

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
КГБУЗ «ВКРД № 3»

 А.П. Недора

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач КГБУЗ «ВКРД № 3»

 С.В. Сагайдачная



«15» июля 2025 г.



«15» июля 2025 г.

**Корпоративная социальная политика
КГБУЗ «ВКРД № 3»
по поддержке работников с семейными
обязанностями**

г. Владивосток

2025 год

I. Общие положения

1. 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. КГБУЗ «ВКРД № 3» (далее – учреждение) наряду с государством и при участии профсоюзной организации формирует данную «Корпоративную социальную политику КГБУЗ «ВКРД № 3» по поддержке работников с семейными обязанностями» (далее – корпоративная социальная политика), направленную на поддержку работодателем работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.

2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями могут быть реализованы учреждением в соответствии с его финансовыми и организационными возможностями. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективном договоре, соглашениях, приказах и иных документах.

3. При разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики в интересах работников с семейными обязанностями следует учитывать их потребности и формировать комплекс мероприятий в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формирование мотивации к родительству и многодетности, поддержку работающих родителей, семей с детьми.

4. Организация системной работы в учреждении по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, она является частью стратегии развития учреждения и относится к регулированию администрацией учреждения в управлении системной работы.

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

2.1. Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики является осуществление учреждением 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.

2.2. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики в учреждении 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 (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.

2.3. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективном договоре, соглашениях, принятых учреждением в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- опоры на социальное партнерство учреждения, профсоюзной организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);
- учёта 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. Мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

3.1. Мероприятия корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями в учреждении осуществляются с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа профсоюзной организации. Оценка потребностей работников производится с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки выявляются приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

3.2. По результатам анализа мероприятий, которые реализуются в учреждении, с точки зрения их результативности и достаточности определяются направления совершенствования таких мероприятий.

3.3. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у учреждения, разрабатывается и реализуется комплекс мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

3.4. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей, с учетом финансово-экономических возможностей учреждения, рассматривается включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику беременным женщинам и многодетным работникам;

- 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;

- предоставление очередного отпуска в удобное для работника время, имеющего более 1 ребёнка в возрасте до 14 лет;

- предоставление дополнительных (неоплачиваемых) дней 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.).

3.5. С целью создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рассматриваются, с учетом финансово-экономических возможностей учреждения, включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:

- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации.

3.6. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, 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 рассматривается с учетом финансово-экономических возможностей учреждения, включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе

учреждения.

3.7. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни учреждение рассматривает включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя в том числе размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах учреждения;

- поддержка инициатив работников и профсоюзной организации по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященные семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

- организация новогодних утренников для работников и их детей;

- содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

3.8. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики учреждение обеспечивает полное информирование работников учреждения, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных

рассылок, проведения организационных мероприятий и др.) о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

3.9. Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики в учреждении осуществляется с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

- 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 организации 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, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

IV. Заключительная часть

4.1. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики в учреждении вносит значимый вклад в достижение национальных целей развития страны в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно, данные мероприятия способствуют повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации учреждения, повышению конкурентоспособности с другими учреждениями.
