

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Дом детского творчества»
города Канаш Чувашской Республики**

Рассмотрено и принято:

Общим собранием работников

Протокол № 5

От «28» 05. 2026 г.

Утверждаю:

Директор МБУ ДО

«Дом детского творчества»

г. Канаш

Приказ №

Н.В.Золотова

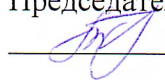
от «28»05. 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах корпоративной демографической поддержки
сотрудников и членов их семей
в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Дом детского творчества»
города Канаш Чувашской Республики**

Мнение профсоюза УЧТЕНО:

Председатель ППО

 М.В. Петрова

Настоящее Положение о мерах корпоративной демографической поддержки сотрудников и членов их семей в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» города Канаш Чувашской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с рекомендациями по разработке корпоративного единого демографического стандарта для предприятий (меры корпоративной демографической поддержки сотрудников и членов их семей), в целях исполнения протокольных решений заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол №2 от 31.03.2026)

1. Общие положения

- 1.1. Положение разработано с целью регламентации видов и порядка предоставления работникам МБУ ДО «Дом детского творчества» г. Канаш (далее - Учреждение) и членам их семей демографической поддержки из средств Учреждения, повышение уровня поддержки работников с семейными обязанностями, улучшение условий труда для молодых специалистов и создание благоприятной рабочей среды.
- 1.2. При реализации корпоративной демографической политики Учреждение получает определенные преимущества: создание положительной репутации, повышение его привлекательности для соискателей вакансий и инвесторов, возможность найма и удержания высококвалифицированных работников, снижение текучести кадров.
- 1.3. Меры демографической поддержки распространяются на всех сотрудников и членов их семей.
- 1.4. Меры поддержки молодых специалистов и работников с семейными обязанностями могут быть реализованы в любом сочетании в соответствии с финансовыми и организационными возможностями Учреждения, носят рекомендательный характер.
- 1.5. Право на дополнительные меры демографической поддержки, предусмотренные Положением, носит гарантированный характер.

II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке молодых специалистов и работников с семейными обязанностями

- 2.1. Целью разработки и реализации корпоративного демографического стандарта в Учреждении является осуществление его руководителем содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников учреждения благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к созданию семьи, родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.
- 2.2. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики Учреждения направлена на решение следующих задач:
 - ✓ поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
 - ✓ создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых 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 установленным законодательством;
 - ✓ укрепление в трудовом коллективе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.
- 2.3. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики Учреждения осуществляется в соответствии с принципами:
 - соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых Учреждением в сфере регулирования социально - трудовых отношений;
 - опоры на социальное партнерство работодателем, представителей трудового коллектива и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);
 - учета потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;

- прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;
- системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;
- контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Механизмы реализации корпоративного демографического стандарта в учреждении.

3.1. Разработку мероприятий корпоративного демографического стандарта в части поддержки молодых специалистов и работников с семейными обязанностями осуществляется с учетом оценки потребностей работников Учреждения (анкетирование) в реализации таких мер и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по результатам чего будут выявляться приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики с учетом финансовых возможностей учреждения.

Первичная профсоюзная организация МБУ ДО «Дом детского творчества г. Канаш» способствует:

- ✓ сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строя свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства; представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ✓ представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- ✓ способствует реализации коллективного договора учреждения.

3.3. Корпоративный демографический стандарт учреждения включает механизмы реализации по пяти направлениям:

№№	НАПРАВЛЕНИЕ	ЦЕЛИ	КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ
1	«Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»	создание условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей (с учетом финансово-экономических возможностей)	1) создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику беременным женщинам; 2) создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; 3) предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (во время школьных каникул); 4) предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями: - для сопровождения в школу 1 сентября детей-первоклассников – 1 календарный день, младшего школьного возраста -0,5 календарных дня; - рождения (усыновления) ребенка –1 календарный день; - бракосочетания детей работников – 3 календарных дня; - бракосочетания работника – 3 календарных дня; - похорон близких родственников, супруга – 3 календарных дня; - юбиляру (50, 60, 70, 80 лет) – 1 календарный день (в день юбилея)

