



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

2019

НАРЪЧНИК

за интегриране на принципите
на корпоративната социална
отговорност в плановите
документи на предприятията с
държавно и общинско участие



Дирекция
„Жизнено равнище, демографска
политика
и социални инвестиции“

I. Въведение

Настоящият Наръчник има за цел да даде насоки на ръководствата на предприятията с държавно и общинско участие как да интегрират принципите на Корпоративната социална отговорност (КСО) в плановите си документи. С Протоколно решение № 36 от 28 август 2019 г. Министерският съвет на Република България прие Стратегия за корпоративна социална отговорност за периода 2019 – 2023 г. Стратегията се основава на доброволния характер на корпоративната социална отговорност, разбрана като ангажимент от страна на ръководството на компаниите, **публичните структури** и гражданските организации. Целта е да се гарантира, че управленските решения и ежедневни действия отчитат специфичните интереси на всички заинтересовани страни. Документът доказва политическата ангажираност на правителството за подобряване качеството на живот на населението чрез прозрачни, социално отговорни бизнес практики и партньорства между предприятията с държавно и общинско участие и другите заинтересовани страни.

Основните цели, които Стратегията си поставя са насърчаване устойчивото прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики, стимулиране развитието на политика на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие и в структурите на публичната администрация.

В първата Стратегическа цел, залегнала в Плана за изпълнение на Стратегията за КСО - „Устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики“, се откроява предизвикателството за утвърждаване **ролята на държавата като водещ фактор** в популяризиране и насърчаване успешното прилагане на дейности и политики в областта на КСО и социално отговорното потребление.

В изпълнение на тази цел и като отчита доброволния характер на КСО, настоящият Наръчник има практическа насоченост относно откриващите се пред администрациите на предприятията с държавно и общинско участие възможности да изградят и докажат качества за водене на политика в полза и грижа за социума. Важно е да се отбележи, че предприятията с държавно и общинско участие се създават и управляват в интерес на гражданите и обществото с цел постигане на максимална стойност за обществото чрез ефективно разпределение на ресурсите. В допълнение, чрез Наръчника ще бъдат посочени редица възможности за

умело и отговорно управление на ресурсите, в т.ч. и човешки, за да бъдат създадени по-големи ползи за обществото. Чрез прилагането на политики за социално отговорно управление, предприятията с държавно и общинско участие ще имат привилегията и отговорността да създадат реципрочни отношения на социално отговорно поведение и *да спомогнат за утвърждаването на култура на социално отговорно предлагане, потребление и отношение в цялото общество.*

Разработеният Наръчник има за цел да подпомогне ръководствата на предприятията с държавно и общинско участие и да покаже, че прилагането на практиките в областта на КСО в повечето случаи е въпрос на креативност и иновативен подход, а не непременно разходване на значителен финансов ресурс. Важно е да се установяват, разбират и уважават потребностите на собствените служители и на обществото като цяло.

Не е трудно или невъзможно ...

Защото е важно да си социално отговорен!

II. Защо да се прилагат КСО практики от ръководствата на предприятията с държавно и общинско участие?

Задължение на държавата в лицето на администрациите в публичния сектор, в т.ч. и предприятията с държавно и общинско участие, е работата в служба на обществен интерес. Правилното функциониране на предприятията с държавно и общинско участие е важен фактор за устойчивото развитие на обществото. Спазването на основни принципи на корпоративната социална отговорност като отчетност, етично поведение, прозрачност, работа в полза на интересите на заинтересованите страни, спазване на международните норми на поведение, добавя стойност към този фактор.

Дружествата с държавно и общинско участие извършват търговската си дейност в строго регулирана среда, което отнема голяма част от гъвкавостта, която е необходима за тяхното успешно пазарно представяне. С прилагането на международно признати стандарти в областта на КСО, тези дружества могат да намерят решение за развитие и работа в конкурентна среда.

Съществува широк набор от КСО инструменти, които са насочени в области като организационно управление, спазване правата на човека,

защита на околната среда, прозрачно управление и спазване на етични търговски практики, включително избягване на злоупотреби с монополно положение.

