенню загального здоров'я.

Ці приклади демонструють, що різні компанії можуть приймати різні підходи до корпоративної соціальної відповідальності, і кожна з них може мати значущий вплив на суспільство та навколишнє середовище.

2.2. Реалізація програм соціальної відповідальності на підприємствах України

Корпоративна соціальна відповідальність - це підхід до управління підприємством, який передбачає врахування впливу діяльності компанії на соціальні, екологічні та економічні аспекти. Реалізація соціальної відповідальності на підприємстві включає в себе ряд заходів та стратегій, спрямованих на покращення взаємодії компанії з оточуючим середовищем та спільнотою.

Ми виокремили ключові етапи і аспекти реалізації соціальної відповідальності на підприємстві.

Насамперед це аналіз впливу, важливо оцінити вплив діяльності бізнесу на соціальні, екологічні та економічні аспекти. Необхідно визначте, які аспекти вимагають уваги та покращень.

Реалізація попереднього етапу допоможе визначити та сформулювати конкретні цілі та завдання, яких підприємство хоче досягти в сфері соціальної відповідальності. Вони можуть включати покращення умов праці, зменшення викидів, сприяння освіті та інше.

Такий підхід сприятиме розробці якісної стратегії реалізації цих цілей. Як правило це передбачає створення програм та проєктів, спрямованих на вирішення конкретних проблем.

Обов'язковим є залучення до згаданого процесу усіх зацікавлених сторін, таких як співробітники, клієнти, постачальники та місцева спільнота. Поінформуйте їх про ваші цілі та дії в сфері СВП та отримайте їхню підтримку.

Важливо щоб система звітності про вплив та досягнення в галузі СВП була відкритою та доступною. Публічна звітність дозволяє усім зацікавленим сторонам відстежувати прогрес та результати діяльності компанії.

Розвиток освіти через впровадження програми для своїх працівників, споживачів та інших зацікавлених сторін сприяє підвищенню їхньої усвідомленості та розуміння питань, пов'язаних зі сталістю та соціальною відповідальністю.

Важливою також є участь у глобальних ініціативах та підтримка стандартів в галузі СВП, таких як Global Reporting Initiative (GRI), United Nations Global Compact тощо.

Також важливо сприяти постійному вдосконаленню соціальної відповідальності бізнесу з допомогою регулярної оцінки та перегляду наявних програми СВП, та внесення до них необхідних коректив. Важливим є їх постійне вдосконалення їх на основі отриманих раніше результатів.

Ці етапи є загальними і можуть змінюватися в залежності від конкретного підприємства, його галузі та особливостей.

Продовжуючи реалізацію СВП на підприємстві, слід також звернути увагу на деякі конкретні напрями та інструменти. Так впровадження заходів з енергоефективності, використання відновлюваних джерел енергії, управління відходами, а також зменшення викидів та екологічного впливу допоможе знизити негативний вплив підприємства на довкілля.

Дуже важливо сприяти соціальному розвитку громади, на території якої діє підприємство, через підтримку місцевих освітніх та культурних ініціатив, а також інвестиції у місцеву інфраструктуру та здоров'я. В поєднанні із

забезпеченням справедливих трудових умов для працівників, включаючи справедливу заробітну плату, безпеку на роботі та інші соціальні підходи, це сприятиме підтримці бізнесу місцевим самоврядуванням і стане важливою частиною СВП.

Важливою складовою етичних стандартів у сфері бізнесу, є уникання корупції та дотримання прозорості в діяльності, що сприяє позитивному іміджу підприємства та відзначає його відповідальність. Необхідно розуміти, що продукти та послуги, які пропонує підприємство, повинні бути розроблені з урахуванням принципів сталого розвитку та відповідати вимогам етичного споживача.

Співпраця з партнерами та постачальниками є важливою складовою соціальної відповідальності, адже залучення постачальників та партнерів до впровадження СВП може розширити позитивний вплив на ланцюжок постачання та створити ефективніше вирішення спільних викликів.

Така співпраця сприятиме інвестуванню в інновації. Фінансові вкладення в дослідження та розробки для створення нових, екологічно чистих технологій та продуктів може бути частиною стратегії підприємства у сфері СВП.

Реалізація СВП - це процес, який вимагає постійного вдосконалення та адаптації до змін в суспільстві та діловому середовищі. Залучення всіх рівнів управління та активна участь усіх зацікавлених сторін є ключовим для успішної реалізації стратегії СВП.

Важливо виокремити додаткові кроки та стратегії, які можуть допомогти покращити реалізацію СВП на підприємстві. Насамперед це співпраця з громадськістю, яка забезпечує ефективну взаємодію із мас медіа та громадянським суспільством. Підтримка відкритого спілкування та розповсюдження інформації про соціальні та екологічні ініціативи сприяє позитивному сприйняттю підприємства.

Водночас бізнес - лідери мають бути прикладом в сфері етичності та соціальної відповідальності. Їхні дії та висловлювання мають відображати цінності підприємства у сфері СВП. Також потрібно залучати зацікавлені

сторони до прийняття рішень у сфері СВП. Для цього варто розробити механізми для збору ініціатив та фідбеку від співробітників, клієнтів, партнерів та інших учасників.

Соціальна відповідальність бізнесу буде ефективною за умови впровадження стандартів, таких як ISO 26000, які допоможуть систематизувати та стандартизувати підходи до СВП.

Створення індикаторів успіху: розробіть конкретні метрики та індикатори успіху для вимірювання впливу програм CSR. Це допоможе не лише підтверджувати досягнення, але й виявляти області для подальших вдосконалень.

Співпраця з активістськими групами та НУО: взаємодія з активістськими групами та неприбутковими організаціями дозволяє вирішувати спільні соціальні та екологічні питання. Це може включати в себе партнерство для реалізації проєктів чи діалог для вирішення спільних проблем.

Технологічні інновації для сталості: використовуйте технологічні рішення для покращення сталості виробничих процесів, зменшення відходів, енергоефективності та інших аспектів.

Формування етичного ланцюжка постачання: вимагайте від своїх постачальників та партнерів дотримання етичних та сталісних стандартів. Створення етичного ланцюжка постачання є важливим елементом реалізації CSR.

Впровадження принципів рівності та включеності: сприяйте рівності та включеності в робочому середовищі, підтримуючи розмаїття та визнання всіх працівників.

Залучення студентів та молоді: встановлюйте партнерства з університетами та навчальними закладами для залучення студентів до соціальних та екологічних проєктів, а також для навчання молоді принципам відповідального бізнесу.

Сприяння інклюзивному бізнесу: розглядайте можливості співпраці з інклюзивними бізнесами або соціальними підприємствами, які мають соціальну місію та сприяють вирішенню проблем у суспільстві.

Створення фонду соціальних інвестицій: виділіть частину прибутку на створення фонду соціальних інвестицій, який буде спрямовуватися на соціальні та екологічні проекти.

Участь у локальних ініціативах які спрямовані на покращення якості життя в місцевій спільноті через їх підтримку а також відповідність етичним стандартам сприятимуть поширенню про компанію правдивої інформації.

Здійснення ефективної СВП вимагає комплексного підходу, постійного моніторингу та готовності до адаптації до нових викликів та можливостей. Пам'ятайте, що відповідальність підприємства впливає на його стосунки з клієнтами, працівниками, інвесторами та іншими зацікавленими сторонами.

Ці стратегії та кроки можуть бути адаптовані залежно від конкретних потреб та характеристик вашого підприємства. Важливо постійно слідкувати за тенденціями у сфері СВП та вносити корективи до стратегій у відповідь на зміни у соціальному та економічному середовищі. [10]

Стратегія корпоративної соціальної відповідальності є ключовим елементом корпоративного управління, спрямованим на взаємодію компанії з суспільством та довкіллям. Це включає в себе розробку плану дій, який враховує соціальні, екологічні та економічні аспекти бізнесу.

Запам'ятайте, що стратегія СВП - це живий документ, який повинен адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі компанії. Постійні вдосконалення та взаємодія зі стейкхолдерами є ключем до успіху в реалізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності.

