

Корпоративный демографический стандарт Иркутской

области (распоряжение Губернатора № 518-рп от 21.09.2026) — это рекомендации для работодателей, как поддержать сотрудников с детьми. Внедрять меры или нет — организация решает сама.

Что можно предложить:

- гибкий график, удалёнку, неполный день — беременным и молодым родителям;
- дополнительные оплачиваемые выходные по семейным поводам (свадьба, 1 сентября);
- выплаты при рождении ребёнка;
- компенсацию няни, детского сада, продлёнки;
- поддержку многодетных (приоритет в отпусках, семейный капитал);
- ДМС для сотрудника и детей, путёвки в санатории и лагеря, психологическую помощь;
- льготную ипотеку, займы или компенсацию аренды жилья молодым семьям.

Зачем? чтобы родителям было легче, а в коллективе — доброжелательнее. У человека, уверенного в завтрашнем дне более высокая производительность труда.

Вопросы? Управление социальной защиты проконсультирует — какие меры подойдут вашей организации. Пишите или звоните!



ПРАВИТЕЛЬСТВО ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

21 сентября 2026 года

№ 518-рп

Иркутск

Об утверждении корпоративного демографического стандарта Иркутской области

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», в целях создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей, руководствуясь статьями 57, 66, 67 Устава Иркутской области, указом Губернатора Иркутской области от 1 мая 2026 года № 34-угк «О Кобзеве И.И.»:

1. Утвердить корпоративный демографический стандарт Иркутской области (далее – Стандарт) (прилагается).

2. Исполнительным органам государственной власти Иркутской области разработать и принять корпоративные программы по предоставлению мер поддержки работникам с учетом Стандарта.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, организациям, осуществляющим деятельность на территории Иркутской области, разработать и принять корпоративные программы по предоставлению мер поддержки работникам с учетом Стандарта.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Председателя Правительства Иркутской области Дикусарову Н.И.

5. Настоящее распоряжение подлежит официальному опубликованию в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» (www.ogirk.ru).

Губернатор
Иркутской области

 И.И. Кобзев

УТВЕРЖДЕН
распоряжением Правительства
Иркутской области
от 21 сентября 2026 года № 518-рп

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Региональный корпоративный демографический стандарт Иркутской области (далее – Стандарт) разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», рекомендациями 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, утвержденными решением от 29 ноября 2024 года (протокол № 9пр).

2. При разработке Стандарта учтены положения следующих документов в сфере корпоративной социальной и семейной демографической политики:

1) постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 года № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса»;

2) распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 марта 2025 года № 615-р «Об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года»;

3) распоряжение Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2025 года № 3999-р «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года»;

4) распоряжение Правительства Иркутской области от 29 июня 2023 года № 443-рп «Об утверждении государственной региональной программы Иркутской области «Повышение рождаемости в Иркутской области» на 2024 – 2030 годы»;

5) распоряжение Правительства Иркутской области от 15 мая 2026 года № 266-рп «Об утверждении плана мероприятий по реализации Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Иркутской области до 2036 года»;

6) национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» (далее – КПД-рейтинг) (утвержден и введен в

действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 10 июня 2025 года № 546-ст);

7) национальный стандарт ГОСТ Р 71198-2026 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (утвержден и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 13 мая 2026 года № 474-ст).

3. Стандарт представляет собой комплекс мероприятий корпоративной социальной политики (далее – комплекс мероприятий), используемых для формирования корпоративных программ по предоставлению мер поддержки работникам (далее – корпоративная программа) в организациях всех форм собственности, расположенных на территории Иркутской области (далее – организации), направленных на совершенствование системы поддержки семей с детьми, создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение престижа и мотивации граждан к семейно-детному образу жизни, многодетности, на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей.

Корпоративная программа это комплекс мероприятий, сформированных на основе Стандарта, а также иных мер, направленных на реализацию социальной и демографической политики.

4. Целью реализации Стандарта для граждан, работающих в организациях (далее – работники), является обеспечение наиболее благоприятных экономических и социальных условий для совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей.

Стандарт предусматривает дополнительные меры социальной поддержки работников сверх гарантий, установленных законодательством.

Стандарт ориентирован на работающих родителей, а также направлен на формирование мотивации к созданию семьи и рождению детей.

5. Задачами реализации Стандарта являются:

1) систематизация и закрепление принципов, ценностей и мер поддержки работников в целях поддержки и стимулирования родительства;

2) укрепление института традиционной семьи и ценностей материнства, отцовства, детства, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений;

3) рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

4) учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики организации наличия семьи у работников как одной из главных жизненных ценностей;

5) рассмотрение корпоративной программы в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности;

6) создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни.