Без да се претендира за изчерпателност, тук ще се дадат насоки за интегриране на КСО по едни от най-съществените области на въздействие, които могат да окажат положително влияние върху заобикалящия ни социум и от там пропорционално да въздействат върху положителния имидж (и не само) на предприятията с държавно и общинско участие, а именно: *човешки ресурси, грижа за обществото, условия на труд, защита на околната среда и екология, доброволчество и благотворителност.*

Прилагането на КСО инициативи и инструменти е от съществено значение за повишаване мотивацията на служителите, за пълноценното използване на всички налични ресурси и за усъвършенстване на организационната култура на администрациите, за да могат те да откликват адекватно на нуждите на обществото.

Ползите от подобно корпоративно социално поведение са очевидни и за двете страни. Инвестициите в човешките ресурси/капитал, гледани през призмата на корпоративната социална отговорност, далеч надхвърлят обикновената инвестиция в обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация. Това са инвестиции в дейности, които водят до професионални квалификации и специализации, но отчитат и общото развитие на личността, т.е. надхвърлят чисто професионалното обучение. Това са и дейностите, които надграждат нормативните изисквания на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа (БЗР)¹ и водят до значително подобряване на здравето на отделния работник, до повишаване възможностите му за по-дълго оставане на пазара на труда в добро здраве. Изграждат ценностна система относно дейностите, подобряващи физическото състояние на отделния индивид, водещи до увеличаване на дохода му и допринасят за осъзнаването от индивида на стойността на натрупаното знание в обществото.

Търговските дружества често са принудени от пазара да инвестират в подобни дейности, за да бъдат конкурентоспособни и да отговорят на бурното развитие на технологиите и цифровата трансформация. Инвестирането в КСО в областта на човешките ресурси е отговорът, който им позволява да останат конкурентни.

¹ Европейската рамкова директива за безопасността и здравето при работа (Директива 89/391 ЕИО)

КСО практиките в световен мащаб определят тенденция за прилагане на специфични подходи и инструменти по отношение на търсенето, наемаването и задържането на високо квалифицирани експерти.

Висшето ръководство на всяка публична администрация изгражда свои концептуални и практически инструменти, с които да задържа и надгражда уменията на своите високо квалифицирани служители. В днешно време практиката показва, че това се оказва труден процес. Въпреки



наличието на експерти, притежаващи нужната професионална квалификация, наблюдава се дефицит на високо квалифицирани специалисти, желаещи да работят в публичната администрация (в някои специфични сфери като ИТ технологиите, лабораторните изследвания, науката, здравеопазването и др.) Такива специалисти трудно биват привличани и изграждани като добри експерти и трудно се задържат на работа в държавните и общински предприятия.

Отговорът на въпросите „Защо става така?“ и „Как да се прилага ефективна политика, за да се задържат качествените експерти на работа в предприятията с държавно и общинско участие?“ се крие в богатия европейски и световен опит, който показва, че изходът може да бъде открит в изграждането и системното прилагане на КСО политики, инструменти и добри практики, чрез които да се развиват и управляват човешките ресурси в сектора.

Служителите са тези, които изграждат облика на предприятията с държавно и общинско участие, особено в случаите, когато има директен контакт с гражданите. В тези случаи именно компетентното отношение, етичното поведение, професионализмът на служителите са качествата, които оказват положителната нагласа и доверие за ефективността на публичната структура в обществото.

Колкото по-високо квалифицирани кадри работят в предприятията с държавно и общинско участие, толкова по-високи показатели постига водената политика, което оказва пряко влияние върху повишаване положителния имидж на самите предприятия.

От друга страна, чрез прилагането на систематичен подход на социално отговорно поведение към обществото се установяват начините, с

които предприятието има възможност да участва в живота на местните общности. Това могат да бъдат различни инцидентни и регулярни инициативи и кампании, както и дарения: помощ и превенция при бедствия, ремонт и възстановяване на улици и прилежаща инфраструктура, сгради с обществено предназначение, облагородяване на околната среда и др.

Целта на развитието на тази област на КСО е да се покаже колко мащабни и всеобхватни могат да са социално отговорните дейности, свързани с грижата за социума, природата и обществото като цяло, ефектът от тях и положителното им въздействие върху качеството на живот и развитието на местната общност.

III. КСО инструменти, политики и дейности за интегриране в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие

Практиката показва, че най-ценният ресурс във всяка една структура си остава служителят. Ето защо висшето ръководство в предприятията с държавно и общинско участие следва да изгради система от широк набор от подходи и конкретни инструменти за привличане, запазване и развитие на способните служители. Чрез доброволното интегриране в плановите документи и прилагането им, предприятието може да повиши своята ефективност и административен капацитет и да допринесе за постигането на стратегически и политически цели с висока социална добавена стойност.

