

УТВЕРЖДЕНЫ
Решением Республиканской
трехсторонней комиссии по
регулированию социально-трудовых
отношений

протокол от 04.04. 2024 г.
№ 01.08-007-2523/24.

**Рекомендации по разработке корпоративного единого
демографического стандарта для предприятий (меры корпоративной
демографической поддержки сотрудников и членов их семей)**

1. Общие положения

1.1. Целью реализации предприятиями корпоративного единого демографического стандарта является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда. Единый демографический стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем, работая на предприятии.

1.2. 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.

1.3. Задачами реализации единого демографического стандарта являются:

- рассмотрение работников предприятия (организаций) одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

- учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики предприятий (организаций) наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;

- рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.

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

Основными принципами единого демографического стандарта предприятия (организации) являются:

- системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере;

- недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;

- соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых организациями в сфере регулирования трудовых отношений и стимулирования труда;

- учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;

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

- оценка результативности действующей практики реализации единого демографического стандарта и ее постоянное улучшение;

- информационная прозрачность;

- регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации единого демографического стандарта.

1.5. Разработка единого демографического стандарта осуществляется на основе принципа вовлеченности сотрудников в этот процесс.

1.6. Для крупной компании, в которой интересы работников защищает профсоюз, потребуется оформление коллективного договора с пакетом сопутствующих документов. К таким документам могут относиться:

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

- положение об отделе социального развития, которое определяет права и обязанности сотрудников подразделения, которое занимается осуществлением корпоративной демографической политики, а должностная инструкция определяет конкретный функционал сотрудника, отвечающего за ее реализацию.

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

На предприятиях малого и среднего бизнеса коллективный договор не всегда применим, все элементы корпоративной демографической политики при желании можно зафиксировать в решениях, утверждаемых собственниками компании. Для реализации демографической политики на таком предприятии часто достаточно одного специалиста-кадровика, получившего необходимую профессиональную подготовку по этому направлению.

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

1.7. Корпоративный единый демографический стандарт может включать механизмы реализации по четырем направлениям:

1.7.1. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников.

Основными мерами являются возмещение расходов на медицинские услуги (в том числе ведение беременности и роды), корпоративная медицина, профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников,

помощь штатных психологов, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.

1.7.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.

К данной категории относится не только выплата заработной платы, соответствующей требованиям рынка труда, но и эффективный и соизмеримый с успехами компании премиальный фонд; меры, направленные, например, на помощь сотрудникам в вопросах кредитования.

1.7.3. Уважение семейных обязанностей работников. Это становится возможным через реализацию таких корпоративных услуг, как организация образовательной деятельности и 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.;

1.7.4. Эффективная система взаимодействия с работниками. Рассматривая персонал как лиц, максимально заинтересованных в успешности компании, организации с высоким уровнем социальной ответственности готовы предлагать им прозрачную систему взаимодействия, гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.

1.8. Ориентация на предложенную модель и использование ее предприятиями при реализации социальной политики позволит придать реализуемым в стране демографическим мерам последовательность, комплексность, системность, что повысит как эффективность государственной демографической политики в целом, так и социальные и экономические эффекты реализации отдельных корпоративных программ.

2. Меры финансовой поддержки сотрудников

2.1. Корпоративный семейный капитал, материальная помощь при рождении третьего и последующих детей: единовременная выплата при соблюдении установленных условий.

2.2. Материальная помощь при рождении ребёнка: единовременная выплата одному из родителей, работающему в организации, при рождении каждого ребёнка. Подарок при рождении ребёнка. Акция «Собери сумку в роддом».

2.3. Предоставление оплачиваемого отпуска при рождении ребёнка в семье работника.

2.4. Ежемесячные доплаты работнику в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком: ежемесячная материальная помощь работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 2-х лет.

2.5. Компенсация части фактических затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях: компенсация до 80% фактических затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях. Частичная компенсация оплаты летнего отдыха детей.

2.6. Доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком: ежемесячные выплаты при досрочном прекращении отпуска по

уходу за ребёнком до достижения возраста 3 лет при условии выхода на работу в режиме полного рабочего времени.

2.7. Выплаты работникам, осуществляющим уход за больным ребёнком: ежегодная материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет.

2.8. Материальная помощь сотруднику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации: материальная помощь сотрудникам при исключительно затруднительном материальном положении по совместному решению компании и профсоюза.

2.9. Оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий: общежитие, компенсация затрат на аренду жилья, субсидирование первоначального взноса, частичное субсидирование по ипотечным кредитам.

