

## **Корпоративный демографический стандарт Курской области (меры корпоративной демографической поддержки работников и членов их семей)**

### **1. Общие положения**

1.1. Корпоративный демографический стандарт Курской области разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», с учетом положений федерального проекта «Многодетная семья» в составе национального проекта «Семья» и на основе рекомендации 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 ноября 2024 г., протокол №9пр.

1.2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями корпоративного демографического стандарта Курской области 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.

1.3. Меры поддержки в рамках Корпоративного демографического стандарта Курской области рекомендуется предоставлять многодетным, беременным работникам, являющимся сотрудниками предприятий, организаций, членам семей с детьми, в том числе многодетным женщинам, в первоочередном порядке.

1.4. Размер предоставляемой работникам поддержки рекомендуется увеличивать по мере роста численности детей в семье.

1.5. При разработке и реализации мероприятий Корпоративного демографического стандарта Курской области следует учитывать потребность работников с семейными обязанностями и формировать комплекс мероприятий в организациях в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формирование мотивации к родительству и многодетности в поддержку работающих родителей, семей с детьми.

1.6. 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.

## **2. Цели и задачи разработки Корпоративного демографического стандарта Курской области**

2.1. Цель Корпоративного демографического стандарта Курской области – разработка перечня мероприятий, направленных 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, укреплению традиционных семейных ценностей и института семьи, формированию корпоративной социальной ответственности и распространению корпоративной демографической культуры в организациях и на предприятиях Курской области.

Предлагаемые мероприятия призваны обеспечить сотрудникам с родительскими и семейными обязанностями возможность без ущерба совмещать семейную жизнь и профессиональную деятельность, создать благоприятные условия для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей.

2.2. Задачи Корпоративного демографического стандарта Курской области:

- систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда;
- поддержка работников в создании семьи, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
- 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 в трудовом коллективе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

2.3. В результате разработки Корпоративного демографического стандарта Курской области формируется перечень готовых практик, направленных на повышение социальной эффективности организаций, сохранение кадрового потенциала, мотивацию персонала на укрепление семейных ценностей, укрепление корпоративного духа, а также повышение рождаемости.

2.4. Основные направления Корпоративного демографического стандарта Курской области:

- содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей,

- создание семейно-ориентированного рабочего графика;
- обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства;
  - забота о здоровье работников и их детей;
  - укрепление и популяризация семейных ценностей;
  - жилищная поддержка работников с детьми;
  - содействие в организации отдыха и оздоровлении работников и членов их семей.

## КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

### 1. Создание семейно-ориентированного рабочего графика, содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей

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 программы следующие возможные меры:

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для беременных женщин и многодетных работников;

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;

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

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

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.);

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;

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

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

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

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

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

создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

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

предоставление дополнительного дня отпуска 1 сентября, в день рождения

ребенка (детей);

создание в организации комнат матери и ребенка, детских комнат (детских уголков).

В случае создания в организации детской комнаты (детского уголка) для пребывания детей сотрудников организации следует учитывать, что детская комната (детский уголок) не подменяет услуги дошкольной образовательной организации; детская комната (детский уголок) оснащена всем необходимым оборудованием для поддержания безопасности время проведения ребенка. За детской комнатой закреплен сотрудник, обеспечивающий безопасное пребывание в ней ребенка.

## **2. Обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями**

С целью создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

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

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;

регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;

регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;

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

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

оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;

оказание материальной помощи родителю на нужды ребенка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребенком;

оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

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);

оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;

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;

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.

### **3. Защита жизни и здоровья работников и членов их семей**

С целью формирования 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 программы следующие возможные меры:

предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

проведение обследований, не входящих в перечень диспансеризации, с учетом особенностей трудовых коллективов, учитывая индивидуальные риски развития профессиональных неинфекционных заболеваний;

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

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

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

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

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

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;

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

предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;

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

компенсация (полная/частичная) 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, а также медицинских услуг ребенку до достижения им возраста 3 лет;

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);

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

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);

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

#### **4. Укрепление и популяризация семейных ценностей**

С целью укрепления института семьи, защиты, сохранения и продвижения в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

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

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

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

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 традиций;

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

проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий и т.д.);

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

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

содействие в поучении 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.;

создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации, и размещение указанных сведений на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.;

благодарственные письма родителям лучших работников.

## **5. Жилищная поддержка работников с детьми**

В целях оказания содействия в улучшении жилищных условий работников и их семей рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

наличие корпоративной ипотечной программы

оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту;

единовременная целевая денежная выплата на приобретение (строительство) жилого помещения;

погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребенка;

целевые займы (в том числе беспроцентные) на приобретение (строительство жилого помещения);

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

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

предоставление жилищной ссуды многодетным семьям;

единовременная материальная помощь на обустройство при переезде

материальная помощь на улучшение жилищных условий (строительство,

ремонт, реконструкция жилого помещения).

## 6. Содействие в организации отдыха и оздоровлении работников и членов их семей

В целях оказания содействия в организации отдыха и оздоровлении работников и членов их семей рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

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

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;

полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости пребывания в организациях отдыха и оздоровления, в том числе детских лагерях, работников и членов их семей;

полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости проезда работников и членов их семей в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно;

проведение корпоративных спортивных мероприятий, турниров, включая организацию и проведение тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

поощрение работников, выполнивших нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участвующих в спортивных соревнованиях и т.д.

Председатель Союза  
«Федерация  
организаций  
профсоюзов  
Курской области»



Министр  
экономического  
развития, занятости  
населения и туризма  
Курской области



Председатель Правления  
Ассоциации-  
объединения  
работодателей «Союз  
промышленников и  
предпринимателей  
Курской области»

