

УТВЕРЖДЕН
решением Свердловской областной
трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от «___» _____ 2026 года, протокол № ____

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

I. Общие положения

1. Корпоративный демографический стандарт Свердловской области* (далее – Стандарт) разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» с учетом положений федерального проекта «Поддержка семьи» в составе национального проекта «Семья» и 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, утвержденных решением от 29.11.2024, протокол № 9пр.

2. При разработке Стандарта учтены в том числе положения следующих документов в сфере корпоративной социальной политики:

постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2025 № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса»;

национальный стандарт ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» (далее – КПД-рейтинг);

национальный стандарт ГОСТ Р 71198-2026 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (далее – ЭКГ-рейтинг);

постановление Правительства Свердловской области от 26.11.2025 № 638-ПП «О развитии ответственного ведения бизнеса в Свердловской области».

3. Стандарт подготовлен в целях содействия работодателям в организации системной работы, направленной на создание условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей, развитию социальной поддержки работников с детьми и лиц с семейными обязанностями, мотивации к родительству и многодетности, повышению здоровья работников и их детей, развитию семейных ценностей и укреплению института семьи, формированию корпоративной социальной ответственности и распространению корпоративной демографической культуры.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00CF85D4E1B5B73B53D8741E8D876423B1
Владелец **Антонов Дмитрий Алексеевич**
Действителен с 09.07.2026 по 02.10.2027

4. Основной задачей Стандарта является разработка перечня рекомендаций для организаций, осуществляющих деятельность на территории Свердловской области, по внедрению мер поддержки работников с детьми и лиц с семейными обязанностями для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, укрепления традиционных семейных ценностей, улучшения положения семей.

Задачами реализации Стандарта являются:

1) обеспечение условий, стимулирующих к созданию семьи работниками, поддержание благосостояния и уровня жизни работников и членов их семей;

2) повышение качества и производительности труда, развитие кадрового потенциала;

3) повышение эффективности кадровых мероприятий по привлечению и удержанию работников с семейными обязанностями и, как следствие, удовлетворение кадровой потребности работодателей;

4) привлечение внимания к лучшим корпоративным практикам социально ориентированного бизнеса.

5. Основными принципами Стандарта являются:

1) системность, постоянство, широкий спектр и взаимосвязь мероприятий, реализуемых работодателем в сфере демографической политики;

2) возможность включения в реализацию Стандарта работодателей независимо от сектора, отрасли, формы собственности организации;

3) уважение и учет интересов сторон трудовых отношений, добровольность принятия на себя обязательств и вовлеченность работников организации в процесс разработки корпоративных мер демографического развития;

4) включение мероприятий демографического стимулирования в систему мер корпоративной социальной политики компании с целью создания привлекательных рабочих мест;

5) важность согласованности вводимых корпоративных демографических мер с мерами государственной демографической политики федерального уровня и мер, реализуемых в Свердловской области;

6) ориентация работодателя в целях самоаудита на показатели ЭКГ- и КПД-рейтингов при реализации корпоративных демографических мер;

7) анализ эффективности внедрения стандарта и принятие мер для совершенствования его мероприятий;

8) открытость и прозрачность в деятельности компании, направленной на демографическое стимулирование;

9) регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации работодателями дополнительных мер поддержки работников;

10) вовлеченность организаций науки и третьего сектора при введении и реализации Стандарта;

11) экспертно-консультационная поддержка разработки, оценки и прогнозирования эффективности мер со стороны ведущих научных и научно-образовательных центров Свердловской области, осуществляющих профильные исследования корпоративных демографических мер;

12) ориентация на выстраивание в Свердловской области прогрессивной системы поддержки работодателей, реализующих корпоративные

демографические меры, с приоритетностью репутационных инструментов, информационной поддержки – помощи работодателям в разработке и пересмотре мер, оценке их эффективности для работодателя.

6. Меры поддержки работников с семейными обязанностями, оказываемые в соответствии со Стандартом, 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 и локальных нормативных актах.

7. 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.

