

1. Общие положения

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 МБДОУ д/с № 9 «Ромашка» 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.

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. Цель программы:

Осуществление работодателем содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, многодетности, укрепления семейных ценностей.

3. 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, многодетности.

4. Ожидаемые результаты

- 1.Повышение социальной эффективности организации.
- 2.Сохранение кадрового потенциала.
- 3.Мотивация персонала на продуктивность.
- 4.Укрепление семейных ценностей.

5.Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников.

Работодатель обязуется:

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

- 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 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.

- Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

6. Поддержка педагогов.

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.

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