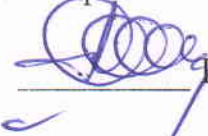


Одобен областной трехсторонней
комиссией по регулированию
социально-трудовых отношений
(протокол от 01.10.2026 № 3)

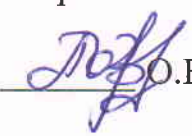
Координатор областной
трехсторонней комиссии по
регулированию социально-
трудовых отношений,
заместитель Губернатора
Брянской области

 И.В. Агафонова

Координатор стороны,
представляющей органы
исполнительной власти
Брянской области,
директор департамента
социальной политики и
занятости населения
Брянской области

 Е.А. Петров

Координатор стороны,
представляющей
объединение
профессиональных союзов,
председатель Союза
организаций профсоюзов
«Федерация профсоюзов
Брянской области»

 О.В. Полякова

Координатор стороны,
представляющей объединение
работодателей, генеральный
директор Брянской областной
Ассоциации промышленников
и предпринимателей –
Регионального объединения
работодателей

 В.И. Ивченков

**Региональный корпоративный демографический стандарт
Брянской области**

Брянск, 2026 год

Региональный корпоративный демографический стандарт Брянской области

1. Общие положения

1. Региональный корпоративный демографический стандарт Брянской области – это системный набор мер и механизмов, разработанных для формирования корпоративных программ социально-демографического пакета хозяйствующих субъектов Брянской области, с целью формирования экономически выгодных, социально благоприятных и психологически комфортных условий, позволяющих сотрудникам эффективно сочетать профессиональную деятельность с семейными обязанностями, а также иные меры и мероприятия. Настоящий стандарт разработан с учетом положений Национального стандарта «Корпоративный демографический стандарт» (ГОСТ Р 72119-2025), а также с учетом специфики, опыта и лучших практик реализации мер поддержки работников с семейными обязанностями работодателями Брянской области.

2. Региональный корпоративный демографический стандарт Брянской области способствует укреплению института семьи, сохранению семейных и корпоративных ценностей, а также помогает сохранять кадровый состав за счет повышения уровня удовлетворенности работников региона. Реализация Регионального корпоративного демографического стандарта Брянской области направлена на достижение устойчивого развития трудовых коллективов через создание сбалансированной системы поддержки сотрудников в различных сферах жизни и социально-экономическому развитию региона.

3. Региональные меры поддержки, предоставляемые работодателем своим работникам и членам их семей, в рамках социально-демографического пакета подразделяют на:

- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- поддержку беременных работниц и жен работников;
- поддержку при рождении (усыновлении) и воспитании детей;
- меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика;
- меры жилищной поддержки работников с детьми;
- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей;
- меры поддержки работников при выходе на пенсию;
- иные меры поддержки.

4. Положения Регионального корпоративного демографического стандарта Брянской области носят рекомендательный характер и 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 и с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер. Меры

поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях, приказах и иных документах корпоративной социальной политики.*

Рекомендуется применять прогрессивную шкалу предоставления мер поддержки работникам в зависимости от количества детей в семье, предусматривающую увеличение объема помощи пропорционально росту числа несовершеннолетних детей.

Работодатель вправе реализовать любую из перечисленных ниже мер полностью или частично, а также предусмотреть иные меры поддержки работников, улучшающие их положение по сравнению с действующим законодательством.

2. Меры по сохранению здоровья работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ сохранения здоровья работников включает следующие положения:

2.1. Медицинское обслуживание и профилактика:

а) создание и содержание медицинских организаций для работников и их семей;

б) организация медицинских помещений на предприятии (здравпункт, кабинет врача, комната измерения давления и др.);

в) корпоративная программа страхования работников и их семей;

г) программа добровольного медицинского страхования (ДМС);

д) возмещение затрат на дорогостоящее лечение (не входящее в ДМС) и лекарства;

е) оплата санаторно-курортного лечения;

ж) дополнительные медицинские обследования за счет работодателя;

з) программа лечения бесплодия.

2.2. Психологическая поддержка:

а) доступ к психологической помощи (штатный психолог или компенсация визитов к специалисту);

б) создание условий для психологической разгрузки на предприятии.

2.3. Диспансеризация и вакцинация:

а) содействие в прохождении регулярной диспансеризации;

б) ежегодная вакцинация (например, от гриппа).

2.4. Финансовая и социальная поддержка:

а) материальная помощь (доплата до среднего заработка) во время болезни;

б) поощрение работников за здоровый образ жизни (отказ от курения и др.).