Най-важният елемент на успешната КСО политика, която ръководството може да развива по отношение управлението на човешките ресурси е разбирането на потребностите на човешките ресурси. Най-



сигурният начин за разбирането на тези потребности е чрез анкета, допитване или друг подобен начин за набиране на информация. Най-важното условие за получаване на правдиви данни е усещането за безопасност у служителите, когато отговарят на

анкетата. След събирането, обработването и анализирането на получената от анкетата информация, ръководният екип може да пристъпи към

разработването на стратегия, която следва да включва целенасочени действия за постигане на максимален ефект по отношение на:

- Мотивация на служителите – чрез прилагането на подходящи КСО практики мотивацията на служителите би могла чувствително да нарасне. Някои от факторите, които могат да се засилят чрез прилагане на КСО практики са:
 - Справедливо и прозрачно стимулиране;
 - Справедлива кариерна перспектива;
 - Честно компенсиране на вложените време и средства за овладяване и поддържане на високо ниво на експертиза в професията;
 - Избор на възможности за справяне със стреса;
 - Подобряване на работната среда;
 - Издигане на престижа на професията и институцията.

Тук не става въпрос само за справедливо възнаграждение, допълнителни социални придобивки, чувство за принадлежност, безопасни условия на труд и приятна работна среда. Материалните придобивки не винаги са достатъчно висока мотивация за служителите. Вниманието се насочва към грижа за личността на служителя и първичната му потребност от справедливост и грижа към семейството му.

- Ясни правила за решаване на конфликти, възникнали при изпълнение на непосредствените служебни задължения, най-вече на хоризонтално ниво;
- Изграждане на вътрешен план за действие в областта на КСО, като се вземат под внимание предложенията на служителите на конкретната администрация. Те могат да бъдат представени след анализ на нарочно проведена по този повод анкета.

Преропъчително е провеждането на разяснителна кампания сред служителите, в рамките на която да бъдат обяснени ползите от реализирането на КСО планове/дейности. По този начин в плана за действие по КСО ще влязат дейности, за които служителите имат очаквания и от които имат нужда. Така ще се укрепи връзката между служителите и ръководството; ще има възможност да се реализират по-добри КСО практики, вкл. и социални придобивки, и ще се укрепи усещането за принадлежност и сплотеност от страна на служителите. При планирането на КСО дейностите следва да се има предвид профилът на специалистите, работещи в организацията и възможностите им да

управляват и реализират определени дейности. КСО не се ограничава единствено във финансирането на определени дейности (за реализирането на редица КСО практики не е необходим или е необходим минимален финансов ресурс). Служителите следва да се насърчават при представянето на идеи относно КСО, като следва да се отчитат възможностите и негативните последици от евентуално допълнително натоварване на служителите. С цел по-ефикасно прилагане на КСО дейностите е препоръчително намирането на партньори за съвместното реализиране на КСО планове (при наличието на такива). По този начин ще се стимулира изграждането и подържането на нови партньорства, които могат да се окажат ползотворни при реализирането на основната мисия на организацията.

- Осъществяване на ефикасна комуникация на хоризонтално и вертикално ниво в администрацията, вкл. по въпроси и проблеми извън прекия обхват на служебната дейност.
- Стриктно прилагане на законодателството в областта на здравословните и безопасните условия на труд и надграждане над минималните му изисквания.

Следните инструменти и добри практики² могат да се разпишат като правила или стратегии и впоследствие да се интегрират в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие:

❖ *Обучение на новоназначените служители чрез наставник* – независимо от дипломното си образование и предходен професионален опит, новоназначените служители имат нужда от адаптиране в новата работна среда, въвеждане в работния процес, запознаване с установените правила за работа в администрацията и не на последно място - възможност за установяване на формални и неформални контакти. По този начин служителят ще се почувства добре приет, информиран и ценен, което ще доведе до безспорни положителни ползи за всички страни.

❖ *Разработване на програми от типа „Кариерно развитие“* – това са програми за израстване в предприятията с държавно и общинско участие.

² Посочените инструменти и добри практики са **само част** от неизчерпаемите креативни възможности и дават само насоки, но не и ограничения в областта на КСО, които могат да се интегрират в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие.

