

УТВЕРЖДЕН
решением Приморской краевой
трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от «24» июня 2025 года № 1

«Корпоративный демографический стандарт Приморского края»

1. Цели, задачи и результаты

1.1. «Корпоративный демографический стандарт Приморского края» 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 «Поддержка семьи» 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 29.11.2024 №9пр.

Цель «Корпоративного демографического стандарта Приморского края» – разработка перечня рекомендаций, 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, развитию семейных ценностей и укрепление института семьи, формирование корпоративной социальной ответственности и распространение корпоративной демографической культуры в организациях Приморского края. Предлагаемые мероприятия призваны обеспечить сотрудникам с родительскими и семейными обязанностями

возможность без ущерба совмещать семейную жизнь и профессиональную деятельность.

1.2. Задачи «Корпоративного демографического стандарта Приморского края»:

- Разработка перечня рекомендаций по внедрению мер поддержки сотрудников организаций региона для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, укрепления традиционных семейных ценностей, улучшения положения семей;
- Формирование перечня успешных демографических практик, реализуемых на предприятиях Приморского края;
- Разработка перечня готовых решений в сфере корпоративной демографической политики для внедрения на предприятиях Приморского края

1.3. В результате разработки корпоративного «Корпоративного демографического стандарта Приморского края» формируется перечень рекомендаций и готовых практик, направленных на повышение социальной эффективности организаций, сохранение кадрового потенциала, мотивация персонала на продуктивность, укрепление семейных ценностей, укрепление корпоративного духа, а также повышение рождаемости.

2. Термины и определения

2.1. Корпоративный демографический стандарт – это комплекс рекомендаций и конкретных мер, направленных на обеспечение благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда.

Главной задачей корпоративного единого демографического стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда.

2.2. Основные направления корпоративного демографического стандарта:

- обеспечение защиты жизни и здоровья работников (профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников, помощь психологов, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.);

- достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки;

- уважение семейных обязанностей работников (организация досуга детей сотрудников, возмещение расходов на мероприятия по уходу за престарелыми родственниками и членами семьи, требующими особого ухода, меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей, и т. д.);

- эффективная система взаимодействия с работниками (гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.).

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

1. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей

В целях 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 с 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;

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

создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

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 в возрасте от 3 до 12 лет следует учитывать:

детская комната (детский уголок) – это специально обустроенное место в организации, где дети проводят время и досуг продолжительностью до 4 часов под присмотром сотрудника организации;

детская комната (детский уголок) не подменяет услуги дошкольной образовательной организации.

детская комната (детский уголок) оснащена всем необходимым оборудованием для поддержания безопасности времяпровождения ребенка.

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

В целях 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;

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

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

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

предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

3. Забота о здоровье работников и их детей

В целях 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);

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;

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

В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных 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);

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 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.

Возможные корпоративные демографические практики для внедрения компаниями Приморского края.

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
1	Ежемесячная помощь в размере 10 тыс. рублей работникам в возрасте до 35 лет, воспитывающим детей	Удержание молодых сотрудников, повышение их лояльности к компании, улучшение материального положения молодых семей, стимулирование рождаемости.
2	Ежемесячные выплаты многодетным сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее года, на содержание 3-го – 5-го ребёнка в размере 10 тыс. рублей на каждого	Поддержка многодетных семей, повышение лояльности сотрудников, улучшение демографической ситуации в регионе, привлечение квалифицированных кадров, желающих иметь большую семью.
3	Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году в размере 5 тыс. рублей на каждого ребёнка школьного возраста	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми школьного возраста, повышение лояльности сотрудников, улучшение успеваемости детей (за счет возможности приобретения необходимых учебных материалов)
4	Полное возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых, полная оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления	Улучшение здоровья сотрудников и их детей, профилактика заболеваний (в том числе профессиональной этиологии), повышение работоспособности, снижение количества больничных листов, повышение лояльности к компании.
5	Оплата целевого обучения детям из многодетных семей или компенсация обучения в профильных образовательных учреждениях	Привлечение и удержание талантливых сотрудников, заинтересованных в образовании своих детей.
6	Оказание медицинских услуг в рамках ДМС по направлениям «Роды» или «Ведение беременности»	Улучшение здоровья будущих матерей и новорожденных, снижение риска осложнений во время беременности и родов, повышение рождаемости, снижение затрат на лечение осложнений.
7	Патронаж беременных сотрудниц	Своевременное выявление и предотвращение возможных проблем со здоровьем беременных сотрудниц, снижение риска осложнений, повышение рождаемости, проявление заботы о сотрудниках.

