

Приложение N 1
к Областному трехстороннему соглашению
между Правительством Тульской области,
Тульской Федерацией профсоюзов
и Тульским областным Союзом работодателей
на 2021 - 2023 годы от 21.12.2020
(срок действия продлен
на период 2024 - 2026 годов)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

I. Общие положения

1. Региональный стандарт кадрового обеспечения (далее - Кадровый стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на обеспечение предприятия (организации) достаточным количеством высококвалифицированных кадров.

2. Кадровый стандарт разработан в целях методического обеспечения деятельности предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Тульской области, по вопросу обеспеченности необходимым качественным кадровым ресурсом, а также по созданию эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации и сохранения сотрудников.

3. Кадровый стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей и специалистов кадровых служб предприятий (организаций) и выступает в качестве руководства по реализации кадрового обеспечения предприятия (организации).

II. Стандарт кадрового обеспечения предприятия (организации)

1. Организационные условия

1) Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы кадрового обеспечения предприятия (организации) и механизмов их реализации, закрепленных локальным нормативным актом предприятия (организации);

2) ежегодное участие в формировании прогноза потребности в кадрах предприятий Тульской области на среднесрочную перспективу (на 7 лет) посредством предоставления информации по текущему наличию и перспективной потребности в кадрах;

3) участие в подготовке востребованных кадров образовательными организациями региона;

4) организация дополнительной подготовки и переподготовки кадров как самостоятельно, так при содействии органов службы занятости;

5) наличие механизма наставничества для вновь принимаемых на работу сотрудников;

6) организация на предприятии (в организации) практик и стажировок выпускников, в том числе под руководством наставников;

7) обеспечение информационной прозрачности предприятия (организации) в разрезе кадровой обеспеченности;

8) взаимодействие с органами занятости населения по подбору кадров (включая размещение информации о вакансиях на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"), в том числе с использованием технологий массового отбора, а также самостоятельный поиск кандидатов.

2. Мероприятия для молодежи

1) Участие в профориентационных мероприятиях для школьников и студентов, направленных на знакомство с предприятием (организацией), его развитием, современными и перспективными технологиями производства с целью будущего профессионального самоопределения молодого специалиста после окончания образовательного учреждения;

2) участие в организации и проведении различных конкурсов, олимпиад, выставок, чемпионатов и т.д.;

3) участие в профильных технических сменах для одаренных детей;

4) участие в работе студенческих научных обществ;

5) стимулирование преемственности поколений (трудовых династий);

6) участие в мероприятиях по повышению престижа профессий, востребованных на рынке труда Тульской области;

7) организация спортивных мероприятий, включая спартакиады, спортивные фестивали и праздники, соревнования по отдельным видам спорта.

3. Базовые условия социального комфорта

1) Создание безопасных условий труда, в том числе:

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематичное выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярные анализ и оценка;

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) установление конкурентной заработной платы;

3) ежегодная индексация заработной платы;

4) установление надбавок к заработной плате высококвалифицированным сотрудникам, молодым специалистам и их наставникам;

- 5) установление мер материальной и нематериальной поддержки;
- 6) оказание поддержки в обеспечении жильем;
- 7) организация питания работников;
- 8) наличие транспортной доступности.

4. Развитие социального партнерства

- 1) Наличие (создание) первичной профсоюзной организации;
- 2) заключение на предприятии (организации) коллективного договора, соответствующего положениям региональных и отраслевых соглашений;
- 3) проведение сторонами социального партнерства консультаций в целях соблюдения баланса интересов работников и работодателя и повышения привлекательности предприятия (организации) на рынке труда;
- 4) предоставление и финансирование (в том числе через первичную профсоюзную организацию) социальных льгот, гарантий и компенсаций, спортивных мероприятий, мероприятий по оздоровлению, досугу и отдыху работников и членов их семей;
- 5) создание условий для самореализации работников, осуществления научно-технической и инновационной деятельности и карьерного роста, выдвижение работников на награждение ведомственными наградами, наградами Тульской области, получение грантов Правительства Тульской области в сфере науки и техники.

Приложение N 2
к Областному трехстороннему соглашению
между Правительством Тульской области,
Тульской Федерацией профсоюзов
и Тульским областным Союзом работодателей
на 2021 - 2023 годы от 21.12.2020
(срок действия продлен
на период 2024 - 2026 годов)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

I. Общие положения

1. Региональный демографический стандарт (далее - Стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций и, как следствие, решение задачи сохранения трудового коллектива.

