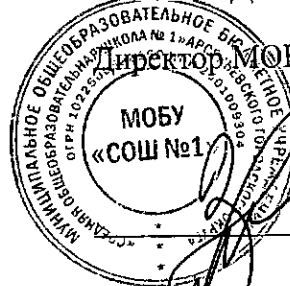


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
Арсеньевского городского округа

СОГЛАСОВАНО

Представитель
трудового коллектива
МОБУ «СОШ №1»
И. А. Поддубная

УТВЕРЖДЕНО



Директор МОБУ «СОШ №1»

М.В. Захарьяцева

Приказ № 160-а от 29.08.2025

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 педагогов.

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 МДОБУ «Детский сад с. Ракитное» 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.

3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.1.2. Предоставлять педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и работающим (работавшим) в образовательных учреждениях, находящихся в сельской местности, меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Приморского края.

3.1.3. 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.

3.1.4. 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.

3.1.5. 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.

2) *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), домашнего 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).

4. ПОДДЕРЖКА ПЕДАГОГОВ.

4.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов¹ и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- содействие развитию системы наставничества в учреждении;

- организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов, 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 педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, участия в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах.

4.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении

- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- направлять молодых педагогов на образовательные и иные мероприятия, реализуемые в рамках Соглашения;

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