

Утверждены Республиканской
трехсторонней комиссией по регулированию
социально-трудовых отношений,
протокол № 5 от 01 октября 2026 г.

**Рекомендации для работодателей Республики Коми по разработке и внедрению
корпоративного демографического стандарта в организации**

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. Реализуя корпоративную демографическую политику организации получают определенные преимущества, а именно: создание положительной репутации компании, повышение ее привлекательности для соискателей вакансий и инвесторов, возможность найма и удержания высококвалифицированных работников, а также снижение текучести кадров.

Настоящие рекомендации для работодателей Республики Коми по разработке и внедрению корпоративного демографического стандарта в организации (далее – Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке молодых специалистов и работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства и включают в себя комплекс мероприятий корпоративной социальной политики.

2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями могут быть реализованы в любом сочетании организациями Республики Коми всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и финансовых возможностей. Меры поддержки устанавливаются в локальном документе 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, формирование мотивации к родительству и многодетности, поддержку работающих родителей, а также семей с детьми.

4. Применение Рекомендаций работодателями и профсоюзами при реализации социальной политики позволит придать реализуемым в Республике Коми мерам

корпоративной демографической поддержки работников и членов их семей последовательность, комплексность, системность, что повысит эффективность государственной демографической политики в целом.

II. Цели и задачи разработки корпоративного демографического стандарта в организации

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 и 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 и спорта);
- 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 Коми

8. Разработку мероприятий корпоративного демографического стандарта в части поддержки работников с семейными обязанностями и работников, планирующих рождение ребенка 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 финансовых возможностей рекомендуется разработать комплекс мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

11. Корпоративный демографический стандарт может включать механизмы реализации по 6 направлениям:

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

- корпоративный социально-демографический патронаж беременных работниц и (или) беременных жен работников;
- дополнительный оплачиваемый отпуск беременным работницам (освобождение от работы с сохранением средней заработной платы 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).

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

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, юбилей 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) проведение профориентационных мероприятий для детей сотрудников;

х) корпоративный социально-демографический патронаж работников с детьми;

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

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

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

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.

11.4. Меры жилищной поддержки работников с детьми:

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.

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

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.

11.6. Меры по организации отдыха и оздоровлению работников и членов их семей:

- 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.

11.7. Меры 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, юбилей 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.);

о) чествование трудовых династий;

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

р) использование образа многодетной семьи в коммерческой рекламе предприятия.

12. В рамках реализации корпоративного социально-демографического патронажа работникам может быть предоставлена возможность выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной программы, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях, сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной программы.

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.

1.5. 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, а также повышению конкурентоспособности организации.

1.6. Работодатели Республики Коми с учетом собственных финансовых возможностей, масштаба и сферы деятельности могут включить в свою корпоративную программу дополнительные меры поддержки демографии:

- корпоративные программы лояльности (например, скидки, бонусы, купоны на товары, работы, услуги для клиентов с детьми);
- благотворительные проекты (например, оказание помощи многодетным семьям, семьям участников СВО/ветеранов боевых действий, члены которых не являются работниками данного работодателя, и т.п.);
- инвестиции в социальную сферу (например, ремонт объектов социальной сферы, приобретение товаров, работ, услуг для нормального функционирования объектов социальной сферы и т.п.).

Работодателям, реализующим корпоративные демографические программы, рекомендуется на регулярной основе (не реже одного раза в год) проводить анализ такой программы на предмет ее эффективности и достаточности. Анализ эффективности и достаточности реализуемой корпоративной программы может производиться как собственными силами работодателя, так и с привлечением сторонних организаций. По результатам анализа работодатель принимает решение о необходимости совершенствования содержания корпоративной программы.

Примерный макет корпоративного демографического стандарта

I. Общие положения

1.1 Настоящий Корпоративный демографический стандарт [наименование организации] (далее — Корпоративный демографический стандарт) определяет цели, задачи, содержание и критерии эффективности комплекса мер в сфере демографической политики [наименование организации] (далее — Организация).

1.2. Настоящий Корпоративный демографический стандарт разработан в соответствии со следующими нормативными актами:

- ГОСТ Р 72119-2025. Национальный стандарт Российской Федерации. Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга);

- ГОСТ Р 71198-2026. Национальный стандарт Российской Федерации. Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса;

- Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников семейными обязанностями (утверждены протоколом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024 № 9пр);

- «Золотой стандарт корпоративной поддержки демографии», утвержденный на заседании Совета при Президенте Российской Федерации по реализации государственной демографической и семейной политики (утвержден на заседании Совета при президенте РФ по реализации государственной демографической и семейной политики 29.05.2026).