8. Правительство Свердловской области принимает меры по созданию условий для развития ответственного ведения бизнеса через создание, развитие, формирование и совершенствование нормативно-правовой базы, популяризацию ответственного ведения бизнеса и информирование о лучших корпоративных практиках Свердловской области.

Профсоюзные организации оказывают информационную поддержку реализации демографических проектов бизнеса, способствуя формированию положительного имиджа работодателей как социально ответственных партнеров.

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

9. Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями (далее – мероприятий корпоративной социальной политики) является осуществление работодателями содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

10. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлена на решение следующих задач:

1) поддержку работников в создании семей, заключение работниками браков, рождении детей, популяризацию и поддержку многодетности;

2) создание для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;

3) создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;

4) предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным федеральным и региональным законодательством;

5) укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

11. Разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной политики следует осуществлять в соответствии с принципами:

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

2) консолидации ресурсов профильных ведомств, работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач;

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

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

5) системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий корпоративной социальной политики;

6) контроля за реализацией мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики

12. При разработке мероприятий корпоративной социальной политики в целях обеспечения согласованности и усиления мер государственной демографической политики необходимо учитывать:

1) эффективность прогрессивной шкалы мер поддержки работников с семейными обязанностями, предусматривающей увеличение объема и видов помощи в прямой зависимости от количества детей в семье;

2) эффективность поддержки инициатив, направленных на укрепление института семьи и поощрение заключения браков среди работников для стимулирования рождения первых детей;

3) эффективность создания семейно ориентированной среды (клубов молодых родителей, позитивного примера семейной жизни, наличия семейно-психологической поддержки, семейно ориентированного графика, дополнительного оплачиваемого отпуска при рождении ребенка и иное) для стимулирования рождения вторых детей;

4) целесообразность внедрения финансовых мер поддержки (корпоративного семейного капитала) для стимулирования рождения третьих и последующих детей, а также перераспределения средств корпоративного социального пакета (в том числе ранее выделяемых на добровольное медицинское страхование (далее – ДМС) по ведению беременности и родам) на единовременные выплаты либо ежемесячные доплаты (до достижения ребенком трех лет) при рождении ребенка.

13. 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 первичной профсоюзной организации (при наличии). Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

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

15. 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.

16. С учетом демографической структуры населения Свердловской области при формировании мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется предусматривать дифференцированный подход к предоставлению мер социальной поддержки работникам с учетом их возраста и репродуктивного поведения:

1) предусматривать дополнительные меры социальной поддержки для работников в возрасте до 39 лет включительно в случае рождения в семьях работников третьего и последующего ребенка;

2) предусматривать дополнительные меры стимулирования рождения детей у работников в возрасте до 23 лет включительно.

17. При формировании мероприятий корпоративной социальной политики применять прогрессирующий подход – последовательно увеличивать объем, виды и перечень мер социальной поддержки работников, имеющих детей, при рождении каждого последующего ребенка.

IV. Основные направления мероприятий Стандарта

18. Основные направления мероприятий Стандарта:

1) содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей;

2) обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями и членов их семей;

3) забота о здоровье работников с семейными обязанностями и членов их семей;

4) меры по улучшению жилищных условий работников с семейными обязанностями;

5) сохранение и укрепление семейных ценностей.

19. Перечни мероприятий по указанным направлениям не являются исчерпывающими, работодатель вправе предусматривать иные меры поддержки, направленные на поддержку семьи и детства. Работодатель выбирает меры поддержки, исходя из их востребованности работниками и финансовых возможностей организации.

Представленная форма изложения мер поддержки является рекомендуемой, работодатель вправе изложить оказываемые работникам меры поддержки в удобной для него форме.