8	Софинансирование программы ведения беременности и родов для сотрудниц	Улучшение качества медицинского обслуживания беременных сотрудниц, снижение риска осложнений, повышение рождаемости, проявление заботы о сотрудниках.
9	Доплата от 30 тыс. до 50 тыс. рублей к пособию по беременности и родам	Улучшение материального положения молодых семей, повышение рождаемости, снижение финансовой нагрузки на семьи в период рождения ребенка.
10	Дополнительный дородовый отпуск продолжительностью один месяц за счёт средств работодателя с сохранением средней заработной платы	Снижение стресса у беременных сотрудниц, улучшение их самочувствия, снижение риска осложнений, повышение рождаемости.
11	Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября работникам, имеющим детей школьного возраста	Укрепление семейных связей, создание позитивного имиджа компании как заботливого работодателя
12	Материальная помощь сотрудникам в размере 1 млн рублей при рождении 3-го и последующих детей	Привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, заинтересованных в создании большой семьи, повышение престижа компании.
13	Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей в размере 100 тыс. рублей. Материальная помощь как в денежном выражении, так и в форме подарка в размере 50 тыс. рублей при рождении ребёнка: детские вещи, кроватки или коляски, а также стиральные машины или другая техника, облегчающая уход за ребёнком и организацию быта	Улучшение материального положения многодетных семей, снижение финансовой нагрузки, повышение рождаемости, улучшение качества жизни многодетных семей.
14	Подарок на рождение 1-го или 2-го ребёнка в размере 50 тыс. рублей. Увеличение суммы выплат в 2 раза при рождении 3-го и последующих детей	Стимулирование рождаемости, поддержка молодых семей, улучшение демографической ситуации.
15	Единовременная материальная помощь в размере 50 тыс. рублей при рождении (усыновлении) каждого ребёнка	Поддержка семей, принимающих решение о рождении или усыновлении ребенка, стимулирование рождаемости и усыновление.
16	Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей: по 5 тыс. рублей ежемесячно, по 5 тыс. рублей к школе на каждого ребёнка, 3 тыс. рублей на День матери/отца; подарки ко Дню знаний (канцелярские наборы); полное возмещение затрат на детский отдых;	Комплексная поддержка многодетных семей, снижение финансовой нагрузки, повышение рождаемости, улучшение качества жизни многодетных сотрудников, повышение лояльности сотрудников.
17	Дополнительный отпуск для отца с сохранением заработной платы продолжительностью 5 календарных дней при рождении ребёнка	Возможность для отцов принимать активное участие в уходе за новорожденным, укрепление семейных отношений, повышение лояльности сотрудников.
18	Оплачиваемые компанией еженедельные тренировки по футболу, хоккею и йоге	Улучшение здоровья сотрудников, повышение физической активности, снижение стресса, укрепление командного духа.
19	Программа для сотрудников по лечению бесплодия «Новая жизнь», включающая бесплатную диагностику и лечение	Повышение рождаемости, поддержка сотрудников, испытывающих проблемы с зачатием, улучшение репутации компании как социально ответственной.
20	Патронаж многодетных сотрудников	Своевременное выявление и решение проблемы многодетных семей, оказание необходимой помощи, повышение лояльности сотрудников, улучшение качества жизни многодетных семей.

21	Участие в подготовке детей сотрудников к выпускным экзаменам образовательных организаций: компенсация от 10% до 90% стоимости подготовки	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми-выпускниками, улучшение результатов экзаменов, повышение лояльности сотрудников.
22	Дополнительные 4 календарных дня ежемесячно для ухода за ребёнком для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей	Возможность для родителей уделять больше времени детям, особенно нуждающимся в уходе, снижение стресса.
23	Сокращённый рабочий день на 1 час в неделю с его оплатой матерям, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери	Возможность для родителей уделять больше времени детям, особенно нуждающимся в уходе, снижение стресса.
24	Организация работы детской игровой комнаты в офисе компании, где дети сотрудников находятся под присмотром педагога	Возможность для сотрудников работать, не беспокоясь о детях, повышение производительности труда, снижение стресса, улучшение психологического климата в коллективе.
25	Вручение портфеля с набором канцтоваров и корпоративными книгами сотрудникам, чьи дети пошли в первый класс	Поддержка семей с первоклассниками, снижение финансовой нагрузки, повышение лояльности сотрудников, формирование позитивного имиджа компании.
26	Частичное возмещение оплаты за питание детей работников в детских учреждениях	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми, посещающие детские учреждения, улучшение питания детей, повышение лояльности сотрудников
27	Выплата в 1 млн рублей на приобретение (улучшение) жилищных условий сотрудникам, при рождении 3-го и последующих детей	Значительное улучшение жилищных условий многодетных семей, стимулирование рождаемости, улучшение демографической ситуации в регионе.
28	Компенсация процентов за пользование кредитом, уплачиваемых по кредитному договору с банком, составляющая 100% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту, многодетным семьям, ежемесячный совокупный доход которых не превышает 100 тыс. рублей	Снижение финансовой нагрузки на многодетные семьи, имеющие кредиты, улучшение их материального положения, повышение лояльности сотрудников.
29	Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей: компенсация стоимости полисов ДМС на детей в возрасте до 18 лет сотрудникам, имеющим двух и более детей; для сотрудников, имеющих четырех и более детей в возрасте до 18 лет стоимость детских полисов ДМС компенсируется полностью	Улучшение здоровья сотрудников и их детей, снижение риска развития профессиональных заболеваний из-за доступности медицинских услуг.
30	Создание организационных условий для работы в сокращенном режиме (смешанный, дистанционный, полный) в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком	Возможность для родителей совмещать работу и уход за ребенком, сохранение квалифицированных кадров. Повышение лояльности сотрудников.