Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Новосибирского района Новосибирской области - детский сад «Дельфин» (МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании работников
МБДОУ-детский сад «Дельфин»
протокол № 3 от «27» 08 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Приказ № 137/1-ОД от 27.08.2026

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА «ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С ДЕТЬМИ И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ»

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосибирского района Новосибирской области - детский сад «Дельфин» (МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

1. Общие положения

Настоящее Положение о корпоративной поддержке работников с детьми и лиц с семейными обязанностями в МБДОУ-детский сад «Дельфин» разработано на основании:

- Конституции Российской Федерации от 12 декабря 1993г. (с изм. 01.07.2020г.);
- Указа 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".
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Конвенции ООН о правах ребенка (принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеей от 20 ноября 1989 года);
- Семейного Кодекса Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 23.03.2026, с изм. от 15.05.2026);
- Устава и иных нормативных документов ДОУ;
- «Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонами социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями» (утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024, протокол № 9 пр.)

В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации, поставленные задачи по обеспечению сохранения населения, укреплению здоровья и повышению благополучия людей, поддержке 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 – детский сад «Дельфин» разработаны мероприятия корпоративной программы, направленные на поддержку работодателем работников с семейными обязанностями и ориентированные на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, 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. Цель программы:

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.

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, уважения к родительству и многодетности.

3. Ожидаемые результаты

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

4. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников.

Работодатель обязуется:

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры ДОУ.
- Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актам и Российской Федерации.
- Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам ДОУ.
- Предоставлять очередной отпуск в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);
- Предоставлять дополнительные (оплачиваемые/неоплачиваемые) дни

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.);

5. Поддержка педагогов.

Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в ДОУ:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- содействие развитию системы наставничества в ДОУ;
- 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:

- обеспечение закрепления наставников за педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в ДОУ;
- обеспечение дополнительных мер поддержки молодых педагогов, а также мер поощрения;
- назначение ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников ДОУ.