УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 29 ноября 2024 г., протокол № 9пр

Координатор стороны Комиссии, представляющей Правительство Российской Федерации, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации	Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, президент Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России»	Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения работодателей, президент Общероссийского объединения работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей"
А.О.Котяков	М.В.Шмаков	А.Н.Шохин

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

Москва, 2024 год

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

I. Общие положения

1. В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации[1], обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работодателями работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.

Настоящие Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (далее – Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями настоящих Рекомендаций 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.

3. 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

[1] Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

родителей, семей с детьми.

4. 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.

5. Настоящие Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов управления организаций), представителей профсоюзов.

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

6. Целью разработки и реализации 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.

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

- поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, 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 у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

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

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

- опоры на социальное партнерство работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);

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

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

- системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;

- контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

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

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

11. 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.

12. 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 социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Содействие в*

совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

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

- 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 до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- 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 работникам 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;

- создание в организации комнат матери и ребенка;

- создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

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

13. С целью 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) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «*Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства*»:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации 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.

14. С целью 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) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Забота о здоровье работников и их детей»*:

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

- 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.

15. 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 рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной

политики следующих возможных мер поддержки по направлению *«Укрепление и популяризация семейных ценностей»*:

- 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 (юбилеи 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 и многопоколенных 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.

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

17. 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 и др.). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

- информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участии в мероприятиях корпоративной социальной политики;

- 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;

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

18. 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:

- расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парковых и зеленых зон, и др.);

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

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

19. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесет значимый вклад в достижение национальных целей развития страны 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.