

**Рекомендации областной трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
«Корпоративный социально-демографический пакет
для работодателей Ивановской области»**

Корпоративные меры поддержки, предоставляемые работодателем своим работникам и членам их семей, в рамках корпоративного социально-демографического пакета подразделяются 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 по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей
- меры по привлечению новых сотрудников и закреплению квалифицированных кадров.

1. Меры поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников:

- а) дополнительный оплачиваемый отпуск беременным работницам (освобождение от работы с сохранением средней зарплаты на период до отпуска по беременности и родам – например, с 20–й недели беременности)
- б) корпоративная доплата к пособию по беременности и родам;
- в) материальная помощь (разовая, ежемесячная) беременным работницам;
- г) содействие и дополнительное материальное поощрение для беременных работниц при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации.

2. Меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка:

- а) единовременная материальная помощь работникам с детьми:
 - при рождении (усыновлении) ребенка (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 и т.д.),
 - в связи с трудной жизненной ситуацией;
- б) ежегодная (ежемесячная, ежеквартальная) материальная помощь (корпоративная выплата) работникам с детьми:
 - денежная выплата на каждого ребенка;

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

- денежные выплаты (ежегодные, ежеквартальные, ежемесячные) работникам из числа многодетных родителей.

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

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

д) материальная помощь работнику, воспитывающему ребенка школьного возраста, перед началом учебного года (выдача сертификатов на приобретение товаров для школы);

е) 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;

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

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

3. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями:

а) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работнику:

- при государственной регистрации заключения брака,

- при рождении ребенка,

- 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.),

- для многодетных работников (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:

- сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы,

- гибкий график работы,

- дистанционный формат работы,

- гибридный график работы.

4. Меры жилищной поддержки работников с детьми:

а) материальная помощь на улучшение жилищных условий (приобретение, строительство, ремонт, реконструкция жилого помещения) (единовременная целевая денежная выплата; целевые займы, том числе беспроцентные);

- б) полная или частичная компенсация стоимости найма жилья;
- в) предоставление жилья из корпоративного жилищного фонда;
- г) единовременная материальная помощь на обустройство при переезде.

5. Меры по сохранению здоровья работников и членов их семей:

- а) программа ДМС для работников и членов их семей;
- б) полная или частичная оплата (возмещение затрат) дорогостоящего лечения, стоматологических и других медицинских услуг (медицинских услуг, которые не входят в программу ДМС, и (или) медицинских препаратов) работников и членов их семей, предоставление сертификатов в медицинские организации;
- в) содействие в прохождении регулярной диспансеризации работников и членов их семей;
- г) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;
- д) корпоративная программа страхования работников и членов их семей;
- е) полная или частичная оплата (возмещение затрат) занятий по лечебной физической культуре работников и членов их семей;
- ж) 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;
- з) проведение утренних корпоративных зарядок, производственных гимнастик;
- и) организация горячего здорового питания работников;
- к) проведения ежегодных плановых вакцинаций работников (например, против гриппа);
- л) поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни (дополнительные выплаты).

6. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей:

- а) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости пребывания в организациях отдыха и оздоровления работников (в т.ч. курортные отели, санатории, дома отдыха и т.д.) и членов их семей, в том числе детей работников в детских оздоровительных лагерях;
- 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), абонементов в спортивные организации (фитнес-клубы, бассейны, тренажерные залы и т.д.);
- 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 др.

7. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей:

а) поздравление и чествование (во взаимодействии с коллективом, посредством размещения поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации) работников со значимыми семейными событиями (юбилеи 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 (вручение подарочных сертификатов, ценных подарков) 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.);

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, официальном сайте, в социальных сетях, корпоративных чатах, и т. п.;

и) 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.

8. Меры по привлечению новых сотрудников и закреплению квалифицированных кадров:

а) единовременные выплаты при трудоустройстве молодым сотрудникам;

б) материальное вознаграждение работникам, по рекомендации которых на предприятия трудостраиваются новые сотрудники;

в) программы привилегий по выбору сотрудника в рамках индивидуального лимита (страхование, спортивные, медицинские услуги, компенсация затрат на проезд до места работы или питание и т.д.);

г) система скидок на приобретение производимых организацией товаров или товаров компаний-партнеров;

д) дополнительные оплачиваемые отпуска при достижении определенного стажа работы на предприятии;

е) осуществление денежных выплат работнику в связи с выходом на пенсию, а

также материальная помощь (единовременная, ежемесячная, ежеквартальная) работникам, прекративших трудовую деятельность, при наличии определенного стажа работы на предприятии;

ж) поощрение трудовых династий и наставничества на предприятии (дополнительные выплаты, дополнительные оплачиваемые отпуска, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) и т.д.).