Загальний підхід до СВП повинен бути інтегрованим та структурованим, враховуючи конкретні особливості та цінності компанії, а також потреби громади, на території якої ви працюєте. Пам'ятайте необхідно постійно вдосконалювати та оновлювати вашу стратегію відповідно до змін в бізнесі та суспільстві. [11]

СВП визначається як стратегічний підхід до управління підприємством, який враховує вплив його вплив на громадськість та довкілля. Для вимірювання та оцінки результатів CSR існують різні методи та підходи. Серед них варто відзначити соціальну звітність. Як правило використовуються міжнародні стандарти, такі як GRI (Global Reporting Initiative) для створення звітів, що дозволяє організаціям систематично звітувати про свою економічну, соціальну та екологічну продуктивність.

Також сюди можна віднести індекси соціальної відповідальності. Існує багато індексів, таких як Dow Jones Sustainability Index (DJSI), FTSE4Good, які враховують фінансові та нефінансові показники компаній для оцінки їхньої соціальної відповідальності.

Важливими є також етичні стандарти та сертифікації. Застосування етичних стандартів та отримання сертифікатів, таких як B Corp Certification, може служити підтвердженням високих стандартів соціальної відповідальності, що через взаємодію з усіма зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) дасть об'єктивну оцінку впливу діяльності компанії на різні групи інтересів.

Важливо враховувати, що вимірювання та оцінка результатів СВП - це комплексний процес, який включає кілька аспектів діяльності компанії. Компанії повинні враховувати специфіку своєї діяльності та вибирати ті методи, які найбільше відповідають їхнім цілям та цінностям.

Також необхідно відслідковувати ключові показники продуктивності, адже визначення та моніторинг ключових показників, дозволить відобразити успішність стратегії СВП.

Необхідним елементом контролю якості є провадження систем управління, таких як ISO 26000, для ефективного впорядкування та моніторингу соціальної відповідальності.

Важливо враховувати, що підходи до вимірювання та оцінки результатів СВП можуть різнитися в залежності від галузі, розміру компанії та конкретних цілей. Спільно з визначенням конкретних метрик та стандартів, компанії можуть

ефективно відслідковувати та покращувати свої показники соціальної відповідальності.

Наявні методології вимірювання можуть бути адаптовані відповідно до конкретних цілей компанії та її соціальної відповідальності. Ключове значення має постійне вдосконалення і моніторинг результатів для постійного удосконалення стратегії СВП.

Важливою складовою успішної реалізації програм соціальної відповідальності бізнесу є налагодження та розбудова партнерських відносин із громадськими організаціями, державними структурами та іншими партнерами для спільного вирішення соціальних завдань.

Ці фактори допомагають компаніям оцінювати та вимірювати вплив їхньої діяльності на різні соціальні та екологічні аспекти. Завдяки цьому компанії можуть створювати ефективні стратегії СВП, спрямовані на досягнення позитивного впливу на суспільство та довкілля.

Зважаючи на різноманітність аспектів, що впливають на соціальну відповідальність підприємства, важливо регулярно переглядати та оновлювати стратегії вимірювання та оцінки результатів СВП.

Ці аспекти відображають широкий спектр показників та вимірювань, які можуть використовуватися для комплексного аналізу та оцінки соціальної відповідальності підприємства. Запитання, що стосуються кожного конкретного випадку, можуть бути додатково адаптовані з урахуванням особливостей компанії та її галузі.

Впродовж останнього десятиліття «Нова пошта» виступає лідером і трендсеттером українського ринку експрес-доставки. В сфері сталого розвитку займає також позицію лідера, маючи на меті стати однією із кращих соціально відповідальних компаній України. Для підтримки цієї мети та для забезпечення інформаційної відкритості з 2016 року «Нова пошта» починає інформувати зацікавлені сторони про свою діяльність в галузі сталого розвитку.

«Нова пошта» підтримує 10 принципів Глобального договору ООН з прав людини, праці, довкілля та боротьби з корупцією, прагне зробити цей договір та

його принципи частиною стратегії, культури та повсякденних операцій нашої компанії.

Від початку 2019 року в компанії діє Політика застосування стандарту ISO 26000 з соціальної відповідальності, що свідчить про дотримання найкращих світових практик. Сталий розвиток компанії передбачає роботу в таких напрямках:

- Стратегія сталого розвитку
- Звітування зі сталого розвитку
- Взаємодія із зацікавленими сторонами

Ключові теми, на яких зосереджена Політика застосування стандарту ISO 26000:

- Організаційне управління
- Права людини
- Трудові практики
- Навколишнє середовище
- Ділова етика
- Відповідальність перед клієнтами
- Суспільство і громади

Як і більшість міжнародних сервісних компаній, «Нова пошта» орієнтується у своїй діяльності на показник NPS (Net Promoter Score або індекс лояльності клієнта), що напряду пов'язаний із сервісом.

З 2016 року в компанії «Нова пошта» прийнята стратегія корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Це практичний документ, наша «дорожня карта» у сфері соціального інвестування. Кожен проект, який реалізує «Нова пошта», має чіткий зв'язок з баченням розвитку компанії і цінностями бренду. Підхід «Нова пошта» до КСВ проектів наступний: ми робимо соціальні інвестиції, результат яких вимірюється соціальним ефектом. Головний результат КСВ проектів для нас – це внесок компанії в рішення конкретної соціальної проблеми, будь то наслідки військових дій чи нестача книг у сільських бібліотеках. Стратегія корпоративної соціальної відповідальності «Нова пошта» – це взаємопов'язані практики і програми, які інтегровані в процес бізнесу і

відповідальність за поточну і минулу діяльність, а також передбачають вплив компанії на зовнішнє середовище.

Компанія «Нова пошта» розуміє вагомість своєї участі в розвитку країни та суспільства. Корпоративною інвестицією в добробут України компанія вважає соціальні проекти та програми. Через участь у житті громад і систему соціальних інвестицій «Нова пошта» долучається до вирішення серйозних проблем українського суспільства. Окрім ініціативи «Гуманітарна пошта України», компанія також реалізувала низку інших соціальних проектів, про які буде йти мова далі. Підхід «Нова пошта» до корпоративної соціальної відповідальності полягає не у вибіркового фінансуванні окремих ініціатив. Своїм обов'язком компанія вважає можливість стати активним учасником реального подолання соціальних негараздів. Для більшої ефективності своїх інвестицій компанія визначила бачення та критерії, за якими буде співпрацю із громадськими і благодійними організаціями [20].

- розвиток книгочитання ;
- реабілітація учасників АТО;
- «Нова пошта» підтримує біговий рух як вклад у здоровий спосіб життя;
- акція «Посилка добра»;
- допомога дітям: Акція «500 подарунків для дітей сиріт за 15 днів»;

Кернел – провідний у світі та найбільший в Україні виробник та експортер соняшникової олії, ключовий постачальник сільськогосподарської продукції з регіону Чорноморського басейну на світові ринки. Свою продукцію Кернел експортує більш ніж у 80 країн світу. З листопада 2007 року акції компанії торгуються на Варшавській фондовій біржі (WSE).

Глобальна мета Кернел у сфері сталого розвитку і соціальної відповідальності – розвиток суспільства шляхом добровільного внеску бізнесу в соціальну, економічну і екологічну сфери, пов'язані з діяльністю і досягненням стратегічних цілей Компанії.

Політика взаємодії з громадами у регіонах присутності Кернел:

- ✓ Визначення загальних принципів процесу взаємодії з громадами

✓ Визначення регулярної та ефективної системи взаємодії між земельною службою та представниками Компанії в регіонах присутності для спільного вирішення актуальних питань соціальної сфери

✓ Формування довіри та лояльного ставлення зацікавлених сторін до Компанії як до стабільного та надійного партнера, соціально-відповідального бізнесу та роботодавця

✓ Визначення принципів реалізації соціальних програм та проєктів Компанії, які спрямовані на довгостроковий сталий розвиток

✓ Наявність прозорого системного управління взаємодією з громадами, органами місцевого самоуправління в регіонах присутності Компанії

✓ Участь та сприяння в соціально-економічному розвитку громад в регіонах присутності Компанії.

