

УТВЕРЖДЕН
Решением Нижегородской региональной
трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
(протокол от 26 июня 2026 г. № 3)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

I. Общие положения

1. В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» с целью обеспечения наиболее благоприятных экономических и социальных условий для выполнения работниками организаций, трудящихся на территории Нижегородской области, родительских функций Нижегородская региональная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений утверждает настоящий Региональный корпоративный демографический стандарт.

2. Региональный корпоративный демографический стандарт (далее - Стандарт) – это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления организацией, направленных на создание комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций, и рекомендуемый к реализации в рамках хозяйствующего субъекта. Стандарт разработан в соответствии с национальным стандартом ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» в целях содействия улучшению демографической ситуации в Нижегородской области в рамках достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», обозначенной в Указе 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».

3. Корпоративная программа о предоставляемых мерах поддержки работников организации признается соответствующей настоящему стандарту в случае, если в ней закреплена и реализуется мера поддержки, закреплённая в подпункте 1.2 пункта 1 Раздела III. При условии наличия возможности реализации дополнительных мер поддержки, как перечисленных в положениях Раздела II и III, так и не закреплённых в стандарте, либо возможности увеличения объема поддержки по сравнению с предусмотренным в настоящем стандарте, организация вправе включить дополнительные меры в корпоративную программу о предоставляемых мерах поддержки работников организации, а также увеличить объем предоставляемой поддержки по своему усмотрению.

4. Меры из настоящего Стандарта рекомендованы к применению всеми работодателями Нижегородской области с учетом собственных финансовых возможностей, масштаба и сферы деятельности.

II. Рекомендуемые базовые меры регионального корпоративного демографического стандарта

1. Меры по сохранению здоровья работников

Реализация корпоративных(ой) программ(ы) сохранения здоровья работников, включающих(ей):

1.1. Содействие проведению ежегодной диспансеризации работников с освобождением от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники старше 50 лет освобождаются от работы на 2 рабочих дня 2 раза в год на тех же условиях.

1.2. Создание условий для прохождения работниками ежегодной плановой вакцинации от сезонных заболеваний по месту выполнения трудовых функций, либо по месту жительства с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.3. Обеспечение работников организации помещениями для оказания медицинской помощи, в том числе самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.), приема лекарственных препаратов и иных манипуляций медицинского характера и/или комнатами матери и ребенка в соответствии с нормами СП 118.13330.2018 и СП 59.13330.2020.

1.4. Организацию медицинского осмотра работников на месте выполнения ими трудовых функций в рамках программы обязательного медицинского страхования либо за счет средств работника.

1.5. Организацию рабочего места работников в соответствии с их индивидуальными особенностями состояния здоровья на основании медицинских назначений и требований (опора для ног, поддержка поясницы, расстояние до монитора и т.д.).

1.6. Повышение уровня знаний, информированности, практических навыков работников по ведению здорового образа жизни, профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья, в том числе репродуктивного здоровья работников (размещение информации в рабочих чатах, на информационных стендах, билбордах, проведение ежегодного Дня здоровья и т.д.).

1.7. Организация горячего питания работникам.

2. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом работников и членов их семей

Реализация корпоративных(ой) программ(ы) развития физической культуры и спорта, включающих(ей):

2.1. Организацию корпоративных спортивных мероприятий и турниров для работников и членов их семей, в том числе семейной тематики.

2.2. Организацию мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

2.3. Поощрение работников, выполнивших нормативы ГТО (золото, серебро, бронза), имеющих спортивные разряды, участников спортивных мероприятий, турниров, ведущих здоровый образ жизни (не курят, ездят на работу на велосипеде и т.д.).

2.4. Размещение информации по вопросам популяризации корпоративного спорта, о спортивных достижениях работников и членов их семей на информационных стендах, медиаэкранах, в корпоративных чатах и т.д.

2.5. Создание на территории организации велосипедных (самокатных) дорожек, парковочных мест для велосипедов и самокатов, площадок с тренажерами и (или) теннисными столами для физической активности работников во время перерывов в работе.

2.6. Предоставление дополнительных возможностей для физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы. Предоставление дополнительного времени в рабочем процессе для физической активности.

2.7. Предоставление корпоративной скидки на прокат спортивного инвентаря, либо предоставление необходимого инвентаря от организации (лыжи, коньки, велосипеды, sur-борды и т.д.).

3. Меры по организации режима труда и отдыха работников и членов их семей, созданию просемейной инфраструктуры

Реализация корпоративных(ой) программ(ы) организации режима труда и отдыха работников, создания просемейной инфраструктуры, включающих(ей):

3.1. Предоставление одиноким матерям/одиноким отцам, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида (вне зависимости от его возраста), многодетным работниками (до достижения младшим ребенком шестнадцатилетнего возраста), а также работникам, имеющим 2 детей в возрасте до 14 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

3.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска по следующим основаниям:

в связи с государственной регистрацией заключения брака;

в связи с рождением/днем рождения ребенка;

в связи с юбилеем свадьбы;

в связи с Днем знаний (предоставляется работникам с детьми – учащимися образовательных организаций);

в связи с каникулами ребенка;

в связи с необходимостью посещения ребенком медицинских учреждений;

в связи с участием в мероприятиях последнего школьного звонка/выпускного вечера ребенка;

в связи с проходами ребенка на военную службу по призыву;

в связи с иными значимыми событиями для работодателя/работника и его семьи.

3.3. Предоставление одиноким матерям (одиноким отцам), работникам, воспитывающим ребенка-инвалида (вне зависимости от его возраста), наряду с многодетными работниками (до достижения младшим ребенком шестнадцатилетнего возраста), беременными работницами до выхода в отпуск по беременности и родам, а также работниками, чьи супруги беременны, возможности перехода на индивидуальный график работы, гибкий график работы, дистанционный или гибридный формат работы, при наличии возможности выполнения трудовых функций в таком формате.