Направление 1: Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей

20. В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей и подходов, указанных в пункте 12 Стандарта) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

1) семейно-ориентированный рабочий график:

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы или гибриднему графику работы беременным женщинам и многодетным работникам;

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

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы или гибриднему графику работы отцам при рождении (усыновлении) ребенка;

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

2) дополнительный оплачиваемый отпуск:

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска отцам при рождении (усыновлении) ребенка;

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

предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (регистрация брака, юбилей семейной жизни, поступление ребенка в первый класс, День рождения ребенка, 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.);

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

3) очередной оплачиваемый отпуск:

предоставление в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

предоставление до истечения шести месяцев непрерывной работы мужчинам в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

4) создание в организации корпоративных яслей, детских садов, детской комнаты, комнаты матери и ребенка, социальное партнерство с учреждениями дошкольного образования;

5) компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;

6) частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад);

7) организация услуг по доставке детей работников в детские сады, образовательные учреждения;

8) компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продленного дня, школьные кружки и иное);

9) оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

10) 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;

11) оборудование комфортных рабочих мест и мест для отдыха для беременных работниц.

21. Понятия, используемые для целей настоящего раздела:

Корпоративные ясли (группы для детей от полутора до трех лет) – организация на территории работодателя или в партнерстве с лицензированным дошкольным учреждением групп полного дня с соблюдением санитарных требований к питанию, сну и уходу.

Корпоративный детский сад (группы для детей 3–7 лет) – создание на базе предприятия или в отдельном помещении лицензированной образовательной организации с программой дошкольного образования.

Детская комната кратковременного пребывания (игровая зона) – пространство для временного (до 3–4 часов) пребывания детей под присмотром воспитателя, без организации питания и сна.

Комната матери и ребенка – специализированное помещение для кормления грудью, сцеживания, пеленания, оснащенное кушеткой, холодильником, раковиной, пеленальным столом, микроволновой печью.

Социальное партнерство с учреждениями дошкольного образования – заключение соглашений с муниципальными детскими садами, в рамках которых

работодатель финансирует ремонт, благоустройство, закупку инвентаря или доплату персоналу, а администрация сада обеспечивает приоритетное зачисление детей работников организации в детский сад в пределах согласованной квоты.

Направление 2: Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями и членов их семей

22. В целях 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 и подходов, указанных в пункте 12 Стандарта) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями и членов их семей»:

1) корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей. При осуществлении выплаты рекомендуется применять нарастающий подход – последовательно увеличивать размер выплаты в зависимости от очередности рождения;

2) единовременная денежная выплата, материальная помощь работникам:
по случаю рождения ребенка;
по случаю значимых семейных событий (государственная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни, окончание ребенком школы и др.);
работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;
оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;

3) регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) 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;

многодетным работникам;

работникам – одиноким родителям;

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);

семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);

на нужды ребенка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребенком;

4) развитие и образование детей работников:

полная или частичная оплата стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;

полная или частичная оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;

помощь в подготовке детей работников к поступлению в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (например, покупка учебных материалов, организация образовательных мероприятий, помощь в выборе специальности (профориентация), наставничество);

полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребенка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованным в организации;

организация работы по целевому обучению детей работников для обеспечения кадровой потребности организации/предприятия в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (формирование работодателем предложения о заключении договора о целевом обучении на портале «Работа в России», проведение профориентационной работы с детьми работников для заключения договора о целевом обучении);

материальная помощь работникам для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

финансирование детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников;

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

Направление 3: Забота о здоровье работников с семейными обязанностями и членов их семей

23. В целях 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 и подходов, указанных в пункте 12 Стандарта) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников с семейными обязанностями и членов их семей»:

1) предоставление расширенной программы ДМС для многодетных работников и их детей;

2) компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования (далее – ОМС), связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;

3) компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы ОМС/ДМС, связанных с беременностью и родами, послеродовым восстановлением и лечением женщины, а также медицинских услуг ребенку до достижения им возраста трех лет;

4) предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;

5) содействие в прохождении регулярной диспансеризации работников и членов их семей;

6) разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

7) полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;

8) разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

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

10) обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;

11) предоставление скидки и иных льгот на приобретение абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;

12) компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;

13) 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) 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 беременности и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

15) содействие и дополнительное материальное поощрение для работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

16) освобождение от работы с сохранением средней заработной платы с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

17) разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

Направление 4: Меры по улучшению жилищных условий работников с семейными обязанностями

