**«ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: РОССИЙСКАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ДАЛА РЕКОМЕНДАЦИИ»**

Советует разработать и утвердить мероприятия корпоративной социальной политики, чтобы работники [могли совмещать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493667&dst=100016&demo=1) профессиональные и семейные обязанности. Поддержка также нужна для повышения мотивации к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

Следует [оценить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493667&dst=100031&demo=1) потребность персонала в подобных мерах и выявить основные направления их реализации. Для этого рекомендуют провести опрос (анкетирование) или иным способом получить обратную связь. Также стоит учесть мнение профсоюза, если он есть. Помощь персоналу [оказывают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493667&dst=100033&demo=1) исходя из ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей.

Среди прочего [предлагают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493667&dst=100034&demo=1):

создавать условия, чтобы беременные и многодетные могли трудиться неполный день, по гибкому графику или дистанционно;

предоставлять очередные отпуска работникам с детьми в удобные периоды, в частности во время школьных каникул;

давать дополнительный отдых из-за значимых семейных событий (рождение детей, поступление ребенка в 1 класс, школьный выпускной и др.);

компенсировать услуги кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни;

создавать в организации комнаты матери и ребенка;

возмещать расходы на ясли и детские сады.

Меры поддержки [можно устанавливать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493667&dst=100011&demo=1) в колдоговорах, соглашениях, приказах и иных документах.