



Правительство Приморского края

О реализации корпоративной демографической политики в Приморском крае

Министр труда и социальной политики Приморского края
С.В. Красицкая

6 октября 2025 года

» РЕКОМЕНДАЦИИ РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

РЕКОМЕНДАЦИИ РТК ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Разработаны с участием:

- Российский союз промышленников и предпринимателей;
- Федерация независимых профсоюзов России;
- Торгово-промышленная палата;
- общероссийская общественная организация «Деловая Россия»;
- Агентство стратегических инициатив;
- Институт демографической политики имени Д.И. Менделеева



МОНИТОРИНГ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕГИОНА ПО СЛЕДУЮЩИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ:

- Число **женщин репродуктивного возраста** 15-49 лет, в том числе **30-40 лет**;
- Доля **беременных сотрудниц** от общего числа сотрудниц репродуктивного возраста (15-49 лет, в том числе 30-40 лет);
- Доля **сотрудниц без детей** от общего числа сотрудниц компании репродуктивного возраста (15-49 лет, в том числе 30-40 лет);
- Доля **сотрудниц с одним ребенком** от общего числа сотрудниц компании репродуктивного возраста (15-49 лет, в том числе 30-40 лет);
- Среднее число детей в возрасте **до 6 лет** на одного сотрудника, чел.;
- Среднее число детей **на одного работника**, чел;
- Доля **многодетных родителей** от общего числа сотрудников, %;
- Доля работников, состоящих в **зарегистрированном браке**, %;
- Размер **единовременной выплаты** (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка, тыс. руб.

Пути внедрения в регионах корпоративного демографического стандарта – рекомендаций:

заключаются соглашения
с работодателями в рамках выполнения
Рекомендаций Российской трёхсторонней
комиссии

вносятся изменения в действующие трёхсторонние
соглашения о социальном партнерстве между
правительством региона, объединениями профсоюзов,
объединениями работодателей

принятие собственных корпоративных
демографических стандартов
в рамках выполнения Рекомендаций
Российской трёхсторонней комиссии



Корпоративный демографический стандарт Приморского края (решение Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.06.2025 № 1)

ЭКГ - рейтинг
(система оценки
«Деловой репутации»)

Критерии:

Экология

Кадры

Государство

9 560 организаций:

2 организации -

«Лидеры»

(ПАО «ВМТП»,
АО «Дальрыба»)

КПД- рейтинг

ГОСТ

«Корпоративный
демографический
стандарт»

3 523 организации

208 организаций -

«высокий»

уровень

**Мониторинг
внерения
корпоративных
демографических
программ**

325 организаций:

281 организация

бюджетной сферы

(86,5 %),

44 организации

коммерческого
сектора (13,5 %)

**Всероссийский
конкурс
«РОВСЭ»**

номинации:

«За поддержку
работников-
многодетных
родителей
и их детей»;

«За лучшие условия
труда работникам
с семейными
обязанностями»

**Соглашение
между
профсоюзами
работодателями и
Правительством
Приморского
края о
регулировании
социально-
трудовых
отношений**

» ПРОВЕДЕНИЕ ВСЕРОССИЙСКИХ КОНКУРСОВ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «РОССИЙСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ»

Цель - привлечение общественного внимания к важности решения социальных вопросов на уровне организаций, выявление лучших социальных проектов, создание позитивного социального имиджа.

Проведение конкурса - дает возможность организациям продемонстрировать активную внутрикорпоративную политику, достижения в работе с персоналом, развития социального партнерства, формирования здорового образа жизни и охраны труда

Конкурс проводится **ежегодно по 17 номинациям**, в том числе:

«За лучшие условия работникам с семейными обязанностями»;
«За поддержку работников-многодетных родителей и их детей».

5 организаций стали финалистами в региональном этапе Конкурса:

ООО «Транснефть-Порт Козьмино»

КГУП «Примтеплоэнерго»

ООО «Восточная стивидорная компания»,

ПЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Томск»,

ОЧУ «Международная школа нового тысячелетия» - III место в федеральном этапе

» МОНИТОРИНГ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА

325 организаций (свыше **90** тыс. работников),
в т.ч. **10** организаций, с численностью работающих свыше
1000 человек:

ООО «Восточная Стивидорная Компания»;

ООО «Судостроительный комплекс «Звезда»;

«Дальневосточный завод «Звезда»;

МУП города Владивостока «ВПЭС»;

ПАО «Дальневосточная энергетическая компания»;

филиал АО «ДРСК» «Приморские электрические сети»;

ФГБОУ ВО «Владивостокский Государственный Университет»;

АО «Находкинский МТП»;

АО «ГМК Дальполиметалл»;

ООО «Транснефть - Порт Козьмино».

ПОПУЛЯРНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

гибкий график работы для сотрудников, воспитывающих детей -
152 организации;

частичное или полное возмещение расходов на оплату детского
дошкольного учреждения (ясли, детский сад) - **125** организаций;

ежемесячная выплата материальной помощи на обеспечение
ухода за ребенком в возрасте до 3 лет - **141** организация;

компенсация детского оздоровительного отдыха - **105**
организаций;

материальная помощь участникам СВО и их семьям - **101**
организация;

дополнительные дни отпуска многодетным родителям - **96**
организаций;

санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей -
89 организаций;

корпоративные программы ДМС для сотрудников и членов
их семей - **27** организаций.

» ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА – КЛЮЧЕВАЯ МЕРА ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

ПО ПОРУЧЕНИЮ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ **УВЕЛИЧЕН ДО 1 МЛН. РУБЛЕЙ** РАЗМЕР ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОРПОРАТИВНОЙ ВЫПЛАТЫ ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА

➤ пп. «г» п.1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 24.01.2025 № Пр-119ГС по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросам социальной поддержки семей в Российской Федерации 20.12.2024.

С 1 января 2026 г. для предприятий единовременные выплаты отнесены к **внереализационным расходам**, учитываемых при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль.

Минтрудом России подготовлены изменения в **Правила назначения единого пособия** – **предлагается не учитывать при расчете среднедушевого дохода семьи единовременные выплаты, производимые работодателями работникам в связи с рождением ребенка**, чтобы выплата в размере до 1 млн рублей не являлась препятствием для назначения единого пособия

175 организаций края уже реализуют собственные корпоративные выплаты при рождении ребёнка от 10 тысяч до **1 млн рублей**:

«Восточная Стивидорная Компания»

Выплата осуществляется на 1 ребенка и 2-го ребенка в размере 150 тыс. рублей, на третьего и последующих детей - 1 млн. рублей (в 2025 году выплачено 5 млн. руб).

ФГБОУ «Владивостокский Государственный Университет» - 100 тыс. рублей;

АО «Уссурийское предприятие тепловых сетей» - 100 тыс. рублей;

ПАО «ДВМП» - 50 тыс. рублей;

ФБУ «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Дальневосточном федеральном округе» - 60 тыс. рублей;

ГКУЗ «Краевой медицинский психоневрологический центр реабилитации для детей» - 50 тыс. рублей.

ООО «Транснефть - Порт Козьмино» - 50 тыс. рублей.

ООО «Чугуевский Агроснаб» планирует введение единовременной выплаты при рождении ребенка с 2026 года в размере 20 тыс. рублей.

» СТАНДАРТ ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БИЗНЕСА И РЕЙТИНГ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ

СТАНДАРТ ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БИЗНЕСА

Стандарт общественного капитала бизнеса – это инструмент оценки и поощрения вклада бизнеса в реализацию национальных целей развития.

Минэкономразвития России совместно с Минфином России, Банком России, АНО АСИ, АНО «Общественный капитал», при участии предпринимательских кругов, разработан соответствующий проект постановления Правительства Российской Федерации «О Стандарте общественного капитала бизнеса».

ДОПОЛНЕНИЕ К СТАНДАРТУ

Минтрудом России предложено дополнить Стандарт набором показателей:

- среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника, чел.;
- среднее число детей на одного работника, чел.;
- доля многодетных родителей от общего числа сотрудников, %;
- доля работников, состоящих в зарегистрированном браке, %;
- размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка, тыс. руб.

РЕЙТИНГ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ

По поручению Президента Российской Федерации совместно с Минэкономразвития России в рамках разработки Стандарта общественного капитала бизнеса осуществляется работа по формированию и обновлению на регулярной основе рейтинга крупнейших компаний, учитывающего в том числе количество детей в возрасте до 6 лет у работников таких компаний.

» КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ С ДЕТЬМИ И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ ПРИМОРСКОГО КРАЯ



Цель: создание условий для совмещения профессиональной деятельности и семейных функций сотрудников;
укрепление корпоративного духа;
укрепление традиционных семейных ценностей;
повышение мотивации сотрудников к труду и их заинтересованности в качественном выполнении трудовых функций.

Создание условий для совмещения трудовых функций с семейными обязанностями:

Гибкий график работы;
Изменение графика перерыва для отдыха и питания;
Сокращенный рабочий день на 1 час в неделю матерям, имеющим детей до 14 лет;
Дополнительный оплачиваемый день для прохождения диспансеризации;
Повышение квалификации после перерыва в работе в связи с беременностью.

Корпоративные меры поддержки сотрудников с детьми:

Предоставление отпуска в удобное время;
Предоставление оплачиваемого выходного дня 1 сентября;
Организация досуга для семей с детьми, проведение семейных мероприятий;
Предоставление жилья с правом дальнейшего выкупа (компенсация расходов, связанных с погашением ипотеки).

Пропаганда традиционных семейных ценностей, многодетности:

Проведение информационных кампаний, ориентированных на семейные ценности: очерки о семейных династиях, супружеских парах, многодетных семьях.

Аудит эффективности выполнения Программы:

Индикаторы:
количество сотрудников, воспользовавшихся льготами;
индекс удовлетворенности мерами поддержки;
лояльность сотрудников к организации;
снижение уровня конфликта между семьей и работой.

Этапы реализации Программы:

Разработка Программы и плана мероприятий;
Утверждение Программы, информирование сотрудников;
Реализация мероприятий Программы;
Анализ эффективности проводимых мероприятий. Подведение итогов.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!