- ❖ *Оптимизиране на системите за допълнително материално/нематериално стимулиране* – за всеки служител е от изключителна важност възнаграждението да е адекватно на положения труд и вложените усилия.

Вътрешните правила или система могат да съдържат широк набор от прозрачни инструменти, комбинацията между които може да доведе до висока привлекателност на конкретното предприятие. Системата с инструменти за възнаграждение може да съдържа бонуси за личен принос, за качествено и количествено изпълнение на поставените задачи (като част от междинните атестации и годишната оценка) и др.



Важен принцип при разработването на вътрешните правила за възнаграждения е, че системата трябва справедливо да отчита както индивидуалните усилия, положени от отделния служител и да го мотивира за още по-високи постижения, така и общия резултат на екипа, което ще има положително въздействие за колективната дейност (където е приложимо).

Разработването на система за допълнителни възнаграждения с показатели и различни коефициенти на тежест за изпълнението им мотивира служителите за постигане на по-високи резултати по отношение на дадени приоритети, поставени като стратегически цели за изпълнение на предприятието.

- ❖ *Обучение на индивидуално и организационно равнище* – в практиката често се среща изготвяне на планова годишна програма за обучение на служителите. Освен текущите обучения е хубаво да бъдат включени тематични обучения със специфична професионална насоченост към компетенциите на различните отдели или дирекции. Често предложенията за обучения, идващи от самите служители се оказват най-полезни както за екипа, така и за отделния служител, но следва да се има предвид, че служителите обикновено очакват ръководството да им подсказва в каква посока може да се развиват и какви нови умения може да придобият.
- ❖ *Вътрешни обучения* – от продължаващо обучение се нуждаят служителите от всички нива в предприятието. Факт е, че

служителите ценят най-много тези обучения, които са директно насочени към работата им на конкретната длъжност.

- ❖ *Развитие на управленските кадри* – развитието на възможностите на ръководителите от всички нива води до възможността тези ръководители да допринесат съществено за ефективността на работния процес и постигане целите предприятията с държавно и общинско участие.

Развитието на човешките ресурси предполага постоянна грижа за повишаване на квалификацията на работниците, независимо от конкретната област на тяхната дейност. С навлизането на нови технологии и цифровизацията на производствените процеси, предприятията са изправени пред необходимостта да осигурят на своите работници адекватно обучение за качествено изпълнение на поставените им задачи. Работодателят следва да предоставя възможности и да насърчава своите работници към повишаване на квалификацията и постигане на по-високо образователно ниво, защото човешките ресурси в предприятието - това са конкретните хора с техните квалификации и възможности и колкото по-високи са тези възможности, толкова по-конкурентоспособно е съответното предприятие.

- ❖ *Създаване на по-добри условия на труд* – просторни и светли работни места, оборудвани с модерна техника и системи за климатизация и вентилация на въздуха, режим на работа и възможност за „гъвкаво“ работно време, особено за служителите, полагащи грижи за близки и роднини – това са само част от ключовите фактори, които са не само част от здравословните и безопасни условия на труд, но и водят до лична удовлетвореност на служителя и желание за работа на работното място.

Важно изискване от страна на служителите е да работят при безопасни и здравословни условия на труд. Това далеч не означава единствено изпълнение на законовите изисквания по БЗР. Идеята е работодателите активно да помагат на своя персонал да поддържа и подобрява здравния си статус. Такива мерки съкращават значително размера на отпуските по болест и позволява ценните служители да бъдат задържани по-дълго в работоспособна кондиция. Важно е в този процес да бъдат включени служителите и да бъдат взети предвид техните потребности и мнение за начина на организация на работата и на работното място. Насърчаването на здравословни условия на труд обхваща всичко онова, което правят работодателите, техните служители и

обществото за подобряване на здравето и благосъстоянието на работещите на работното място.

На първо място това включва подобряване на организацията на работа, например чрез: осигуряване на гъвкаво работно време, предлагане на гъвкави работни места - работа от дома (работа от разстояние), осигуряване на възможности за учене през целия живот, ротация на работните места и служебни задължения, разширяване на работните функции.

Влияние върху работната среда може да оказва предлагането на здравословна храна в служебна столова, насърчаване на участието от страна на служителите в здравословни дейности, например чрез предлагане на спортни занимания или осигуряване на велосипеди за пътуване на кратки разстояния на територията на големи служебни обекти.

