

УТВЕРЖДЕНЫ

*решением областной трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 25.03.2024 № 1*

Рекомендации работодателям, осуществляющим деятельность на территории Магаданской области, по поддержке работников с семейными обязанностями

Настоящие Рекомендации подготовлены с целью содействия работодателям Магаданской области в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства и включают в себя лучшие региональные практики.

Стороны социального партнёрства в сфере социально-трудовых отношений Магаданской области – Правительство Магаданской области, Магаданский областной союз организаций профсоюзов и «Некоммерческая организация «Региональное объединение работодателей Магаданской области» (далее – Стороны социального партнёрства Магаданской области) рекомендуют работодателям региона, с учётом финансово-экономической возможности, совместно с профсоюзными органами, другими представительными органами работников (при наличии) включать в коллективные договоры, отраслевые и иные соглашения, локальные нормативные акты дополнительные меры поддержки и социально-трудовые льготы работникам с семейными обязанностями, такие как:

1) дополнительные выплаты, материальная помощь, ежемесячное пособие:

- в связи с регистрацией брака (впервые);
- при рождении (усыновлении или удочерении, оформлении опекунов) первого, второго и последующих детей;
- работникам, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 18 лет, воспитывающим детей-инвалидов;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет, на каждого ребенка;
- на приобретение канцелярских товаров и школьных принадлежностей, школьной формы для детей работников;

- в связи с возникновением в семье работника трудной жизненной ситуации;

- работнику в связи с несчастным случаем на производстве по вине работодателя,

- несовершеннолетним детям работника, погибшего на производстве, до достижения ими 18-летнего возраста;

- в связи с выходом работника на пенсию впервые, а также работникам предпенсионного возраста, высвобождающимся в связи с сокращением численности или штата;

- в связи с выходом работника на пенсию по инвалидности в связи с полученным трудовым увечьем;

- в связи с продолжительной болезнью работника (более месяца) или хирургическим вмешательством.

2) приобретение за счёт средств работодателя:

- путёвок для детей в детские оздоровительные и спортивные лагеря с полной/частичной компенсацией стоимости путёвки;

- новогодних подарков детям работников.

3) компенсация (полная/частичная):

- фактических расходов на содержание детей работников в дошкольных образовательных учреждениях;

- расходов на группы продленного дня, на внеурочные занятия детей-школьников;

- стоимости проезда в отпуск детям и неработающим членам семьи работника;

- стоимости проезда работнику для медицинских консультаций или лечения в пределах территории Российской Федерации;

- расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

- расходов на платные медицинские услуги, не включенные в программы ОМС, связанные с сохранением, восстановлением и лечением здоровья работников.

4) дополнительные дни отдыха (оплачиваемые/неоплачиваемые):

- одному из родителей, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 класс) – в День знаний 1 сентября или другое число первого дня учебного года;

- в связи с регистрацией брака работника или его детей, в связи с рождением ребёнка;

- в связи с выпуском ребенка из школы, поступлением его в учебное заведение в другом городе;

- в связи со сбором на военную службу или встречей с ней супруга/ребенка;

- многодетным работникам и работникам, имеющим детей-инвалидов и другие случаи.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных трудовым законодательством.

5) иные социально-трудовые льготы:

- применение дистанционных, удаленных форм занятости беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет;

- создание условий работы в режиме гибкого графика работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), домашнего труда беременных женщин, а также лиц, имеющих детей до 14 лет;

- предоставление в сентябре ежегодного отпуска (его части) по желанию работников, воспитывающих детей – учащихся 1 классов;

- обучение по восстановлению квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы (с сохранением заработной платы) лицам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком;

- организация целевого обучения работников и их детей, в том числе за счет средств работодателя по востребованным в организации профессиям;

- временное трудоустройство детей работников, являющихся студентами, на период прохождения ими производственной практики;

- выплата стипендии и компенсации проезда к месту прохождения практики для детей работников, обучающихся по профильным для организации направлениям, с последующим трудоустройством;

- улучшение жилищных условий через предоставление служебного жилья, компенсацию аренды жилья, уплату процентов по ипотечному займу, ссуд и иных выплат;

- страхование работников и членов их семей по корпоративным программам добровольного медицинского страхования, предоставление возможности работникам по льготным ценам (за счет средств работодателя) заключать индивидуальные договоры добровольного медицинского страхования для себя и детей;

- обеспечение возможности использования членами семьи работников спортивных объектов организации, проведение спортивных соревнований и тренировок;

- предоставление корпоративных скидок и льгот на приобретение абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров;

- проведение новогодних утренников, конкурсных мероприятий среди детей работников, в том числе по семейной тематике;

- организация льготного семейного посещения работниками и их семьями досуговых организаций, культурных мероприятий.

Стороны социального партнёрства Магаданской области рекомендуют работодателям при разработке в организациях мероприятий корпоративных социальных программ учитывать положения Рекомендаций 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 (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024 г., протокол № 9пр).
