



ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ
по регулированию социально-трудовых отношений в Орловской области

Россия, 302030, г. Орел, ул. Пушкина, 22
Телефоны: (4862) 63-33-11

РЕШЕНИЕ

3 октября 2025 года
г. Орел

№ 13

Об утверждении Рекомендаций работодателям, осуществляющим деятельность на территории Орловской области, по поддержке работников с семейными обязанностями

10 июня 2025 года состоялось заседание Орловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором было принято решение создать рабочую группу по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями в Орловской области (далее – рабочая группа).

Рабочая группа была создана, в состав которой вошли органы исполнительной государственной власти Орловской области, представители Федерации профсоюзов Орловской области и Регионального Объединения «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области».

На заседании рабочей группы были разработаны Рекомендации работодателям, осуществляющим деятельность на территории Орловской области, по поддержке работников с семейными обязанностями (далее – Рекомендации).

Данные Рекомендации подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

Работодателям Орловской области рекомендуется, с учетом 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 опекуна) 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 ребенком 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;
- членам семей (супруга, дети, родители) участников специальной военной операции.

2) приобретение за счет средств работодателя:

- путевок для детей работников в детские оздоровительные и спортивные лагеря с полной/частичной компенсацией стоимости путевки;
- 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 по уважительной причине 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 несовершеннолетних членов их семей;
- расходов на платные медицинские услуги, не включенные в программы ОМС, связанные с сохранением, восстановлением и лечением здоровья работников.

4) дополнительные в нерабочие дни (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, в связи с рождением, регистрацией ребенка;
- 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 нее супруга/ребенка;
- многодетным работникам и работникам, имеющим детей-инвалидов и в других случаях.

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

5) иные социально-трудовые льготы:

- предложение дистанционных, удаленных форм занятости для беременных женщин и лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет;
- создание условий работы в режиме гибкого графика работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда для 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 работниками, членами семей 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 с семьями досуговых организаций, культурных мероприятий.

На заседании рабочей группы было принято решение на очередном заседании трехсторонней комиссии вынести на утверждение Рекомендации работодателям, осуществляющим деятельность на территории Орловской области, по поддержке работников с семейными обязанностями.

Рассмотрев вопрос «Об утверждении Рекомендаций работодателям, осуществляющим деятельность на территории Орловской области, по поддержке работников с семейными обязанностями», областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений решила:

1. Информацию начальника управления труда и занятости Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области Сотникова А. С. принять к сведению.

2. Утвердить Рекомендации работодателям, осуществляющим деятельность на территории Орловской области, по поддержке работников с семейными обязанностями согласно приложению.

Заместитель Губернатора Орловской
области в Правительстве Орловской
области по социальной политике

А. И. Берестов

УТВЕРЖДЕНЫ
решением Орловской областной
трехсторонней комиссии
по регулированию
социально-трудовых отношений
от «3» октября 2025 года № 13

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

Настоящие Рекомендации подготовлены с целью содействия работодателям Орловской области в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства.

Стороны социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений Орловской области – Правительство Орловской области, Территориальный союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональное Объединение работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» (далее – Стороны социального партнерства Орловской области) рекомендуют работодателям региона, с учетом 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 ребенком 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;
- членам семей (супруга, дети, родители) участников специальной военной операции.

4) приобретение за счет средств работодателя:

- путевок для детей работников в детские оздоровительные и спортивные лагеря с полной/частичной компенсацией стоимости путевки;
- новогодних подарков детям работников.

5) 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 по уважительной причине 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 несовершеннолетних членов их семей;
- расходов на платные медицинские услуги, не включенные в программы ОМС, связанные с сохранением, восстановлением и лечением здоровья работников.

4) дополнительные в нерабочие дни (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, в связи с рождением, регистрацией ребенка;
- 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 в других случаях.

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

5) иные социально-трудовые льготы:

- предложение дистанционных, удаленных форм занятости для беременных женщин и лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет;
- создание условий работы в режиме гибкого графика работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда для 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 работниками, членами семей 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 с семьями досуговых организаций, культурных мероприятий.

Стороны социального партнерства Орловской 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 ноября 2024 года, Протокол № 9пр).