Добри социални корпоративни практики

Социалната политика на предприятието е резултат на колективно договаряне, на отделно споразумение или инициативи на социалните партньори. (чл. 50, чл.292-300 от Кодекс на труда)

Страните се договарят за сключване от работодателя на допълнителна здравна застраховка за работещите, която покрива разходи за лечение и медикаменти.(гл. III от Закона за здравното осигуряване)

Възможност за заплащане на разходи за медикаменти и консумативи от работодателя.

Договаряне на ваучерно хранене като социален разход на компанията с "необлагаем" праг от 60 лв. (чл.194 от Кодекса на труда и Закона за корпоративното подоходно облагане)

Социалните партньори договарят синдикално-социален годишен бонус за синдикални членове, под формата на ваучер „социално сътрудничество”, за гарантиране и насърчаване на социалния диалог и като алтернатива на условията за присъединяването към КТД.

Договаряне на диференцирана синдикална придобивка или привилегия с действие единствено за синдикалните членове (чл. 57 от Кодекса на труда), напр. карти за отстъпка, при ползване на почивна база, заплащане на 50 % от нощувките от синдикалната организация.

Организиране на членство на синдикалните членове в Националната ВСК на КНСБ или учредяване на ВСК за синдикалната организация.

Формиране на социален фонд на предприятието, като набирателна сметка при работодателя, с предназначение за социално подпомагане, който се формира като част (напр. 1%) от работната заплата на всички работници и служители.

Договарянето на паричен бонус за работниците и служителите, които не са ползвали болнични през тримесечието (през „сезона” или най-натоварените

части от годината) в размер между 10-30% от тримесечното им възнаграждение, за да се избегне ползването на нерегламентирани болнични.

По споразумение на социалните партньори работодателят сключва застраховка "Живот" за всички наети служители и внася до 60 лева на месец, като сумите не се облагат с данък общ доход, данък върху разходите и са без осигурителна тежест. Застраховката има застрахователно спестовен характер и след изтичането на периода се връща на работодателя, съответно на работника и служителя под формата на бонус. (чл. 208 от ЗКПО)

Договаряне със застрахователни компании на преференциални цени по застраховка „Имущество“, „Гражданска отговорност“, "Трудова злополука", "Битова застраховка", "Здравни рискове".

"СИНДИКАЛЕН НАВИГАТОР"