Принципи взаємодії з громадами:

✓ Відповідальне лідерство. Визнання ролі Компанії у суспільному сталому розвитку і відповідальність за те, щоб її внесок у розвиток регіонів був довгостроковим, важливим та зрозумілим для суспільства

✓ Системність і довгострокове партнерство. Взаємодія Компанії з місцевими громадами здійснюється на системній та довгостроковій основі з залученням зацікавлених сторін

✓ Регіональний підхід. Соціальні проєкти та програми реалізуються переважно в регіонах присутності Компанії і сприяють сталому розвитку Компанії та регіонів

✓ Дотримання законів та правил. Визнання верховенства закону у всіх сферах суспільно-економічного життя, повага до прав людини

✓ Прозорість і чесність. Компанія веде системний діалог з зацікавленими сторонами, враховує їх інтереси і очікування в процесі прийняття рішень

✓ Зміни та інновації. Врахування найкращих світових практик та провадження новітніх підходів до процесу взаємодії з громадами [21]

Кондитерська корпорація ROSHEN сповідує цілі сталого розвитку, й у своїй діяльності відображає практично всі 17 позицій. Соціальна політика корпорації значною мірою орієнтована на досягнення цих глобальних цілей, але особливо зосереджені на тих сферах, де можливо зробити по-справжньому вагомий внесок у загальну справу. Особливо концентрація спрямована на цілях №3, №8 та №11. [24]

Сьогодні світ є більш взаємопов'язаним, ніж будь-коли раніше.

Вдосконалення доступу до технологій і знань є важливим засобом обміну ідеями та розвитку інновацій. Координація політики, спрямованої на надання допомоги країнам та їх підприємствам, що розвиваються, в управлінні своїми боргами, а також залучення інвестицій, мають життєво важливе значення для забезпечення сталого зростання і розвитку [24].

2.3. Переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства

СВП або корпоративна соціальна відповідальність відіграє важливу роль у сучасному бізнесі, тому існують певні переваги на недоліки з якими може зіткнутися підприємство при впровадженні СВП, оскільки діяльність на підприємстві є багатоаспектним процесом. Розглянемо побудову стратегії для підприємства ТОВ ВКФ «Балакком» в напрямку корпоративної соціальної відповідальності за допомогою SWOT-аналізу. Даний аналіз надає управлінському персоналу структуровану систему інформації, на основі якої можуть увалюватись управлінські рішення щодо вживання заходів для підвищення ефективності соціальної діяльності з урахуванням та регулювання наявних ризиків та загроз (див. таблицю 2.1).

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз СВП ТОВ ВКФ «Балакком»

Переваги	<ul style="list-style-type: none"> - покращення репутації; - залучення талановитих співробітників; - підвищення лояльності клієнтів; - зниження ризиків; - сталість у відносинах з урядом та громадськістю.
Недоліки	<ul style="list-style-type: none"> - вартість – впровадження програми, може бути дорогим заходом для малого та середнього бізнесу; - суперечливість цілей – при виборі правильних проектів та орієнтацій на конкретні цілі може виявитися складним завданням, оскільки різні зацікавлені сторони можуть мати різні очікування; - слідування за результатами – процес вимірювання та демонстрація впливу програм СВП може бути складним завданням, інколи результати не є одразу очевидними; - негативна реакція споживачів - споживачі можуть реагувати негативно на виявлені несправжні підходи до соціальної відповідальності, що може призвести до втрати довіри; - суперечливість інтересів стейкхолдерів
Можливості	Дозволяє створити нові та покращити існуючі взаємовідносини із організаціями регіону (громадські організації, бізнес-організації)

Зробивши дослідження на підприємстві ТОВ ВКФ «Балакком» виділимо наступні соціальні пільги та гарантії для працівників.

Адміністрація зобов'язується:

1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2. Оплачувати перші п'ять календарних днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасними випадками на виробництві, за рахунок коштів підприємства.

3. Надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для вирішення необхідних житлово-побутових проблем.

Адміністрація має право:

4. За умови наявності вільних коштів надавати працівникам соціальні пільги.

5. Виділяти кошти на придбання медикаментів, проведення періодичних профілактичних оглядів працівників.

Трудовий колектив зобов'язується:

1. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних гарантій та пільг, доводити інформацію до членів трудового колективу.

2. Контролювати своєчасну й повну сплату власником страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, своєчасне матеріальне забезпечення та надання соціальних послуг працівникам за видами соціального страхування.

3. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну допомогу з питань соціального захисту.

Для успішного впровадження СВП важливо аналізувати контекст компанії, визначати конкретні соціальні проблеми, залучати стейкхолдерів і розробляти стратегії, що враховують фінансові та інші обмеження.

Всі виклики та відмінності вимагають від підприємства гнучкості, інновацій та стратегічного мислення для успішної інтеграції принципів СВП в бізнес-процеси. Ті компанії, які можуть зрозуміло визначити цільові орієнтації та ефективно впроваджувати практичні ініціативи, можуть бачити значний позитивний вплив на свою діяльність та суспільство в цілому.

Впровадження СВП на підприємстві зіштовхнулося з рядом викликів та складнощів (див таблицю 2.2).

Таблиця 2.2

Характеристика викликів та складнощів, з якими зіштовхнулося підприємство при аналізі власної концепції

Виклики та складнощі	Характеристика
Фінансові обмеження	Даний показник дозволяє знайти баланс між витратами на СВП та забезпеченням прибутковості.
Лімітована ефективність	Деякі програми СВП мають обмежений вплив на соціальні проблеми через їхню обмежену масштабованість, недостатню інтеграцію з стратегічним бізнес-планом компанії.
Суперечливі інтереси стейкхолдерів.	Виникло завдання в збалансуванні інтересів різних груп, таких як акціонери, покупці, співробітники та громадські організації.
Відсутність стандартів і вимірювань	Відсутність універсальних стандартів для вимірювання ефективності СВП ускладнило порівняння та оцінку досягнень компаній в цій сфері.
Ризик репутації	Проаналізувавши даний ризик в компанії було розроблено послідовність у всіх ініціативах СВП та їх правдивість.

ТОВ ВКФ «Балакком» відіграє важливу роль у регіоні та інших регіонах, оскільки займається постачанням текстилю для благодійних організацій та виконання замовлень для Червоного Хреста. Обґрунтування потреби у реалізації програм СВП базується на усвідомленні важливості надаванні послуг значному колу споживачів. Дане підприємство своєю діяльністю здійснює соціальні проекти, які можна знайти на сайті компанії. Проте на даному етапі, проаналізувавши різні аналізи, підприємство має як переваги і недоліки, сильні

та слабкі сторони, низку викликів та складнощів.

Висновки до другого розділу.

СВ визначається як свідома та активна готовність підприємств та організацій брати на себе відповідальність за соціальні та екологічні аспекти своєї діяльності. Це поняття стає все більш важливим у сучасному бізнес-середовищі, і його розглядають як ключовий елемент для досягнення сталого розвитку. Нижче наведено деякі висновки щодо ролі соціальної відповідальності у досягненні цілей сталого розвитку:

- позитивний вплив на суспільство;
- збереження навколишнього середовища;
- покращення репутації та відносин з клієнтами;
- створення стійкої економіки;
- виконання Цілей сталого розвитку;
- залучення та утримання талановитих кадрів.

Загалом, соціальна відповідальність виступає ключовим фактором для досягнення сталого розвитку, сприяючи гармонійному поєднанню економічних, соціальних і екологічних аспектів діяльності підприємств та організацій.

Висновки до другого розділу.

На основі аналізу другого розділу, присвяченого соціальній відповідальності як складовій цілей сталого розвитку, можна зробити кілька важливих висновків.

1. Роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу .

В даному підрозділі визначено ключову роль уряду у впровадженні соціальної відповідальності серед підприємств. Заохочення та стимулювання бізнесу у напрямку соціальної відповідальності є необхідним елементом формування сталої економіки. Урядові слід активно працювати над створенням ефективних механізмів, таких як фіскальні стимули чи пільги, що допоможуть підприємствам реалізувати соціальні ініціативи.

2. Реалізація програм соціальної відповідальності на підприємствах

України.

Аналіз реалізації програм соціальної відповідальності на підприємствах України свідчить про те, що підприємства вже активно взяли на себе зобов'язання сприяти соціальному розвитку. Проте, для подальшого зростання ефективності таких програм, необхідно забезпечити їхню системність та взаємодію з урядовими та громадськими ініціативами.

3. Переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства.

Підприємства, що впроваджують програми соціальної відповідальності, отримують значні переваги, такі як покращення репутації, залучення талановитих співробітників та підвищення лояльності клієнтів. Однак, важливо враховувати існуючі виклики, такі як фінансові обмеження та необхідність управління великим обсягом інформації.

СВ визначається як свідомо та активна готовність підприємств та організацій брати на себе відповідальність за соціальні та екологічні аспекти своєї діяльності. Це поняття стає все більш важливим у сучасному бізнес-середовищі, і його розглядають як ключовий елемент для досягнення сталого розвитку. Нижче наведено деякі висновки щодо ролі соціальної відповідальності у досягненні цілей сталого розвитку:

- позитивний вплив на суспільство;
- збереження навколишнього середовища;
- покращення репутації та відносин з клієнтами;
- створення стійкої економіки;
- виконання Цілей сталого розвитку (ЦСР);
- залучення та утримання талановитих кадрів.

Загалом, соціальна відповідальність виступає ключовим фактором для досягнення сталого розвитку, сприяючи гармонійному поєднанню економічних, соціальних і екологічних аспектів діяльності підприємств та організацій.

Дослідження, проведені в другому розділі, свідчать про важливість впровадження соціальної відповідальності в бізнес та активну участь уряду в

цьому процесі. Забезпечення взаємодії між різними стейкхолдерами, створення сприятливого законодавчого середовища та підтримка соціальних ініціатив на різних рівнях є ключовими елементами для досягнення сталого розвитку через соціальну відповідальність.

ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

Підсумовуючи все вище сказане, можна зробити наступні висновки. Організація соціальної відповідальності на підприємстві є важливим елементом сучасного бізнес-середовища, спрямованим на забезпечення сталого розвитку та позитивного впливу на суспільство.

Теоретико-методологічні засади соціальної відповідальності підприємства є важливим аспектом його діяльності в сучасному світі. Висновки з цього питання можна сформулювати наступним чином:

Стратегічний підхід до соціальної відповідальності:

Підприємство повинно розглядати соціальну відповідальність як частину своєї стратегії, а не як окремий елемент. Це дозволяє не лише виконувати нормативні вимоги, а й виробляти позитивний вплив на суспільство та навколишнє середовище.

Взаємодія зі Спільнотою:

Співпраця з місцевими спільнотами та зацікавленими сторонами має велике значення. Розуміння та врахування їхніх потреб сприяє покращенню взаємин та зміцненню репутації підприємства.

Етичні Засади та Транспарентність:

Підприємство повинно дотримуватися високих етичних стандартів у всіх аспектах своєї діяльності. Транспарентність є ключовою, щоб виявити зобов'язання перед спільнотою та сторонами, а також демонструвати відкритість у прийнятті рішень.

Екологічна Відповідальність:

Підприємство має приділяти особливу увагу екологічним аспектам своєї діяльності. Зменшення впливу на навколишнє середовище, використання відновлювальних ресурсів та впровадження зелених технологій стають важливою частиною соціальної відповідальності.

Сприяння Розвитку Співробітників:

Забезпечення справедливих умов праці, розвитку співробітників, а також їхнього здоров'я та безпеки є не менш важливим елементом соціальної відповідальності. Підприємство повинно брати на увагу як матеріальний, так і соціальний добробут своїх працівників.

Узагальнюючи, впровадження соціальної відповідальності в діяльність підприємства сприяє створенню стійкого та успішного бізнесу, який враховує інтереси не лише власників, але й суспільства в цілому.

На основі аналізу другого розділу, присвяченого соціальній відповідальності як складовій цілей сталого розвитку, можна зробити кілька важливих висновків.

1. Роль уряду в заохоченні та стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу. В даному підрозділі визначено ключову роль уряду у впровадженні соціальної відповідальності серед підприємств. Заохочення та стимулювання бізнесу у напрямку соціальної відповідальності є необхідним елементом формування сталої економіки. Урядові слід активно працювати над створенням ефективних механізмів, таких як фіскальні стимули чи пільги, що допоможуть підприємствам реалізувати соціальні ініціативи.

2. Реалізація програм соціальної відповідальності на підприємствах України. Аналіз реалізації програм соціальної відповідальності на підприємствах України свідчить про те, що підприємства вже активно взяли на себе зобов'язання сприяти соціальному розвитку. Проте, для подальшого зростання ефективності таких програм, необхідно забезпечити їхню системність та взаємодію з урядовими та громадськими ініціативами.

3. Переваги та виклики реалізації програм соціальної відповідальності для підприємства. Підприємства, що впроваджують програми соціальної відповідальності, отримують значні переваги, такі як покращення репутації, залучення талановитих співробітників та підвищення лояльності клієнтів. Однак, важливо враховувати існуючі виклики, такі як фінансові обмеження та необхідність управління великим обсягом інформації.

СВ визначається як свідома та активна готовність підприємств та

організацій брати на себе відповідальність за соціальні та екологічні аспекти своєї діяльності. Це поняття стає все більш важливим у сучасному бізнес-середовищі, і його розглядають як ключовий елемент для досягнення сталого розвитку. Нижче наведено деякі висновки щодо ролі соціальної відповідальності у досягненні цілей сталого розвитку:

- позитивний вплив на суспільство;
- збереження навколишнього середовища;
- покращення репутації та відносин з клієнтами;
- створення стійкої економіки;
- виконання Цілей сталого розвитку;
- залучення та утримання талановитих кадрів.

Загалом, соціальна відповідальність виступає ключовим фактором для досягнення сталого розвитку, сприяючи гармонійному поєднанню економічних, соціальних і екологічних аспектів діяльності підприємств та організацій.

Дослідження, проведені в другому розділі, свідчать про важливість впровадження соціальної відповідальності в бізнес та активну участь уряду в цьому процесі. Забезпечення взаємодії між різними стейкхолдерами, створення сприятливого законодавчого середовища та підтримка соціальних ініціатив на різних рівнях є ключовими елементами для досягнення сталого розвитку через соціальну відповідальність.

В цілому ми дійшли наступних висновків:

1. Сталість та стійкість підприємства - соціальна відповідальність дозволяє підприємствам стати стійкішими та стабільнішими в умовах змінного бізнес-середовища. Інвестування в соціальні програми та проекти може позитивно впливати на репутацію компанії та створювати відчуття довіри серед клієнтів, партнерів і співробітників.

2. Покращення стосунків зі співробітниками - спрямування уваги на соціально відповідальні ініціативи може позитивно впливати на задоволеність та мотивацію працівників. Програми підтримки для персоналу, покращення умов праці та надання можливостей для професійного розвитку можуть зменшити

текучість кадрів та підвищити ефективність робочого колективу.

3. Зменшення негативного впливу на довкілля - підприємства, які впроваджують екологічно чисті технології та практики, виявляють свою відповідальність перед оточуючим середовищем. Це може допомогти зменшити відповідальність за забруднення, сприяти ефективному використанню ресурсів та здоров'ю населення.

4. Розвиток соціальних ініціатив - участь у соціальних проектах і програмах сприяє розвитку спільнот та регіонів, де діє підприємство. Це може включати підтримку освітніх і культурних ініціатив, а також сприяння у вирішенні соціальних проблем.

