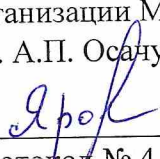


СОГЛАСОВАНО
от «РАБОТНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО СШ № 2
им. А.П. Осачука

 Т.Р. Ярова
Протокол № 4 от «13» октября 2025г.

Директор МБУ ДО СШ № 2
им. А.П. Осачука

 С.Н. Ткаченко
Приказ № 59-ОД от «13» октября 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О мероприятиях корпоративной социальной политики по поддержке
работодателем работников с семейными обязанностями
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования спортивной школы № 2 муниципального образования
город-курорт Анапа имени заслуженного тренера России,
мастера спорта СССР Алексея Петровича Осачука**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации 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 МБУ ДО СШ № 2 им. А.П. Осачука 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.

1.2. 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, задачи и принципы разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

2.1. 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.

2.2. 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.

3.3. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики осуществляется в соответствии с принципами:

— соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых в организации в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

— опоры на социальное партнерство работодателя, представителей трудового коллектива и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);

— учета потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;

— прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;

— системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;

— контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

4. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

4.1. В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми (с учетом финансово-экономических возможностей учреждения) включены следующие меры:

— выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка; регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребенком в возрасте до трех лет;

— оказание материальной помощи родителю на нужды ребенка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребенком;

— оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

— предоставление материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте (либо получил ранение, контузию, увечье), в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);

— содействие обучению ребенка из многодетной семьи работника, детей работников профессиям, востребованным в организации;

— компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей.

4.2. Меры социальной поддержки.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

— женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

— работникам в возрасте до восемнадцати лет;

— работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

— в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5-ти календарных дней;

— работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5-ти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 06.05.2023г № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», а также в соответствии со статьёй 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены между собой по их усмотрению.

4.3. 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.