2. Стандарт разработан в целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели "Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи", обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года".

3. Стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий (организаций).

II. Региональный демографический стандарт

1. Меры по сохранению здоровья работников

Реализация корпоративных программ сохранения здоровья работников с включением в них следующих положений:

1.1. Проведение ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.2. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации):

помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т.д.), санитарных постов с аптечками, укомплектованными в соответствии с требованиями законодательства;

мест для самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.) с возможностью дистанционной передачи данных лечащим врачам для координирования или коррекции лечения;

кабинетов психологической разгрузки под руководством штатного психолога для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психологических мероприятий.

1.3. Обеспечение работников предприятия (организации), страдающих гипертонией, диабетом и другими заболеваниями, беременных женщин персональными медицинскими изделиями (тонометрами, глюкометрами, фетальными мониторами) в целях постоянного дистанционного мониторинга жизненно важных показателей их здоровья с последующим поступлением этой информации к лечащим врачам для координирования или коррекции лечения (в том числе посредством подключения к пилотному проекту по дистанционному наблюдению за состоянием здоровья пациента с использованием информационной системы (платформы) "Персональные медицинские помощники").

1.4. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

1.5. Компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

1.6. Организация горячего здорового питания работников.

1.7. Предоставление возможности для физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы, во время перерывов в рабочем процессе.

1.8. Создание условий для проведения вакцинации работников против гриппа.

1.9. Поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни (ездят летом на работу на велосипеде, самокате и т.д.).

1.10. Повышение уровня знаний, информированности, практических навыков работников по профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья работников (размещение информации на информационных стендах, билбордах, проведение ежегодного Дня здоровья и т.д.).

1.11. Финансирование мероприятий по содержанию столовых, оздоровительных и социально-бытовых объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

2. Меры по улучшению жилищных условий

Реализация корпоративных жилищных программ с включением в них следующих положений:

2.1. Предоставление работникам общежития с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.2. Частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей, в том числе с выделением в приоритет работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, являющихся одинокими родителями, молодым семьям, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.3. Предоставление беспроцентных займов, субсидий работникам на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.4. Софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке работникам, отработавшим на предприятии более 2 лет, с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

3. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ развития физической культуры и спорта с включением в них следующих положений:

3.1. Финансирование:

проведения корпоративных спартакиад, соревнований и турниров для работников и членов их семей;

проведения мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

проведения семейных спортивных конкурсов;

участия работников и членов их семей в спартакиадах, соревнованиях, турнирах, забегах, эстафетах и иных массовых спортивных мероприятиях, проводимых на территориальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях.

3.2. Частичная компенсация работникам затрат на:

посещение спортивных объектов (бассейн, спортивный зал и т.д.);

участие детей работников в возрасте до 18 лет в спортивных сборах, спартакиадах, соревнованиях, турнирах и иных спортивных мероприятиях.

3.3. Поощрение работников предприятия (организации), выполнивших нормативы ГТО (золото, серебро, бронза), имеющих спортивные разряды, участников спартакиад, соревнований, турниров, забегов и т.д., проводимых на предприятии (организации), а также на территориальном, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях.

3.4. Организация на территории предприятий (организаций) велосипедных (самокатных) дорожек, спортивных площадок с уличными тренажерами, теннисными столами для физической активности работников во время перерывов в работе в период с мая по сентябрь (при наличии возможностей).

3.5. Создание (при наличии возможностей) парковочных мест для велосипедов, самокатов в период с мая по сентябрь для работников, которые добираются на работу на велосипеде, самокате.

3.6. Размещение информации по вопросам популяризации корпоративного спорта, о спортивных достижениях работников предприятия (организации) и членов их семей на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

3.7. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и содержанию спортивных сооружений и объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

4. Меры финансовой поддержки работников

4.1. Корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей.

4.2. Единовременные выплаты работникам предприятия (организации), материальная помощь работникам:

в связи с рождением ребенка;

при заключении брака;

ко Дню знаний (работникам с детьми - учащимися общеобразовательных организаций, идущими в первый класс);

в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов);

в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги).

4.3. Ежемесячные доплаты работнику:

в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени.

4.4. Ежегодная материальная помощь работникам:

воспитывающим детей-инвалидов;

являющимся многодетными родителями;

являющимся одинокими родителями.

