

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Лесозаводский индустриальный колледж»

СОГЛАСОВАНО:

Советом трудового коллектива краевого
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Лесозаводский
индустриальный колледж»
протокол от «25» марта 2026 г. №3

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Лесозаводский индустриальный
колледж»
от «07 » апреля 2026 г. № 11

Корпоративная программа

«Поддержка работников с детьми и лиц с семейными обязанностями»
в КГА ПОУ «Лесозаводский индустриальный колледж»

Содержание

1. Общие положения.	3
2. Цель и задачи разработки и реализации корпоративной программы по поддержке работников с детьми и лиц с семейными обязанностями.	3
3. Социальные гарантии и примеры социальной поддержки работников учреждения.	4
4. Обеспечение социальной поддержки работников учреждения.	4
5. Забота о здоровье работников и их детей.	5
6. Укрепление и популяризация семейных ценностей.	5
7. Заключение.	6

1. Общие положения

В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации, определенными Указом 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". С учетом положений федерального проекта «Поддержка семьи» в составе национального проекта «Семья» и на основе рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденных решением от 29.11.2024 № 9пр. «Корпоративного демографического стандарта Приморского края». Утвержденного Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 июня 2025 года № 1. Обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики. На основании выше изложенных рекомендаций, в КГА ПОУ «Лесозаводский индустриальный колледж» разработана корпоративная программа «Поддержка работников с детьми и лиц с семейными обязанностями», направленная на поддержку работников колледжа с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны с учетом достижения национальных целей и решения задач национальных проектов.

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

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, меры социальной поддержки работников.

3.1. Работодатель гарантирует:

- предоставлять выплаты и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- предоставлять работникам меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Приморского края;
- 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;
- заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением социального фонда РФ и учреждением в целях предоставления лицам пред пенсионного возраста время на прохождение диспансеризации в соответствии с положениями Трудового кодекса;
- своевременно и полностью перечислять средства в социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

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

В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми:

4.1. Единовременная материальная помощь работникам с детьми:

- при рождении (усыновлении) ребенка - ценные подарки при рождении ребенка (детская кроватка, детская коляска, крупная бытовая техника, облегчающая уход за ребенком и организацию быта, комплекты детских вещей);
- в связи с трудной жизненной ситуацией.

4.2. Предоставлять работникам с детьми дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 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 - в день призыва;
- для участия в приведении к военной присяге ребенка работника, проходящего военную службу – 3 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- работникам, воспитывающих детей-школьников младших классов - в День знаний (1- 4 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 – 3 календарных дня;

- 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 – дни для сопровождения на обследование или лечение;

- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 календарных дня.

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;

- 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).

5. 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:

- предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- разработка и реализация мероприятий по информированию работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);

- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований, выплата частичной компенсации занятий в спортивных и оздоровительных центрах.

6. Укрепление и популяризация семейных ценностей

В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни:

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей;

- организация курсов молодых родителей или посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребенка,

вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на информационных ресурсах организации;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных семей).

7. Заключение

КГА ПОУ «Лесозаводский индустриальный колледж» осуществляет разработку мероприятий корпоративной программы с учетом оценки потребностей работников. Колледж на регулярной основе (не реже одного раза в год) планирует проводить анализ реализуемой корпоративной программы на предмет ее эффективности, достаточности при реализации демографической политики посредством создания для работников благоприятных условий при совмещении профессиональных и семейных обязанностей, укрепляя традиционные семейные ценности. И в конечном итоге достигнуть качественного улучшения положения семей работников колледжа.

Программу разработал:
специалист по охране труда

А.В. Воробьев