2.10. Оказание помощи в приобретении автомобиля.

2.11. Полная или частичная компенсация за оплату дополнительного образования и спортивных секций для многодетных семей.

3. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников

3.1. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей: добровольное медицинское страхование сотрудников, одновременно с этим частично компенсируется стоимость 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.

3.2. Компенсация расходов на платные медицинские услуги детям работников.

3.3. Организация летнего отдыха детям работников; компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

3.4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работникам с детьми к месту отдыха и обратно.

3.5. Льготное предоставление услуг по оздоровлению и физической культуре.

3.6. Поддержка работников, ведущих здоровый образ жизни. Например, некурящим работникам предоставляется один дополнительный оплачиваемый день к отпуску.

3.7. Предоставление корпоративного питания работникам с детьми и членам их семей.

3.8. Продвижение ценности здорового образа жизни среди работников и членов их семей: организация корпоративных спортивных программ и мероприятий, включая спартакиады, региональные и областные соревнования и турниры, туристические слеты и экскурсионные поездки для работников, членов их семей и ветеранов.

3.9. Специализированная защита беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, женщин репродуктивного возраста на производстве во вредных и опасных условиях.

3.10. Предоставление корпоративного отпуска по беременности и родам. Освобождение от работы беременных женщин: женщины, начиная с 13 недели беременности и до рождения ребёнка, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

3.11. Реализация корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте.

3.12. Создание здоровьесберегающей среды (пункты измерения давления, ежегодная диспансеризация сотрудников, профилактических медосмотров, создание условий для физической активности на рабочем месте, организация мест для занятий физической активностью, аренда или софинансирование спортивного зала, бассейна, фитнес-центра и др.).

4. Поддержка семейных обязанностей сотрудников

4.1. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с детьми. Например, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (4 дня) одиноким родителям и опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет, родителям детей-инвалидов, многодетным родителям.

4.2. Предоставление права на использование специального рабочего графика (гибкого, удаленного, сокращенного) работникам с детьми: предоставление семейным сотрудникам возможности гибкого графика работы, включая удалённый режим работы.

4.3. Создание организационных условий для работы в сокращенном режиме в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком. Например, работник в период беременности или при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет имеет возможность обратиться за установлением режима работы (смешанный, дистанционный, полный).

4.4. Поздравление и материальная помощь при регистрации брака работников: денежный сертификат, пять дополнительных рабочих дней к оплачиваемому отпуску вне графика.

4.5. Поздравление работников с годовщинами свадьбы и другими значимыми семейными событиями.

4.6. Содействие развитию в организации просемейных социальных проектов и сообществ.

4.7. Внедрение элементов корпоративной культуры, направленных на формирование благоприятного отношения к семьям с детьми: создание социальной инфраструктуры для работников с детьми.

4.8. Организация корпоративного обучения и отдыха работников и членов их семей.

4.9. Полная или частичная компенсация за оплату дополнительного образования и спортивных секций для многодетных семей.

4.10. Целевое обучение в среднем специальном и высшем учебном заведении ребёнка из многодетной семьи работника компании, содействие обучению детей сотрудников профессиям, востребованным на предприятии.

4.11. Формирование культуры семейных династий в компании.

4.12. Поддержка родителей первоклассников: набор первоклассника, вручение энциклопедий, оплачиваемый отпуск в сентябре.

4.13. Поддержка многодетных семей сотрудников: ежемесячные выплаты на ребенка. Открытие ресурсных центров для оказания помощи многодетным, малоимущим и неполным семьям, ветеранам предприятия.

4.14. Новогодние подарки детям сотрудников.

4.15. Создание Клуба знакомств, Клуба молодых семей, Сообщества приверженцев ЗОЖ.

4.16. Публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих ЗОЖ, корпоративных мероприятиях в районных СМИ, корпоративных изданиях, сайте и страницах в соцсетях.

4.17. Размещение информации на стендах в помещениях, медиаэкранах, рабочих чатах. Демонстрация роликов по вопросам здоровья и ЗОЖ, семейных ценностей.

4.18. Разработка, издание, тиражирование информационных и мотивирующих брошюр (памяток) для работников к ведению ЗОЖ и мерах поддержки семей с детьми на предприятии.

4.19. Конкурс на лучшую семью по разным направлениям (молодая, многодетная, спортивная, талантливая).

4.20. Предоставление служебного жилья (либо компенсация стоимости платы по договору коммерческого найма, либо части такой стоимости) преимущественно работникам, имеющим семьи с детьми.