

**Комплекс мер, направленных на поддержку беременных сотрудниц и работников с семейными обязанностями, рекомендуемые работодателям в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре**

Меры, направленные на поддержку беременных сотрудниц и работников с семейными обязанностями, рекомендуемые работодателям в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре разработаны в целях содействия реализации указов 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», от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей», от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Комплекс мер представляет собой систематизированную совокупность стратегий и тактик, направленных на поддержку института семьи, а также укрепление роли отцовства, материнства и детства. Этот свод практических рекомендаций предназначен для внедрения на предприятиях и включает в себя тщательно разработанные подходы, которые способствуют гармонизации семейных отношений и улучшению условий для воспитания подрастающего поколения.

Корпоративные меры поддержки, предоставляемые работодателем своим работникам и членам их семей, в рамках корпоративного социально-демографического пакета подразделяют:

- на меры поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников;
- меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка;
- меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями;
- меры жилищной поддержки работников с детьми;
- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей;
- меры поддержки работников при выходе на пенсию;
- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

**1. Мерами поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников выступают:**

- корпоративный социально-демографический патронаж беременных работниц и (или) беременных жен работников;
- дополнительный оплачиваемый отпуск беременным работницам (освобождение от работы с сохранением средней зарплаты с 13-й недели беременности);
- корпоративная доплата к пособию по беременности и родам;
- материальная помощь (разовая, ежемесячная) беременным работницам, в том числе на питание;
- содействие и дополнительное материальное поощрение для беременных работниц при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;
- полная или частичная оплата (возмещение затрат) для беременных работниц и (или) жен работников медицинских услуг по направлениям «Ведение беременности» и «Роды»;

- организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных работниц (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

- реализация программ (специализированных курсов) по повышению квалификации, обучению или переобучению беременных или планирующих беременность работниц, направленных на смену профессиональной траектории (например, перевод в другое менее вредное подразделение).

## **2. Мерами поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка выступают:**

а) единовременная материальная помощь работникам с детьми:

1) при рождении (усыновлении) ребенка. К ней могут быть отнесены единовременная денежная выплата (корпоративный семейный капитал), ценные подарки при рождении ребенка (детская кроватка, детская коляска, крупная бытовая техника, облегчающая уход за ребенком и организацию быта, комплекты детских вещей),

2) в связи с трудной жизненной ситуацией;

б) ежегодная материальная помощь работникам с детьми:

1) ежегодная денежная выплата на каждого ребенка,

2) ежегодная денежная выплата работнику в зависимости от его семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника СВО/ветерана боевых действий, юбилей семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида и т.п.);

в) ежемесячная материальная помощь работникам с детьми:

1) ежемесячная денежная выплата на каждого ребенка,

2) ежемесячная денежная выплата работнику в зависимости от его семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника

СВО/ветерана боевых действий, юбиляр семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида и т.п.);

г) дополнительное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) дополнительные выплаты при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

е) организация возможности получения дополнительного дохода для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, посредством выполнения заданий (например, с использованием специальной платформы с "открытыми" задачами);

ж) реализация программ (специализированных курсов) по повышению квалификации, обучению или переобучению работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также многодетных работников, направленных на смену профессиональной траектории (перевод в другое подразделение);

и) материальная помощь (доплата до среднего заработка) работнику на период временной нетрудоспособности, связанной с осуществлением ухода за больным ребенком;

к) материальная помощь многодетному работнику в целях приобретения автомобиля;

л) материальная помощь работнику, воспитывающему ребенка школьного возраста, перед началом учебного года;

м) материальная помощь к отпуску работнику с детьми при совместном отдыхе;

н) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за присмотр и уход за детьми работников в дошкольных государственных, муниципальных или частных образовательных организациях, включая услуги кратковременного присмотра за ребенком;

п) полная или частичная оплата (возмещение затрат, предоставление образовательного займа) за обучение детей работников в образовательных организациях, в том числе заключение договоров о целевом обучении;

р) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за дополнительное образование детей работников;

с) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за горячее питание детей работников в образовательных организациях;

т) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за подготовку детей работников к вступительным/выпускным экзаменам в образовательных организациях;

у) поощрение детей работников за высокую успеваемость, научные и спортивные достижения, победу в различных олимпиадах и конкурсах и т.п. К нему могут быть отнесены вручение подарочных сертификатов и ценных подарков, денежные выплаты, иные меры;

ф) корпоративный социально-демографический патронаж работников с детьми;

х) организация работы корпоративного детского сада (яслей, детской комнаты, комнаты матери и ребенка) на территории (в офисе) компании;

ц) содействие временной занятости несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

### **3. Мерами по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями выступают:**

а) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работнику:

1) при государственной регистрации заключения брака,

2) при рождении ребенка,

3) приуроченного к значимым событиям в жизни работника и его семьи (юбилей свадьбы, День рождения ребенка (детей), День знаний, последний школьный звонок и выпускной вечер, вступительные или выпускные

экзамены ребенка, уход сына в армию (на военную службу по призыву) и т.п.),

4) для многодетных работников.

При этом длительность отпуска может пропорционально увеличиваться в зависимости от количества детей у работника;

б) предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в любое удобное время;

в) установление для беременных работниц, многодетных работников и работников, воспитывающих малолетних детей, индивидуального графика работы:

1) сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы,

2) гибкий график работы,

3) дистанционный формат работы,

4) гибридный график работы.