- ❖ *Социални придобивки* – Важен компонент от добрите КСО практики са: ваучерите за храна, покриването на транспортни разходи/осигуряване на служебен транспорт, допълнително здравно осигуряване, разходи за служебен телефон, възможности за спортуване, организиране на тим билдинг и др.



Добре е работодателят да е наясно какви очаквания имат служителите като комплекс от горните инструменти, защото в случай, че служителите останат неудовлетворени от дейностите по КСО, то усилията на ръководството могат да имат обратен ефект.

Въпреки положените усилия, в дългосрочен план това може да се окаже сериозен проблем за администрацията, защото липсата на мотивация в колектива или в конкретния служител може да се окаже пречка за постигане на общите цели и причина за насочване към други възможности за професионална реализация.

- ❖ *Грижа за обществото* - Важен елемент при изграждането на политиките по КСО е поддържането на социални връзки с обществеността и грижата за бъдещото развитие на региона, с цел подобряване качеството на живот на населението и съответно подобряване възможностите за съществуване, развитие и конкурентоспособност на предприятието. Изграждането на детски площадки или улесняване на достъпа до градска среда на хора с увреждания е само едната страна на инициативност. Тук може да се развиват различни социално отговорни дейности, като например: засаждане на ябълкови фиданки върху училищни терени

(насърчаване на здравословния начин на живот на младите хора в училища от регионите); залесяване и озеленяване на градски терени; изграждането на нови или ремонтиране и възстановяване на стари църкви и исторически паметници; организиране на дарителски кампании в областта на литературата и изкуството (даряване на книги за читалища, училища, организиране на конкурси за рисунка или стихотворение), грижа за развитието на местните образователни институции.

Подобряване на местната инфраструктура е грижа за обществото, която е ключът към социалното, икономическото и личното развитие.

- ❖ *Грижа за околната среда* – служители от всички нива в предприятията могат да бъдат включвани в инициативи за борба със замърсяването на природата, като например: разделно събиране и рециклиране на отпадъци, ограничаване употребата на пластмасови продукти, намаляване потреблението на електроенергия, ориентиране към екологосъобразен транспорт и т.н.

Подобни инициативи са пряко свързани с основните принципи на електронното управление, а именно намаляване използването на хартия, тонери и мастило, което ще доведе по-малко твърди отпадъци, по-малко консумация на ресурси и спад на разходите за електричество на администрациите.

- ❖ *Общественополезен труд и доброволчество* – чувство за съпричастност може да допринесат дейности, свързани с полагане на общественополезен труд или участие в доброволчески каузи.

Всяко предприятие може да насърчи служителите да участват в обществени дейности, спортни игри, излети, веломаратони или почистване на зелени площи, засаждане на дървета и др. Важен елемент от такова едно насърчаване е разяснителната кампания относно ползите, които това ще донесе както за местната общност, така и за служителите на предприятието. Самостоятелно или с партньорство, предприятията с държавно и общинско участие могат да дадат своя принос в областта на спорта чрез обновяване, възстановяване или построяване на спортни площадки или организиране на спортни инициативи. Създаването на партньорства с конвенционалния бизнес може да бъде част от оперативните цели на предприятията с държавно и общинско участие. Това би имало въздействие върху



цялата общност.

Полагането на доброволен труд в свободно избрана от служителите кауза, за един или повече дни от годината, може да бъде поощрен от работодателя, чрез зачитане на същите тези дни като отработено време.

Тук може да бъдат споменати и дарителски и благотворителни кампании за подобряване на материално-техническата база на училища, детски градини, болници и т.н. При всяка КСО дейност и особено за подобряване на местната инфраструктура е важно да са видими конкретните ползи за обществото, работата в партньорство с други организации, ангажираността на служителите на предприятието при осъществяването на проекта, продължителността във времето, последователността на инициативата и не на последно място – иновациите.

Не бива да се забравя, че местната общност има традиции, поминък, собствена среда и култура, които са в основата на местната атмосфера и следва да бъдат запазени, доразвити и надграждани. По този начин се създава чувство за приобщеност към местната общност, че всички заедно – производители и потребители, създават общото благо.