3.4. Создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации и имеющих трудовые достижения, а также организацию сообществ молодых и многодетных семей/отцов/матерей.

3.5. Организацию и проведение корпоративных мероприятий по продвижению ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей (туристических слетов, экскурсионных поездок для работников и членов их семей, проведение семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий, новогодних елок и т.д.).

3.6. Предоставление подарков работникам, детям и/или родителям работников в связи с государственными праздниками и иными значимыми событиями для работодателя/работника и его семьи.

3.7. Предоставление дородового отпуска до момента выхода работницы в отпуск по беременности и родам за счет средств работодателя, еженедельные дополнительные оплачиваемые выходные дни и (или) сокращение количества рабочих часов для беременных работниц с сохранением заработной платы.

3.8. Реализацию программ по повышению квалификации, обучению или переобучению, направленных на смену профессиональной траектории работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, беременности и родам и иным основаниям.

3.9. Создание детской комнаты в организации для обеспечения присмотра за детьми работников, в том числе в период каникул.

3.10. Нематериальная помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации (юридическая, психологическая, консультационная помощь при наличии соответствующих служб).

3.11. Поздравление и чествование работников в связи со значимыми семейными событиями (вступление в брак, юбилей свадьбы, рождение ребенка).

III. Рекомендуемые дополнительные меры регионального корпоративного демографического стандарта

1. Меры финансовой поддержки работников

Реализация корпоративных(ой) программ(ы) финансовой поддержки работников, включающих(ей):

1.1. Единовременные выплаты (материальную помощь) работнику в размере не менее $\frac{1}{2}$ минимального размера оплаты труда по одному или нескольким основаниям:

в связи с уходом/выходом из отпуска по беременности и родам;

в связи с уходом/выходом из отпуска по уходу за ребенком;

в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации;

в связи с организацией и проведением свадьбы;

в связи с выходом на пенсию.

1.2. Единовременную выплату (материальную помощь) работнику в связи с рождением (усыновлением) каждого ребенка.

1.3. Единовременную выплату (материальную помощь) работнику в связи с рождением (усыновлением) каждого ребенка в размере:

от 100 до 249 тысяч рублей;

от 250 до 499 тысяч рублей;

от 500 тысяч рублей.

1.4. Единовременную выплату (материальную помощь) работнику в связи с рождением (усыновлением) третьего и последующих детей в размере:

от 100 до 249 тысяч рублей;

от 250 до 499 тысяч рублей;

от 500 тысяч рублей.

1.5. Выплаты материальной помощи в размере не менее $\frac{1}{2}$ минимального размера оплаты труда суммарно в год на каждого многодетного работника, работника, находящегося в отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, одинокого родителя, работника, воспитывающего ребенка-инвалида, в связи с началом учебного года ребенка работника и (или) по иным основаниям.

1.6. Страхование жизни/здоровья работников и (или) членов их семей, жилища и (или) иного имущества.

2. Меры жилищной поддержки работников

Реализация корпоративных(ой) программ(ы) жилищной поддержки работников, включающих(ей):

2.1. Полную/частичную компенсацию расходов работников на первоначальный ипотечный взнос, затрат на выплату ипотечных взносов, либо предоставление возможности приобретения жилья на льготных условиях.

2.2. Полную/частичную компенсацию затрат работников на найм (аренду) жилья, оплату ЖКХ, предоставление квартиры из корпоративного жилищного фонда либо общежития.

2.3. Полную/частичную компенсацию затрат на переезд и обустройство жилья, поиск жилья под аренду через агентство, либо организацию поиска жилья под аренду для работника.

3. Дополнительные меры по сохранению здоровья работников и членов их семей

3.1. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников предоставления бесплатных/льготных дистанционных медицинских услуг (телемедицина).

3.2. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников организации бесплатных/льготных мероприятий по поддержанию здоровья беременных работниц и беременных супругов работников, курсов подготовки к родам и материнству.

3.3. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников предоставления бесплатного/льготного добровольного медицинского страхования.

3.4. Компенсация затрат на приобретение услуг, либо включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников (в том числе в рамках добровольного медицинского страхования):

бесплатных/льготных услуг по лечению супруга работника;

бесплатных/льготных услуг по лечению детей работника;

бесплатных/льготных услуг по лечению бесплодия;

бесплатных/льготных услуг по ведению беременности и родов;

бесплатных/льготных стоматологических услуг;

бесплатных/льготных услуг по коррекции зрения;

бесплатных/льготных услуг психолога/психотерапевта;

бесплатного медицинского осмотра на месте выполнения работниками трудовых функций в рабочее время.

3.5. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников полной/частичной оплаты санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников и (или) членов их семей, компенсации затрат на покупку путевок, либо предоставления бесплатно или по льготным ценам таких путевок, оплаты проезда к месту отпуска и (или) обратно.

3.6. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников полной/частичной оплаты (не менее 50%) патронажа беременных работниц, беременных супругов работников и (или) родильной палаты для них.

3.7. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников предоставления корпоративной скидки либо полной/частичной (не менее 25%) компенсации затрат на приобретение абонементов в спортивные комплексы и клубы, участие работников и членов их семей в спартакиадах, сборах, соревнованиях, турнирах, забегах, эстафетах и иных массовых спортивных мероприятиях, проводимых на территориальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях.

3.8. Включение в корпоративные(ую) программы(у) сохранения здоровья работников организации корпоративного транспорта или компенсации транспортных расходов от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин.