



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
РАСПОРЯЖЕНИЕ
ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
АЙТЫШКЫН

от 03.06.2026 № 252-р

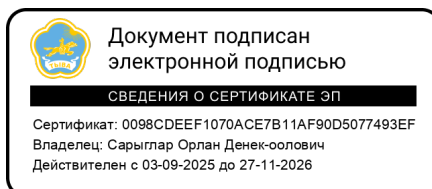
г. КЫЗЫЛ

**Об утверждении методических рекомендаций
по внедрению корпоративного демографического
стандарта в организациях Республики Тыва**

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»:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по внедрению корпоративного демографического стандарта в организациях Республики Тыва.
2. Органам исполнительной власти Республики Тыва, органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Тыва (по согласованию) руководствоваться данными методическими рекомендациями при реализации корпоративной социальной политики.
3. Разместить настоящее распоряжение на официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Заместитель Председателя
Правительства Республики Тыва



О. Сарыглар

Утверждены
распоряжением Правительства
Республики Тыва
от 03.06.2026 № 252-р

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по внедрению корпоративного демографического
стандарта в организациях Республики Тыва

I. Общие положения

1. В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством рекомендуется формировать корпоративный демографический стандарт, направленный на поддержку работодателями работников с семейными обязанностями, ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов. При реализации корпоративной демографической политики организации получают определенные преимущества, к ним относятся создание положительной репутации компании, а также повышение ее привлекательности для соискателей вакансий, возможность найма и удержания высококвалифицированных работников, снижение текучести кадров.

Настоящие рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями молодых специалистов, работников с семейными обязанностями и участников специальной военной операции и членов их семей (далее – Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке молодых специалистов, работников с семейными обязанностями и участников специальной военной операции и членов их семей на основе социального партнерства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

2. Меры поддержки молодых специалистов, работников с семейными обязанностями и участников специальной военной операции и членов их семей могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер. Меры поддержки устанавливаются в локальном документе либо в коллективном договоре организации.

3. При разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики в интересах работников с семейными обязанностями следует учитывать их потребности и формировать комплекс мероприятий в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формиро-

вание мотивации к родительству и многодетности, поддержку работающих родителей, семей с детьми.

4. Применение Рекомендаций работодателями и профсоюзами при реализации социальной политики позволит придать реализуемым в Республике Тыва мерам корпоративной демографической поддержки работников и членов их семей последовательность, комплексность, системность, что повысит как эффективность государственной демографической политики в целом, так и социальные и экономические эффекты реализации отдельных корпоративных программ.

II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке молодых специалистов, работников с семейными обязанностями и участников специальной военной операции и членов их семей

5. Целью разработки и реализации корпоративного демографического стандарта является осуществление работодателями содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к созданию семьи, родительству, многодетности, укреплению семейных ценностей.

6. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлена на решение следующих задач:

поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;

создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;

создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;

предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к установленным законодательством;

укрепление в трудовом коллективе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

7. Разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной политики следует осуществлять в соответствии с принципами:

соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых организациями в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

опоры на социальное партнерство работодателей, представителей трудовых коллективов и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);

учета потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;

прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;

системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;

контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративного демографического стандарта организациями Республики Тыва

8. Разработку мероприятий корпоративного демографического стандарта в части поддержки молодых специалистов, работников с семейными обязанностями и участников специальной военной операции и членов их семей рекомендуется осуществлять с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа профсоюзной организации (при наличии). Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

9. Рекомендуется проводить анализ мероприятий, которые реализуются в организации, с точки зрения их результативности и достаточности, востребованности со стороны работников. По результатам анализа рекомендуется определить направления совершенствования мероприятий.

10. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

11. Для организаций, в которых интересы работников защищает профсоюз, потребуется оформление коллективного договора с пакетом соответствующих документов. К таким документам могут относиться:

положение по программе повышения рождаемости, поддержке материнства и детства, где фиксируются все реализуемые меры корпоративной демографической политики;

положение, которое определяет права и обязанности работников подразделения, которое занимается осуществлением корпоративной демографической политики, а трудовой договор или приложения к нему определяют конкретный функционал работника, отвечающего за ее реализацию.

Для организаций, в которой нет профсоюзной организации, при заключении коллективного договора интересы работников защищает представитель рабочего коллектива или представительный орган, избранный общим собранием работников.

В организациях малого и среднего бизнеса коллективный договор не всегда применим, все элементы корпоративной демографической политики при желании можно зафиксировать в решениях, утверждаемых собственниками.

Индивидуальные предприниматели, у которых есть штат работников, могут выборочно использовать в своей работе с коллективом важные идеи, решения из сферы корпоративной демографической политики.

12. Корпоративный демографический стандарт может включать механизмы реализации по пяти направлениям:

12.1) с целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка/супруга на/с военной службы, смерть близкого родственника и др.);

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;

компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;

компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.);

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;

оплата специализированных курсов (программ) повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

создание в организации комнат матери и ребенка;

создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад);

12.2) с целью содействия работодателям в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, обязанностями материнства, отцовства и детства»:

выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации 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;

регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);

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

оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;

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;

оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребенка;

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;

предоставление жилищной ссуды многодетным семьям;

12.3) с целью содействия в формировании 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 финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

предоставление оплачиваемых (неоплачиваемых) рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

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);

обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;

предоставление скидок 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;

компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;

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);

12.4) с целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

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, посвященные семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

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;

организация временного трудоустройства детей работников предприятия в свободное от учебы время и на период прохождения производственной практики;

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 и др.;

12.5) с целью содействия работодателю в создании условий для привлечения молодых специалистов рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Привлечение молодых сотрудников и закрепление квалифицированных кадров»:

единовременные выплаты при трудоустройстве молодым сотрудникам;

материальное вознаграждение работникам, по рекомендации которых на предприятия трудоустраиваются новые сотрудники;

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.);

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

дополнительные оплачиваемые отпуска при достижении определенного стажа работы на предприятии;

предоставление беспроцентного займа на приобретение жилья, мебели и товаров первой необходимости;

выплата материальной помощи работникам, уволенным в связи с призывом на военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации и возвратившимся в организацию;

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.).

13. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется обеспечить полное информирование работников организаций, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и др.), о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

14. Реализация Рекомендаций может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.).

В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;

возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях; сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;

регулярный анализ обратной связи, получаемый от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

15. В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парковых и зеленых зон и др.);

повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни.

Рекомендуется дополнять, по возможности, меры внутренней корпоративной социальной политики мероприятиями, реализуемыми на территориях деятельности организаций в рамках реализации проектов внешнего социального инвестирования.

16. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесет значимый вклад в достижение национальных целей развития страны в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно данные мероприятия будут способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.