* – для юридических лиц (государственных/муниципальных учреждений, органов государственной власти, органов местного самоуправления) положения Регионального корпоративного демографического стандарта Брянской области реализуются в соответствии с действующим законодательством и нормами Бюджетного кодекса Российской Федерации в рамках запланированных средств областного/местного бюджетов, смет, планов финансово-хозяйственной деятельности

2.5. Улучшение условий труда и охрана здоровья:

а) меры по снижению вредного воздействия производственных факторов;

б) улучшение условий труда для женщин фертильного возраста.

2.6. Физическая активность и здоровое питание:

а) корпоративные зарядки и производственная гимнастика;

б) организация спортивной инфраструктуры для обеспечения физической активности сотрудников в регламентированные перерывы (настольный теннис, мини-гольф, шахматы/шашки, массажные кресла, воркаут-зоны (турники, эспандеры) и др.);

в) оплата занятий лечебной физкультурой;

г) организация здорового горячего питания.

2.7. Информирование и пропаганда ЗОЖ: социальная реклама и просвещение о важности репродуктивного здоровья и здорового образа жизни (плакаты, информационные доски и т.д.).

3. Поддержка беременных работниц и жен работников

3.1. Финансовая и материальная помощь:

а) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней зарплаты (с 13-й недели беременности);

б) корпоративная доплата к пособию по беременности и родам;

в) разовая или ежемесячная материальная помощь (включая помощь на питание);

г) поощрение за раннюю постановку на учет (до 12 недель беременности).

3.2. Медицинская поддержка:

а) полная или частичная оплата медицинских услуг по ведению беременности и родам;

б) корпоративный социально-демографический патронаж беременных.

3.3. Улучшение условий труда и транспортные льготы:

а) организация корпоративного транспорта или компенсация такси (со 2-го триместра до декрета);

б) перевод на менее вредную работу или переобучение для смены профессиональной траектории.

4. Поддержка при рождении (усыновлении) и воспитании детей

4.1. Единовременные выплаты и подарки:

а) корпоративный семейный капитал при рождении/усыновлении ребенка, увеличивая сумму выплат при рождении второго и каждого последующего;

б) ценные подарки (кровать, коляска, бытовая техника, детские вещи и др.);

в) помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Регулярные ежегодные и ежемесячные выплаты:

а) выплата на каждого ребенка;

б) поддержка в зависимости от статуса семьи (многодетные, семьи с ребенком-инвалидом, ветераны и др.).

4.3. Поддержка в отпуске по уходу за ребенком (до 3 лет):

а) дополнительное пособие;

б) выплаты за досрочный выход из отпуска;

в) возможность удаленной работы;

г) программы переобучения и повышения квалификации.

4.4. Социальные льготы и помощь в образовании:

а) оплата детского сада (государственного/частного) и услуг кратковременного присмотра;

б) возмещение затрат на обучение (школа, вузы, целевое обучение);

в) компенсация за дополнительное образование и подготовку к экзаменам;

г) оплата горячего питания в школах;

д) поощрение детей за успехи (подарки, сертификаты, денежные премии).

4.5. Улучшение условий для семей с детьми:

а) корпоративный детский сад/ясли, комната матери и ребенка;

б) временная занятость детей работников (14 - 18 лет).

4.6. Материальная помощь:

а) многодетным на покупку автомобиля;

б) перед началом учебного года;

в) на совместный семейный отдых;

г) социально-демографический патронаж семей с детьми.

4.7. Поддержка многодетных и приемных семей:

а) специальные программы для приемных семей:

психологическая поддержка;

юридическое сопровождение;

компенсация расходов на адаптацию ребенка;

б) льготные путевки в лагеря. Приоритетное распределение путевок для детей из многодетных и приемных семей.

5. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика

5.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) при значимых семейных событиях: регистрация брака, рождение ребенка, юбилей свадьбы, день рождения ребенка, День знаний, последний школьный звонок и выпускной вечер, выпускные/вступительные экзамены, проводы сына в армию и др.;

б) для многодетных работников.

При этом длительность отпуска может пропорционально увеличиваться в зависимости от количества детей у работников.

5.2. Льготы для многодетных работников: право выбора времени ежегодного оплачиваемого отпуска (в любое удобное время).

5.3. Гибкие формы занятости (для беременных, многодетных и работников с малолетними детьми), индивидуальный график работы:

- а) сокращенный рабочий день (с сохранением зарплаты);
- б) гибкий график (свободное начало/окончание рабочего дня);
- в) дистанционная работа (полный или частичный удаленный формат);
- г) гибридный режим (сочетание офисной и удаленной работы);
- д) гибкий график в период школьных каникул (дистанционная работа или сокращенный день во время каникул у детей);

е) одновременный уход в отпуск обоим супругам, работающим в одной организации.