5. Сприяння сталому розвитку - підприємства, які впроваджують принципи соціальної відповідальності, сприяють загальному сталому розвитку суспільства. Це включає в себе баланс між економічним, соціальним та екологічним впливом, що сприяє покращенню якості життя сучасних та майбутніх поколінь.

6. Обов'язок перед суспільством - сучасне підприємство визнає свій обов'язок перед суспільством та готове взяти на себе відповідальність за свої дії. Це позитивно впливає на імідж компанії та її сприйняття в очах споживачів і інших зацікавлених сторін.

Загалом, ефективна організація соціальної відповідальності на підприємстві не лише приносить користь суспільству, але й сприяє сталому розвитку бізнесу в умовах сучасного глобалізованого світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Howard R. Bowen, Social Responsibilities of the Businessman 1953 p.
2. Archie B. Carroll, The Pyramid of Corporate Social Responsibility 1991p.
3. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с. – ISBN 966-667-212-X
4. Грішнова О.А. Екологічний вектор соціальної відповідальності / О.А. Грішнова, В.П. Думанська // Економіка і управління. – 2011. – № 3. – С. 32–38.
5. Жорсткі вимоги до звітності з CSR в ЄС з 2023 року: чи стане зовнішній аудит обов'язковим. URL: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/navchajtesya/blog/zhorstki-vimogi-do-zvitnosti-z-csr-v-es-z-2023-roku-chi-stane-zovnishnij-audit-obov'yazkovim>
6. Глобальний договір ООН (Global Compact, 2000) URL: <http://www.globalcompact.org.ua>
7. Створення безпечних і нешкідливих умов праці. Державний нагляд за охороною праці. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D1%96_%D0%BD%D0%B5%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%B4%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D1%85_%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96._%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4_%D0%B7%D0%B0_%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D1%8E_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96
8. Закон України про охорону навколишнього природного середовища. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text>
9. Carroll, A. B. Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. Business & Society, 1999, 38(3), 268-295.

10. McWilliams, A., & Siegel, D. Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 2001, 26(1), 117-127.

11. Porter, M. E., & Kramer, M. R. Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 2006, 84(12), 78-92.

12. Carroll, A. B. Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct, 1999.

13. Epstein, M. J., & Roy, M. J. Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental, and economic impacts, 2003.

14. Porter, M. E., & Kramer, M. R. Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility, 2006.

15. Kotler, P., & Lee, N. Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause, 2005.

16. Carroll, A. B. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 1999, 38(3), 268–295.

17. Kotler, P., & Lee, N. Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause. John Wiley & Sons, 2005.

18. Porter, M. E., & Kramer, M. R. Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 2011, 89(1/2), 62–77.

19. McWilliams, A., & Siegel, D. Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *Academy of Management Review*, 2001, 26(1), 117–127.

20. Нова Пошта. Соціальний звіт. **URL:**
https://novaposhta.ua/uploads/misc/doc/social_report.pdf

21. Політика взаємодії з громадами у регіонах присутності Кернел. **URL:**
https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2020/08/Politika-vzayemodiyi-z-gromadami-u-regionah-prisutnosti-Kernel_UKR_08.20.pdf

22. Звіт про корпоративну соціальну відповідальність компанії «Київстар». **URL:**
<https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/1626/original/COP.pdf?1262614276>

23. ROSHEN. Соціальний звіт. URL: https://www.roshen.com/uploads/Roshen_AR-2018_FIN-preview-min.pdf

24. Цілі сталого розвитку. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83

25. КСВ-практик, що надихнуть менеджерів/ок у 2022 році. URL: <https://csr-ukraine.org/articles/6-ksv-praktik-shho-nadikhnut-menedzheriv-o/>

26. Бобко Л. О. Сучасний стан та перспективи розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. Ефективність державного управління. № 1 (2), 2016 р. С. 41-47. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2016_1-2\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2016_1-2(2)_7)

27. Бобко Л.О., Мазяр А.В. Проблеми корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Ефективна економіка. № 5, 2019 р. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1958>

28. Будько О.В., Галатов В.М. Особливості нормативно-правового регулювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/17.pdf>

29. Бухаріна Л.М., Сучков А.В. Використання соціальної відповідальності бізнесу для створення позитивного іміджу підприємства. Економіка і організація управління. № 1-2, 2014 р. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/1037>

30. Гарбар Ж.В., Мазур К.В., Мостенська Т.Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність. Частина 2. Корпоративна соціальна відповідальність: навч. посібник. Вінниця: ВНАУ, 2020. 228 с. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/24758.pdf>

31. Голубка О.Я., Біланич Л.В. Аналіз правової бази розвитку соціального підприємництва в Україні і Євросоюзі та її порівняння. Науковий вісник Ужгородського університету. Випуск 2, 2016 р. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/15438/1/%D0%90%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%20%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9E%>

[D0%92%D0%9E%D0%87%20%D0%91%D0%90%D0%97%D0%98%20%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%9A%D0%A3%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%84%D0%9C%D0%9D%D0%98%D0%A6%D0%A2%D0%92%D0%90%20%D0%92%20%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%87%D0%9D%D0%86%20%D0%86%20%D0%84%D0%92%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%AE%D0%97%D0%86%20%D0%A2%D0%90%20%D0%87%D0%87%20%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%AF%D0%9D%D0%9D%D0%AF.pdf](#)
f

32. Гражевська Н., Мостепанюк А. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в умовах загострення глобальних проблем сучасності. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. № 12, 2015 р. С.12 – 17. URL: <https://www.final.edu.tr/docs/177-2-1pdf%5b1668412916%5d.pdf>

33. Деліні М.М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрямки розвитку: [монографія] / М. М. Деліні. – Краматорськ: ДДМА, 2017. – 451 с.

34. Дмитрів Б.Ю. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності. Сталій розвиток економіки. №4, 2019р. URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/94>

35. Європейські бізнес-практики корпоративної соціальної відповідальності: кейси [Електронний ресурс] практикум; за ред. проф. Л. Петрашко, доц. О. Мартинюк - К.: КНЕУ, 2019. – 239 с. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/2ccde17614fe1331c691_file.pdf

36. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018 / А. Зінченко, М. Саприкіна // Київ: Юстон, 2017. – 52 с. URL: http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2018/10/CSR_2017_research-1.pdf

37. Іваницька О., Панченко А., Панченко Г. Соціальна відповідальність вищого навчального закладу України та основні умови її дотримання.

Педагогічний процес: теорія і практика (серія: Педагогіка). № 4 (59), 2017 р.
URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/146446578.pdf>

38. Ільніцький Я.В. Соціальна відповідальність партнерів на регіональному ринку праці: досвід соціологічного дослідження. **URL:** <https://core.ac.uk/download/pdf/197224726.pdf>

39. Комарова К.В., Ковальчук Н.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. Інноваційна економіка. № 5-6, 2016 р. **URL:** <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/2470/1/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B0%D0%B%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D1%8F%D0%BA%20%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf>

40. Конституція України. Президент України. Офіційне інтернет представництво. **URL:** <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii>

41. Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів від 24 січня 2020 р., № 66 – р. **URL:** <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>

42. Краузе О. І., Піняк І. Л., Шпилик С. В. Соціальна відповідальність в контексті діджиталізації бізнесу. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». №11. 2022 р. **URL:** <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-11-8381>

43. Куровська Н.О., Оліфір І.А. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах децентралізації. Вісник ЖНАЕУ, № 1, т. 2, 2017 р. **URL:** http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8327/1/VZNAU_2017_1_2_68-75.pdf

44. Мазуренко В.П., Засенко О.Ю. Сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності у міжнародному бізнесі. Ефективна економіка № 6, 2012 р. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1199>

45. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. –180 с.

46. Практики КСВ в Україні 2019 / Під ред. Саприкіної М.; Центр «Розвиток КСВ». – К.: 2019. – 152 с. URL: <https://old.csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%9A%D0%A1%D0%92-%D0%B2-%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-2019.pdf>

47. Сардак С.Е., Гасленко К.С. Внутрішня корпоративна соціальна відповідальність підприємства: теоретичні та практичні аспекти. Економіка та суспільство. Випуск 12, 2017 р. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/57.pdf

48. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. - К. : КНЕУ, 2015. - 519 с.