24. В целях содействия работодателям в создании благоприятных жилищных и социально-трудовых условий для работников с семейными обязанностями при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей и подходов, указанных в пункте 12 Стандарта) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Меры по улучшению жилищных условий работников с семейными обязанностями»:

1) разработка корпоративных ипотечных программ для работников с семейными обязанностями (полное или частичное финансирование расходов: на первоначальный ипотечный взнос, погашение части долга по ипотечному кредиту, уплата процентов по договору ипотеки при рождении второго и/или каждого последующего ребенка);

2) предоставление целевых займов (в том числе беспроцентных) на приобретение (строительство) жилого помещения для работников с детьми;

3) создание корпоративного жилищного фонда для работников с детьми;

4) предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

5) полная или частичная компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;

6) предоставление жилищной ссуды многодетным семьям;

7) предоставление единовременной материальной помощи на обустройство при переезде работников с детьми;

8) организация для работников бесплатных консультаций профильных специалистов (юриста, бухгалтера, финансового консультанта) в целях минимизации правовых и финансовых рисков при приобретении жилья: проверка договоров и иных документов по сделке, разъяснение порядка использования мер государственной поддержки и налоговых вычетов, помощь в оценке долговой нагрузки и планировании платежей по ипотечному кредиту и иное.

Направление 5: Сохранение и укрепление семейных ценностей

25. 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 (с учетом финансово-экономических возможностей и подходов, указанных в пункте 12 Стандарта) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Сохранение и укрепление семейных ценностей»:

1) создание информационного контента о семейных трудовых династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, в корпоративных чатах и иное;

2) распространение просемейной рекламы: при изготовлении и размещении рекламной продукции использование образа многодетной семьи;

3) поощрение (предоставление корпоративных бонусов, скидок и других мер поддержки) «многовнуковых» дедушек и бабушек, прадедушек и прабабушек;

4) продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

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

поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий (туристических слетов, экскурсионных поездок и иное), а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

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

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

организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

5) организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей для подготовки к беременности и родам, освещающих медицинские, психологические и педагогические аспекты родительства, а также помогающих стратегически спланировать личные карьерные треки в организации в связи с планированием или рождением ребенка;

6) организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми (внуками) культурных мероприятий, досуговых учреждений (театр, цирк, кинотеатр и иное);

7) 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 иное.

V. Мероприятия с высокой доказанной эффективностью

26. Эффективность мероприятий, предусмотренных настоящим разделом, научно обоснована и подтверждена исследованиями Аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе и Института демографической политики имени Д. И. Менделеева. Указанные исследования легли в основу формирования КПД-рейтинга и «золотого стандарта» корпоративной поддержки демографии.

27. Корпоративный семейный капитал при рождении третьих и последующих детей.

С 1 января 2026 года корпоративные выплаты при рождении детей в сумме до 1 млн рублей освобождены от НДФЛ, страховых взносов и налога на прибыль организаций. Это делает меру финансово выгодной как для работника, так и для работодателя.

Выплата корпоративного семейного капитала по желанию работника может производиться в виде ежемесячных доплат, распределенных равномерно на период до 36 месяцев (до достижения ребенком возраста трех лет).

28. Семейно ориентированный рабочий график.

Внедрение гибких форм занятости для работников с семейными обязанностями с учетом прогрессивной шкалы поддержки:

1) гибкий график работы (сдвиг начала/окончания рабочего дня) для родителей с детьми дошкольного возраста;

2) возможность частичной или полной удаленной работы для работников с детьми дошкольного возраста;

3) сокращенная рабочая неделя для одного из родителей в многодетной семье;

4) приоритетное право выбора графика работы для многодетных работников.

29. Дополнительный оплачиваемый отпуск при рождении ребенка.

Дифференцированная система отпусков в зависимости от очередности рождения детей:

- при рождении первого ребенка – до 5 календарных дней;
- при рождении второго ребенка – до 7 календарных дней;
- при рождении третьего и последующих детей – до 10 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск (3 календарных дня) при государственной регистрации заключения брака.

