

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
П.Н. Лавриненко
2025г.



**Корпоративная программа
«Поддержка работников с детьми и лиц с
семейными обязанностями МБОУ ДО ДЮСШ»**

пгт. Пограничный
2025г.

1. Цель программы

Содействие работодателей в реализации демографической политики в Приморском крае посредством создания для работников благоприятных условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, укрепления традиционных семейных ценностей, улучшения положения семей.

2. Задачи программы

1. Создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей;
2. Создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
3. Предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
4. Укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей.

3. Этапы реализации программы

1. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей.
2. Обеспечение социальной поддержки работников.
3. Забота о здоровье работников и их семей.
4. Укрепление и популяризация семейных ценностей.
5. Оценка эффективности мероприятий.

4. Ожидаемые результаты

1. Повышение социальной эффективности организаций.
2. Сохранение кадрового потенциала.
3. Мотивация персонала на продуктивность.
4. Укрепление семейных ценностей.
5. Укрепление корпоративного духа.

5. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей

В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей (с учетом финансово-экономических возможностей организации) в комплексе мероприятий корпоративной программы включены следующие возможные меры:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе

работников из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;

- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;
- 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 ребёнка, регистрация брака, поступление ребёнка в первый класс, выпуск ребёнка из школы, поступление ребёнка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребёнка/супруга на/с военной службы, смерть близкого человека и др.);
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работником с ребёнком-инвалидом или тяжело болеющим ребёнком;
- 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 семей;
- частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад)

6. Обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями

В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми (с учетом финансово-экономических возможностей учреждения) включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие меры:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;
- регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребёнком в возрасте до трёх лет;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная /ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная /ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная /ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);
- выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребёнка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;
- предоставление регулярной 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);

- компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;
- предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

7. Забота о здоровье работников и их детей

В целях формирования системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний (с учетом финансово-экономических возможностей организации) в комплексе мероприятий корпоративной программы включены следующие возможные меры:

- предоставление оплачиваемых /неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;
- полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории РФ, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории РФ, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;
- предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;
- освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях).

8. 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:

- 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 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.

9. Оценка эффективности мероприятий

Решение о внедрении корпоративной программы принимается приказом. Оценка эффективности мероприятий осуществляется специально созданной рабочей группой организации по рекомендуемым индикатором:

Наименование индикатора	Ед. измерения
Количество сотрудников, воспользовавшихся льготами	100%
Индекс удовлетворенности работодателем	100%
Лояльность сотрудников и организации	100%
Снижение уровня конфликта между семьёй и работой	100%
Контроль внедрения корпоративной программы осуществляется следующим способом:	

- Опрос работников организации удовлетворенностью проводимых мероприятий