

«Утверждено»
Приказом директора
МБУК «Театр драмы УГО ПК
им.В.Ф.Комиссаржевской»
от «02» октября 2025 г. № 46/д

**Корпоративная программа по направлению
«Поддержка работников с детьми и лиц с семейными
обязанностями»**

I. Общие положения

В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации 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", обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики и на основании корпоративного демографического стандарта Приморского края, решение трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной политики по поддержке руководителем учреждения сотрудников с семейными обязанностями в МБУК «ЦБС» разработаны мероприятия корпоративной программы, направленные на поддержку руководителем МБУК «Театр драмы УГО ПК им.В.Ф.Комиссаржевской» (далее руководителем учреждения) сотрудников с семейными обязанностями и ориентированную 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 сотрудников:

- сотрудник, 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 сотрудников с детьми и лиц с семейными обязанностями.

Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной программы является осуществление руководителем учреждения содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для сотрудников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации сотрудников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

Задачи:

- поддержка сотрудников 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 сотрудницы;
- создание условий для поддержания уровня здоровья сотрудников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
- предоставление социальной поддержки для сотрудников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;

- укрепление у сотрудников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

3. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

3.1. Руководитель учреждения обязуется:

- 3.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации сотрудникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 3.1.2. Обеспечивать сотрудникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры учреждения.
- 3.1.3. Организовывать ежегодное прохождение диспансеризации сотрудников в соответствии с законодательством.

Обеспечивать права сотрудников 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. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем сотрудникам учреждения.

Меры социальной поддержки

- 1) Сотрудникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

4. Поддержка сотрудников учреждения.

4.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых сотрудников и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых сотрудников, формированию их компетенций, повышению мотивации к театральной деятельности;
- содействие развитию системы наставничества в учреждении;
- организация методического сопровождения молодых сотрудников в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа сотрудников, показывающих высокие результаты в работе.
- включение работников в возрасте до 35 лет, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности, в резерв руководящих кадров;
- привлечение молодых сотрудников к реализации проектов и

кадров;

- привлечение молодых сотрудников к реализации проектов и социально значимых мероприятий;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых сотрудников;
- материальное стимулирование в целях закрепления создание условий для профессионального и карьерного роста молодых сотрудников посредством повышения квалификации, участия в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах.
- предоставление дополнительного дня отдыха (1 сентября) родителям имеющих детей школьного возраста.

4.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за сотрудниками, не имеющими опыта театральной работы, в первый год их работы в учреждении
- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых сотрудников, а также меры поощрения;
- направлять молодых сотрудников на образовательные и иные мероприятия;
- назначить ответственного за работу с молодыми сотрудниками из числа руководящих работников учреждения.

Специалист по охране труда

Е.Л.Самус



«Согласовано»

Председатель

профсоюзного комитета

М.Е.Коломейцева

«01» сентября 2025 г.