

Лучшие практики включения в коллективные договоры положений, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями.

Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают обязательные социальные гарантии для работников. Предоставление дополнительных социальных гарантий (сверх гарантий, установленных законодательством), появление которых обусловлено договоренностью между работодателем и коллективом работников, отражается в коллективном договоре.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации лицом с семейными обязанностями признаётся:

- 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.

Лучшие практики части крупных предприятий города Чебоксары, предоставляющих дополнительные социальные льготы и гарантии:

Для всех категорий семей коллективными договорами предусмотрены следующие социальные льготы и гарантии:

Дополнительные оплачиваемые отпуска:

- родителям для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый день учебного года (начальная школа, 1-4 классы);
- родителям на выпускной и «Последний звонок» – 1 день;
- родителям для проводов детей в армию – 1 день;
- отцу при рождении ребенка в семье - в день выписки из роддома;
- родителям при регистрации брака детей;

Денежные компенсации расходов:

- на оплату платных образовательных услуг, предоставляемых детям сотрудников (до 50 %);
- на содержание детей сотрудников в детских оздоровительных лагерях (от 50 % до 100%);
- на содержание детей сотрудников в детских дошкольных учреждениях при условиях, что средний общий доход семьи ниже МРОТ (ежемесячно до 50% расходов);

Единовременные выплаты:

- в размере до 1000 рублей работникам, имеющих детей-первоклассников;
- новогодние подарки и билеты на новогодние представления для детей до 16 лет.

Организация мероприятий по поддержке семейных ценностей, материнства и отцовства (совместные выезды работников с детьми на природу, отдых, театр, организация спортивных мероприятий, а также организация отдельных детских зон на корпоративных мероприятиях).

Поддержка трудовых династий.

Добровольное медицинское страхование (ДМС).

Для многодетных семей предусмотрены дополнительные социальные льготы и гарантии:

- дополнительные оплачиваемые отпуска – от 1 до 3 дней;
- ежемесячная выплата в размере от 500 р. на каждого ребенка до достижения ими 18 лет;

- единовременная выплата в размере от 5000 руб. до МРОТ.

Для неполных семей предусмотрены дополнительные социальные льготы и гарантии:

- единовременная выплата в случае смерти кормильца в размере до 10 000 руб.;
- дополнительные выплаты в течение календарного года на детей до 18 лет, а так же на обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях – до 24 лет.
- ежемесячная выплата в размере от 500 руб. на каждого ребенка до достижения им 18 лет.

Дополнительно для семей, имеющих детей-инвалидов:

- единовременная выплата в размере 3000 рублей;
- гибкий график работы.

Указанные меры поддержки работников и их семей являются самыми распространёнными и могут быть отнесены к лучшим практикам социального партнерства, реализуемым в рамках коллективных договоров.

Лучшие практики части крупных Российских предприятий, предоставляющих дополнительные социальные льготы и гарантии.

По данным Российского союза промышленников и предпринимателей можно отметить и рекомендовать организациям города Чебоксары предоставление следующих практик, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями, для включения в коллективные договоры:

- программы доплат за добровольный досрочный выход из декретного отпуска, возможность частичной занятости молодых мам (пап);
- возможность удаленной работы для матерей во время болезни ребенка;
- программа ДМС детям сотрудников;
- жилищные программы (компенсация процентной ставки по кредиту или компенсация стоимости аренды (проживания) в общежитии, служебном или арендованном жилье, предоставление целевого займа). Участниками Программы могут быть молодые работники и высокопрофессиональные специалисты, а также работники с риском высокой текучести.

Дополнительно можно рассмотреть такие меры поддержки работников с семейными обязанностями как:

- предоставление сервиса внутреннего обучения для сотрудниц, желающих сменить карьерное направление и перейти после декретного отпуска в другое подразделение, в случае, если они используют свободное время во время декрета для переобучения;
- устройство специальных локаций для детей в офисе компании;
- развитие семейного волонтерства;
- организация «Женских клубов», которые оказывают содействие в построении карьеры через обмен опытом, консультации, обучение, проводят мастер-классы, встречи со спикерами, профориентационные встречи, а также организуют специальные курсы по получению дополнительных знаний в сфере ухода за детьми и их воспитанию;
- профориентационные проекты для детей сотрудников, организация летних смен «Профильные техноотряды».