

О внедрении «Корпоративного демографического стандарта» работодателями Ивановской области

Уважаемые коллеги!

Современная демографическая ситуация в Российской Федерации требует консолидации усилий государства, общества и бизнеса. Помимо мер государственной поддержки все большее значение приобретает проводимая бизнесом собственная социальная и демографическая политика.

10 июня 2025 года приказом Росстандарта утвержден «Корпоративный демографический стандарт». Это национальный стандарт Российской Федерации, предусматривающий реализацию комплекса мер, направленных на поддержку семей с детьми, совмещение профессиональных и семейных обязанностей, укрепление традиционных семейных ценностей, повышение мотивации к рождению детей.

Ему присвоен статус ГОСТа, но не потому, что он регулирует качество продукции, а потому что в современной правовой системе стандартизации он распространяется на лучшие практики управления и социальной ответственности. Документ носит добровольный характер и задает четкий ориентир для компаний, стремящихся к статусу «ответственный бизнес».

Его внедрение позволяет не только системно выстроить социальную политику, но и получить преимущества в управлении персоналом, включая повышение эффективности охраны труда.

«Корпоративный демографический стандарт» - выделяет четыре ключевых блока, которые могут внедряться как комплексно, так и выборочно, это:

Корпоративный социально-демографический пакет - меры поддержки работников и членов их семей.

Корпоративная программа лояльности - система поощрений для клиентов с детьми (бонусные программы для клиентов организации).

Благотворительные проекты - поддержка семей, не являющихся работниками компании.

Инвестиции в социальную сферу - создание и ремонт объектов образования, здравоохранения, спорта.

Практическое внедрение Корпоративного демографического стандарта в организации осуществляется следующими способами:

- включение в коллективный договор соответствующего раздела и утверждение Корпоративного демографического стандарта в форме приложения к коллективному договору;

- утверждение Корпоративного демографического стандарта локальным актом организации (решением общего собрания участников, решением учредителя, приказом или распоряжением организации (индивидуального предпринимателя).

На основании Корпоративного демографического стандарта, с учетом реализуемых в организациях региона мер поддержки работников областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утвержден Корпоративный социально-демографический пакет для работодателей Ивановской области (протокол заседания комиссии от 24.12.2025 № 4), включающий следующие направления поддержки:

- 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 по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей;
- меры по привлечению новых сотрудников и закреплению квалифицированных кадров.

Корпоративный демографический стандарт и Корпоративный пакет, а также примеры внедрения работодателями Корпоративного демографического стандарта размещены на официальном сайте комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Для комплексной оценки работодателей, направленной на определение их вклада в демографическую и семейную политику России, формируются 2 всероссийский рейтинга:

КПД-рейтинг – формируется ФНС России, публикуется на сайте <https://кпд-рейтинг.рф> – анализируются показатели «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке», «Среднее количество детей в возрасте до 6 лет на одного работника» и «Среднее количество детей на одного работника».

ЭКГ рейтинг (раздел – «Кадры») - (<https://экг-рейтинг.рф/>). Рассматриваются корпоративные меры поддержки семей сотрудников, рождаемости в компании, социальный пакет. Анализируется информация о сотрудниках компании, уровне оплаты труда, текучести кадров, об участии компании в благотворительных проектах.

Лидеры ЭКГ-рейтинга будут иметь возможность получить конкретные меры поддержки – от дополнительных баллов при участии в государственных и муниципальных закупках до различных льгот и преференций на региональном уровне.

Также вводятся меры экономической поддержки социально ответственного бизнеса, работодателей, реализующих корпоративные меры поддержки работников, и они будут расширяться. На федеральном уровне уже закреплено, что не подлежат обложению страховыми взносами суммы дополнительных выплат работникам до 1 млн рублей при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (статья 422 Налогового кодекса РФ).

Экономическая устойчивость и социальная ответственность бизнеса – это основа для создания успешной и устойчивой бизнес-среды, обеспечивающей народосбережение России – национальную цель № 1.

Внедрение «Корпоративного демографического стандарта» напрямую способствует повышению безопасности труда. Если классическая охрана труда фокусируется на защите работника от опасностей на рабочем месте, то демографический стандарт нацелен на защиту здоровья работника как человека, его репродуктивной функции, создавая фундамент для долголетия и устойчивости трудового коллектива.

Это взаимосвязанный процесс, где поддержка человека вне работы и забота о его общем здоровье напрямую снижают риски на работе.