4.5. Финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников.

4.6. Выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

4.7. Ежемесячная выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребенком в возрасте до трех лет, приобретение товаров первой необходимости, включая питание и лекарства, в первые три года жизни с момента рождения ребенка.

5. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ отдыха и оздоровления работников с включением в них следующих положений:

5.1. Предоставление работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

5.2. Полная либо частичная компенсация расходов работников на:

приобретение ими путевок детям в детские оздоровительные лагеря;

оплату проезда к месту отпуска и обратно многодетным работникам и членам их семей.

5.3. Продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

организация туристических слетов и экскурсионных поездок для работников и членов их семей;

проведение семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий и т.д.

5.4. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и хозяйственному содержанию культурно-просветительских и оздоровительных объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

6. Меры по организации режима труда и отдыха работников, созданию просемейной инфраструктуры

6.1. Создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

6.2. Развитие системы наставничества на предприятии (в организации).

6.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей.

6.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц на каждого ребенка до 14 лет (по согласованию с работодателем).

6.5. Предоставление женщинам (одиноким отцам), многодетным родителям, имеющим несовершеннолетних детей, особых условий работы:

индивидуальный гибкий график;

дистанционные формы занятости;

сокращенная рабочая неделя (рабочий день) с сохранением среднего заработка) с выделением в приоритет женщин, досрочно вышедших на работу в период до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

6.6. Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи.

6.7. Организация детской комнаты на предприятии (в организации) для обеспечения присмотра за детьми работников, в том числе в период школьных каникул.

7. Меры поддержки беременных женщин

7.1. Единовременная выплата при постановке на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель).

7.2. Ежемесячная выплата на приобретение витаминов и медицинских препаратов по рецептам, за исключением препаратов, приобретенных за счет средств родовых сертификатов.

7.3. Организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях).

7.4. Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования/добровольного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины.

7.5. Предоставление беременным женщинам один раз в месяц дополнительного выходного дня до предоставления отпуска по беременности и родам.

8. Меры поддержки семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации

8.1. Организация наставничества семей, работающих на предприятии, над семьями, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

8.2. Материальная помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации.

8.3. Нематериальная помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации (юридическая, психологическая, консультационная помощь при наличии соответствующих служб на предприятии).

Приложение N 3
к Областному трехстороннему соглашению
между правительством Тульской области,
Тульской Федерацией профсоюзов
и Тульским областным Союзом работодателей
на 2021 - 2023 годы от 21.12.2020
(срок действия продлен
на период 2024 - 2026 годов)

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
МЕР ПОДДЕРЖКИ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
РАБОТНИКОВ - УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ
И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

I. Общие положения

1. Стандарт мер поддержки со стороны работодателей Тульской области работников - участников специальной военной операции и членов их семей (далее - Стандарт поддержки участников СВО и членов их семей) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией).

2. Стандарт поддержки участников СВО и членов их семей разработан в целях методического обеспечения деятельности предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Тульской области, по вопросам создания экономических, социальных и психологически комфортных условий для работников - участников СВО и членов их семей.

3. Стандарт поддержки участников СВО и членов их семей содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий (организаций).

Положения Стандарта поддержки участников СВО и членов их семей реализуются с учетом финансово-экономического положения работодателя.

4. Для целей настоящего Стандарта поддержки участников СВО и членов их семей к членам семей участников СВО относятся супруга (супруг), дети, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения, - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет, родители и лица, находящиеся на иждивении, либо находившиеся на иждивении указанных лиц на дату их гибели (смерти).

5. Отдельные положения Стандарта поддержки участников СВО и членов их семей распространяются на работников, принимающих непосредственное участие в выполнении работ (оказании услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения и (или) восстановлению объектов инфраструктуры (в том числе по восстановлению вооружения, военной и специальной техники) на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в период нахождения в служебных командировках (далее - командированные работники).

II. Стандарт мер поддержки со стороны работодателей Тульской области работников - участников специальной военной операции и членов их семей

1. Меры финансовой поддержки работников

1.1. Ежемесячная выплата работнику - участнику СВО в размере среднего заработка, которая выплачивается в период прохождения военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - служба).

1.2. Единовременная материальная помощь работникам, заключившим контракт с Минобороны России на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации через военные комиссариаты или пункты отбора в целях участия в СВО.