			5) предоставление дополнительных неоплачиваемых дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями: - родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня; - для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня; - тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней; 6) Если мобилизованный, контрактник или доброволец: • погиб или умер, например, из-за ранения, которое получено при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту добровольца, родственники (родители, супруги и дети, в том числе совершеннолетние) могут взять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году; • получил ранение, контузию или увечье при упомянутых обстоятельствах либо заболевание, связанное с прохождением военной службы, исполнением обязанностей по контракту добровольца, и ему требуется уход, что подтверждается медицинским заключением, выданным в установленном порядке, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы с целью ухода за гражданином составляет до 35 календарных дней в году; • Для ветеранов боевых действий - мобилизованных, контрактников и добровольцев предусмотрено использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году; 5) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению, по 2 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, либо однократное, в течение календарного года, использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дня подряд; 6) К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами
2	«Обеспечение социальной поддержки	содействие в создании и совершенствов	1) выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

	работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»	ании целостной системы поддержки семей с детьми (с учетом финансово-экономических возможностей учреждения)	2) выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации первого брака, юбилей, юбилей семейной жизни и др.); 3) оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации (смерть близкого родственника, в случаях, вызванных чрезвычайными ситуациями) ходатайство перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам
3	«Забота о здоровье работников и их детей»	содействие в формировании системы мотивации работников учреждения, 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 учреждения)	1) предоставление оплачиваемых рабочих дней с сохранением за ними места работы (должности) для прохождения регулярной диспансеризации работников: - на один рабочий день один раз в три года, - достигшие возраста сорока лет - на один рабочий день один раз в год; - не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на два рабочих дня один раз в год; 2) информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, ведения здорового образа жизни (беседы организация фитнес-тренировок); 3) компенсация стоимости обучения работников по оказанию 1 помощи и охране труда; 4) обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация и проведения спортивных соревнований; 5) компенсация (частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение (до 30%) за работу с вредными условиями труда, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации; Перечисление в соответствующие фонды за работников, установленных законодательством страховых взносов, на: обязательное медицинское страхование; выплату страховой части пенсии; обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 7) предоставление ежегодного очередного оплачиваемого отпуска до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях)

4	«Укрепление и популяризация семейных ценностей»	Содействие в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни	1) 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 стендах учреждения; 2) поддержка инициатив работников и первичной профсоюзной организации по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций; 3) проведение тематических семейных праздников, конкурсов, мероприятий; 4) организация создания и ведения чатов для работников; 5) ежегодное отчисление в первичную профсоюзную организацию денежных средств в размере не менее 5000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно - оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей
5	«Привлечение молодых сотрудников и закрепление квалифицированных кадров»	Содействие в создании условий для привлечения молодых специалистов	1) скидки 50% на обучение детей сотрудников в платных объединениях; 2) выплата материальной помощи работникам, уволенным в связи с призывом на военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации и возвратившимся в учреждение; 3) поощрение наставничества (дополнительные выплаты, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) и т.д.); 4) выплаты молодым специалистам согласно ТК РФ

IV. Гарантии и льготы членам семей мобилизованных, контрактников, добровольцев

4.1. Если один родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, на другого родителя распространяются гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ. Только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медзаключением, другого родителя можно:

- направить в командировку;
- привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом с правом отказаться от командировки или привлечения к указанным работам он должен быть ознакомлен в письменной форме.

4.2. Запрещено увольнять по инициативе работодателя супругу (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий - мобилизованного, контрактника или добровольца в течение года с момента гибели (смерти) последнего. Гарантия распространяется на тех, кто не вступил в повторный брак. В некоторых случаях (например, при прогуле) запрет на увольнение не действует.

4.3. Для инвалидов войны - мобилизованных, контрактников и добровольцев предусмотрены такие меры соцподдержки, как профобучение, дополнительное профобразование за счет средств работодателя.

V. Заключительные положения.

5.1. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики Учреждения обеспечивается полное информирование его работников, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (группы работников в мессенджерах, ВК, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и др.) о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

5.2. В рамках осуществления корпоративного социального патронажа обеспечивается:

- информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;
- возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в учреждении мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях;
- сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;
- регулярный анализ обратной связи, получаемый от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики учреждения.

5.3. Предусмотрена реализация мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

- расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми;
- повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни.

5.4. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики учреждения внесет значимый вклад в достижение повышения благосостояния семей с детьми, будет способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.