❖ *Екология*

Част от политиката на предприятията с държавно и общинско участие за развитие на КСО могат да бъдат креативни идеи и инициативи, свързани с опазване, облагородяване и възстановяване на околната среда. Този инструмент е от съществен обществен интерес и може да бъде много полезен за изграждане на положителния имидж на администрацията от една страна, а от друга страна ще доведе до лична удовлетвореност за служителите, тъй като по този начин те задоволяват личната си потребност да бъдат полезни за обществото. В плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие могат да се включат всякакви благотворителни инициативи и екологични кампании, свързани с облагородяване или принос към околната среда.

Всяко предприятие с държавно или общинско участие може да следва собствена политика за положителни КСО практики, с цел насърчаване на служителите, подобряване ефективността на работата, поощряване на новаторството и развитие на индивидуално ниво.

Въпреки че въвеждането на КСО практики и политики има доброволен характер, всеки интегриран системен управленски модел, който надгражда минималните законови изисквания (на качеството, на околната среда, за безопасни и здравословни условия на труд, опазване на

околната среда и др.), включително и в областта на прозрачната и етичната комуникация, включващ елементи на материалната и нематериалната подкрепа на социално отговорни дейности и инициативи от страна на предприятието, практически ще доведе до преки ползи (икономически, социални, финансови и т.н.) за всички заинтересовани страни и най-вече за самото предприятие.

Критериите, които могат да служат за ориентир при подбора на КСО практики, които да бъдат реализирани, могат да бъдат подбрани сред следните:

- Устойчивост;
- Възможности за развитие;
- Ефикасност;
- Ефективност;
- Иновативност;
- Достъпност.

Във всеки случай, от изключителна важност е изричното ангажиране, при отчитане на потребностите им, на човешките ресурси на предприятията с държавно и общинско участие, които да бъдат включени в дейността по прилагане на практики на корпоративна социална отговорност както във вътрешен план, така и във външен, в качеството си на средство за реализиране, а не като цел.

IV. Заключение

Неотменна роля на предприятията с държавно и общинско участие е провеждането на политики, гарантиращи обществения интерес. В това си качество, особено важна е тяхната роля, свързана с утвърждаване на КСО поведение на всички заинтересовани страни.

Въвеждането на вътрешна стратегия за развитие на КСО практики в сътрудничество със служителите може да бъде иновативен подход в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие, вследствие на който да се повишат резултатите за изпълнение на различните политики. За постигане на стратегическите цели на структурата и едновременно с това за овладяване текучеството на високо квалифицирани кадри, е задължително изграждането на положителен имидж на предприятието, както и да се добави стойност към този имидж.

Прилагането на КСО практиките, изградени и структурирани в комбинация от посочените примерни инструменти, ще доведе до създаване на устойчива психологическа връзка между служителите и ръководството. Практиката показва, че многообразието от прилаганите КСО практики надхвърля многократно очакванията за постигнатите високи резултати в работата на предприятията с държавно и общинско участие. Не е важно какви ресурси (финансови, човешки, технически, информационни) са вложени в КСО практиките, а дали тези практики са отговорили на високите очаквания и са постигнали нужния социален ефект.



КСО дейностите, свързани с надграждането над нормативно уредените изисквания към организацията на работния процес и на работното време, безопасността и здравето при работа, етичното поведение на пазара, позволяват съчетаването на потребностите на работници, работодатели и партньори в името на общия им интерес и в интерес на обществото. Осигуряването на възможности за съчетаване на личния и професионалния живот, приятно работно място, допълнителни здравни грижи, отдых и почивка, съобразени с естеството на извършваната работа са важен елемент за запазване и повишаване на работоспособността и капацитета на служителите.

С въображение и творчество и следвайки тези кратки насоки, включително и инструменти в областта на КСО в сферата на организационното управление, спазване правата на човека, защита на околната среда, прозрачно управление и спазване на етични търговски практики, включително избягване на злоупотреби с монополно положение, в близко време предприятията с държавно и общинско участие ще бъдат приятно изненадани, че са задържали ценни, високо квалифицирани служители, публичният интерес към предприятието е повишен и се радват на широко обществено одобрение.

Предприятието с държавно и общинско участие трябва да дава пример на обществото, за да бъде предприятие за пример в обществото!



НАРЪЧНИКЪТ за интегриране на принципите на КСО в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие е изготвен в изпълнение на Плана за изпълнение на Стратегията за Корпоративна социална отговорност за 2019 г., Стратегическа цел 1: Устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики, Оперативна цел 1.2: Насърчаване развитието на политика на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие и в структурите на публичната администрация.