1.3. Единовременная материальная помощь в случае стойкой утраты трудоспособности работника, наступившей вследствие увечья (ранения, контузии, травмы) или заболевания, полученных в период прохождения службы или при командировании отдельных категорий работников на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области или до истечения одного года со дня прекращения прохождения службы или срока командирования.

1.4. Единовременная материальная помощь ("подъемные") при трудоустройстве вернувшегося участника СВО.

1.5. Единовременная материальная помощь и (или) подарки несовершеннолетним детям участников СВО к праздникам.

1.6. Материальная помощь на основании соответствующих документов беременной супруге участника СВО.

1.7. Материальная помощь участникам СВО, имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу. В случае награждения указанными наградами участников СВО посмертно материальная помощь выдается членам их семей.

1.8. Единовременная материальная помощь семье или лицам, имеющим право в соответствии с законодательством Российской Федерации на возмещение вреда в связи со смертью участника СВО, с признанием его пропавшим без вести во время прохождения службы или умершего вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы, до истечения одного года со дня прекращения прохождения службы.

1.9. Ежемесячная материальная помощь на каждого несовершеннолетнего ребенка участника СВО в случае гибели работника, признания работника пропавшим без вести во время прохождения службы или умершего вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы, до истечения одного года со дня прекращения прохождения службы.

1.10. Единовременная материальная помощь членам семей погибших (умерших) командированных работников, направленных для выполнения задач на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области.

2. Меры по улучшению жилищных условий

Реализация корпоративных жилищных программ с включением в них следующих положений:

2.1. Предоставление работникам - участникам СВО и (или) членам их семей общежития.

2.2. Полная или частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ участникам СВО и (или) членам их семей.

2.3. Предоставление беспроцентных займов, субсидий участникам СВО на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения.

2.4. Софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке участникам СВО, отработавшим на предприятии более 2 лет.

3. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей

3.1. Компенсация проезда к месту отдыха и обратно участнику СВО и (или) одному члену его семьи (один раз в год во время прохождения службы участником СВО, а также в течение 3 лет с даты окончания службы).

3.2. Санаторно-курортное лечение для участника СВО и членов его семьи (один раз в год в течение 3 лет с даты окончания службы).

3.3. Направление детей работников - участников СВО в детские оздоровительные лагеря (один раз в год в течение 3 лет с даты окончания военной службы по контракту или мобилизации).

4. Добровольное медицинское страхование и страхование жизни и здоровья

4.1. Заключение работодателем договоров добровольного медицинского страхования работников - участников СВО, членов их семей, а также командированных работников, направленных для выполнения задач на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области.

4.2. Прямое прикрепление к лечебному учреждению работников - участников СВО, членов их семей, а также командированных работников, направленных для выполнения задач на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области.

4.3. Страхование работодателем жизни и здоровья работников на период командирования на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области (с 00.00 дня, предшествующего дате официального начала командирования, и до 24.00 фактического возвращения работника к постоянному месту работы, подтвержденного соответствующими документами (приказ, командировочное удостоверение).

Страховое покрытие должно включать выплату в случае гибели работника, постоянной утраты трудоспособности, временной утраты трудоспособности и компенсацию расходов экстренной госпитализации.

5. Корпоративные пенсионные программы

5.1. Включение участников СВО в приоритетном порядке в число участников программ негосударственного пенсионного обеспечения.

6. Иные меры поддержки

6.1. Социальная реабилитация и адаптация участников СВО и членов их семей (трудоустройство, создание новых рабочих мест, обучение/переобучение, наставничество и т.д.).

6.2. Софинансирование услуг по протезно-ортопедической помощи и профессиональной ориентации участников СВО.

6.3. Создание условий для оказания психологической помощи участникам СВО, командированным работникам, а также членам их семей, в том числе в случае гибели участника СВО, командированного лица.

6.4. Оказание бесплатной юридической помощи участникам СВО и членам их семей.

6.5. Предоставление возможности работникам - членам семей участников СВО работать в особых условиях (по индивидуальному гибкому графику, дистанционные формы занятости, сокращенная рабочая неделя и т.д.) на период нахождения в СВО.

6.6. Предоставление членам семей участников СВО отпуска по заявлению работника в случаях призыва члена семьи на военную службу по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.7. Предоставление отпуска супруге (супругу) одновременно с отпуском участника СВО.

6.8. Содействие членам семей участников СВО, а также командированных работников в решении бытовых вопросов (в период прохождения службы, командирования).