49. Соціальна відповідальність: метод. вказ. для здобув. спец. 051 «Економіка» ОПП «Управління персоналом та економіка праці» денної та заочної форми навч. / [уклад.: М. В. Семикіна, О. В. Заярнюк, М. В. Бугаєва]; Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. – 40 с.

50. Соціальна відповідальність – основа філософії бізнесу. URL: <https://www.okko.ua/sotsialna-vidpovidalnist-osnova-filosofii-biznesu>

51. Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності». URL: <https://aop.nmu.org.ua/ua/metodicki/specialist/opg/lzi/zakon/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%20ISO%2026000.pdf>

52. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення (в контексті цілей стратегії «EUROPE-2020»). Економіка

і прогнозування. № 3. 2009 р. С. 61-74. **URL:**
http://eip.org.ua/docs/EP_09_3_61_uk.pdf

53. Цілі сталого розвитку. **URL:** https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83

54. Шиманська О.П., Петрук Н.В. Нормативно-правове регулювання соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Економіка та суспільство. Випуск 34, 2021 р. **URL:** <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1040>

55. Юрик Н., Пихальська І., Петренко Н. Соціальна відповідальність – основа філософії бізнесу. Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19 травня, 2023 р.). Тернопіль, ФОП Паляниця В.А., 2023. С. 24-27. **URL:**
<https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41792/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%2030.05.pdf>

ДОДАТКИ

Додаток А

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
МІЖ
АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
ВИРОБНИЧО-КОМЕРЦІЙНА ФІРМА
“БАЛАККОМ”

на 2021 – 2025р.р.

Схвалено загальними
зборами трудового колективу
ТзОВ ВКФ «Балакком»,
04 січня 2021року

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Мета укладання колективного договору

1.1. Цей договір укладено з метою регулювання господарських, трудових та соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і Адміністрації з питань, що є предметом цього договору.

2.2. Положення й норми договору розроблено на основі Конституції України від 28.06.1996 р., Кодексу законів про працю України, Законів України: «Про колективні договори і угоди», інших актів законодавства України.

Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

2. Сторони договору та їх повноваження

2.1. Колективний договір укладено між генеральним директором ТОВ ВКФ «Балакком» в особі Балак Анжели Василівни з однієї сторони (далі – Адміністрація), і трудовим колективом в особі Дячук Марини Сергіївни від імені трудового колективу, з іншої сторони (далі –Трудовий колектив).

2.2. Адміністрація має повноваження, визначені чинним законодавством та статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань визначених цим договором.

2.3. Уповноважений представник трудового колективу має повноваження, визначені чинним законодавством та діє на підставі протоколу загальних зборів трудового колективу № від _____ 2021 року.

2.4. Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень цього колективного договору, надаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавству.

3. Сфера дії договору

3.1. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, в тому числі і на тих, які влаштовуються на роботу в період чинності колективного договору і є обов'язковим, як для адміністрації так і для працівників підприємства.

3.2. Жодна із сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

3.3. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього.

4. Термін дії колективного договору та набуття ним чинності

4.1. Колективний договір укладено на 2021-2025 рр., він набирає чинності з моменту його підписання представниками сторін.

Після закінчення строку дії договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії договору письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Цей договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі припинення підприємства(злиття, приєднання, поділу, перетворення) цей договір зберігає чинність протягом строку, на який укладено. Або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника чинність договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного договору.

У разі ліквідації підприємства цей договір діє протягом усього строку проведення ліквідаційної процедури.

5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і, в обов'язковому порядку, у зв'язку із змінами чинного законодавства з питань, що є предметом договору.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає пропозиції, що розглядаються у тижневий строк з дня їх отримання іншою стороною.

6. Порядок і строки доведення змісту колективного договору до відома працівників підприємства.

Адміністрація зобов'язується забезпечити ознайомлення з ним всіх працівників, а також працівників під час укладання з ними трудового договору.

7. Повідомна реєстрація колективного договору

Договір підлягає повідомній реєстрації у встановленому законодавству порядку.

РОЗДІЛ І

ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Адміністрація зобов'язується :

1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, створення належних умов праці та отримання підприємством прибутку.

2.Проводити систематичну роботу, щодо технічного рівня організації праці, впровадження нової техніки, прогресивних технологій.

3.Розробити за участю трудового колективу стратегію підвищення ефективності праці та соціально-економічного розвитку підприємства.

4. Розробити за участю трудового колективу та запровадити систему матеріального й морального заохочення працівників для підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального і бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

5. Інформувати раз у рік трудовий колектив про результати фінансово-господарської діяльності підприємства і перспективи його розвитку.

6.Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

7.Забезпечувати підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Трудовий колектив зобов'язується:

1. Сприяти зміцненню трудової дисципліни, збільшенню прибутку, підвищенню продуктивності праці.

2. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання матеріальних і технічних ресурсів, збереження майна підприємства.

3. Організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, доводити їх до відома сторони адміністрації й вживати заходів щодо їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

4. Запрошувати повноважного представника від адміністрації на засідання трудового колективу, де розглядаються питання захисту трудових і соціально-економічних прав працівників.

РОЗДІЛ III

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ. ЗАБЕСПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.

Адміністрація зобов'язується:

1. При вивільненні працівників у випадках змін в організації праці враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

2. Попереджати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці.

3. Одночасно з попередженням про звільнення, у зв'язку із змінами в організації праці, пропонувати працівникові (при наявності вакансій, на які він може претендувати) іншу роботу на підприємстві.

4. У зв'язку із змінами в організації праці, повідомити працівника, при продовженні ним роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, про зміни істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад) не пізніше ніж за два місяці.

5. Доводити до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

6. Врахувати при прийнятті рішень про вивільнення працівників пропозиції трудового колективу підприємства про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

7. Зберігати протягом одного року за працівниками, вивільненими з підприємства з підстав, передбачених п. 1 ст.40 КЗпП України, право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, у випадку проведення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

8. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку зі зміною організації або форм власності, банкрутства підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

9. Регулярно надавати трудовому колективу інформацію про економічне та фінансове положення підприємства.

10. Надавати працівникам підприємства безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг.

Трудовий колектив зобов'язується:

1. Представляти інтереси працівників у відносинах з адміністрацією з питань масових вивільнень працівників.

Не надавати згоди на вивільнення працівників у разі порушення адміністрацією вимог законодавства України.

2. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства з питань зайнятості працівників, за заповненням робочих місць.

3. Доводити до працівників інформацію щодо планування проведення на підприємстві скорочення робочих місць, вивільнення працівників та здійснюваних заходів щодо недопущення або зменшення негативних соціальних наслідків таких дій.

РОЗДІЛ IV

ОПЛАТА ПРАЦІ. ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ, ПІЛЬГИ

Сторони домовились про наступне:

У сфері форм і систем оплати праці

1. Виплачувати винагороду за виконану роботу працівникам підприємства у відповідності з трудовим договором на підставі місячних посадових окладів, відповідно до штатного розкладу, які не можуть бути нижчими за розмір мінімальної заробітної плати за просту некваліфіковану працю, встановленої чинним законодавством України.

2. Мінімальна заробітна плата працівників підприємства не може бути нижчою від встановленого законодавчими актами розміру мінімальної заробітної плати.

3. На підприємстві встановлюється погодинна система оплати праці. При погодинній оплаті праці оплачується праця працівників за посадовими окладами для адмінперсоналу і місячними окладами для робітників підприємства, встановленими штатним розкладом за фактично відпрацьований час (**додаток № 1**).

4. Встановити, за погодженням з Трудовим колективом, систему оплати праці, що затверджується Положенням про оплату праці (**додаток № 2**).

5. Спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці підприємства з метою збільшення тарифних ставок(окладів), винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів виробництва(робіт, послуг), продуктивності праці, зниження собівартості продукції(робіт, послуг).

6. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення адміністрація повинна повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

7. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у встановленому законодавством порядку.

У сфері строків виплати заробітної плати

8. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Терміни виплати:

- аванс – 22 числа поточного місяця,

- остаточний розрахунок – 7-го числа наступного місяця.

Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

9. За особистою письмовою згодою виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків.

10. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих днів до початку відпустки.

11. При кожній виплаті заробітної плати адміністрація повинна повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який проводиться оплата праці:

а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою по видам виплат;

б) розміри та підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

У сфері виплати доплат і надбавок до посадових окладів працівників

12. Працівникам, які виконують на підприємстві поряд з основною роботою обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією(посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, проводиться доплата у розмірі 30% посадового окладу за суміщення професій(посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

13. Праця в понаднормовий час оплачується згідно з вимогами статті 106 КЗпП України.

14. Робота у святковий і неробочий день оплачується згідно з вимогами статті 107 106 КЗпП України. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

15. Оплата праці працівників підприємства у вечірній час, тобто з 18.00 години до 22 години вечора та у нічний час, тобто з 22 години вечора до 6.00 години ранку, здійснюється відповідно до статті 108 КЗпП України, зокрема:

15.1. Робота у вечірній час оплачується у розмірі 20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожен годину у вечірній час;

15.2. Робота у нічний час оплачується у розмірі 35% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожен годину у нічний час.

У сфері преміювання працівників

16. Встановити систему преміювання своїх працівників за виконання місячних показників роботи, що затверджується Положенням про преміювання (додаток № 3).

17. Преміювання працівників підприємства здійснюється на підставі наказу генерального директора товариства, який визначає конкретний розмір премії кожному працівнику.

У сфері гарантій та компенсацій

18. Працівники підприємства користуються всіма гарантіями та компенсаціями, які передбачені діючим законодавством, зокрема:

гарантіями та компенсаціями, які передбачені діючим законодавством, зокрема:

- на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи(посади) і середнього заробітку;
- працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів;
- працівники мають право на відшкодування витрат на одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України та з урахуванням обмежень, що встановлені державою.

Трудовий колектив зобов'язується:

19. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

20. Представляти і захищати інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці.

21. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

22. Проводити перевірки нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї.

РОЗДІЛ V

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

У сфері трудових відносин:

Адміністрація зобов'язується:

1. Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівників з наказом про їх прийняття та підприємство.

2. Забезпечити виконання правил внутрішнього трудового розпорядку ТзОВ ВКФ «Балакком».

3. При укладанні трудового договору не вимагати від осіб, які працевлаштовуються на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, державну реєстрацію та документи, подання яких не передбачено законодавством.

4. До початку роботи за укладеним трудовим договором адміністрація зобов'язана:

4.1. роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я;

4.2. ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

4.3. визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4.4. проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

5. Надавати працівникам роботу відповідно їх професії, займаній посаді, кваліфікації.

6. Не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та посадовою інструкцією.

7. Здійснювати переведення працівника на іншу роботу, змінювати істотні умови праці виключно у випадках, на підставі та в порядку, встановленому чинним законодавством.

8. Здійснювати тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, лише за його згодою та у випадках встановлених законодавством.

9. Не розривати трудові договори з працівниками, крім випадків визначених законодавством, а також випадків скорочення чисельності або штату працівників, передбачених п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України.

10. Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України, лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, та за попередньою згодою з трудовим колективом (крім випадку ліквідації підприємства).

11. Не допускати звільнення працівника з ініціативи адміністрації в період його тимчасової непрацездатності (крім випадків, передбачених п.5 ч.1 ст.40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці.

12. Застосовувати для працівників - порушників трудового розпорядку дня, що знаходяться на роботі в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, здійснюють без поважних причин прогул, порушення техніки безпеки, викрадання майна підприємства, власного майна працівників, суворі міри впливу:

- звільнення з роботи;

- зменшення премії до 100% за той місяць, в якому скоєне порушення.

13. Виключити випадки самовільного переходу працівників з одного цеху в інший.

14. Адміністрація зобов'язана в день звільнення видати працівнику належно оформлену трудову книжку і провести виплату всіх сум, зароблених ним на підприємстві.

Сторони домовились між собою про те, що:

13. При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника на роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

14. Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

15. Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

16. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, адміністрація протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

17. Працівники підприємства повинні виконувати доручену їм роботу особисто і не мають права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

18. Кожний працівник зобов'язаний працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитись до майна власника. На вимогу адміністрації надавати звіти про виконання своїх обов'язків.

19. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

19.1. Дисциплінарні стягнення оголошуються в наказі (розпорядженні) і повідомляються працівнику під розписку.

20. Працівник несе адміністративну, кримінальну, матеріальну відповідальність за здійснення крадіжки готової продукції (майна, матеріальних цінностей) на підприємстві, згідно із чинним законодавством.

21. Працівник несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ним підприємству внаслідок невиконання або неналежного виконання покладених на нього трудових обов'язків, незалежно від притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

22. Усі працівники зобов'язуються не знаходитися в приміщенні підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб без дозволу адміністрації.

У сфері режиму праці та відпочинку:

Сторони домовились про наступне :

23. На підприємстві встановлюється 40-годинний п'ятиденний робочий тиждень для персоналу та для робочої категорії працівників запроваджується підсумковий облік робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин з графіком роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники. Обліковий період вимірюється місяцем.

24. Працівники підприємства за погодженням із стороною Адміністрації мають право використовувати гнучкий графік роботи.

25. Дотримуватись вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до понаднормових робіт, роботи у нічний час та вихідні дні.

Адміністрація зобов'язується:

26. Встановити всім працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарних дні.

27. Інвалідам I і II груп встановити щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів.

28. Особам віком до вісімнадцяти років встановити щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день.

29. Надавати працівникам підприємства основні та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік після шести місяців безперервної роботи .

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

30. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з генеральним директором, відпустку без збереження заробітної плати до 15 календарних днів на рік.

31. Надавати працівникам підприємства додаткові відпустки у відповідності до переліку посад, робота яких дає право на додаткову відпустку за ненормований робочий день.

32. Надавати працівницям підприємства соціальні відпустки відповідно до статей 17,18,19,20 Закону України «Про відпустки», ст. 179-182-1, Кодексу Законів про працю України та згідно Положення про відпустки.

33. Надавати окремим категоріям працівників щорічні відпустки за їх бажанням у зручний для них час.

34. Затверджувати графік надання відпусток за погодженням з трудовим колективом до 5 січня поточного року та доводити його до відома працівників. При складанні графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.

35. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством.

36. Використовувати неповний робочий день, тиждень (за проханням працівника) відповідно до чинного законодавства.

37. Застосовувати у випадках вимушеного скорочення чисельності працівників, внаслідок зменшення обсягів виробництва, реорганізації та по причинах, які не залежать від Адміністрації, наступне:

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей щодо зменшення вимушеного скорочення чисельності працівників;
- при можливості забезпечити працівників роботою на іншому робочому місці.

Трудовий колектив зобов'язується:

1. Сприяти дотриманню працівниками підприємства трудової та виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2. Своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, своїх трудових та функціональних обов'язків.

2. Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань цього розділу, своєчасністю видання наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомлення з ними працівників.

3. У разі порушення трудових прав працівників представляти та відстоювати права працівників у відносинах з адміністрацією.

РОЗДІЛ VI

УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Адміністрація зобов'язується:

1. Розробити за погодженням з трудовим колективом, і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж.

2. При укладанні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

3. Створити на кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до діючих норм і правил.

4. Переводити працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, за їх згодою, на іншу роботу у відповідності з медичним висновком.

Оплату праці у таких випадках проводити згідно із чинним законодавством.

5. Періодично проводити експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

6. Забезпечувати належне утримання та фінансування, відповідно до складеного адміністрацією спільно з трудовим колективом кошторису, комплектування аптечки необхідними медикаментами.

