УТВЕРЖДЕНЫ

Решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Протокол № 2 от 20. 05. 2025 г.

Рекомендации по разработке и внедрению корпоративного демографического стандарта для организаций (мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями)

I. Общие положения

1. Содействие в решение демографической проблемы является стратегической задачей Российской Федерации и для ее решения должны быть объединены возможности государства и другие слои общества, в том числе организации. При реализации корпоративной демографической политики организации получают определенные преимущества. К ним относят создание положительной репутации компании, а также повышение ее привлекательности для соискателей вакансий и инвесторов, возможность найма и удержания высококвалифицированных работников, снижение текучести кадров, повышение мотивации, производительности труда работников и ряд других преимуществ.

Настоящие Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (далее 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.

2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями настоящих Рекомендаций могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, 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 работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, они являются частью стратегии развития организации и относятся к регулированию высшими органами управления в организации.

5. Настоящие Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов управления организаций), представителей профсоюзов.

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

6. Целью реализации корпоративного демографического стандарта является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации работниками организации родительских и других семейных функций при условии их трудовой занятости. Демографический стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем, работая в организации.

7. Главной задачей корпоративного демографического стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки в части стимулирования работников на создание семьи, рождение, и воспитание детей.

8. Задачами реализации демографического стандарта являются:

- рассмотрение работников организаций одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;
- учет при разработке и реализации кадровой социальной политики организаций, наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;
- рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.
- поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- 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.

9. В основе демографического стандарта лежат базовые ценности и принципы социальной ответственности организации.

Основными принципами демографического стандарта организации являются:

- системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;

- недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;

- соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых организациями в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

- учета потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;

- интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;

- контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами

- прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;

- опоры на социальное партнерство работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.).

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

10. Разработку мероприятий корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями рекомендуется осуществлять с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа профсоюзной организации (при наличии). Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

11. Рекомендуется проанализировать мероприятия, которые реализуются в организации, с точки зрения их результативности и достаточности, востребованности со стороны работников. По результатам анализа рекомендуется определить направления совершенствования таких мероприятий.

12. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

13. Для организаций, в которой интересы работников защищает профсоюз, потребуется оформление коллективного договора с пакетом соответствующих документов. К таким документам могут относится:

- положение по программе повышения рождаемости, поддержке материнства и детства, где фиксируются все реализуемые меры корпоративной демографической политики;

- положение, которое определяет права и обязанности работников подразделения, которое занимается осуществлением корпоративной демографической политики, а трудовой договор или приложения к нему определяют конкретный функционал работника, отвечающего за ее реализацию.

Для организаций, в которой нет профсоюзной организации, при заключении коллективного договора интересы работников защищает представитель рабочего коллектива или представительный орган, избранный общим собранием работников.

В организациях малого и среднего бизнеса коллективный договор не всегда применим, все элементы корпоративной демографической политики при желании можно зафиксировать в решениях, утверждаемых собственниками. Для реализации демографической политики в такой организации часто достаточно одного специалиста по управлению персоналом, получившего необходимую профессиональную подготовку по этому направлению.

Индивидуальные предприниматели, у которых есть штат работников, могут выборочно использовать в своей работе с коллективом важные идеи, решения из сферы корпоративной демографической политики.

14. Корпоративный демографический стандарт может включать механизмы реализации по трем направлениям:

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

14.1.1. Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;

14.1.2. Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

14.1.3. Создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

14.1.4. Предоставление очередного отпуска в удобное для работников с детьми время (например, во время школьных каникул);

14.1.5. Предоставление дополнительных (оплачиваемых/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.);

14.1.6. Создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам/отпуска по уходу за ребенком до трех лет в другое подразделение;

14.1.7. Компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;

14.1.8. Компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.);

14.1.9. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

14.1.10. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;

14.1.11. Оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

14.1.12. Создание в организации комнат матери и ребенка;

14.1.13. Создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

14.1.14. Создании условий по поддержке молодых семей, проживающих в общежитиях, в том числе оборудование детских комнат, предоставление семейных номеров в общежитиях;

14.1.15. Частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад).

14.2. С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать 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»:

14.2.1. Выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

14.2.2. Выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни и др.);

14.2.3. Регулярная (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;

14.2.4. Регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;

14.2.5. Регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;

14.2.6. Регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);

14.2.7. Выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

14.2.8. Оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;

14.2.9. Оказание материальной помощи родителю на нужды ребенка-инвалида или осуществление ухода за больным ребенком;

14.2.10. Оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

14.2.11. Предоставление регулярной материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте/погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);

14.2.12. Оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;

14.2.13. Полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребенка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованных в организации;

14.2.14. Оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования Российской Федерации по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;

14.2.15. Оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребенка;

14.2.16. Создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

14.2.17. Компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;

14.2.18. Предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

14.3. 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 рекомендуется (с учетом

финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

14.3.1. Предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

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

14.3.3. Полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;

14.3.4. Разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

14.3.5. Предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;

14.3.6. Предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);

14.3.7. Обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;

14.3.8. Предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;

14.3.9. Компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;

14.3.10. Предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их семей;

14.3.11. Компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работникам.

14.3.12. Компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины, а также медицинских услуг ребенку до достижения им возраста 3 лет;

14.3.13. Организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) 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);

14.3.14. Содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины-работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

14.3.15. Освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

14.3.16. Разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников;

14.3.17. Проведение профилактической гимнастики (физкультурные пятиминутки).

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

14.4.1. Содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

14.4.2. Организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

14.4.3. Организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

14.4.4. Поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных отношений.

14.4.5. Проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различных номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

14.4.6. Организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

14.4.7. Организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

14.4.8. 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.

Вышеуказанные меры поддержки работников с семейными обязанностями носят рекомендательный характер. Организации могут самостоятельно устанавливать иные механизмы реализации корпоративной демографической политики.

Председатель Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»	Министр семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	Председатель Регионального объединения работодателей «Башкирский союз промышленников и предпринимателей»
Г.Ф. Мирошниченко	Л.Х. Иванова	С.В. Гурин