

Информационный бюллетень о нематериальных формах поддержки работников с семейными обязанностями для работодателей Республики Коми

(разработан с учётом отдельных пунктов действующих Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, проведенного онлайн-опроса работодателей Республики Коми, анализа действующих коллективных договоров в регионе, прошедших уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты, а также предложений администраций муниципальных образований в Республике Коми для работодателей Республики Коми)



Основные цели создания бюллетеня

➤ Социально-демографические:

- реализация демографической политики (поддержка работников с детьми, многодетных семей и беременных женщин для улучшения демографической ситуации в регионе);
- укрепление семейных ценностей (популяризация родительства и многодетности, формирование уважительного отношения к семейным обязанностям внутри корпоративной политики);
- снижение социальной напряженности (помощь сотрудникам в совмещении профессиональной деятельности и воспитания детей).

➤ Организационно-методические:

- информирование и обучение (предоставление работодателям Республики Коми готовых инструментов, рекомендаций и «лучших практик» по внедрению мер поддержки);
- систематизация мер поддержки (разъяснение различных форм помощи для работников с детьми);
- разработка локальных актов (помощь в грамотном оформлении социальных программ в коллективных договорах и локальных актах).

➤ Экономические и корпоративные:

- повышение лояльности и вовлеченности персонала (снижение стресса у сотрудников, что ведет к производительности труда);
- снижение текучести кадров (удержание квалифицированных специалистов, которые чувствуют поддержку компании);
- укрепление репутации (создание имиджа ответственного работодателя, что повышает привлекательность компании на рынке труда).

➤ Партнерские:

- содействие взаимодействию между работодателями, профсоюзами и государственными органами в рамках региональной социальной политики.

О применении в Республике Коми Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями

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 корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, это зафиксировано в Рекомендациях по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 9пр от 29.11.2024, далее – Рекомендации РТК). Ознакомиться с Рекомендациями РТК можно на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Коми (далее – Министерство) по ссылке:

https://mintrudsoc.rkomi.ru/upload/uf/54f/tr7vn6r6fk5xtzwm3s8pe3z3dqmkl7xg/R rekomendatsii_RTK-RF_po_korpsotspolitike.pdf .

Ключевая роль Рекомендаций РТК - помочь работодателям выстроить системную работу по поддержке сотрудников, у которых есть дети, на основе социального партнерства, а также наладить эффективную коммуникацию между кадровыми службами компаний и работниками.

В целях анализа мероприятий, реализуемых работодателями Республики Коми, а также оценки применения на предприятиях региона положений Рекомендаций РТК с 25 ноября 2025 года по 30 января 2026 года в Республике Коми проводилось анкетирование работодателей в формате онлайн-опроса (поступило 658 ответов). Результаты проведенного опроса свидетельствуют о том, что большая часть респондентов (56,7 %) осведомлена о Рекомендациях РТК. При этом большая часть работодателей (72,9 %) не только знает о Рекомендациях РТК, но и активно их реализует. Процент тех, кто знает, но не отразил в локальных актах организации некоторые положения Рекомендаций РТК, значительно мал (27,4 %). К наиболее распространенным в регионе мерам поддержки работников с семейными обязанностями относятся: предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (24,5 %), предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (22,3 %), выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка (27,1 %), выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (19,4 %), предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей (30,2 %), организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (32,8 %). Вместе с тем закономерно основной причиной, по

которой в организациях не реализуются положения Рекомендаций РТК, является отсутствие финансовой возможности - на это указало большинство респондентов (61,4 %).

В связи с чем, Министерством был разработан информационный бюллетень о нематериальных формах поддержки работников с семейными обязанностями. Далее приведен перечень нематериальных форм поддержки, сформированный с учётом отдельных пунктов действующих Рекомендаций РТК, проведенного онлайн-опроса работодателей Республики Коми, анализа действующих коллективных договоров в регионе, прошедших уведомительную регистрацию в Министерстве, а также предложений администраций муниципальных образований в Республике Коми.

Формы нематериальной поддержки работников с семейными обязанностями, сформированные с учётом отдельных пунктов действующих Рекомендаций РТК, проведенного онлайн-опроса работодателей Республики Коми, анализа действующих коллективных договоров в регионе, прошедших уведомительную регистрацию в Министерстве, а также предложений администраций муниципальных образований в Республике Коми

➤ **Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей:**

- неполное рабочее время (возможность оформления для родителей детей до 3-х лет или детей-инвалидов);
- создание в организации комнаты матери и ребенка;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
- удобный график отпусков (приоритетное право на выбор времени отпуска для родителей школьников, например, летом);
- 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 дополнительных 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.

➤ **Забота о здоровье 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;
- предоставление неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога);
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной

инфраструктуре, организация тренировок и соревнований.

➤ **Укрепление и популяризация семейных ценностей:**

- «Семейный выходной» (дополнительный оплачиваемый день для родителей в день рождения ребенка);
- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребёнка, вступление в брак), используя в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;
- поддержка инициатив по проведению корпоративных семейных мероприятий (праздники, спортивные события, творческие конкурсы);
- «Открытый офис» (возможность кратковременного присутствия детей в офисе (в экстренных случаях) или организованные детские зоны);
- проведение курсов для молодых родителей и просветительских мероприятий по вопросам родительства;
- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;
- организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;
- 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;
- информирование работников о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства через корпоративные порталы, рассылки, организационные мероприятия;
- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;
- организация корпоративных групп для родителей с целью совместного отдыха и общения;
- 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, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

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

➤ **Программы для детей**

- организация летнего отдыха (содействие в получении путевок, проведение корпоративных мастер-классов для детей сотрудников);
- «День открытых дверей» (организация экскурсий для детей сотрудников, чтобы показать, где работают их родители).

Указанные меры помогают снизить стресс, улучшить баланс между работой и семьей, укрепить лояльность сотрудников и снизить текучесть кадров. Конкретный набор нематериальных мер поддержки зависит от ресурсов и корпоративной культуры организации.

Обращаем внимание, что включение в коллективные договоры и локальные нормативные акты организации нематериальных форм поддержки работников с семейными обязанностями является правом, а не обязанностью работодателя.