6. Принципами Стандарта являются:

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

2) недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий работников;

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

4) учет ожиданий работников в части баланса работы и семьи, гибкости условий труда, графика работы; социальной поддержки (выплаты, льготы) и интересов работников и иных заинтересованных сторон;

5) интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников;

6) оценка эффективности действующей практики реализации Стандарта, ее постоянное совершенствование;

7) информационная прозрачность.

7. Меры поддержки для работников с семейными обязанностями, предусмотренные настоящим Стандартом, носят рекомендательный характер и могут быть реализованы в любом сочетании организациями независимо от организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности и штатной численности организации, в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах и локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

8. При разработке и реализации мероприятий корпоративной программы 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 родителей, семей с детьми.

Раздел II. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕРОПРИЯТИЙ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

9. При разработке мероприятий корпоративной программы в организациях рекомендуется учитывать:

1) эффективность прогрессивной шкалы мер поддержки работников с семейными обязанностями, предусматривающей увеличение объема и видов помощи в прямой зависимости от количества детей в семье;

2) эффективность поддержки инициатив, направленных на укрепление института семьи и поощрение заключения браков работниками для стимулирования рождения первых детей;

3) эффективность создания семейно-ориентированной среды (клубов молодых родителей, позитивного примера семейной жизни, наличия семейно-психологической поддержки, семейно-ориентированного графика работы,

дополнительного оплачиваемого отпуска при рождении ребенка) для стимулирования рождения вторых детей;

4) целесообразность внедрения финансовых мер поддержки (корпоративного семейного капитала) для стимулирования рождения третьих и последующих детей на единовременные выплаты либо ежемесячные доплаты при рождении ребенка.

10. Разработку мероприятий корпоративной программы в части поддержки работников с семейными обязанностями рекомендуется осуществлять с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии). Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. По результатам оценки потребностей работников рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной программы.

11. С целью планирования расходов организаций, связанных с реализацией корпоративной программы, целесообразно вести мониторинг демографического паспорта организации в разрезе различных категорий семей, гендерного и возрастного состава организации.

12. Рекомендуется анализировать мероприятия корпоративной программы, которые реализуются в организации, с точки зрения их результативности и достаточности, востребованности со стороны работников. По результатам анализа в случае необходимости рекомендуется совершенствовать мероприятия корпоративной программы.

13. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий корпоративной программы, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по следующим направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации:

- 1) поддержка женщины в период беременности и рождения ребенка;
- 2) содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей;
- 3) социальная поддержка работников, являющихся многодетными родителями;
- 4) социальная поддержка работников с семейными обязанностями и членов их семей;
- 5) отдых и оздоровление работников с семейными обязанностями и членов их семей;
- 6) улучшение жилищных условий работников с семейными обязанностями;
- 7) сохранение и укрепление семейных традиций и ценностей.

14. С учетом демографической структуры населения в Иркутской области организациям рекомендуется при формировании мероприятий корпоративной

программы предусматривать дифференцированный подход к предоставлению мер поддержки работникам с учетом их возраста и репродуктивного поведения:

1) поддержка для работников в возрасте до 39 лет включительно в случае рождения в семьях работников третьего и последующего ребенка;

2) поддержка для стимулирования рождения детей у работников в возрасте до 23 лет включительно;

3) поддержки для одиноких женщин, решившихся на рождение ребенка без заключения брака.

15. При формировании мероприятий корпоративной программы применять прогрессирующий подход – последовательно увеличивать объем, виды и перечень мер социальной поддержки работников, имеющих детей, при рождении каждого последующего ребенка.

16. Работники организаций информируются о корпоративных программах, коллективных договорах и локальных нормативных актах организации, предусматривающих меры поддержки, комплекс мероприятий путем размещения соответствующей информации на стендах, официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в социальных сетях, в том числе путем осуществления корпоративной рассылки соответствующей информации работникам организации.

Раздел III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИНЫ В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ И РОЖДЕНИЯ РЕБЕНКА»

17. В целях создания условий для поддержки женщины в период беременности и рождения ребенка организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) установление семейно-ориентированного рабочего графика:

режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график работы – для беременных женщин;

режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график работы – для отцов при рождении (усыновлении) ребенка;

2) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска отцам в случае рождения (усыновления) ребенка;

3) предоставление очередного оплачиваемого отпуска мужчинам в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

4) предоставление единовременной денежной выплаты, материальной помощи работникам в случае рождения ребенка;

5) дополнительное материальное поощрение женщины, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности (до 12 недель);

6) освобождение женщины от работы с сохранением средней заработной платы с 28-й недели беременности и до оформления отпуска по беременности и родам (при условии наблюдения беременности в медицинской организации);

7) оборудование комфортных рабочих мест и мест для отдыха для беременных работниц.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СОДЕЙСТВИЕ В СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ»

18. В целях создания условий для содействия в совмещении профессиональных и семейных обязанностей организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) установление семейно-ориентированного рабочего графика:

режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график работы – для работников при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график работы – для одного из родителей до завершения ребенком обучения в общеобразовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего образования;

2) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с:

значимыми семейными событиями (регистрация брака, юбилей семейной жизни, поступление ребенка на обучение в первый класс общеобразовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего образования, день рождения ребенка, выпуск ребенка из образовательной организации в связи с завершением обучения, поступление ребенка на обучение в образовательную организацию в другом городе, сбор ребенка либо супруга на военную службу (встреча с военной службы), смерть близкого родственника и другие семейные события) (далее – значимые события);

воспитанием ребенка-инвалида или уходом за болеющим ребенком;

3) предоставление очередного оплачиваемого отпуска:

в удобное для работника, имеющего ребенка (детей), время (например, во время школьных каникул) при наличии возможности;

супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

4) создание в организации корпоративных яслей, детских садов, детской комнаты, комнаты матери и ребенка, социальное партнерство с образовательными организациями дошкольного образования;

5) компенсация (полная либо частичная) расходов на оплату услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;

6) компенсация (полная либо частичная) расходов на оплату услуг дошкольной образовательной организации;

7) организация услуг по доставке детей работников в дошкольную образовательную организацию;

8) компенсация (полная либо частичная) расходов на оплату внеурочных занятий детей, обучающихся в общеобразовательных организациях (в том числе компенсация расходов на оплату услуг групп продленного дня, школьных кружков);

9) создание сервиса внутренней мобильности для женщин, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком до трех лет) на работу в другое структурное подразделение организации.

Глава 3. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ МНОГОДЕТНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ»

19. В целях создания условий для содействия в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, социальной поддержки работников, являющихся многодетными родителями, организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) установление семейно-ориентированного рабочего графика:

режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график работы – для многодетных родителей;

2) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с:

учетом количества детей у многодетного родителя, влияющего на продолжительность отпуска;

значимыми семейными событиями;

3) предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для многодетного родителя с детьми время (например, во время школьных каникул) (приоритетное право на предоставление отпуска при составлении графика отпусков по сравнению с работниками с семейными обязанностями, не являющимися многодетными);

4) корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей. При осуществлении выплаты рекомендуется применять нарастающий подход – последовательно увеличивать размер выплаты в зависимости от очередности рождения;

5) дополнительная (ежемесячная и (или) ежеквартальная, и (или) ежегодная) выплата материальной помощи многодетным родителям.

Глава 4. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ»

20. В целях создания условий для социальной поддержки работников с семейными обязанностями и членов их семей организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) предоставление материальной помощи работникам в следующих случаях:

значимые семейные события;

трудная жизненная ситуация в семье работника;

2) регулярная (ежемесячная и (или) ежеквартальная, и (или) ежегодная) денежная выплата в следующих случаях:

обеспечение ухода за ребенком в возрасте до трех лет, в том числе для приобретения товаров первой необходимости, включая питание и лекарства;

работникам – одиноким родителям;

в связи с уходом за ребенком-инвалидом или уходом за болеющим ребенком;

3) выплаты компенсационного характера на образование детей работников:

компенсация (полная либо частичная) стоимости обучения ребенка в образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования детей;

компенсация (полная либо частичная) стоимости дополнительных занятий для детей работников в связи с подготовкой к поступлению в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлениям, соответствующим направлениям деятельности организации;

компенсация (полная либо частичная) стоимости обучения ребенка (детей) работника в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, содействие обучению ребенка (детей) профессиям, востребованным в организации;

организация работы по целевому обучению детей работников для обеспечения кадровой потребности организации;

предоставление денежной выплаты работникам для подготовки ребенка к обучению в образовательной организации, к выпуску из общеобразовательной организации, образовательной организации среднего профессионального образования или образовательной организации высшего образования в связи с завершением обучения;

финансирование детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников;

выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

Глава 5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ»

21. В целях создания условий для отдыха и оздоровления работников с семейными обязанностями и членов их семей организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