Дополнительный оплачиваемый отпуск (1 рабочий день) на День знаний (1 сентября) для родителей школьников.

30. Развитие и образование детей работников.

Комплекс мер поддержки образования и развития детей с прогрессивной шкалой компенсации:

- 1) организация работы детской комнаты (яслей, детского сада);
- 2) компенсация расходов на дошкольное и дополнительное образование;

до 30% оплаты детского сада (или иных расходов на дошкольное и дополнительное образование) – для семей с одним ребенком;

до 50% оплаты детского сада (или иных расходов на дошкольное и дополнительное образование) – для семей с двумя детьми;

до 70% оплаты детского сада (или иных расходов на дошкольное и дополнительное образование) – для многодетных семей.

31. Популяризация семейных ценностей, многодетности и поддержка молодых семей:

1) трансляция позитивного примера семейной жизни через размещение информации на территории предприятия и на корпоративных страницах в социальных сетях (серия видеороликов и постеров с позитивным образом современной семьи, истории многодетных семей, регулярные интервью с работниками, успешно совмещающими работу и семью);

2) организация клубов молодых родителей с приглашением психологов, педиатров, юристов;

3) проведение корпоративных семейных праздников (День семьи, День защиты детей, Новый год);

4) тематические лекции и семинары по семейной психологии, воспитанию детей, планированию семьи.

32. Просемейная реклама и коммуникация:

1) использование образа счастливой многодетной семьи с тремя и более детьми, транслирующего атмосферу благополучия, гармонии и поддержки, в рекламной продукции предприятия для укрепления имиджа организации как социально ответственного работодателя и популяризации семейных ценностей;

2) рассылка информационных материалов о мерах государственной и корпоративной поддержки семей.

33. Обеспечение ДМС для детей работников, признанных многодетными (полная или частичная компенсация стоимости полиса ДМС, оформленного на ребенка).

34. Публичность присоединения к Стандарту.

Решение о присоединении к Стандарту в целях обеспечения прозрачности социальной политики организации подлежит обязательному раскрытию (путем размещения соответствующей информации на стендах, сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), в социальных сетях, осуществления корпоративной рассылки работникам).

VI. Оценка эффективности реализации корпоративных мер поддержки работников с семейными обязанностями

35. В целях повышения эффективности реализуемых корпоративных мер поддержки работников с семейными обязанностями рекомендуется проводить их ежегодную оценку по динамике ключевых демографических показателей среди работников и уровню удовлетворенности мерами поддержки.

36. Для оценки рекомендуются показатели КПД-рейтинга:

«Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке»;

«Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника»;
«Среднее число детей на одного работника».

Дополнительно могут быть использованы показатели, характеризующие лояльность работников, узнаваемость бренда работодателя, динамику текучести кадров, и иные.

37. По результатам оценки рекомендуется принимать решение о сохранении, корректировке, введении новых или отмене отдельных мер поддержки.

VII. Заключительные положения

38. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется обеспечить полное информирование работников организаций, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и иных средств) о мерах государственной и корпоративной поддержки семьи, материнства и детства, мероприятиях корпоративной социальной политики.

39. Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты в сети «Интернет» и иное). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

1) информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;

2) возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях; сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;

3) регулярный анализ обратной связи, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

40. Информация о реализуемом комплексе мероприятий корпоративной социальной политики усиливает бренд работодателя, в связи с чем рекомендуется размещать указанную информацию на сайтах вакансий, в социальных сетях, на карьерных порталах в сети «Интернет», обозначая как значимое преимущество для соискателей, имеющих детей или планирующих стать родителями, и сигнал о зрелости корпоративной культуры.

41. В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

1) расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержание детских площадок, парковых и зеленых зон и иное);

2) повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни.

Рекомендуется дополнять меры внутренней корпоративной социальной политики мероприятиями, реализуемыми на территориях деятельности организаций в рамках проектов внешнего социального инвестирования.

42. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесет значимый вклад в достижение национальных целей развития Российской Федерации в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно данные мероприятия будут способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.