**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сергеевская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТО** |  | **УТВЕРЖДАЮ** |
|  |  |  |
| Общим Собранием |  | Директор |
| Трудового коллектива |  | МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» |
| МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Старченко |
| Протокол №1 от 13.11.2025 г. |  | «13»ноября 2025 г., приказ № 235 |

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА**

**«Поддержка работников с детьми и лиц с семейными обязанностями в МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО»»**

с.Сергеевка

2025 г.

**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 МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» 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**

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 предпенсионного 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.

**4.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,5 класс, 9 класс, 11 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.

-предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

-предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка/ супруга на/с военной службы, смерть близкого род­ственника и др.);

-предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

-предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;

-оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

2)**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), 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;

-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 педагогов**
   1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов[[1]](#footnote-1) 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.

* 1. 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.

1. Укрепление и популяризация семейных ценностей

В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

* содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе по средствам привлечения партнеров организации;
* поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;
* проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященные семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);
* организация во взаимодействии с партнёрами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;
* организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;
* содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

**6. Оценка эффективности мероприятий**

Решение о внедрении корпоративной программы принимается приказом Оценка эффективности мероприятий осуществляется специально созданной рабочей группой.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование индикатора** | **Единица измерения** |
| Количество сотрудников, воспользовавшихся льготами | 100% |
| Индекс удовлетворенности работодателем | 100% |
| лояльность сотрудников к организации | 100% |
| Снижение уровня конфликта между семьей и работой | 100% |

Контроль внедрения корпоративной программы способом опроса работников организации об удовлетворенности проводимых мероприятий.

способом:

1. [↑](#footnote-ref-1)