Администрация Рождественского сельского поселения

Дальнереченский муниципальный район Приморский край

|  |
| --- |
|  **УТВЕРЖДЕНО** |
| Глава администрации Рождественского сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А.Н. Выхрестюк\_/ подпись Ф.И.О. Постановление № 842 от 01.10.2025 |

Корпоративная программа по направлению

***«Поддержка работников с детьми и лиц с семейными обязанностями»***

**2025 г.**

**Содержание**

1. Общие положения.
2. Цель и задачи разработки и реализации корпоративной программы по поддержке работников с детьми и лиц с семейными обязанностями.
3. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников учреждения.
4. Поддержка молодых специалистов.

**I. Общие положения**

В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации <1> обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики и на основании рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной политики по поддержке работодателем работников с семейными обязанностями в администрации Сальского сельского поселения Дальнереченского муниципального района разработаны мероприятия корпоративной программы, направленные на поддержку работодателем работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.

--------------------

<1> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года".

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации к лицам с семейными обязанностями, отнесены следующие группы работников:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребёнка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделённое правами и обязанностями опекуна и попечителя);

- другой родственник ребёнка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;

- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

**2. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной программы по поддержке работников с детьми и лиц с семейными обязанностями.**

 **Целью** разработки и реализации мероприятий корпоративной программы является осуществление работодателем содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

**Задачи:**

* поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
* создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
* создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
* предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
* укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.
1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ.**
	1. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
		2. Предоставлять работникам, проживающим в сельской местности и работающим (работавшим) в образовательных учреждениях, находящихся в сельской местности, меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Приморского края.
		3. Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры учреждения.

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

* + 1. Заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением Фонда пенсионного и социального страхования РФ и учреждением в целях предоставления лицам пред пенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.
		2. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

**Меры социальной поддержки**

1. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):
* при рождении ребенка в семье (мужу) — 2 календарных дня;
* в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
* при призыве ребенка работника для прохождения военной службы;
* для участия в приведении к военной присяге ребенка работника, проходящего военную службу;
* бракосочетание работника — 3 дня,
* бракосочетание детей работника — 2 календарных дня;
* в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 календарных дня;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 3 календарных дня;
* председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 2 календарных дней.
* работникам, воспитывающих детей-школьников младших классов - в День знаний (в большинстве случаев 1 класс, а также возможно и последующие классы);
* работникам, имеющим ребенка - выпускника, завершающего основное общее образование или среднее общее образование - в День последнего звонка;
* работникам, имеющим ребенка - выпускника, завершающего основное общее образование или среднее общее образование - в День выпускного бала;
* работникам для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности;
* работнику-женщине, имеющей детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и работнику-мужчине, воспитывающего детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) без матери.
1. дополнительные выплаты, материальная помощь, ежемесячное пособие:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от полутора лет до трех лет;

*3)* социально-трудовые льготы и гарантии:

- обеспечение детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками, билетами на детские новогодние утренники;

- предоставление условий работы в режиме гибкого графика работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда беременных женщин, а также лиц, имеющих детей до 14 лет, применение дистанционных, удаленных форм занятости беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет;

- совмещение графика отпусков со школьными каникулами детей работников;

- при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;

- предоставление возможности работникам по льготным ценам (за счет средств работодателя) заключать индивидуальные договоры добровольного медицинского страхования для себя и детей;

- проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей; - реализация программ организованного досуга для работников и членов их семей (совместные выезды на природу, театр, спортивные мероприятия, организация отдельных детских зон на корпоративных мероприятиях).

1. **ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ**.
	1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов[[1]](#footnote-1) и их закреплению в учреждении:
* содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к трудовой деятельности;
* содействие развитию системы наставничества в учреждении;
* организация методического сопровождения молодых специалистов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа работников, показывающих высокие образовательные результаты, с установлением наставникам доплаты в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
* включение работников в возрасте до 35 лет, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности, в резерв руководящих кадров;
* привлечение молодых специалистов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

* - материальное стимулирование в целях закрепления создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов посредством повышения квалификации, участия в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах.
	1. Работодатель обязуется:
* обеспечить закрепление наставников за специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в учреждении
* обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;
* направлять молодых специалистов на образовательные и иные мероприятия, реализуемые в рамках Соглашения;

- назначить ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников учреждения

1. [↑](#footnote-ref-1)