

Приложение  
к решению трёхсторонней комиссии  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
по регулированию социально-трудовых отношений

# Корпоративный демографический стандарт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры



г. Ханты-Мансийск  
2026 год

## **Цели, задачи и результаты Корпоративного демографического стандарта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

Целью Корпоративного демографического стандарта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Стандарт, автономный округ) является разработка комплекса рекомендаций, направленных на создание условий для гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязательств. В рамках данной инициативы предполагается реализация мер по развитию системы социальной поддержки работников, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями. Особое внимание будет уделено стимулированию ответственного родительства и многодетности, улучшению здоровья работников и их детей, а также укреплению семейных ценностей и института семьи.

Стандарт предусматривает формирование корпоративной социальной ответственности и продвижение демографической культуры в организациях автономного округа. Данные мероприятия направлены на обеспечение работникам с семейными обязанностями возможности эффективно совмещать профессиональную деятельность и семейные обязательства без ущерба для качества выполнения своих обязанностей.

Основной задачей Стандарта является разработка перечня рекомендаций по внедрению мер поддержки работников организаций автономного округа для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, укрепления традиционных семейных ценностей, улучшения положения семей.

В результате разработки Стандарта сформирован перечень рекомендаций по реализации мер, направленных на поддержку работников с семейными обязанностям, Эти меры способствуют повышению социальной эффективности организаций, сохранению кадрового потенциала, мотивации персонала на продуктивность, укреплению семейных ценностей, укреплению корпоративного духа, а также повышение рождаемости.

# **Корпоративный демографический стандарт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

## **Раздел I. Область применения**

1. Положения Стандарта предназначены для применения:

- хозяйствующими субъектами – для разработки и утверждения корпоративных программ, направленных на повышение лояльности работников и клиентов, формирование доброжелательного отношения к институту семьи, традиционным российским семейным ценностям;
- исполнительными органами автономного округа – для повышения эффективности демографической и семейной политики, предоставления мер государственной поддержки хозяйствующим субъектам, способствующим достижению национальных целей развития Российской Федерации, определенных, прежде всего в сфере демографии;
- профсоюзами – для защиты интересов и прав работников;
- гражданами – для выбора работодателя, продавца (поставщика) товаров, работ, услуг.

## **Раздел II. Общие положения**

2.1. Стандарт разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 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», реализации Указа Президента Российской Федерации от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей» 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 (утверждены протоколом заседания от 29.11.2024 № 9пр), ГОСТа Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт».

2.2. В Стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

- хозяйствующий субъект – субъект экономической деятельности любой организационно-правовой формы, установленной действующим законодательством Российской Федерации;
- работодатель – хозяйствующий субъект, вступивший в трудовые отношения с работником;

- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

- корпоративный демографический стандарт – комплекс мер, используемых для формирования корпоративных программ хозяйствующих субъектов, 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.

2.2. Стандарт включает следующие основные разделы:

- содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей;
- обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями;
- поддержание профессиональной квалификации;
- забота о здоровье работников и их детей;
- укрепление и популяризация семейных ценностей.

### **Раздел III. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей**

3.1. В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

установление режима неполного рабочего времени, а также создание условий для работы по гибкому или гибриднему графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам, многодетным работникам, родителям, имеющим ребенка инвалида;

создание условий по гибкому или гибриднему графику, в режиме дистанционной работы работникам, имеющим статус многодетной семьи; родителям, в случае, когда нужно отвезти/забрать ребенка в образовательную организацию (школа, детский сад); второму родителю в первые 3 месяца ребенка; при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; родителям, на период болезни ребенка; до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

предоставление преимущественного права работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, на включение в график ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, включая периоды школьных каникул;

Предоставление работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребенка, регистрация брака, регистрации брака дочери или сына, на выпускной ребенка из дошкольной образовательной организации, на поступление ребенка в первый класс, на выпускной ребенка из образовательной организации (9 и 11 класс), поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, переезд на новое место жительства; сбор или встреча ребенка/супруга на/с военной службы, в том числе по мобилизации, либо заключением контракта для участия в специальной военной операции, смерть близкого родственника);

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;

предоставление дополнительного оплачиваемого/неоплачиваемого отпуска работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

предоставление дополнительного оплачиваемого/неоплачиваемого отпуска работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям;

создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

создание в организации комнат матери и ребенка, детских комнат (детских уголков).

3.2. В случае создания в организации детской комнаты (детского уголка) для пребывания детей работников 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 работника организации;

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

детская комната (детский уголок) должна быть оснащена всем необходимым оборудованием для поддержания безопасности время

провождения ребенка.

#### **Раздел IV. Обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями**

4.1. В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми рекомендуется (с учетом имеющихся 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;

выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

компенсация родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательной программы дошкольного образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам (обучение в секциях, кружках) в части, не предусмотренной законодательством Российской Федерации и автономного округа;

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;

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;

приоритетное право получения служебного жилья работниками имеющих 3 и более детей;

предоставление материальной помощи (выплаты или подарки) к праздничным датам, посвященным семье и семейным ценностям (День защиты детей, День семьи, любви и верности, День матери, День отца, Новый год);

организация трудоустройства детей сотрудников в возрасте 14-18 лет на период летних каникул в организацию, где трудоустроен родитель;

содействие в трудоустройстве на работу совершеннолетних детей многодетной семьи сотрудника;

введение должности «социальный менеджер» для организации работы с персоналом в части действия корпоративной программы, а также для информирования о системе корпоративных и государственных льгот.

## **Раздел V. Поддержание профессиональной квалификации.**

5.1. В целях повышения лояльности и мотивации, для преодоления профессионального разрыва и возвращения уверенности в своих профессиональных силах, профилактики профессиональной изоляции и расширения карьерных перспектив работодатель организует:

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

оплату специализированных курсов/программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных

работников;

создание условий для внутренней релокации 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;

информационно-консультационную поддержку;

предоставление информации для работников о имеющихся государственных льготах и пособиях;

встречи работников с представителями социальных служб.

лекции/семинары по вопросам воспитания, развития детей для работников имеющих детей.

## **Раздел VI. Забота о здоровье работников и их детей**

6.1. 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 имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

предоставление работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, одного рабочего дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

предоставление работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, одного рабочего дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

проведение обследований, не входящих в перечень диспансеризации, с учетом особенностей трудовых коллективов, учитывая индивидуальные риски развития профессиональных неинфекционных заболеваний;

проведение ежегодных плановых вакцинаций работников (против гриппа и клещевого энцефалита);

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);

организуются комнаты отдыха и приема пищи;

обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований, проведение производственной гимнастики (физкультминутки) на рабочем месте;

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;

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);

организация сообществ по спортивным интересам сотрудников.

## **Раздел VII. Укрепление и популяризация семейных ценностей**

7.1. В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) 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);

проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий,

субботники и т. п.);

организация интерактивных экскурсий для детей на предприятия, в которых трудятся их родители;

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;

организация дней открытых дверей для семей работников;

создание фотовыставки сотрудников, успешно совмещающих трудовые и семейные обязанности;

вручение персональных благодарностей родителям сотрудников к Дню семьи, Дню защиты детей, за спортивные и образовательные успехи детей, День матери, День отца.