7. Забезпечувати фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

8. Забезпечити витрати на фінансування охорони праці у розмірі 0,5% від фонду оплати праці.

9. Видавати безоплатно працівникам, робота яких пов'язана із забрудненням, спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби за встановленими нормами.

Забезпечувати придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту, відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та цього договору.

10. Проводити один раз на рік навчання і перевірку знань з охорони праці працівників, зайнятих на роботах із підвищеною небезпекою.

11. Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці.

12. Своєчасно розслідувати та утворювати комісію з розслідування нещасних випадків на виробництві, залучаючи до її складу представника трудового колективу. Надавати потерпілому або його довірчій особі право брати участь у розслідуванні нещасного випадку.

13. Забезпечити здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників підприємства від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

14. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та судової відповідальності, згідно до ст.49 Закону України "Про охорону праці" та чинного законодавства України.

Працівники підприємства мають право:

10. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов договору з цих питань.

Працівники підприємства зобов'язуються:

11. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.

12. Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці. Особисто вживати посильних засобів щодо їх запобігання та усунення.

13. Дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження чи знищення.

Трудовий колектив зобов'язується:

14. Виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, дотримуватись встановлених вимог поведіння з машинами, обладнанням, інструментом та пристроями, обов'язково користуватись засобами колективного та індивідуального захисту, своєчасно проходити періодичні медичні огляди, повідомляти про небезпеку на робочому місці свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

15. Брати участь в розробці комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впровадження прогресивних технологій, опрацювання та прийняття нормативних актів "Про охорону праці", а також про вирішення інших конфліктів, якщо вони будуть виникати щодо умов праці.

16. Здійснювати контроль за дотриманням стороною Адміністрації законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-технічних умов.

17. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

РОЗДІЛ VII

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ

Адміністрація зобов'язується:

1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
2. Оплачувати перші п'ять календарних днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасними випадками на виробництві, за рахунок коштів підприємства.
3. Надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для вирішення необхідних житлово-побутових проблем.

Адміністрація має право:

4. За умови наявності вільних коштів надавати працівникам соціальні пільги.
5. Виділяти кошти на придбання медикаментів, проведення періодичних профілактичних оглядів працівників.

Трудовий колектив зобов'язується:

1. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних гарантій та пільг, доводити інформацію до членів трудового колективу.
2. Контролювати своєчасну й повну сплату власником страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, своєчасне матеріальне забезпечення та надання соціальних послуг працівникам за видами соціального страхування.
3. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну допомогу з питань соціального захисту.

РОЗДІЛ VIII

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Адміністрація визнає Трудовий колектив повноваженим представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві і погоджує з ним накази та інші локальні акти з питань, що є предметом цього договору.

Адміністрація зобов'язується:

1. Забезпечувати реалізацію прав і гарантій трудового колективу, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в статутну діяльність трудового колективу, обмеження його прав.
2. Для забезпечення діяльності трудового колективу, проведення зборів працівників підприємства надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням.
3. Надавати право уповноваженим представникам трудового колективу приймати участь у засіданнях товариства.
4. Інформувати трудовий колектив про найважливіші питання діяльності підприємства.
5. На вимогу трудового колективу надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку підприємства.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням сторони зобов'язуються:

1. Визначити генерального директора підприємства відповідальним за виконання умов договору.

2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору представниками сторін, які вели переговори з його укладення, в узгодженому порядку.

3. Надавати повноважним представникам сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням договору.

4. У разі виникнення спірних питань щодо застосування окремих норм цього договору спільно надавати відповідні роз'яснення.

5. У разі порушення чи невиконання зобов'язань договору з вини конкретної посадової особи, вона несе відповідальності згідно з чинним законодавством.

6. Сторони визнають право найманих працівників, які не брали участі у переговорах, приєднуватись до цього договору протягом усього терміну його дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо його виконання у визначеному цим договором порядку.

7. Доповнення та зміни до договору під час його дії можуть бути внесені за погодженням сторін та мають ті ж стадії прийняття та реєстрації, що й сам договір.

Доповнення та зміни до договору є його невід'ємними частинами.

8. Договір підписаний у двох примірниках, які знаходяться у кожної із сторін та мають рівноцінне юридичне значення.

9. Договір схвалено на загальних зборах трудового колективу. Розбіжностей при схваленні колективного договору не виявлено.

Колективний договір підписали:

Від Адміністрації:

Генеральний директор

Балак А.В. _____

Від Трудового колективу:

Представник

Дячук М.С. _____

_____ 2021р.

_____ 2021р.

Додаток № 3 до колективного договору**ПОГОДЖЕНО:****Представник****від трудового колективу
ТОВ ВКФ «Балакком»**

_____Дячук М.С.

«__» _____2021 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:**Генеральний директор****ТОВ ВКФ «Балакком»**

_____Балак А.В.

«__» _____2021 р.

П О Л О Ж Е Н Н Я**про преміювання за виконання виробничих завдань
і функцій працівників ТОВ ВКФ «Балакком»
на 2021-2025 роки.****1. Загальні положення.**

1.1. Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 року з наступними змінами і доповненнями.

1.2. Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників підприємства і поширюється на всіх членів трудового колективу.

1.3. Положення про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій(далі – Положення) визначає умови і порядок преміювання працівників за виконання виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела витрат на ці цілі.

1.4. Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

1.5. Це Положення вводить з метою матеріального стимулювання працівників підприємства за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ним завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

2. Показники преміювання.

2.1. Преміювання працівників проводиться та здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць.

2.2. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премій враховується:

- виконання та перевиконання виробничих завдань;
- виконання технологічної дисципліни, підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- виконавча дисципліна (виконання письмових та усних розпоряджень керівництва);
- бездефектне виробництво;
- виконання трудової дисципліни.

3. Джерела, розміри і порядок преміювання.

3.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду оплати праці.

3.2. Індивідуальний розмір премій працівникам за перевиконання виробничих показників, зазначених в п.2 цього Положення, встановлюється в розмірі до 200 відсотків від місячного окладу.

3.3. Виплата премій здійснюється за фактично відпрацьований час.

3.4. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання.

3.5. Працівники, які звільнились за власним бажанням або з ініціативи адміністрацій, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання виробничих завдань, преміюванню не підлягають.

3.6. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено порушення, із зазначенням упущень.

4. Порядок і терміни преміювання

4.1. Пропозиції, щодо надання премії працівникам надаються керівниками дільниць в кінці місяця.

4.2. Проект наказу про преміювання працівників підприємства готує відділ з управління персоналом і подає для розгляду генеральному директору підприємства.

4.3. Наказ на щомісячне преміювання підписується генеральним директором підприємства.

4.4. Премія виплачується не пізніше терміну виплати зарплати за першу половину місяця наступного за звітним.

5. Перелік виробничих упущень та порушень трудової дисципліни, за які повністю або частково здійснюється позбавлення премії

Працівники підприємства можуть бути позбавлені премії частково або повністю у випадках:

- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань та функцій (видається наказ по підприємству):
 - ✓ яке не спричинило виготовлення браку, інших фінансових втрат, тощо - позбавлення премії до 25%;
 - ✓ яке спричинило виготовлення браку, інші фінансові втрати, тощо – позбавлення премії до 100%;
- притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема:
 - ✓ прогул, відсутність на робочому місці протягом робочого дня без поважної причини або більше 3-х годин – позбавлення премії на 100%;
 - ✓ поява на роботі в стані алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння - позбавлення премії на 100%;
- запізнення на роботу без попередження безпосередньо керівника:
 - ✓ (більше ніж на 2-і години) – позбавлення премії до 50%;
 - ✓ (менше ніж на 2-і години) – позбавлення премії до 30%;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки(видається наказ по підприємству) – до 100%.

6. Прикінцеві положення

6.1. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

6.2. У випадку внесення змін у законодавчу базу дане Положення, за погодженням з трудовим колективом, приводиться у відповідність діючому законодавству.

6.3. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.