- 1) предоставление расширенной программы дополнительного медицинского страхования (далее – программы ДМС) для работников и их детей;
- 2) компенсация (полная либо частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;
- 3) предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям семей работников;
- 5) содействие в прохождении (организация прохождения) регулярной диспансеризации работников и членов их семей;
- 6) разработка и реализация программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;
- 7) компенсация (полная либо частичная) стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;
- 8) разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- 9) предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);
- 10) обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре организации, организация тренировок и соревнований;
- 11) предоставление скидки (компенсация) и иных льгот на приобретение абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- 12) компенсация (полная либо 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;
- 13) компенсация (полная либо частичная) расходов на организацию летнего отдыха;
- 14) организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию (полную либо частичную) стоимости проезда к месту проведения отдыха;
- 15) организация доставки работников от места жительства до места работы и обратно корпоративным транспортом; компенсация (полная либо частичная) транспортных расходов (включая услуги такси) для работников от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра беременности и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинской организации);
- 16) разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

Глава 6. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УЛУЧШЕНИЕ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ»

22. В целях создания условий для улучшения жилищных условий работников с семейными обязанностями организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) разработка программ льготного ипотечного кредитования для работников с семейными обязанностями (полное или частичное финансирование расходов на первоначальный ипотечный взнос, погашение части долга по ипотечному кредиту и уплату процентов по договору ипотечного кредитования при рождении второго и (или) каждого последующего ребенка);

2) предоставление целевых займов (в том числе беспроцентных) на приобретение (строительство) жилого помещения для работников с детьми;

3) создание служебного жилищного фонда для работников с детьми;

4) предоставление жилого помещения на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

5) компенсация (полная либо частичная) расходов по оплате за жилое помещение по договору найма жилого помещения для молодых работников в возрасте до 35 лет включительно, имеющих детей и многодетных семей;

6) предоставление жилищной ссуды;

7) предоставление единовременной материальной помощи на обустройство на новом месте жительства в случае переезда работников с детьми;

8) организация для работников бесплатных консультаций профильных специалистов (юриста, бухгалтера, финансового консультанта) в целях минимизации правовых и финансовых рисков при приобретении жилого помещения (в том числе организация проверки договоров и иных документов, связанных с приобретением жилого помещения, разъяснение порядка использования мер государственной поддержки и налоговых вычетов, помощь в оценке долговой нагрузки и планировании платежей по ипотечному кредиту).

Глава 7. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СОХРАНЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ СЕМЕЙНЫХ ТРАДИЦИЙ И ЦЕННОСТЕЙ»

23. В целях создания условий для сохранения и укрепления семейных традиций и ценностей организациям рекомендуется включение в комплекс мероприятий следующих мер поддержки:

1) создание информационного контента о семейных трудовых династиях, многодетных семьях, работающих в организации и имеющих трудовые достижения, путем размещения информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах в помещениях, занятых организациями, на уличных билбордах, медиаэкранах, в корпоративных чатах организации;

2) распространение просемейной рекламы в сообществах организации, в том числе изготовление и размещение рекламной продукции с использованием образа многодетной семьи;

3) проведение мероприятий (лекции, семинары) для молодых работников в возрасте до 35 лет включительно, не имеющих семей и детей, направленных на воспитание семейных ценностей;

4) поощрение дедушек и бабушек, прадедушек и прабабушек работников, имеющих трех и более внуков;

5) продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

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

поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий (туристических слетов, экскурсионных поездок и иное), а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

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

организация поздравлений и чествований работников с семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

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

б) организация проведения курсов молодых родителей для подготовки к беременности и родам, освещающих медицинские, психологические и педагогические аспекты родительства, а также помогающих стратегически спланировать личный карьерный рост в организации в связи с планированием или рождением ребенка или компенсация расходов по оплате участия в указанных курсах;

7) организация во взаимодействии с партнерами организации льготного семейного посещения работниками и их детьми (внуками) культурных мероприятий, досуговых учреждений (театр, цирк, кинотеатр и других учреждений);

8) 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.

Раздел IV. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

24. В целях повышения эффективности реализуемых мер поддержки, включенных в комплекс мероприятий, организациям рекомендуется проводить ежегодную оценку указанных мероприятий по динамике ключевых демографических показателей среди работников и уровню удовлетворенности работников мерами поддержки, включенными в комплекс мероприятий (далее – оценка).

25. Для проведения оценки организациям рекомендуется использовать следующие показатели КПД-рейтинга:

- 1) «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке»;
- 2) «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника»;
- 3) «Среднее число детей на одного работника».

26. Дополнительно к показателям, указанным в пункте 25 настоящего Стандарта, для проведения оценки организации могут использовать показатели, характеризующие лояльность работников, узнаваемость бренда работодателя, динамику текучести кадров, а также иные показатели.

27. По результатам проведения оценки организациям рекомендуется принимать решение о сохранении, изменении, введении новых или отмене отдельных мер поддержки, включенных в комплекс мероприятий.