#### **4. Мерами жилищной поддержки работников с детьми выступают:**

а) материальная помощь на улучшение жилищных условий (приобретение, строительство, ремонт, реконструкция жилого помещения):

1) единовременная целевая денежная выплата на приобретение (строительство) жилого помещения,

2) целевые займы (в том числе беспроцентные) на приобретение (строительство) жилого помещения,

3) корпоративная ипотечная программа (полное или частичное финансирование расходов: на первоначальный ипотечный взнос, на погашение ипотечного кредита, на уплату процентов по договору ипотеки),

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

б) полная или частичная компенсация стоимости найма жилья;

в) предоставление жилья из корпоративного жилищного фонда;

г) единовременная материальная помощь на обустройство при переезде.

**5. Мерами по сохранению здоровья работников и членов их семей выступают:**

а) создание и содержание медицинских организаций, обслуживающих работников и членов их семей;

б) создание и оборудование в организации помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т.п.), санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором современных медицинских препаратов;

в) предоставление возможности получения психологической поддержки [наличие штатного психолога или полная (частичная) компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста;

г) программа ДМС для работников и членов их семей;

д) корпоративная программа страхования работников и членов их семей;

е) содействие в прохождении регулярной диспансеризации работников и членов их семей;

ж) полная или частичная оплата (возмещение затрат) дорогостоящего лечения [медицинских услуг, которые не входят в программу ДМС, и (или) медицинских препаратов] работников и членов их семей;

и) прохождение работниками дополнительных медицинских обследований за счет работодателя (например, расширенная компьютерная диагностика, консультации узких медицинских специалистов);

к) программа для работников по лечению бесплодия;

л) создание условий для психологической разгрузки на предприятии;

м) материальная помощь (доплата до среднего заработка) работнику на период его временной нетрудоспособности;

н) проведение утренних корпоративных зарядок, производственных гимнастик;

п) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;

р) полная или частичная оплата (возмещение затрат) занятий по лечебной физической культуре работников и членов их семей;

с) организация горячего здорового питания работников;

т) проведения ежегодных плановых вакцинаций работников (например, против гриппа);

у) реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

ф) улучшение условий труда на рабочих местах женщин фертильного возраста;

х) поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни;

ц) информирование (в том числе посредством размещения социальной рекламы) работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, ведения здорового образа жизни.

**6. Мерами по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей выступают:**

а) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости пребывания в организациях отдыха и оздоровления, в том числе детских лагерях, работников и членов их семей, включая транспортные расходы;

б) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости проезда работников и членов их семей в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно;

в) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за посещения работниками, членами их семей спортивных объектов (включая

корпоративные учреждения физической культуры и спорта), проката спортивного инвентаря;

г) полная или частичная оплата (возмещение затрат) групповых и (или) индивидуальных тренировок работников по различным видам спорта;

д) проведение корпоративных спортивных мероприятий, турниров, включая организацию и проведение тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне";

е) поощрение работников, выполнивших нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне", участвующих в спортивных соревнованиях и т.п.

#### **7. Мерами поддержки работников при выходе на пенсию выступают:**

а) корпоративная программа пенсионного обеспечения:

1) формирование накопительной части пенсии за счет добровольных взносов работодателя,

2) софинансирование добровольных взносов работников в рамках программы долгосрочных сбережений,

3) осуществление денежных выплат (единовременных, ежегодных, ежемесячных) работникам, прекратившим свою трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста (выходом на пенсию);

б) материальная помощь (единовременная, ежегодная, ежемесячная) работникам, прекратившим свою трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста (выходом на пенсию):

1) оказавшимся в трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, ремонт, покупка техники и т.п.),

2) приуроченная к праздничным датам, профессиональным праздникам;

в) программа ДМС для работников, прекративших свою занятость в связи с достижением пенсионного возраста;

г) полная или частичная оплата (возмещение затрат) медицинских услуг, которые не входят в программу ДМС (стоматология, лазерная коррекция зрения, санаторно-курортное лечение, реабилитационно-оздоровительные мероприятия и т.п.).

#### **8. Мерами по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей выступают:**

а) поздравление и чествование (во взаимодействии с коллективом, посредством размещения поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации) работников со значимыми семейными событиями (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), в том числе с возможным премированием работников или вручением ценных подарков (подарочных сертификатов);

б) материальная помощь работнику на организацию и проведение свадьбы;

в) материальная помощь работникам, приуроченная к праздничным дням, посвященным семье и семейным ценностям (День семьи, любви и верности; День матери; День отца; Новый год; День защиты детей и т.п.). К ней также может быть отнесено вручение подарочных сертификатов, ценных подарков;

г) организация (полная или частичная оплата, возмещение затрат) курсов молодых родителей и (или) по вопросам родительства для работников и членов их семей, создание и ведение профильных корпоративных чатов;

д) проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий и т.п.);

е) интерактивные экскурсии для детей на предприятия, в которых трудятся их родители;

ж) создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации, и размещение указанных сведений на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.п.;

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

к) личная встреча собственника компании с многодетными работниками и их семьями;

л) благодарственные письма родителям лучших работников;

м) ежегодная лотерея с ценными подарками для работников в зависимости от их семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника СВО/ветерана боевых действий, юбиляр семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида, и т.п.);

н) проведение конкурсов семейной тематики среди работников и (или) их детей (генеалогическое древо, семейные традиции и т.п.);

п) организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и членами их семей культурных мероприятий, досуговых учреждений.