6. Меры жилищной поддержки работников с детьми

6.1. Финансовая помощь на приобретение/строительство жилья:

целевая денежная выплата на покупку или строительство жилья;
беспроцентные или льготные займы на жилье;

б) корпоративная ипотека:

финансирование первоначального взноса;

погашение части ипотечного кредита;

компенсация процентов по ипотеке;

в) льготное жилье: предоставление жилья с правом последующего выкупа на льготных условиях.

6.2. Аренда и временное жилье:

полная или частичная компенсация арендной платы;

предоставление жилья из корпоративного фонда.

6.3. Поддержка при переезде: единовременная материальная помощь на обустройство нового жилья.

7. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей

7.1. Финансовая поддержка отдыха и путешествий:

а) полная или частичная оплата:

пребывания в организациях отдыха и оздоровления (включая детские лагеря);

транспортных расходов до места отдыха и обратно;

проезда по Российской Федерации к месту отпуска и обратно.

7.2. Спортивная активность и физическая культура:

а) возмещение затрат на:

посещение спортивных объектов (включая корпоративные);

аренду спортивного инвентаря;

групповые или индивидуальные тренировки;

оплата посещения семьей музеев, театров, концертов, экскурсий;

б) организация:

корпоративных спортивных мероприятий и турниров;
тестирования по нормативам ГТО;

в) поощрение работников:

за выполнение нормативов ГТО;

за участие в спортивных соревнованиях.

7.3. Корпоративные оздоровительные программы:

а) проведение:

профилактических мероприятий (например, вакцинация);

программ, направленных на снижение стресса и улучшение психологического климата.

7.4. Поддержка семейного отдыха.

Организация:

совместных корпоративных выездов (например, на природу);

детских спортивных и развлекательных мероприятий (например, конкурсы: чтецов, вокалистов, детских рисунков и др.).

8. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей

8.1. Праздничные мероприятия и поощрения:

поздравления и чествования работников с семейными событиями (юбилеи свадьбы, рождение ребенка, вступление в брак) через корпоративные ресурсы с возможным премированием или вручением ценных подарков;

материальная помощь на организацию свадьбы;

праздничные выплаты и подарки к семейным праздникам (День семьи, День матери, День отца, Новый год, День защиты детей и др.).

8.2. Поддержка родителей и семейного воспитания:

организация курсов для молодых родителей (полная или частичная оплата, возмещение затрат);

создание корпоративных чатов по вопросам родительства;

содействие в развитии семейных клубов для молодых и многодетных родителей (включая привлечение партнеров).

8.3. Корпоративные семейные мероприятия:

семейные спартакиады, новогодние елки, экскурсионные поездки, конкурсы трудовых династий;

интерактивные экскурсии для детей на предприятия, где работают их родители;

конкурсы семейной тематики (генеалогическое древо, семейные традиции и др.).

8.4. Информационная поддержка и признание семейных ценностей:

публикация информации о семейных династиях и многодетных семьях на корпоративных ресурсах (стенды, билборды, медиаэкраны, чаты);

личные встречи руководства компании с многодетными семьями;

благодарственные письма родителям лучших работников.

8.5. Льготы и поощрительные программы:

ежегодная лотерея с ценными подарками для работников в зависимости от семейного статуса (многодетные, трудовые династии, семьи ветеранов, семьи с детьми-инвалидами и др.);

льготное посещение культурных и досуговых мероприятий (совместно с партнерами компании).

9. Меры поддержки работников при выходе на пенсию

9.1. Финансовая поддержка и пенсионные программы:

а) корпоративная программа пенсионного обеспечения:

формирование накопительной части пенсии за счет взносов работодателя;

софинансирование добровольных пенсионных взносов работников;

регулярные выплаты пенсионерам (единовременные, ежегодные, ежемесячные);

б) материальная помощь пенсионерам:

поддержка в трудных жизненных ситуациях (болезнь, ремонт, покупка техники);

праздничные выплаты (к профессиональным датам, юбилеям и др.).

9.2. Медицинское обеспечение:

а) программа ДМС для вышедших на пенсию;

б) возмещение затрат на медицинские услуги, не входящие в ДМС: стоматология, коррекция зрения, санаторно-курортное лечение, реабилитация.

9.3. Программа менторства для развития молодых специалистов: приглашение пенсионеров в качестве наставников для молодых специалистов.

10. Иные меры поддержки

Работодателем могут быть разработаны меры поддержки, направленные не только на сотрудников компании, но и на внешних пользователей услуг компании:

корпоративные программы лояльности;

благотворительные проекты;

инвестиции в социальную сферу.

Перечисленные меры включают финансовые льготы, улучшение сервиса, благотворительную помощь и развитие социальной инфраструктуры, что способствует повышению качества жизни семей и формированию позитивного имиджа бизнеса.