1.3. Для целей настоящего Корпоративного демографического стандарта используются следующие понятия:

- 1)...
- 2)...
- 3)...

1.4. Целью настоящего Корпоративного демографического стандарта является создание в [наименование организации] условий для роста численности населения и рождаемости без прерывания личного карьерного развития, а также повышение качества жизни сотрудников.

1.5. Задачи настоящего Корпоративного демографического стандарта [наименование организации]:

- 1) поддержка в создании семьи и родительство;
- 2) создание условий для совмещения обязанностей;
- 3) забота о здоровье;
- 4) дополнительная социальная поддержка;
- 5) укрепление семейных ценностей в коллективе;
- 6) учёт потребностей работников;
- 7) регулярный анализ и развитие.

1.6. Корпоративная демографическая политика в [наименование организации] основывается на следующих принципах:

- 1) Комплексность: комплексность подхода к достижению цели и задач настоящего корпоративного демографического стандарта.
- 2) Баланс: обеспечение поддержки создания семьи и рождения детей без прерывания личного карьерного роста. Принцип подразумевает гармонизацию личных карьерных и семейных интересов, поиск взаимовыгодных механизмов достижения поставленных целей с учетом интересов и ожиданий всех заинтересованных сторон.
- 3) Измеримость: оценка результативности внедренной корпоративной демографической политики, своевременное внесение необходимых изменений. Принцип предусматривает необходимость внедрения не только системы мер, но и системы оценки их эффективности.

1.7. Система корпоративной демографической политики [наименование организации] включает в себя следующие направления:

- 1) Меры поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников;
- 2) Меры поддержки в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка;
- 3) Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями;
- 4) Меры жилищной поддержки работников с детьми;
- 5) Меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- 6) Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей;
- 7) Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

1.8. Разработка и реализация корпоративной программы направлена на решение таких задач, как:

- поддержка работников в создании семьи, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников возможностей для комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- предоставление социальной поддержки семьям в дополнение к установленным законодательством;
- укрепление в трудовом коллективе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

Меры поддержки работников с семейными обязанностями
в [наименование организации]

Таблица (образец)

	Категория получателей и объем льгот	Локальный нормативный акт, на основании которого предоставляется мера поддержки	Порядок предоставления меры поддержки
1	Корпоративный семейный капитал в размере 1 млн руб. при рождении третьих и последующих детей		
	<p>Предоставляется работнику организации</p> <p>Размер выплат: — рублей каждому супругу, работающему в организации, либо — рублей единственному родителю.</p> <p>Условия для получения: 1) —; 2) —.</p>	<p>1) —; 2) —.</p>	<p>Обращение в — с предоставлением документов: 1) —; 2) —.</p>
2	Оплата не менее 50% стоимости полиса ДМС для детей многодетных работников		

	Предоставляется работнику организации	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов: 1) ____; 2) ____.
	Размер выплат: ____ рублей каждому супругу, работающему в организации, либо ____ рублей единственному родителю.		
3	Дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью пять календарных дней при рождении ребенка, длительностью один календарный день — при зачислении ребенка в первый класс		
	Предоставляется работнику организации	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов: 1) ____; 2) ____.
	Условия для получения: 1) ____; 2) ____.		
4	Семейно ориентированный рабочий график для беременных работниц, а также для работников, воспитывающих детей дошкольного возраста (дистанционный формат работы, гибкий или гибридный график работы)		
	Предоставляется работнику организации	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов: 1) ____; 2) ____.
	Условия для получения: 1) ____; 2) ____.		
5	Компенсация не менее 50% затрат на летний отдых детей многодетных сотрудников		
	Предоставляется работнику организации	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов:

	Условия для получения: 1) ____; 2) ____.		1) ____; 2) ____.
6	Бесплатное психологическое консультирование		
	Предоставляется работнику организации	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов: 1) ____; 2) ____.
	Условия для получения: 1) ____; 2) ____.		
7	Бесплатное юридическое консультирование		
	Предоставляется всем работникам с семейными обязанностями	1) ____; 2) ____.	Обращение в ____ с предоставлением документов: 1) ____; 2) ____.
	Условия для получения: 1) ____; 2) ____.		

**Обращаем внимание, что утверждение в организации корпоративного демографического стандарта носит рекомендательный характер и не является обязательным для бизнеса. Однако создание локального акта организации, в котором упорядочен перечень мер поддержки для работников с семейными обязанностями позволяет компаниям повысить свою социальную ответственность, улучшить деловую репутацию и усилить внешние коммуникации.*