Мы знаем, что значительная часть несчастных случаев происходит не из-за поломки станка, а из-за «человеческого фактора» — усталости, спешки, невнимательности или плохого самочувствия работника.

В Ивановской области по информации отдела Верхневолжской межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Ивановской области из 43 тяжелых и смертельных производственных несчастных случаев зарегистрировано 13 несчастных случаев, которые произошли в результате естественной смерти работника в связи с общим заболеванием. Это 30% от общего количества!

Демографический стандарт может воздействовать на первопричины таких несчастных случаев - предусматривать углубленные медосмотры и диспансеризацию, дополнительные программы по выявлению сердечно-сосудистых

и других хронических заболеваний. Это предотвращает внезапные потери сознания, инсульты и инфаркты на рабочем месте, которые часто заканчиваются трагически.

Социальные меры по борьбе со стрессом и усталостью, такие как компенсация санаторно-курортного лечения, организация мест отдыха, гибкий график, снижают накопленную усталость. Отдохнувший сотрудник более внимателен и реже ошибается. Исследования показывают, что комплексные корпоративные программы позволяют снизить общую заболеваемость и длительность нетрудоспособности на 20–45%.

Необходимо формировать культуру безопасности через социальную ответственность. Человек, который чувствует заботу о себе и своей семье, по-другому относится к рискам. На предприятиях, где безопасность становится общей ценностью, а не набором запретов, охрана труда из разряда «затратной функции» переходит в разряд экономически выгодных инвестиций. Потери бизнеса от нетрудоспособности, травматизма и снижения производительности могут достигать 28–35% фонда оплаты труда. Вложения в здоровье персонала напрямую сокращают эти потери.

Условия труда напрямую влияют на продолжительность жизни и трудоспособность. Улучшая условия труда, компания участвует в реализации государственной демографической политики, сохраняя квалифицированные кадры. Поэтому улучшение демографии и сохранение кадрового потенциала – это не только стратегическая задача для каждого предприятия, а государственная национальная задача, определяющая будущее нашей страны.

Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции ведется Мониторинг внедрения организациями корпоративных мер поддержки семей с детьми в рамках присоединения к корпоративному демографическому стандарту.

На еженедельной основе обеспечен сбор данных об организациях, внедривших Корпоративный демографический стандарт, с филиалов ОГКУ «Центр занятости населения Ивановской области» и органов местного самоуправления муниципальных образований Ивановской области, а также на ежемесячной основе – с отраслевых исполнительных органов государственной власти Ивановской области.

По результатам представленных данных по состоянию на 31.03.2026 Корпоративный демографический стандарт внедрен в 216 организациях области (*к 14.04 цифры изменятся*).

В целях привлечения внимания общественности и работодателей к решению социальных вопросов и выявления лучших социальных проектов предприятий Ивановской области, направленных на поощрение работников с семейными обязанностями и детьми, с 2024 года в регионе проводится конкурс «Лучший корпоративный механизм поощрения работников с семейными обязанностями и детьми», в котором ежегодно принимают участие более 50 предприятий региона. Конкурс проводится по 5 номинациям. В этом году дополнена 6-я номинация – «СВОи люди» - в части поддержки работодателями участников СВО. Итоги Конкурса с награждением победителей подводятся в рамках мероприятий Всероссийской ярмарки трудоустройства «Работа России. Время возможностей». Приглашаем работодателей к участию в конкурсе. Прием заявок уже стартовал и продлится до 15 апреля.

Рекомендации работодателям:

1. Обеспечить разработку и внедрение в организациях корпоративных программ соответствии с Корпоративным демографическим стандартом ГОСТ Р 72119—2025.
2. Предусмотреть включение в коллективные договоры и соглашения мер поддержки работников с детьми и мер по охране здоровья работников, в том числе из числа предусмотренных Корпоративным демографическим стандартом.
3. Принять участие в региональном конкурсе «Лучший корпоративный механизм поощрения работников с семейными обязанностями и детьми»

Сторонам социального партнерства:

1. Продолжить проведение информационной кампании в части популяризации внедрения работодателями Ивановской области Корпоративного демографического стандарта, включающего дополнительные меры поддержки работников с детьми и меры по охране здоровья работников.
2. Оказать поддержку в проведении в 2026 году регионального конкурса «Лучший корпоративный механизм поощрения работников с семейными обязанностями и детьми» и содействие в привлечении предприятий и организаций региона к участию в нем.